



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

www.chelprof.ru

№ 2 (394) 16-31 ЯНВАРЯ 2016 г.

E-mail: profred@bk.ru

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ И НАНО-ПЕРСПЕКТИВЫ



Здоровье - это модно и красиво



стр.2, 7

Формула социального здоровья



стр.3

Куда податься «фантазерам»?..



стр.4

Награды за охрану труда



стр.5

Традиционные выезды председателя Федерации профсоюзов Челябинской области в муниципальные образования продолжил рабочий визит в город металлургов – Ашу. Здесь Николай Буяков встретился с главой района и руководством Ашинского металлургического завода.

Для трудового коллектива АМЗ конец прошлого года и начало нового выдались непростыми: градообразующее предприятие, как и многие другие в отрасли, столкнулось с проблемой недостаточного количества заказов, неполной производственной загрузки. Несмотря на это руководство завода не планирует сворачивать социальные программы и сокращать коллектив.

Это уже вторая в этом году рабочая поездка Николая Буякова: в начале января он посетил Еткульский район, а еще раньше, в декабре, Магнитогорск.

О том, как живут жители одного из самых удаленных городов и районов области, лидеру профсоюзов Южного Урала рассказал на встрече глава Ашинского муниципального района Виктор Лукьянов. Самые приоритетные вопросы – уровень и выплата заработной платы, занятость – в настоящий момент удается решать в рабочем порядке. По итогам 9 месяцев прошлого года средняя зарплата в районе составила 27 384 рубля – один из самых высоких показателей среди других районов области, а уровень зарегистрированной безработицы на 1 декабря 2015 года – 4% от численности работающих, что на полпроцента выше среднего показателя по муниципальным районам. Ашинский район нельзя назвать социально неблагополучным, но и здесь проблем достаточно. В том числе – в сфере здравоохранения, образования, а также связанных с работой пригородного пассажирского транспорта. Все эти вопросы решаются поэтапно, в соответствии с разработанными планами. Николай Буяков заострил внимание на роли соцпартнерства в эффективном решении социально-трудовых проблем населения.

Бюджет района и города традиционно обеспечивается стабильной деятельностью Ашинского металлургического завода. Но если 11 месяцев прошлого года предприятие работало устойчиво, то декабрь и январь отметились ощутимым спадом заказов на один из основных видов продукции – толстый лист. Это вынудило руководство ввести режим неполного рабочего времени. Тем не менее,

зарплату металлургов удалось сохранить на прежнем уровне. В декабре она была равна в среднем 30 142 рубля, у рабочих – 25 883 рубля.

Социально-экономическая ситуация на АМЗ стала темой встречи Николая Буякова с председателем Совета директоров завода Владимиром Евстратовым и гендиректором Владимиром Мызгиным, которая прошла при участии председателя профкома Юрия Курицына. В настоящий момент на предприятии активно ведется поиск путей сбыта продукции. Одновременно, невзирая на текущие и прогнозируемые сложности, идет подготовка к внедрению новых технологий: в электросталеплавильном цехе готовится к открытию производство нано-порошков для 3D-принтеров, используемых в оборонной промышленности. Намечалась перспектива и в социальной сфере: предприятие намерено построить многоквартирный дом для семей сотрудников.

<http://www.chelprof.ru>

www.chelprof.ru

ПРОФСОЮЗЫ В ЭФИРЕ

В период кризиса взаимоотношения между работником и работодателем обостряются, и люди чаще обращаются за помощью в профсоюзы.

О том, как профсоюзные юристы помогают защищать права и интересы трудящихся, о примерах защиты через суд, об экономической эффективности правозащитной работы — на сайте Федерации профсоюзов области

www.chelprof.ru в рубрике «Медиатека» - «Радиоэфир».

ЗДОРОВЬЕ – ЭТО МОДНО И КРАСИВО

Человеческое счастье укладывается в одну короткую фразу – жить долго и счастливо. И то, и другое просто невозможно без самого ценного, что есть у человека, – здоровья. Оно напрямую зависит от образа жизни и умения правильно отдыхать.

Планируя свой отпуск, мы мечтаем о новых впечатлениях, ласковом солнце, теплом море и ярких приключениях. И, конечно же, отдохнуть хочется не только интересно, но и с пользой для здоровья.

В газете «Труд и время на Южном Урале» мы начинаем новый проект «Здоровье – это модно и красиво». Ежеквартально на внутренних полосах издания мы будем рассказывать о российских здравницах, которые сотрудничают с Федерацией профсоюзов Челябинской области и предоставляют для членов профсоюзов возможность отдыха и лечения со скидкой 20%. Формат подачи материала позволит использовать его для размещения на профсоюзных стендах.

Сегодняшний выпуск посвящен курортам Кавказских Минеральных вод, Крыма и Сочи.



ЗА ЗДОРОВЬЕМ - НА КАВКАЗ

Курорты Кавказских Минеральных вод по праву можно назвать главной здравницей России. Здесь витает романтический дух горцев, а земля источает живительную силу бьющими из глубины источниками.

Уникальность курортов КМВ – это многочисленные, разнообразные по составу минеральные воды и лечебные грязи, экзотические ландшафты, благоприятные климатические условия, развитая инфраструктура городов-курортов: Железноводск, Ессентуки, Кисловодск, Пятигорск.

Уникальные природные ресурсы в совокупности с современным медицинским оборудованием – залог успеха в борьбе со многими хроническими заболеваниями. В состав региона КМВ входит несколько курортов, в том числе известный многим город Железноводск. Он расположен в предгорьях Большого Кавказа, в живописной долине двух рек. Это самый зеленый курорт Кавминвод, который называют маленькой Швейцарией.

В Железноводске мягкий горнолесной климат, практически идентичный климатическим условиям Альпийских гор, а воздух отличается чистотой и высокой ионизацией. Практически весь город – это парк природного происхождения, где проложены маршруты терренкура. Здесь функционирует более 20 современных здравниц с мощной лечебной базой и высококвалифицированным медицинским персоналом. Одна из них – санаторий «Дубрава».

САНАТОРИЙ «ДУБРАВА»

Здравница с богатой историей. Свое название это учреждение получило неслучайно. Уютно расположившись у подножия горы Железная, «Дубрава» утопает в зелени деревьев, которыми богат город-курорт Железноводск. Комплекс санатория компактно размещен на обширной территории, здания здравницы соединены теплыми переходами. Это немало важно в зимнее время, ведь «Дубрава» принимает отдыхающих круглогодично. На территории санатория расположены собственные бюветы минеральных вод «Славяновская» и «Смирновская».

«Дубрава» давно зарекомендовала себя как место семейного отдыха. К услугам гостей спортивные площадки, бассейн, великолепный киноконцертный зал, бильярдная, спортивный зал, настольный теннис, сауна.

Не придется скучать и юным курортникам: детская комната с развивающими играми для самых маленьких, а также развлекательные вечера, дискотеки для ребят постарше.

Лечебно-диагностическая база «Дубравы» – это мощный медицинский центр, оснащенный самыми передовыми технологиями. За последние несколько лет лечебное отделение санатория значительно изменилось и продолжает обновляться. Появились новые кабинеты: дозированного вытяжения шейного отдела позвоночника, гирудотерапии, озонотерапии, радоноотерапии, галокамера.

Курортные факторы, бальнеотерапия, климатотерапия, грязелечение, радоноотерапия в совокупности с современными достижениями медицины позволяют проводить комплексное и эффективное лечение по целому ряду направлений. Это заболевания пищеварительного тракта, нарушения обмена веществ, заболевания мочеполовой системы, опорно-двигательного аппарата, профпатология.

Для членов профсоюзов и их близких родственников скидка 20% в рамках программы «Профсоюзная путевка» действует постоянно. Цена санаторно-курортной путевки в летний сезон от 1600 рублей в сутки на человека. В стоимость входит проживание, трехразовое питание и лечение.

Фото с сайта санатория «Дубрава» <http://www.sanatorium.ru/>



КАК ПОЛУЧИТЬ ПРОФСОЮЗНУЮ ПУТЕВКУ?

НА ЗАМЕТКУ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА:

- Обратиться к председателю профкома с просьбой о предоставлении льготной путевки. Если председатель профкома по каким-то причинам отказывает, обратиться напрямую в отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области по телефонам: (351) 263-87-82, 264-56-62.

- Написать заявление с указанием выбранного санатория и времени отдыха.
- После получения подтверждения оплатить путевку.
- Получить путевку на руки.

НА ЗАМЕТКУ ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПРОФКОМА:

- В отделе реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области получить информацию о санаториях и ценах на путевки (тел.: (351) 263-87-82, 264-56-62).
- Собрать заявления от членов первички (с указанием желаемого времени отдыха и выбранного санатория). На основе этих заявлений написать направление и отправить его в отдел реализации путевок Федерации профсоюзов.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ФОРМУЛА СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

2016 год для челябинского завода «Трубодеваль» обещает пройти под знаком активного социального партнерства. То есть – прежде всего во благо трудового коллектива. На это настраивают планы совместной работы первичной профсоюзной организации предприятия и работодателя. Настрой вполне реалистичный, учитывая, как развивались отношения профсоюза и руководства в прошлом году.

Наверное, уже можно говорить, что времена напряженного выяснения двухсторонних отношений на предприятии прошли. Весь 2015 год, после «кризисного» 2014-го, на заводе поступательно развивался социальный диалог. Компромиссы, найденные по самым острым вопросам (индексация заработной платы, спецопценка условий труда), взаимное уважение интересов и мнений сторон, совместные акции молодежи – все это наглядно продемонстрировало эффективность заключенного ранее, в декабре 2014 года, соглашения о социальном взаимодействии руководства и профкома «Трубодевали».

И в нынешнем году в планах соцпартнеров не только продолжить социальное взаимодействие, но и сделать его теснее. Этими планами с нами поделился председатель профкома «Трубодевали» **Егор Цибульский**.

С середины прошлого года на предприятии ежемесячно проходят встречи руководства с представителями профкома. Управляющий директор, директор по персоналу, члены и председатель профкома обсуждают социальные инициативы, предложения и перспективы, обстановку в коллективе, стратегию совместных действий. Именно на одной из таких встреч, в декабре, директор заверил представителей профсоюза, что в ближайшее время не планирует массовых сокращений, при условии нормальной загрузки производства. В 2016 году общение в таком формате будет продолжено.

Вторым моментом сближения должен стать опыт контакта представителей про-



фсоюза и работодателя на уровне цехов. Начало этому может положить семинар председателей цехкомов и руководителей подразделений, намеченный на февраль-март и нацеленный на работу в единой команде. Такие семинары активно практикуются в Свердловской областной организации ГМПР.

И третий уровень – молодежный. Еще в ноябре профком и совет молодых металлургов завода утвердили план совместных мероприятий на новый год, составленный

по предложениям рабочей молодежи. В их числе – продолжить проведение выездных экологических акций и велопоходов по туристическим маршрутам области, а также встречи по обмену опытом с активной молодежью предприятий горно-металлургического комплекса, спортивные «вызовы» другим трудовым коллективам.

Индексация заработной платы работников и специальная оценка условий труда – два самых актуальных для всей отрасли вопроса – на «Трубодевали» с прошлого года

решаются без обострения. В соответствии с новым положением об индексации за полностью отработанный месяц работник получает «индексирующую» надбавку, в которой за расчетную единицу взят прожиточный минимум. В прошлом году сумма надбавки была равна 2100 рублей, в результате средняя зарплата в декабре составила 41,4 тысячи рублей. В этом году, с 1 апреля, надбавка должна увеличиться примерно до 3 тысяч рублей.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ПЕРВЫЙ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ЛИСТОВОГО ПРОКАТА

По итогам второго полугодия 2015 года Магнитогорский металлургический комбинат занял первые места среди российских производителей листового проката, оцинкованного и окрашенного металлопроката в рейтинге журнала «Металлоснабжение и сбыт».

Стабильно высокие показатели предприятия в этих категориях рейтинга являются результатом последовательной реализации комбинатом стратегии развития производств, ориентированных на выпуск высокорентабельной металлопродукции с высокой добавленной стоимостью.

За последнее десятилетие Магнитка кардинально обновила мощности по выпуску плоского проката, введя в строй современные производственные комплексы. Среди них – комплекс толстолистового проката (стан «5000»), комплекс холодной прокатки (стан «2000»), агрегаты непрерывного горячего цинкования и полимерных покрытий. Стратегия развития ММК до 2025 года предусматривает реконструкцию стана «2500» горячей прокатки в 2016-2018 годах, а также запуск в 2017 году новой линии горячего цинкования.

Еще одно предприятие Группы ММК – «ММК-Метиз» – уверенно заняло 3-е место в рейтинге лучших производителей и поставщиков металлопродукции.



НОВЫЙ СЕРТИФИКАТ ЧЕЛЯБИНСКИХ МЕТАЛЛУРГОВ

ЧМК получил сертификат соответствия требованиям технического регламента Таможенного союза на нетермоупрочненные железнодорожные рельсы типа Р50 и Р65. Оба документа выданы Регистром по сертификации на федеральном железнодорожном транспорте. Сферой применения нетермоупрочненных рельсов Р50 является реконструкция и строительство новых путей метрополитенов. А нетермоупрочненные рельсы Р65 используются для производства стрелочных переводов. Сертификационные испытания при участии представителей РЖД и ВНИИ железнодорожного транспорта подтвердили полное соответствие рельсов ЧМК нормам безопасности.

«Получение сертификатов является ещё одним шагом по диверсификации продуктовой линейки и расширению рынка сбыта рельсовой продукции ЧМК, – отметил управляющий директор ЧМК Р. Нугуманов. – У комбината появляется возможность поставлять новую продукцию для реконструкции и расширения путей метрополитенов стран Таможенного союза, а также в адрес стрелочных заводов».

Первый сертификат РС ФЖТ был получен ЧМК на 100-метровые дифференцированно-термоупрочненные рельсы типа Р65 в июне 2015 г. Документ позволяет осуществлять поставки в адрес РЖД.



ММК СТИМУЛИРУЕТ РАЦИОНАЛИЗАТОРОВ

Почти 3 тысячи предложений работников ММК были одобрены к внедрению с момента введения на ММК новой системы стимулирования изобретательской и рационализаторской деятельности.

Всего с апреля по декабрь 2015 г. экспертными комиссиями рассмотрено 6100 идей. Из них признаны рационализаторскими и одобрены к внедрению 2975. Выплата авторского вознаграждения составила около 3,5 млн руб. Основная часть идей касается вопросов охраны труда и промышленной безопасности, экономии материально-технических ресурсов и повышения энергоэффективности.

В апреле 2015 г. на ММК была введена новая система рационализации. Она предполагает два этапа. На первом этапе аккумулируются идеи, поданные работниками. Из них цеховая экспертная комиссия отбирает полезные и перспективные. Они попадают во второй этап и получают статус рацпредложений.

Изменения коснулись и системы материального стимулирования авторов. Ранее выплаты производились только по факту предоставления внедренных и оформленных рацпредложений. Теперь выплаты производятся уже на стадии подачи идей вне зависимости от того, одобрены ли они или признаны полезными, но не имеют перспективы внедрения.



16-31 ЯНВАРЯ 2016



С ЮБИЛЕЕМ, МЕТАЛЛУРГИ И ГОРНЯКИ!



Комитет Челябинской областной организации ГМПР сердечно поздравляет первичные профсоюзные организации, лидеров и активистов профсоюзного движения, всех членов профсоюза с 25-летним юбилеем Горно-металлургического профсоюза России.

Мы благодарим вас за преданность идеям профсоюза, солидарность помыслов и действий, за то, что вы не жалеете времени и сил ради нашего общего дела. Все, что делает сегодня наша Челябинская организация, весь Горно-металлургический профсоюз России, имеет одну цель – улучшение

условий труда и жизни членов профсоюза, рост благосостояния трудящихся, признание высокой ценности их заслуг в экономическом развитии страны.

История нашего профсоюза постсоветского периода уходит в начало 90-х. 28–29 января 1991 года в Москве состоялся Учредительный съезд. Он собрался в период обострения внутрисоюзной ситуации и социально-трудовых отношений. В итоговых документах участники съезда потребовали от руководителей государства принять срочные меры для достижения мира и согласия в обществе, делегаты съезда – представители территориальных и первичных профсоюзных организаций предприятий горно-металлургического комплекса – приняли решение о создании Профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности РСФСР.

На съезде была принята Платформа профсоюза. Профсоюз провозгласил независимость от государственных, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, определил свои цели и задачи. Съезд выступил за сохранение единства отраслевого профсоюза и консолидацию профсоюзного движения в стране, утвердил Устав.

Были образованы Центральный совет профсоюза и его президиум. Председателем профсоюза избран Борис Григорьевич Мисник. Деятельность профсоюза была сосредоточена на отработке механизма социальной защиты трудящихся, выработке стратегии и тактики действий в условиях суверенитета Российской Федерации, перевода экономики страны на рыночные отношения.

За четверть века ГМПР стал одной из самых влиятельных сил в профсоюзном движении России, доказал свою жизнеспособность. Мы видим позитивную динамику роста доверия к профсоюзу как организации, представляющей интересы работников наемного труда. И сегодня мы с вами противостоям вызовам времени, переживая очередной экономический кризис. Но у нашего профсоюза есть основания с воодушевлением смотреть в будущее.

В эти юбилейные дни примите искренние поздравления и пожелания здоровья, счастья, достойного труда, роста заработной платы, сплоченности и солидарности в отстаивании социальных и экономических интересов человека труда. Мира и стабильности России!

Председатель областного комитета ГМПР Ю. А. Горанов.

ФОРМУЛА СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

Начало на стр. 3

Что касается спецоценки, то она на заводе повсеместно проводилась начиная с мая прошлого года и к сегодняшнему дню, в основном, закончена. В комиссию со стороны профсоюза на паритетной основе вошли наиболее активные члены ГМПР, на что работодатель не возражал. В настоящий момент заканчивается обработка результатов СОУТ. В коллективный договор, соответственно, внесены изменения – по доплатам и льготам работникам, занятым во вредных условиях труда. Работодатель взял обязательство сохранять доходы работников по результатам спецоценки. Профком в свою очередь сделал акцент на контроле выполнения статьи 15 Закона о СОУТ, то есть на сохранении льгот и компенсаций работникам, у которых классы условий труда не изменились. Кроме того, соцпартнеры договорились внести в колдоговор пункт, где сформулированы обязательства сторон по недопущению наличия на предприятии опасных условий труда.

Важной частью социального диалога станут коллективные переговоры, которые планируется начать в середине года, в связи с окончанием срока действующего коллективного договора. У профкома уже сегодня немало предложений – в первую очередь в разделы «Социальные гарантии и льготы» и «Охрана труда». И есть надежда, что предложения удастся положительно согласовать и внести в проект нового колдоговора.

Эффективное соцпартнерство – залог социального здоровья трудового коллектива. Так показывают примеры многих металлургических предприятий – ММК, ЧТПЗ, Ашинского металлургического завода и других. Это, по словам председателя обкома ГМПР Юрия Горанова, как двухстороннее движение, когда позиции партнеров сближаются с разных сторон. Хочется верить, что такое сближение на «Трубоделах» даст начало большому обоюдному пути. Все условия для этого и настрои сторон – есть.

Владимир Широков

Официально

2016 – ГОД СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

IX пленум областной организации ГМПР объявил 2016 год Годом профсоюзного контроля специальной оценки условий труда.

С января 2014 года вступил в силу Федеральный закон ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда». В соответствии с ним работодатель обязан провести специальную оценку условий труда всех рабочих мест с целью определения наличия или отсутствия вредных и опасных для человека факторов, а также установления степени их воздействия на работника.

По результатам СОУТ определяются права работника на дополнительный отпуск, оплату труда в повышенном размере, сокращенное рабочее время, выдачу лечебно-профилактического питания, молока, а также права на обязательный медосмотр и досрочное назначение пенсии.

По состоянию на ноябрь 2015 года на предприятиях ГМК области СОУТ проведена на 13540 рабочих местах. Допустимый класс условий труда установлен на 30% рабочих мест. Вредные условия, соответственно, определены на 70% рабочих мест. В их числе подкласс 3.1. имеют 21% рабочих мест, 3.2. – 37,7%, 3.3. – 10,7%, 3.4. – 0,6%. Это обязывает работодателя улучшить условия труда, а профсоюз – вести постоянный контроль за данным процессом.

Законодательством определено и профсоюзу, и

каждому работнику активно участвовать в контроле за проведением СОУТ и, при необходимости, оспаривать её. В случае ущемления прав работников, ухудшения условий их труда и снижения гарантий и компенсаций – инициировать процедуру проведения внеплановой СОУТ.

Учитывая важность последствий СОУТ, роль профкомов заключается в контроле за ходом специальной оценки, выполнении мероприятий по улучшению условий труда, в непосредственном участии представителей профсоюза и работников в замерах, идентификации, с последующим проведением заседаний комиссии и подписанием карт СОУТ.

В 2015 году технической инспекцией труда профсоюза проведено более 25 целевых проверок предприятий по законодательству о СОУТ. В ходе них проверялись все требования по проведению СОУТ, правильность оформления документов, разъяснялись возникающие вопросы по предоставлению гарантий работникам. Эта работа носит постоянный характер и будет продолжена в 2016 году.

Главная задача профсоюзного контроля – создание работнику здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, обеспечение гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях.

В Год профсоюзного контроля специальной оценки условий труда техническая инспекция труда ГМПР призывает первичные профорганизации, весь профактив, каждого работника активно включиться в данную работу. Это позволит создать благоприятные условия труда, защитить работника от нарушений в ходе проведения СОУТ.

О сложных моментах и проблемах, связанных с проведением спецоценки, практике и участии в ней представителей профсоюза, опыте защиты прав работников в ходе и по результатам СОУТ «Сплав» будет рассказывать в специальной регулярной рубрике.



Проблема

КУДА ПОДАТЬСЯ «ФАНТАЗЕРАМ»?..

Трудовой коллектив Тургорякского рудоуправления (г. Миасс) всегда отличался активной общественно-культурной жизнью. Больше полувека ее центром был ДК «Горняк». Фестивали, концерты, спортивные и детские праздники, День металлурга – богатая летопись происходивших здесь общественных событий неразрывно связана с историей горного предприятия, которое всего на несколько лет старше дворца. Но вот сегодня, в свете последних хозяйственных мер руководства ТРУ, общественно-культурная жизнь забуксовала, а в коллективе с опаской заговорили о ее последних днях. За первым тревожным фактом последовал второй: новая хозяйственная политика коснулась другого социального объекта ТРУ с многолетней историей, специализирующегося на работе с детьми работников, – комнаты школьника «Фантазеры».

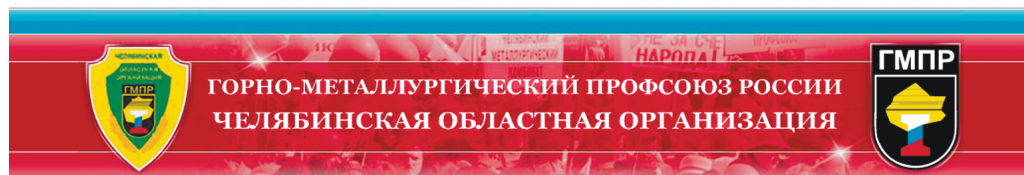
В советское время Комнаты школьников при предприятиях были распространенным явлением. В каждом городе, районе они организовывали досуг детей, выполняя образовательную и воспитательную роль через работу бесплатных творческих кружков. С приходом капитализма эти учреждения оказались не у дел: собственники предприятий начали массово отказываться от излишних социальных расходов. В ТРУ же – уникальный факт! – Комната школьника все эти годы активно действовала. И тому есть причины: в миасском поселке Первомайский, где находятся и ДК, и «Фантазеры», проживает много горняцких семей, которым в наше кризисное время не по карману водить детей в коммерческие кружки, и единственной возможностью с пользой занять ребенка была Комната. К тому же в судьбе учреждения всегда принимал участие профсоюз: его деятельность по инициативе профактива оговорена в коллективном договоре, а работу кружковых педагогов оплачивал профком.

Любовь Цальцалко, воспитатель Комнаты школьника, работает здесь с момента ее открытия – с 1986 года.

– Музыкальная студия (фортепиано), «Сам себе гончар» – художественная лепка, выжигание, ручная вышивка, изостудия «Колорит», танцевальный, шахматный, – перечисляет Любовь Алексеевна действующие в Комнате кружки. – Все они работают регулярно. Группы наполнены. Дети – всех возрастов, от начальной школы до старшеклассников. Всего на сегодняшний день – около 70. Многие ребята из старших помнят, как ходили сюда в первом классе, им и сейчас интересно. Ведь они здесь не только занимаются, но и общаются. Мы вместе проводим праздники, играем. И старшим, и маленьким комфортно, они здесь как дома.

Об интересе ребят к занятиям рассказывать не надо: все скажут их работы, которыми уставлены студии Комнаты. Дощечками с выжженными контурами мультигероев заполнены полки в кружке выжигания, колоритные пейзажи и натюрморты на фоне стоящих мольбертов украшают стены изостудии. А сотни миниатюрных скульптурных шедевров на стеллажах в кружке лепки можно рассматривать часами; здесь, у юных гончаров полный творческий цикл – от технической подготовки сырья, получаемого из обычных кирпичей, до покрытия лаком обожженных фигурок.

Окончание на стр. 5



Проблема

КУДА ПОДАТЬСЯ «ФАНТАЗЕРАМ»?..

Начало на стр. 4

Таланты девочек-лепщиц не вызывают сомнения: их творчество демонстрировалось на городских выставках, фестивалях и неоднократно отмечено дипломами и призовыми грамотами.

Творческий процесс не только интересен, но и полезен. **Рафаил Кинзиков** водит сюда внучку – маленькую Самиру. Она – шахматистка.

– Она сама мне напоминает: «Дедушка, сегодня в кружок идем, не забудь!» В шахматы ее здесь научили. Теперь и с мамой дома играет. Рассуждать научилась, мыслить логически, – рассказывает Рафаил Раисович, наблюдая за увлеченной игрой внучки. – У меня здесь еще раньше обе дочери занимались... Больше-то детям некуда ходить.

Разнообразна и внекружковая жизнь. О ней рассказывают яркие стенгазеты с многочисленными фото, на которых – счастливые детские лица. Новый год, День защиты детей, дни рождения – все праздники отмечаются организованно, весело. Кроме того, летом, в июне, Комната действует как городской лагерь – по инициативе профкома, в соответствии с колдоговором. В программе смены – многочисленные массовые мероприятия, выезды в театр, цирк, на жемчужину Южного Урала – озеро Тургоя.

При этом вся работа во многом держится на энтузиазме педагогов, которые отдают детям всю душу, тратя и нерабочее время, используя личные связи и средства, чтобы обеспечить их материалами для творчества.



Посещают занятия дети не только горняков, но и работников других предприятий и организаций Миасса, в том числе «АЗ «Урал». Пока – бесплатно. В администрации ТРУ, на балансе которого находится помещение Комнаты, считают, что так быть не должно: «свои» пусть ходят, а «городским» придется установить цену, хоть и невысокую. Однако в коллективе рудоуправления и профкоме опасаются, что это лишь начало коммерческого плана, цель которого – извлечь из помещений соцобъектов максимальную выгоду. А когда говорят о выгоде, часто забывают о людях. И первые «ласточки» уже есть: не так давно ДК «Горняк» был сдан в аренду стороннему юрлицу, после чего в здании начались хозяйственные работы, прекратил действовать концертный зал, где проводились все праздничные мероприятия, выступали детские коллективы. По словам горняков и местных жителей, во Дворце был организован Интернет-магазин: теперь там фасуют и реализуют семена. Тот же арендатор сегодня «вошел» и в помещение Комнаты, с намерением сделать ее филиалом «Горняка», переведя кружковых педагогов в свой штат. И хотя официальные планы у него вполне социальные – отремонтировать помещения, в дальнейшем использовать ДК и Комнату «по назначению», в том числе увеличить количество кружков, принять методиста, получить лицензию на образовательную деятельность – тревожные предчувствия педагогов сохраняются. И они подтверждаются как в целом, общей политикой работодателя по уменьшению социальных затрат, так и в частности, разницей информацией о будущем Комнаты, идущей от руководства.

– Мы все понимаем, что живем в век коммерции, а ТРУ занимается благотворительностью. И понимаем, что рано или поздно это закончится, – говорит руководитель кружка лепки **Юлия Сывороткина**. – Но больше всего не хочется думать, что будет с нашими ребятами. Комната школьника объединяет в одном месте кружки самой разной направленности, многие дети переходят из одного в другой, но продолжают ходить. У каждого есть возможность попробовать и найти себя в самом близком для него деле, чтобы затем максимально реализовать. Как можно лишить их такой возможности?

– В советский период на балансе предприятий горно-металлургического комплекса в области действовало больше 90 подобных учреждений, – комментирует председатель комиссии обкома ГМПР по вопросам труда и социальной защиты женщин **Наталья Попова**. – Они вполне эффективно занимались детским досугом, выполняли важную социальную роль. Очень жаль, что в перестроечные времена эта система разрушилась. Ведь потребность в них была и есть. Особенно это актуально для небольших городов и рабочих поселков, таких как Первомайский в Миассе. Детских учреждений сейчас при предприятиях остались единицы, и я считаю, нужно все делать для того, чтобы их сохранить. Тем более, что для работодателя это не такая уж большая финансовая нагрузка.

Так что же будет с юными художниками, скульпторами и рукодельницами в юбилейный для «Фантазеров» год? Можно ли обещать им, что они обязательно продолжат заниматься своим любимым делом, под чутким присмотром родных преподавателей? Но если обещать – то со всей ответственностью, ведь обмана детская душа не прощает.

Владимир Широков



Татьяна Ковригина, председатель профкома ТРУ:

– Будущее Комнаты мы обсуждали на заседании профкома и на встречах с администрацией предприятия. Достигнута устная договоренность с работодателем и арендатором, что Комнату будут бесплатно посещать дети и внуки работников ТРУ, а в летний период она продолжит действовать как дневной лагерь. Очень надеемся, что эти договоренности будут выполняться. Хочу отметить, что к работе Комнаты проявили интерес представители власти города, и мы их информируем о развитии ситуации. Со своей стороны делаем и будем делать все, чтобы наши дети продолжали заниматься в кружках, раскрывать свои таланты.

Конкурс

НАГРАДЫ ЗА ОХРАНУ ТРУДА



Комиссия по охране труда профсоюзного комитета ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-Метиз» подвела итоги традиционного ежегодного смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного по охране труда профсоюзной организации.

В соответствии с принятым профкомом Положением в конкурсе приняли участие старшие уполномоченные и уполномоченные по охране труда, избранные в подразделениях завода. В этом же Положении определены основные критерии, которыми руководствовалась конкурсная комиссия при определении победителей. Это количество замечаний и предложений в журнале уполномоченного, сделанных в результате регулярных обходов; количество замечаний, устраненных руководством цехов; своевременность сдачи ежемесячных отчетов в профком; выступления на сменно-встречных собраниях в коллективах.



При подведении итогов также учитывалось состояние наглядной агитации по охране труда в структурных подразделениях; состояние питьевого режима; обеспечение работников цехов средствами индивидуальной защиты и контроль за их применением; участие и выступления уполномоченных на заседаниях по комплексному обследованию цехов по условиям труда, проводившемуся врачебно-инженерной бригадой. Кандидатуры уполномоченных цехов, в которых в течение 2015 года произошли несчастные случаи, связанные с производством, комиссией не рассматривались.

На итоговом совещании по охране труда председатель профсоюзного комитета «ММК-Метиз» Андрей Солоцкий в торжественной обстановке вручил победителям смотра-конкурса грамоты профсоюзного комитета и денежные премии.

Лучшим уполномоченным предприятия признана токарь-оператор ЭВМ калибровочного цеха **Екатерина Богдановская**. Второе и третье места присуждены соответственно контролеру ОТК **Светлане Сорокиной** и слесарю ЖДЦ **Александрю Надеенко**.

За активную и добросовестную работу по общественному контролю за охраной труда на рабочих местах благодарственными письмами профсоюзного комитета также отмечены девять уполномоченных.

Юрий Платонов, профком «ММК-МЕТИЗ»

Наши права

О РЕЖИМЕ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В юридическую службу областной организации ГМПР обратился член профсоюза, житель г. Миасса:

– Со ссылкой на сложное финансовое положение, на снижение объемов производства на нашем предприятии работодатель в очередной раз планирует ввести режим неполного рабочего времени. Могу я отказаться от работы в этом режиме, и какие последствия для меня наступят в этом случае?

На вопрос отвечает главный юрисконсульт областной организации **Людмила Мещерякова**:

– Напомню, что в соответствии с частью 5 статьи 74 Трудового кодекса РФ режим неполного рабочего времени может вводиться работодателем на срок до шести месяцев в случаях, когда происходит изменение организационных или технологических условий труда, которое **может повлечь за собой массовое увольнение работников**. К причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, относятся изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины.

При этом пленум Верховного суда РФ в своем постановлении № 2 от 17 марта 2004 года трактует понятие «изменение организационных и технологических условий труда» как изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурную реорганизацию производства.

Часть шестая статьи 74 Трудового кодекса предоставляет работнику право отказаться от работы в режиме неполного рабочего времени. В этом случае работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником на основании, предусмотренном пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации). При этом увольняемому работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрены статьями 178 и 180 ТК РФ. Это принятие мер к трудоустройству работника, выплата ему выходного пособия и сохранение среднего заработка за второй и третий месяцы трудоустройства.



Семейная профессия

РОД МЕТАЛЛУРГОВ НАЧАЛСЯ С МАГНИТКИ

Корни многочисленного семейства Соловьевых уходят в далекие Сибирь и Украину. Оттуда произошли приехавшие на Южный Урал и породнившиеся здесь старшие из рода. И символично, что местом схождения родовых линий стал именно Магнитогорск – точка стыка Европы и Азии, Запада и Востока. Горюд металлургов не только дал жизнь новой родословной ветви, но и судьбоносно определил профессию большинства Соловьевых, ставших одной из заслуженных трудовых династий Магнитогорского металлургического комбината.

Главой династии на предприятии называют Георгия Николаевича (на фото вверху слева), вальцовщика по сборке клетей в Листопркатном цехе № 10. Но задолго до него ММК стал вторым домом его старшим родственникам. Двадцать лет в копровом цехе трудился отец, ровесник стахановских ударных пятилеток Николай Николаевич. По полвека отдали комбинату братья отца – Борис и Владимир. Связал свою жизнь с металлургией и тесть главы династии Иван Андреевич, обладатель звания «Почетный метизник». И все же именно в большой семье Георгия Николаевича металлургия стала по-настоящему семейным делом, выразив связь и преемственность поколений, подчеркнув общую судьбу.

Сам глава династии на ММК уже почти 40 лет. С самого начала, как только окончил училище, трудился по профилю на горячем производстве – в ЛПЦ-4, на стане «2500» горячей прокатки. Родным же для себя цехом считает ЛПЦ-10 – самое мощное прокатное производство ММК. 16 апреля 2016 года исполнится 20 лет, как он пришел сюда. Не намного больше этого насчитывает история цеха. И все эти годы проведены на «передовой»: сколько листового металла прошло через «горячие» руки Георгия Николаевича – ни в километрах, ни в тоннах не сосчитать.

В этом же цехе нашел призвание его сын Денис. И профессию, как и отец, выбрал не из легких – вальцовщик стана горячей прокатки. В этом году у него тоже профессиональный юбилей – 20 лет, как трудится на комбинате.

Особая гордость супругов Соловьевых – их дочери Татьяна и Елена. Они – двойняшки: Татьяна появилась на свет всего на 30 минут раньше Елены. И схожи они не только внешне, но и во многом в судьбе, которая у обеих тоже – металлургическая. Обе в один год, по одной специальности окончили один колледж. Как бывает у двойняшек, пока учились, иногда пользовались «личным преимуществом» – подменяли друг друга на зачетах. Но все же знания полу-



чали честно, качественно. На работу на ММК после учебы приняты тоже в один год, даже в один день, и в одно подразделение – «Научно-технический центр», где сегодня успешно и продолжают трудиться: старшая – станочником, младшая – лаборантом. Позже, также одновременно и по одной специальности – «Обогащение полезных ископаемых» – получили высшее образование в Магнитогорском государственном техническом университете.

И это еще не все судьбоносные совпадения. Так получилось, что и у мужей сестер-двойняшек много общего: родились в один год, на комбинат устроились почти одновременно и ныне числятся в одном подразделении – «Объединенной сервисной компании». «Огненный» труд металлурга стал профессиональным делом для Дениса Конюхова, мужа Елены: он – огнепорошник. А супруг Татьяны Сергей Сулимов освоил навыки слесаря-ремонтника. Кроме того, оба – лич-

ности увлекающиеся: Денис – опытный нумизмат, хобби же Сергея – вообще отдельная тема. Его совместная с супругой «коллекция» – маленький живой мир экзотики. Редкие растения, птицы, рыбы и эксклюзив «коллекции» – два королевских питона, гадюка и другие рептилии – это домашнее тропическое царство не перестает удивлять родственников и знакомых, всех, кто приходит в гости к Сулимовым.

Взрослые дети – свои семьи, свои заботы. Ныне работающая династия Соловьевых – это четыре семьи. В суматохе современной жизни собираться всем вместе нелегко. Традиционные поводы для этого – дни рождения – они стараются не упускать. Добавим, что еще одним поводом – это нам особенно приятно отметить – стало недавнее общесемейное фотографирование, специально по просьбе нашей газеты. Но и без поводов дети не забывают родителей – навещают, помогают по хозяйству, в саду. Для Георгия Николаевича и его супруги Натальи Ивановны встречи всегда долгожданны – еще и потому, что дают возможность пообщаться с любимыми внуками и внучками. Пока их четверо – 7-летний Ваня, в этом учебном году ставший первоклассником, круглая отличница Ксюша и самые старшие, 13-летние, от дочерей-двойняшек Данил и Настя. А совсем скоро появится на свет еще одно, пятое счастье: в семье Сулимовых ждут младшенького сыночка.

Все представители семейства Соловьевых гордятся своей династией. И стараются трудом и семейными традициями быть достойными этого статуса. Как династию их чествовали на уровне комбината, они на хорошем счету в профсоюзном комитете Группы «ММК». В 2010 году по направлению профсоюза Георгий Николаевич, его сын Денис и дочь Татьяна побывали на Уральском форуме семей, проходившем в Екатеринбурге в честь всероссийского Дня семьи, любви и верности. Его участником была супруга первого Президента России Наина Ельцина. Представительное и в то же время по-семейному теплое мероприятие оставило много приятных воспоминаний.

Говорят, ничего в мире не бывает случайно, во всем своя закономерность, участие сил свыше. Может быть, династия Соловьевых – как раз тот самый пример. Родовая ветвь, соединившая кровь двух народов у склонов Уральских гор. И давшая двойное женское начало в городе, соединившем две стороны света, две цивилизации.

Владимир Широков

✓ Проверь себя

Мы продолжаем нашу познавательную рубрику, в которой предлагаем вам, уважаемые читатели, ответить на очередной правовой блок-тест. Командировка, отстранение от работы, права работников – одиноких матерей, конфиденциальность информации – 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. При предоставлении отпуска с последующим увольнением заявление об увольнении может быть отозвано работником:

- А. в последний рабочий день перед отпуском;
- Б. в день, предшествующий отпуску, даже если он является выходным;
- В. в последний день отпуска.



2. Работа в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- А. при пятидневной рабочей неделе;
- Б. работникам с гибким графиком и «скользящими» выходными;
- В. работникам, которым установлен суммарный учет рабочего времени;
- Г. всем работникам, независимо от режима работы.

3. Максимальный срок испытания при приеме на работу составляет:

- А. три месяца;
- Б. шесть месяцев;
- В. один год.



4. Размер индексации заработной платы определяется с учетом:

- А. роста индекса потребительских цен;
- Б. уровня инфляции в регионе;
- В. процента роста прожиточного минимума;
- Г. любого из перечисленных показателей.



5. При направлении на вахту работнику оплачивается стоимость проезда:

- А. от места жительства до места сбора;
- Б. от места сбора до места выполнения работы;
- В. от места жительства до места выполнения работы.

6. Какие категории работников могут привлекаться к ночной работе с их письменного согласия и при условии, что такой труд не запрещен им по состоянию здоровья?

- А. Беременные женщины.
- Б. Одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет.
- В. Женщины, воспитывающие без супруга ребенка в возрасте до 5 лет.



Ответы: 1 – Б; 2 – Г; 3 – Б; 4 – Г; 5 – Б; 6 – Б.

Новые блок-тесты читайте в следующих номерах газеты.

Творчество

ДЕТИ РИСУЮТ БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД



Света Петрова, Магнитогорск



Саша Коваль, Магнитогорск



Саша Жукова, Магнитогорск

Челябинская областная организация ГМПР В контакте. Присоединяйтесь! www.vk.com/gmpr74



ВСЕЙ СЕМЬЕЙ В КРЫМ

Большой популярностью сегодня пользуется отдых в Крыму. Целебные свойства местного климата: небольшая относительная влажность воздуха и мягкое солнце, минеральные воды, термальные источники и лечебные грязи соленых озер делают этот уголок уникальным курортом. Особенно отдых здесь полезен для людей с заболеваниями дыхательных путей, сердечно-сосудистой системы, успешно проходит реабилитация после экологических катастроф.

Отдых в Крыму разнообразен, ведь полуостров богат возможностями для активного времяпрепровождения и спокойного пляжного отдыха. Крымское побережье отлично подходит для занятий горным и водным туризмом, охотой и рыбалкой, сафари и дельтапланеризмом.

Многочисленные здравницы Крыма, предлагающие весь спектр лечебно-оздоровительных процедур, приглашают на отдых туристов в самые различные санатории и пансионаты: от экономичных до категории «люкс».

Один из известных - **ПАНСИОНАТ «КРЫМСКАЯ ВЕСНА»**. Расположен он на юго-востоке Крымского полуострова, в живописной Судакской долине, вблизи Генуэзской крепости. Территория пансионата - это ухоженный тенистый парк с местными и экзотическими растениями, розарием и скульптурными украшениями. Пансионат состоит из отдельно стоящих 4-х этажных корпусов №1, 2, 3, коттеджей, 3-х этажного корпуса № 5. Лечебная база и столовая находятся в корпусе № 5.

Оборудованный охраняемый галечный пляж находится всего в 300 м от пансионата по пешеходной аллее, которая проходит мостиком над трассой Судак-Новый Свет.

«Крымская весна» - прекрасное место для семейного отдыха с детьми. На базе пансионата проводится также лечение заболеваний нервной системы, органов дыхания, ЛОР-заболеваний.

Цена с учетом 20% профсоюзной скидки на летний период на человека составляет от 1300 руб./сутки. В эту стоимость входит проживание в выбранной вами категории номера, трехразовое питание по системе «меню-заказ», лечение по назначению врача, WI-FI, творческая студия для детей, бассейн с подогреваемой водой, аквааэробика, аромооздоровление, фиточай. Этот пансионат - прекрасное сочетание цены и качества.

Фото с сайта «Профкурорт» <http://www.profkurort.ru/>



МАЦЕСТА - ОГНЕННАЯ ВОДА

Уникальным природным лечебным фактором курорта Сочи, безусловно, является знаменитая Мацеста – сероводородная вода, легенды о целебных свойствах которой слагались веками.

Общие показания для лечения на бальнеологическом курорте Мацеста:

- заболевания опорно - двигательного аппарата (остеохондроз, полиартриты, полиостеоартриты и др.);
- заболевания сердечно - сосудистой системы (гипертоническая болезнь, гипотоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца и др.);
- заболевания центральной нервной системы (нейроциркуляторная дистония, неврозы, посттравматическая энцефалопатия, мигрень и др.);
- заболевания периферических сосудов и нервов (тромбофлебит, эндартериит, варикозное расширение вен, плекситы, невриты и др.);
- бесплодие, гинекологические заболевания (хронические воспалительные заболевания придатков, спаечный процесс и др.);
- заболевания кожи (псориаз, экзема, нейродермит и др.);
- послеожоговые и послеоперационные келоидные рубцы;
- заболевания носоглотки и придаточных пазух носа (хронический тонзиллит, гайморит, синусит и др.);
- заболевания полости рта и десен (пародонтит, пародонтоз, гингивит, стоматит) и др.

Взрослые и дети с термическими или химическими ожогами, будущие матери, избавляющиеся от приговора бесплодия, пациенты с повышенным или пониженным артериальным давлением, с псориазом или экземой, вполне здоровые люди, стремящиеся продлить годы полноценной жизни – далеко не полный перечень пациентов, прибывающих целенаправленно сюда со всех концов России.

Мацестинские процедуры – это общие ванны и их «облегченные» варианты (полуванны, сидячие и камерные ванны), ингаляции, орошение головы, орошение лица или других частей тела, орошение дёсен, гинекологические орошения, восходящий душ и микроклизмы.

Процедуры отпускаются в бальнеолечебницах, расположенных непосредственно при месторождениях сульфидной воды, так как транспортировка приводит к существенной утрате ее лечебных свойств.

Мацестинские процедуры применяются в санаториях «Металлург», «Адлеркурорт», Sea Galaxy Hotel Congress & SPA и других здравницах Сочи.



**Отдел реализации путевок
Федерации профсоюзов
Челябинской области
предлагает:**

- лечение и отдых на лучших курортах
- членам профсоюзов путевки со скидкой 20%
- путешествия по городам России
- туры выходного дня

**Путешествуйте и отдыхайте вместе с нами!
Это будет интересно и увлекательно!**

г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, кб. 222
телефоны: 8(351)263-87-82, 264-56-62
www.chelprof.ru

МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗЫ

С НОВЫМИ СИЛАМИ К ЛУЧШИМ РЕЗУЛЬТАТАМ

Первое в этом году заседание Молодежного совета Федерации профсоюзов Челябинской области в обновленном составе было посвящено обсуждению актуальных вопросов и плану работы на первое полугодие.

Среди предстоящих уже в ближайшее время мероприятий: профсоюзные акции, флешмобы, обучающие семинары для профсоюзной молодежи, проведение Молодежного профсоюзного слета «Ура-2016», конкурса «Молодой профсоюзный лидер», соревнований по горнолыжному спорту для молодежного профактива, создание межпрофсоюзных команд для товарищеских спортивных игр (футбол, хоккей).

Планируется традиционное участие в региональном конкурсе рабочей песни, мероприятиях, посвященных Дню молодежи России, в VIII Всероссийском конкурсе агитационных бригад, Всероссийском молодежном форуме ФНПР «Стратегический резерв 2020».

Члены Молодежного совета обсудили идею проведения в Челябинске профсоюзного фестиваля Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». В ближайшее время проект будет предложен на рассмотрение Президиума Федерации профсоюзов Челябинской области. Основная цель фестиваля - совершенствование профсоюзной и государственной политики в области культуры и спорта, создание эффективной системы физического воспитания, направленной на развитие человеческого потенциала и укрепление здоровья членов профсоюзов, формирование позитивного имиджа профсоюзного движения. Фестиваль планируется провести в качестве тестового варианта сдачи норм ГТО и спортивного праздника для всех желающих.

В повестке дня заседания Молодежного совета также рассмотрен вопрос о создании постоянных комиссий по трем направлениям профсоюзной деятельности и утверждены их председатели и персональный состав. Комиссия по организационной, кадровой и информационной работе - Петр Гневашев, заведующий организационным отделом Федерации профсоюзов Челябинской области, председатель Молодежного совета; комиссия по социальной и правовой защите - Евгений Тищенко,

председатель областной организации работников электросвязи Общественной организации профсоюза работников связи России; комиссия по культурно-массовой, спортивной и оздоровительной работе - Татьяна Колевых, председатель профкома ППО ОАО «НПО «Электромашина», заместитель председателя Молодежного совета Федерации профсоюзов.



Как отметил Петр Гневашев: «В состав Молодежного совета входят представители членских организаций Федерации профсоюзов Челябинской области, как правило, председатели молодежных советов этих организаций. Сегодня это уникальная возможность молодым профсоюзным активистам разных отраслей и сфер деятельности обсуждать и эффективно решать актуальные вопросы молодежи, обмениваться мнениями, опытом, контактами. Для творческих людей - это хорошая площадка, как для неформального общения, так и для личной самореализации».

Еще один важный вопрос повестки заседания - кандидатура председателя Молодежного совета. Единогласно было принято решение предложить Президиуму Федерации профсоюзов Челябинской области утвердить на должность председателя Молодежного совета Петра Гневашева. Президиум утвердил эту кандидатуру.

Вера Софиенко

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ВЫГОВОР ЗА НЕПОГОДУ

Во время снегопада я «застряла в пробке» и опоздала на работу. Могут ли меня уволить?



- Если человек опоздал из-за плохой погоды или перебоев в работе общественного транспорта, то можно сказать, что неисполнение трудовых обязанностей происходит не по вине работника. А значит, по 192-й статье Трудового кодекса это не будет являться дисциплинарным проступком. Однако, многое зависит от доброй воли работодателя.

Если работник обычно не опаздывает и хорошо справляется с обязанностями, вряд ли в отношении него работодатель примет жесткие меры. А вот если начальник недоволен подчиненным и ищет повод его наказать, опоздание - подходящий для этого случай. Конечно, уволить за одно опоздание работодатель не может. А вот сделать выговор или лишить премии - вполне. А когда таких взысканий накопится несколько, могут и уволить.

Важный момент: несправедливое, с вашей точки зрения, взыскание, можно обжаловать в суде или обратиться в Гострудинспекцию. В этом случае работнику лучше заранее позаботиться о доказательствах того, что он опоздал не по своей вине. Например, сохранить копию карты «Яндекс.Пробки», где зафиксировано, что во время его движения на работу дороги были парализованы, договориться со свидетелями. Во избежание подобных ситуаций можно предупредить работодателя звонком по телефону, что вы задерживаетесь в пути.

ОТКАЗАЛИ В СПРАВКЕ

Работал в МУП ПОВВ, имею 12,5 лет льготного стажа. При выходе на пенсию обратился в отдел кадров за справкой для назначения досрочной пенсии. Мне отказали. Что делать?

- В соответствии со ст. 62 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. В случае отказа выдать соответствующие документы вы вправе потребовать от работодателя предоставления письменного мотивированного отказа, который может быть оспорен в суде.

Вадим Хохлов,
главный правовой инспектор Федерации профсоюзов области

Челябинский учебно-методический центр профсоюзов

17 февраля 2016 года

приглашает на семинар
для председателей и членов колдоговорной
комиссии профсоюзных организаций

«Коллективный договор –
особенности
заключения в современных условиях»

В программе:

- Коллективный договор и соглашения как средство регулирования социально – трудовых отношений.
- Оплата труда. Регулирование оплаты труда в коллективном договоре.
- Особенности переговорного процесса при заключении коллективного договора.
- Поиск аргументов в коллективном договоре через анализ финансовой деятельности предприятия.
- Практика и обмен опытом по заключению коллективного договора.

Лекторы - главные специалисты Федерации профсоюзов Челябинской области и УрСЭИ.

Семинар проводится по адресу:
г. Челябинск, ул. Свободы, 155, ауд. 205

Заявки на обучение по телефонам:
8(351)237-17-32, 237-04-55
e-mail: um-centr@mail.ru

ЮБИЛЕЙНЫЕ ДАТЫ

Валентина Владимировна Коковешникова, ветеран Федерации профсоюзов Челябинской области 15 февраля отметит свой юбилейный день рождения – 90 лет!

Замечательный человек, ответственная, всегда требовательная к себе и другим, большая труженица. Свою трудовую деятельность она начала в 1948 году в Липецкой области агрономом, куда попала по направлению после окончания Мичуринского института плодовоовощного хозяйства. Была избрана секретарем райкома комсомола. В 1952 году переехала в Челябинск, где продолжила работу по специальности, а позже была назначена инструктором Челябинского обкома партии в отделе сельского хозяйства. С 1973 года и до выхода на пенсию работала в Облсовпрофе инспектором отдела труда и заработной платы. Валентина Владимировна имеет пять правительственных наград, Почетные грамоты и благодарности.

Все мы – ветераны, с душевным трепетом поздравляем Валентину Владимировну с внушительным юбилеем. Желаем ей здоровья, благополучия и бодрости духа!

Клара Беляй,
председатель Совета ветеранов Федерации профсоюзов области



БУХГАЛТЕРУ НА ЗАМЕТКУ

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ
В ПФР НАЧНЕТСЯ В МАЕ

Все работодатели будут сдавать ежемесячную отчетность в Пенсионный фонд. Расчеты взносов и страхового стажа в ней не будет, только Ф.И.О., ИНН и СНИЛС всех работников. Срок сдачи – не позднее 10-го числа каждого месяца.

Подать данные надо на тех физических лиц, с которыми компания работает:

- по трудовому договору,
- по гражданско-правовому договору на выполнение работ или оказание услуг.

Закон начинает действовать с 1 апреля 2016 года. Это первый месяц, за который необходимо будет отчитаться. Поэтому срок для первого ежемесячного отчета – не позднее 10 мая (Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. №385-ФЗ).

Бланк ежемесячной отчетности пока не утвержден. На сегодняшний день предложенный чиновниками вариант опубликован на сайте Пенсионного фонда и проходит согласование.

Если компания не представит ежемесячную отчетность в установленный срок или подаст неполные или недостоверные сведения, ей грозит штраф 500 рублей за каждого работника.

Источник: БСС «Система Главбух» <http://www.1gl.ru>