



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

www.chelprof.ru

№1 (440) 1-31 января 2018 г.

E-mail: profred@bk.ru

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

Подписано окружное соглашение



стр. 2

Глубже знания - безопаснее труд



стр. 7

День "П" выиграл грант



стр. 7

Путешествие в новогоднюю сказку



стр. 8

Новая ступень ММК



В 2018 год Магнитогорский металлургический комбинат вступил с новым коллективным договором. Документ, принятый на конференции коллектива, закрепил новые социальные планы.

Продолжение на стр. 4

В Челябинской области увеличена минимальная зарплата



С 1 января 2018 года на территории Челябинской области установлен новый минимальный размер оплаты труда - 9 489 рублей. Районные коэффициенты начисляются на эту сумму. Данная норма действует для работодателей всех форм собственности, действующих на территории Челябинской области.

Отказ от выполнения данной нормы, включение районных коэффициентов в МРОТ повлекут наложение административных санкций на руководителей предприятий и организаций.

Решение о повышении минимального размера оплаты труда до уровня, установленного федеральным законом для всей терри-

тории Российской Федерации, социальные партнеры – профсоюзы, правительство и работодатели приняли на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 28 декабря 2017 года. Здесь же, на заседании, принято Обращение к работодателям области о минимальной заработной плате на 2018 год.

Обращение к работодателям Челябинской области о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2018 год

Уважаемые руководители предприятий
и организаций Челябинской области!

В связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» обращая внимание работодателей всех форм собственности, действующих на территории Челябинской области, на необходимость учитывать при оплате труда в организации минимальный размер оплаты труда, установленный данным федеральным законом, и постановление Конституционного суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, по которому районные коэффициенты

и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, начисляются сверх установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

С 1 января 2018 года на территории Челябинской области будет действовать минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом для всей территории Российской Федерации, который составит 9 489 рублей. Районные коэффициенты начисляются на указанный минимальный размер оплаты труда.

Вместе с тем напоминаю о том, что неисполнение требований Федерального закона и постановления Конституционного суда Российской Федерации влечет наложение административных санкций на руководителей предприятий и организаций.

Первый заместитель губернатора
Челябинской области, координатор
Челябинской областной
трехсторонней комиссии
по регулированию
социально-трудовых отношений
Е.В.Редин

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

Слово к читателю



Уважаемые читатели газеты «Труд и время на Южном Урале»!

Завершился 2017 год, став историей и уступив место новому – 2018-у, который для профсоюзного движения Южного Урала станет особенным и запоминающимся. 24 октября Федерация профсоюзов Челябинской области отметит 70 лет со дня образования. И

сегодня все силы и мысли направлены на юбилейные дела, что, конечно же, очень приятно, но вместе с тем и хлопотно. Предстоит ряд мероприятий, встреч, семинаров и форумов на всех уровнях. Готовится цикл выступлений представителей Федерации, областных и первичных профсоюзных организаций в средствах массовой информации, фильм об истории южноуральского профсоюзного движения, буклет, агитационная печать.

В этом же году у нас с вами еще один юбилей – 10 лет со дня открытия музея южноуральских профсоюзов. Многие уже хорошо знакомы с его экспозицией, а другим это увлекательное путешествие к истокам зарождения профсоюзов на Южном Урале еще только предстоит. И что важно, музей стал площадкой пропаганды и агитации профсоюзов среди школьников и студентов. А это наш главный мотивационный фактор.

Говоря о перспективах, нельзя не упомянуть то важное, что сделано за прошедший год, в который мы с вами прожили и работали под эгидой Года профсоюзной информации. Среди направлений, которые реализует пресс-центр Федерации, стоит отметить Школу профсоюзного пиарщика, продвижение профсоюзных групп через социальные платформы с привлечением SMM-специалистов, смотр-конкурсы на лучшую организацию информационной работы среди областных организаций и первичных профорганизаций.

Своими новыми идеями и проектами радовали областные и первичные профорганизации: sms-сервис, который сегодня активно используют многие первичные профорганизации; мобильное приложение «Мой профсоюз», разработанное профсоюзной организацией ММК; установка информационных киосков на предприятиях и в организациях (опыт Дорпрофжел); проведение профсоюзных смен в ДОЛ, которые проводят ММК, ЧТПЗ, Трехгорная городская организация профсоюза.

Обо всем этом мы рассказывали на страницах нашего профсоюзного издания «Труд и время на Южном Урале», на сайте Федерации, в наших профсоюзных группах в соцсетях. Словом, все силы направлены на то, чтобы профсоюзы расширяли горизонты, вовлекая в свои ряды все большее число членов профсоюзов. Одна из главных и дальновидных целей – пропаганда идей профсоюзов среди молодежи. Их свежие инициативы, креатив и энергия сегодня нужны как никогда.

Уходя от подробного анализа газеты за прошедший период, скажу только – все, что делает редакция, продиктовано интересами профсоюзной аудитории. Мы стараемся расширять тематику и географию публикаций, работаем над привлекательностью дизайна издания, обеспечиваем адресную доставку газеты. Надеемся, что все это оценивается вами по достоинству. И, конечно же, мы всегда открыты для диалога, чтобы вместе делать качественный и востребованный продукт.

В наступившем Новом году желаю всем нам вдохновения, интересных идей и ярких событий!

Ольга Касаткина,
редактор газеты
«Труд и время на Южном Урале»

www.chelprof.ru

На сайте Федерации профсоюзов в рубрике «Профактивисту» размещены «Профсоюзные стенды» по темам: применение трудового и гражданско-правового договоров, медицинские осмотры, спецоценка условий труда, профилактика профзаболеваний и другие.

Социальное партнерство

Подписано окружное соглашение

Председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков принял участие в торжественной церемонии подписания Соглашения о сотрудничестве между полномочным представителем Президента РФ в УФО, Координационным советом отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в УФО, Ассоциацией территориальных объединений профсоюзов.

Подписание документа состоялась 27 декабря в Москве. В церемонии принял участие лидер российского профдвижения, председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков.

Своими подписями документ закрепили три стороны социального партнерства – власти, бизнеса и профсоюзов, являющиеся законными представителями интересов наемных работников: полпред Президента в УФО Игорь Холманских, председатель Координационного совета союза



работодателей Александр Чуваев и председатель Ассоциации профсоюзов Уральского округа, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области, депутат Госдумы РФ Андрей Ветлужских.

«Окружное соглашение между профсоюзами, полпредством и работодателями Уральского федерального округа действует уже много лет, – говорит Андрей Ветлужских. – Оно направлено на координацию деятельности по соблюдению законных прав и интересов работников, социальной стабильности на территории округа, достижению достойного уровня жизни населения, созданию условий для эффективного социально-экономического развития. В отличие, например, от областного трехстороннего

соглашения, этот документ носит больше установочный характер. И это понятно: чем выше уровень трехсторонних соглашений, тем больше в них принципиальных позиций и установок, которые и формируют правила игры для всех участников социального партнерства на данной территории».

Напомним, что данное соглашение будет действовать на территории четырех областей, входящих в Уральский федеральный округ: Свердловской, Челябинской, Тюменской и Курганской.

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

Фото: fnpr.org



Профсоюзный мотиватор

Любит–не любит: моделируем мотивацию

Работодатель давит на профсоюз – заставляет работников выходить из него, ведет информационную войну. Что делать? Как удержать профчленство? Вопросы жизненные и неоднозначные, единого алгоритма их решения нет. Не случайно они так активно обсуждаются на многих профсоюзных форумах, дискуссионных площадках. Еще одной территорией обсуждения стал межрегиональный круглый стол, прошедший 19 декабря в формате интерактивного вебинара.

Центром дискуссионной площадки стал Екатеринбург, организаторы – Федерация профсоюзов Свердловской области и редакция газеты «Солидарность». В обсуждении в качестве ведущих приняли участие депутат Госдумы РФ, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области (ФПСО) Андрей Ветлужских, секретарь ФНПР, главный редактор «Солидарности» Александр Шершуков и руководитель департамента развития профсоюзного движения ФПСО Василий Деркач. К вебинару подключились более 50 регионов, в т. ч. представители Челябинской области – лидеры и специали-

сты областных профсоюзных организаций. Интерактивный формат обеспечивали голосовая и видеосвязь участников с ведущими и параллельный чат для вопросов и высказываний.

Действия профсоюза в разных условиях «любви» и «нелюбви» к нему работодателем ведущие прокомментировали с одновременным разбором примеров и ситуаций. Стоит ли идти на конфликт или лучше избежать его, реально ли вообще в условиях противодействия работодателя мотивировать работников оставаться в профсоюзе? Оказывается, реально, более того – можно повышать мотивацию, используя ситуацию «под себя». Но здесь очень много слагаемых, влияющих на исход: социально-экономические условия, менталитет, традиции, фактор солидарности и частный фактор личности. В первую же очередь важно «идентифицировать» сложившийся на конкретном предприятии тип взаимоотношений профсоюз–работодатель: взаимно-лояльные, нейтральные или конфликтные.

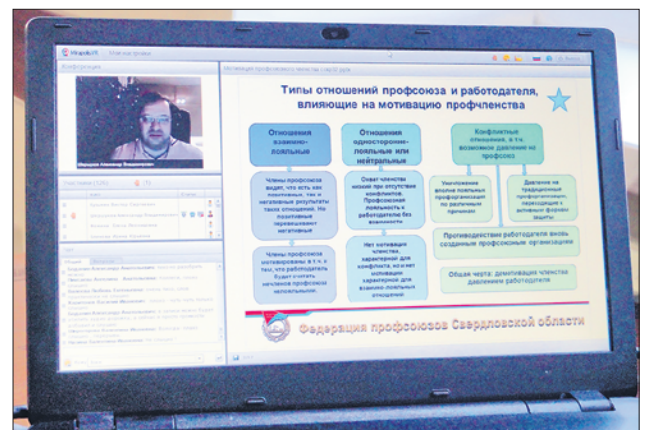
Вообще, дискуссия отличалась разнообразием фокусов и нюансов во взгляде на предмет и реальной глубиной разбора. В числе поднятых вопросов – инерционность и осознанность профчленства,

Возможно ли в условиях противодействия работодателя мотивировать работников оставаться в профсоюзе?

выход из профсоюза – под давлением и произвольный, риски активизации защитных функций профсоюза, применение в разных условиях разных моделей мотивации

профчленства, сопоставление моделей мотивации с типами взаимоотношений профсоюз–работодатель.

Высказывания ведущих и участников с территорий подтвердили тренд на усиление агрессивной среды по отношению к профсоюзам. Поэтому большая часть мнений и выводов сводилась к общей мысли – как защищаться, к необходимости профсоюзной взаимоподдержки и сплочения. При этом отмечено, что выбор пути конфликта и коллективных защитных действий не самоцель, а вынужденная мера – когда путь соцпартнерства не дал результатов.



СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

Стать сильнее и эффективнее

Старт нового года – пролог к новым достижениям, новому опыту, самое время начинать претворять вчерашние задумки, планы. С новыми ожиданиями мы заглядываем в перспективу еще не пройденного пути. И, несмотря на все уроки жизни, делаем это с оптимизмом и надеждой. Всегда – на лучшее. С настроением что-то изменить в своей жизни, продвинуться дальше, выше. То же самое и в профсоюзной работе. О том, каким будет 2018 год для Челябинской областной организации ГМПР, о перспективах на ближайшие месяцы мы беседуем с председателем областной организации профсоюза Юрием Горановым.

– Юрий Александрович, 2017 – еще один сложный год для отрасли: экономическая нестабильность, политическая напряженность, санкции. Экономические прогнозы на нынешний год внушают оптимизм? Чего вы ждете от него?

– Сегодня объективные показатели в отрасли говорят о том, что все не так уж и плохо. Один из драйверов – действующие федеральные мегапроекты. Хорошие объемы заказов на металл и металлопродукцию обеспечивают Керченский мост, стратегические трубопроводы. И у нас в области ситуация неплохая: ключевая роль в экономике остается за металлургией. Да, есть нюансы, оказывающие влияние, – закредитованность, конъюнктура цен. Тем не менее, производство загружено, коллективы работают, компании получают добавочную стоимость. Металлургия – лидеры в налоговых отчислениях в 2017 году, за счет металлургов область в плюсе по уплате налога на прибыль – рост 11% по итогам года. Поэтому есть ощущение, что кризис заканчивается, и оптимизм на 2018 год в отношении металлургического производства вырос.

– Значит, есть оптимизм и в социальном плане – зарплата, занятость, социальные программы?

– А вот здесь сложнее. В стране реализуется принцип, заявленный еще в 2014 году председателем Правительства РФ Медведевым: помогать государству будет только эффективным и перспективным предприятиям. Кризисные же предприятия, особенно градообразующие в моногородах, остались один на один со своими проблемами. В их числе БРУ, «Уфалейникель». И это охлаждает оптимизм, ведь проблемы производства имеют прямые социальные последствия – люди теряют работу, заработок – в моногородах чуть не единственный источник средств существования.

КАКИМ БУДЕТ 2018 ГОД ДЛЯ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР



– Что делать в этой ситуации?

– Работать на опережение – создавать условия для сохранения таких предприятий. Этим должны заниматься стороны соцпартнерства. В этом плане роль региона и, в частности, обкома, как структурного звена профсоюза и как соцпартнера, очень важна. Центральным советом ГМПР разработана инструкция по взаимодействию профсоюзов с властью и работодателями в моногородах. Мной на Совете Федерации профсоюзов области сделано предложение разработать такой же механизм на региональном уровне, для всех отраслей. Другой момент – сами трудовые коллективы должны знать, что ждет их предприятие, и участвовать в его судьбе. В этом смысле готовящийся сегод-

ня федеральный законопроект о праве участия работников в управлении предприятием – стратегически правильный. И мы, профсоюзы, должны влиять на расстановку работодателями приоритетов. Ведь зачастую идет спекуляция на интересах работников. Вот ЧЭМК говорит, что в рамках Года экологии вложил в природоохранную деятельность десятки миллиардов рублей, и это не позволяет поднимать зарплату. Приоритеты здесь, с позиции профсоюзов, должны быть четкие: сначала достойная оплата труда, потом все остальное.

Продолжение на стр. 5

Металлургия: блиц-обзор

ММК МОДЕРНИЗИРУЕТ СОРТОПРОКАТНЫЙ СТАН

Магнитогорский металлургический комбинат заключил инвестиционный контракт с итальянской компанией Danieli & Officine Meccaniche S.p.A. на модернизацию двухниточного стана «170» сортового цеха.



Стоимость контракта на поставку технической документации, оборудования, услуг по шефмонтажу и проведению обучения составляет 5,5 млн евро. Завершение проекта ожидается в 2019 г.

Его реализация предполагает модернизацию охлаждающего роликового конвейера с заменой на каждой линии существующих вентиляторов шестнадцатью новыми. Они будут оснащены датчиками температуры и вибрации подшипника, двигателями с инверторами, а также двигателями, соединенными напрямую с валом рабочего колеса. Теплоотдача конвейера для охлаждения катанки после модернизации составит более 200 Вт/м², а расход воздуха для вентиляторов на роликовом конвейере увеличится до 125 тыс. м³/ч. Общая дополнительная установленная мощность составит около 4500 кВт для обеих линий.

Модернизация двухниточного стана «170» сортового цеха позволит получить на линии воздушного охлаждения конечные механические свойства, соответствующие российским и мировым стандартам для высокоуглеродистой стали.

РЕЛЬСЫ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ КОСМОСА

Челябинский металлургический комбинат изготовил рельсы для реконструкции железнодорожных путей на космодромах «Байконур» и «Плесецк». Продукция поставлена в адрес одного из предприятий государственной корпорации «Роскосмос» – Центра эксплуатации наземной космической инфраструктуры (ЦЭНКИ).



Рельсы Р65 предназначены для ремонта и укладки железнодорожных путей, по которым ракеты доставляются на стартовый комплекс. На космодромы направлено около тысячи тонн рельсов. В 2018 году планируется продолжить поставки. Металлопрокат произведен на рельсобалочном стане ЧМК.

ФГУП «ЦЭНКИ» – одно из основополагающих предприятий аэрокосмической отрасли, которое специализируется на создании наземной космической инфраструктуры и управляет космодромами России.

«На протяжении всей своей истории ЧМК активно участвовал в реализации космических программ, ранее комбинат поставлял сталь специального назначения для создания ракетно-космической техники. Сегодня сотрудничество с предприятиями космической отрасли продолжено в новом ключе: продукция ЧМК используется в обновлении объектов инфраструктуры», – отметил управляющий директор ПАО «ЧМК» Анатолий Щетинин.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ГОД НАЧИНАЕМ КУЛЬТУРНО

На Ашинском металлургическом заводе активно идет работа по повышению культуры производства.



На предприятии создана заводская комиссия, которая начала свою работу в производственных подразделениях. Главная цель – выявление лучших подразделений, достойных звания «Цех высокой культуры производства».

Все коллективы подразделений согласно положению «О цехе высокой культуры производства» разделены на 4 группы. В каждой группе будет выявлен победитель. Культура производства оценивается по таким критериям, как содержание зданий, сооружений, оборудования, машин и агрегатов; благоустройство и озеленение закреплённых территорий; соблюдение чистоты, порядка и полноты проведения санитарно-эпидемиологических мероприятий. Также учитываются исполнение требований по использованию спецодежды, спецоуки и СИЗ, уровень травматизма и статистика случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Итоги соревнования подводятся два раза в год – в конце полугодий. Для коллективов, удостоенных звания «Цех высокой культуры производства», предусмотрены Почетные грамоты, а также денежные премии, исходя из расчета 500 рублей на одного работника подразделения.

metinfo.ru



Официально

Лучше не значит хорошо



Минимальный размер заработной платы работников ГМК в ближайшие 2 года будет повышен не менее чем до 1,7 регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Об этом договорились представители ГМПР и АМРОС в ходе переговоров по разделу «Оплата труда» Отраслевого тарифного соглашения. Прошедший в Москве IV пленум Центрального совета ГМПР обсудил ход переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС на 2018 г., проанализировал состояние и перспективы развития информационных ресурсов, утвердил новые редакции положений о юридической службе ГМПР, об уполномоченном по охране труда ГМПР, о комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности, подвел годовой итог работы ЦС. Вел заседание председатель профсоюза Алексей Безымянных.

По информации, представленной заместителем председателя ГМПР **Светланой Боевой**, после 4 раундов переговоров по ОТС стороны пришли к договоренности, что минимальный размер заработной платы за 2018–2019 гг. будет по-

вышен не менее чем до 1,7 ПМ трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Для работников неосновных видов деятельности – не менее чем до 1,4 федерального ПМ трудоспособного населения. Кроме того, АМРОС заве-

рила о повышении в 2018 г. реального содержания зарплаты работников в зависимости от финансовых результатов работы конкретного предприятия.

– Переговоры шли сложно. Но мы всегда находили решение, потому что научились не только слушать, но и слышать, – прокомментировал ход переговоров **Алексей Окуньков**, исполнительный директор АМРОС. – Мы долго обсуждали экономическую ситуацию, которая, к сожалению, не улучшается, в том числе из-за резкого сокращения инвестиций в металлургию. И все-таки реальный рост заработной платы был на многих предприятиях отрасли, когда в стране она падает.

Пленум утвердил изменения в раздел «Оплата труда» ОТС и поручил председателю профсоюза подписать соглашение по внесению их в текст ОТС.

Один из главных вопросов повестки дня – состояние информационной работы в профсоюзе. С итогами анализа этой работы познакомил

Андрей Шведов, заместитель председателя профсоюза. Здесь остается одной из главных проблема коммуникаций: информация о деятельности профсоюза не доходит до членов профсоюза.

С трибуны говорилось об опыте информационной работы в ряде территорий и первичек. Для Челябинской областной организации 2017-й стал инновационным годом, годом совершенствования и пересмотра традиционных форм (**Владимир Широков**, зам. главного редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» Федерации профсоюзов Челябинской области). Такой подход выразился в массовых акциях, которые были по форме и культомассовыми, и профсоюзными, и громкими пиар-акциями, бьющими по конкретным проблемам, с выходом на СМИ и власть. Председатель ППО Группы ММК **Борис Семенов** проинформировал о запуске мобильного приложения «Мой профсоюз», рассказал о разработке и внедрении ERP-системы «Логистика ресурсов». **Михаил Тарасенко**, депутат Госдумы РФ, акцентировал внимание на важности личного общения с членами профсоюза.

– Мы живем в ситуации информационного противостояния с социальными партнерами, альтернативными профсоюзами, с откровенными провокаторами и врагами профсоюзного движения. Важно использовать все возможности для качественного прорыва в информационной работе, активнее влиять на мнение людей, применяя новейшие информационные технологии. В вашем профсоюзе информационная работа ведется на высоком уровне, на вашем опыте стоит поучиться многим, – отметил **Владимир Корнеев**, руководитель Департамента общественных связей ФНПР.

У ГМПР действительно есть приличный опыт в информационной сфере, которым можно делиться с другими отраслями. И в Год профсоюзной информации эта работа стала значительно лучше. Но лучше еще не значит хорошо, как подчеркнул **Алексей Безымянных**. Все выступающие были едины во мнении, что только сочетание современных средств информирования и личного общения представителей профсоюза с работниками на сменно-встречных, ежемесячных собраниях, «профсоюзных часах», в беседах и при встречах, обучении даст положительный результат в выстраивании коммуникаций с членами профсоюза.



Социальное партнерство

ММК: новая ступень в оплате труда



На Магнитогорском металлургическом комбинате в ближайшие три года уровень реального содержания заработной платы работников будет расти. Станет полнее и социальный пакет. Соответствующие обязательства принял работодатель в новом коллективном договоре ПАО «ММК», утвержденном и подписанном на конференции трудового коллектива 27 декабря.

190 делегатов конференции подвели итоги выполнения в 2017 году действующего колдоговора ММК и утвердили новый – на 2018–2020 годы. Утверждение прошло в присутствии Александра Шершукова, секретаря ФНПР, главного редактора газеты «Солидарность», и Юрия Горанова, председателя областной организации ГМПР.

Конструктивно и по существу конференция обсудила экономические и социальные итоги года в разрезе выполнения колдоговора. Об этом проинформировали генеральный директор ПАО «ММК» Павел Шиляев и председатель первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» Борис Семенов. Год был результативным по загрузке производственных мощностей – она осталась максимальной. Продолжалась работа по модернизации действующих и введению новых производственных объектов. Есть тренд на увеличение прибыли по сравнению с 2016 годом. Много сделано по улучшению экологии, промышленной безопасности.

Хорошие показатели и по заработной плате. По итогам 10 месяцев 2017 года в среднем она составила 58 385 рублей, у рабочих – 48 192 рубля. Последняя индексация тарифных ставок и окладов была в июле на 5%. Есть реальный рост зарплаты – 3,9% (за 10 месяцев).

Особое внимание сегодня Магнитка уделяет охране труда. Об этом говорили и гендиректор, и председа-

тель первичной профорганизации, и его заместитель Юрий Демчук. Задача №1, поставленная всему коллективу как стратегическая и ежедневная, работа без смертельных несчастных случаев. На мероприятия по достижению этого в 2017 году выделено около 500 миллионов рублей. В первичной профорганизации обновлен состав уполномоченных по охране труда – доизбраны 150 человек, дополнительное обучение по охране труда прошли 600 профактивистов. Один из итогов работы профсоюза – рост количества замечаний по охране труда, более оперативное реагирование на них.

Комиссия ММК по подготовке нового коллективного договора работала более 2 месяцев. Как отметил Борис Семенов, назвать переговоры легкими однозначно нельзя, но «результат этой работы я оцениваю положительно. Считаю, что в проекте максимально учтены интересы сторон как работодателя, так и работников».

Новый коллективный договор значительно увеличил действующий на предприятии социальный пакет для работников.

– Одно из главных достижений: нам удалось включить пункт, согласно которому работодатель принял на себя обязательства по обеспечению повышения уровня реального содержания

заработной платы (включая индексацию), – подчеркивает председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК».

Кроме того, в новом колдоговоре установлены нормы, по которым средняя заработная плата на предприятии должна быть не ниже 4 прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе, а минимальный месячный размер заработной платы – не ниже 1,75 ПМ трудоспособного населения. Этот показатель превысил величину, установленную Отраслевым тарифным соглашением. Еще один важный момент касается охраны труда: в колдоговор включено положение об уполномоченных по охране труда – это значительно повышает статус уполномоченных, значимость их деятельности.



Подписи под коллективным договором предприятия на 2018–2020 годы поставили гендиректор ПАО «ММК» Павел Шиляев и председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК» Борис Семенов.

Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР:

– На ММК в прошлом году качественно обновилась профсоюзная команда, и движение вперед в ее работе налицо. Новый коллективный договор – еще одно подтверждение этому. Колдоговор ММК неоднократно признавался одним из лучших в области, и надо отметить, что качество его наполнения продолжает повышаться. В нем появляются новые нормативы, которые будут служить маяком для предприятий не только региона, но и всей отрасли. То, что переговоры на комбинате шли непросто, это общий тренд. В очередной раз сказывается экономическая обстановка. Так же, не без сложностей, проходили переговоры по региональному трехстороннему соглашению и разделу «Оплата труда» ОТС. В этом вопросе у профсоюзов четкая и неизменная позиция: работающий человек не должен быть бедным! Именно потребительский бюджет работников отрасли в размере 4 прожиточных минимумов положен в основу определения необходимого уровня заработной платы. Поэтому мы поддерживаем ориентиры ММК по оплате труда, найденные в переговорах компромиссы, которые позволяют сохранить лидерство Магнитки как в производстве, так и в социальной сфере.



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Начало на стр. 3

Стать сильнее и эффективнее



– Зарплата работников – всегда задача №1 для профсоюза. Какой в этом вопросе будет политика областной организации в 2018 году?

– Самая главная цель – добиться достижения показателей 2014 года, т. е. периода накануне второй волны кризиса. Ведь за эти годы мы сильно потеряли – не только в покупательной способности зарплаты, но и в социальных гарантиях. И пока этот провал не преодолен. А потенциал для этого есть. Динамика индекса потребительских цен сейчас максимально низкая: в 2015 году было 14%, затем около 7, в 2017-м – около 3, и сейчас ожидается около 3%. Рост зарплаты при этом составлял около 6% в среднем по году. И мы с такими темпами сейчас, если сохраним их, впервые за 4 года можем выйти на конкретный рост реальной зарплаты. Рост зарплаты, опережающий инфляцию, вот такая сейчас задача, и она базируется и на положениях ОТС, и на региональном соглашении.

– Практически каждый год правительство преподносит нам социальные сюрпризы – новации, очередные реформы в социальной сфере. На что бы вы в первую очередь обратили здесь внимание, что может потребовать реакции профсоюзов?

– Все преподносимые правительством сюрпризы говорят об одном: государство сегодня полностью уходит от социальной ответственности. Остается гарантом только незащищенных категорий населения. А все остальное «спущено» на локальный уровень. Отсюда меняется баланс в обеспечении социальными гарантиями. Работник должен сам договариваться о них с работодателем. Он оставлен с ним один на один или, фактически, брошен на произвол. Государство заявляет о ставке на равноправие в отношениях на локальном уровне, на партнерство, баланс прав, но в реальности такого баланса между работником и работодателем нет.

просто контролировать то, что есть, не говоря уж о реализации прав. Да, чтобы действовать эффективно, влиять на социальную политику, принципиально отстаивать интересы работников, мы должны стать сильнее – сплоченнее и многочисленнее. Но с другой стороны, для этого нужно, чтобы работники больше доверяли нам. Вот такая дилемма. Членство продолжает падать. Есть на то, конечно, и объективная причина – уменьшение численности работников отрасли (4 тысячи теряем ежегодно). Но есть и внутренние причины – низкая исполнительская дисциплина, отсутствие профессиональных кадров. Наши первичные организации продолжают мельчать, растет число неосвобожденных председателей первичек, и это влияет на качество профсоюзной работы и, как следствие, на профчленство. Решение в этой ситуации одно – объединение и централизация средств. Объединение и по горизонтали, и по вертикали, суммирование ресурсов и возможностей и их эффективное использование.

– Поэтому в областной организации ГМПР 2018 год назвали Годом организационного укрепления?

– Да. У нас накопилось много проблем, которые можно решить путем организационных изменений. И есть хорошие примеры. Например, первичная профорганизация Группы ММК. Там очень большая структура – больше 100 юрлиц, действует 34 колдоговора. Но консолидированный бюджет позволяет иметь хороших специалистов, организаторов процесса и эффективно управлять всем. Понятно, везде есть нюансы: не всегда хочется отдавать кому-то инициативу, деньги. Но надо смотреть правде в глаза. Мы уже сегодня доплачиваем специалистам на местах, в первичках – юристам, уполномоченным, техническим инспекторам. На этот год мы впервые заложили в бюджете строку финансирования первичек – т. е. по сути более сильные первички финансируют слабые. Других способов

Охрана труда

Безопасность в экспо-формате



Представители Челябинской областной организации ГМПР побывали на ежегодной международной специализированной выставке «Безопасность и охрана труда» («БиОТ»), прошедшей недавно в Москве, на базе ВДНХ.

«БиОТ» – ведущая площадка для представления последних достижений в области охраны труда и промышленной безопасности, обсуждения новых подходов к созданию и внедрению эффективных технических средств охраны труда, обмена опытом по организации охраны труда в различных отраслях, регионах и странах.

Организаторами выставки выступили Министерство труда и социальной защиты РФ, всероссийская Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты (Ассоциация СИЗ), Всероссийское объединение специалистов по охране труда (ВОСОТ).

В рамках выставки состоялось более 50 тематических мероприятий – круглые столы, конференции, семинары по темам технического регулирования и сертификации СИЗ в различных отраслях (металлургия, электроэнергетика, атомная промышленность, железнодорожный транспорт), а также импортозамещения, вза-

имодействия поставщиков и потребителей СИЗ, защиты от контрафакта. Обсуждены тенденции и новинки в области СИЗ.

«БиОТ» традиционно проходит при активном участии представителей ГМПР, в т. ч. в рамках соглашения о сотрудничестве между АМРОС, ГМПР и Ассоциацией СИЗ. Делегацию Челябинской областной организации профсоюза, посетившую выставку, составили технические инспекторы труда Виктор Костромитин и Василий Кожухов (областной комитет), Данил Игнатенко и Борис Кириченко (первичная профорганизация Группы ММК).



Этот договорной принцип угрожает изменить всю законодательную систему и ослабить закрепленную в ней представительскую функцию профсоюзов. И мы должны консолидироваться на всех уровнях, чтобы не дать этому случиться, – в трехсторонних комиссиях, отраслевых тарифных и региональных переговорах. Мы должны принципиально отстаивать наши позиции. И вторая наша задача – уравновесить правовой баланс в отношениях работника и работодателя, отстаивая интересы работника.

– А для этого нужен сильный профсоюз. Проблема сплоченности и профчленства остается одной из главных в ГМПР?

– Да, и уже не первый год. Мы вновь вынуждены говорить о низком кредит доверия со стороны работников. И изменения законодательства доверия не прибавляют. Взять ту же спецценку. Нам сказали: вот закон, вы там будете на первых ролях, действуйте. Ну и получили полный набор проблем. Потому что – снова правовая несоразмерность в отношениях с работодателем. Ведь сегодня сложно даже

выжить нет. Такое перераспределение – тоже своего рода солидарность, финансовая, и мы будем этим заниматься.

– Профсоюз старается идти в ногу со временем, отвечать его вызовам. 2017 год не стал исключением: в областной организации реализованы новации в информационной сфере, сделаны шаги в профориентационной работе, соцпартнерстве. Такой курс будет поддерживаться?

– Быть модными для нас не самоцель, все решения рождаются от проблем. Планируется большая работа по продолжению внедрения электронной системы учета членов профсоюза. Система уже зарекомендовала себя, она позволяет серьезно укрепить коммуникации, сделать нас в этом плане гибче, оперативнее. Поэтому мы заключили договор с Федерацией профсоюзов Свердловской области – они разработали программу «Е-профсоюз». Там много удобных сервисов – работа с персональными данными, уход от бумажных носителей,

возможность перечислять профзносы альтернативным способом, что особенно важно в условиях конфликта с работодателем. И несколько первичек уже взяли программу на реализацию. Ну и традиционные формы не сбрасываем со счета. Вновь будем делать ставку на коллективность профсоюзной работы. У нас есть комитет, комиссии по направлениям – они должны работать, давать результат. И это один из инструментов повышения доверия членов профсоюза. Мы должны быть открыты, прозрачны и работать так, чтобы причастными к этой работе чувствовало себя максимальное число людей. Нельзя забывать об имидже профсоюза, а его формируют наши коллективные акции. Мы должны публично заявлять позиции по социально значимым вопросам. А для этого нужен сильный актив, специалисты профсоюз-



ного дела. У нас на уровне областной организации, Центрального совета есть огромный опыт такой работы. Но нужно желание работать. Именно желание двигает вперед любое дело.

Записал Владимир Широков



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Школа молодого лидера: новый сезон



В областной организации ГМПР стартовал один из самых известных проектов – Школа молодого профсоюзного лидера. В прошлом месяце начала занятия новая группа молодых профактивистов – работники предприятий ГМК области. Тридцать парней и девушек провели 2 выходных дня в Челябинском УМЦ профсоюзов, где с ними в активном формате работали преподаватели из Санкт-Петербурга и специалисты обкома ГМПР.

ШМПЛ как образовательный проект Челябинского обкома не нуждается в представлении. Сегодня ее аналоги реализуются в других регионах страны. Выпускники разных групп Школы входят в профактив многих предприятий области, возглавляют профсоюзные органы. Поэтому Школу можно реально рассматривать как первый шаг в профсоюзной карьере.

Об этом, приветствуя участников, сказал председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. Он представил областную организацию как большую профсоюзную семью и призвал молодежь к активному и откровенному диалогу.

Нынешняя группа ШМПЛ – девятая по счету. Положительный тренд последних лет – рост спроса на нее

в малочисленных и средних первичках. В новой группе организаторы отмечают хорошее представительство магнитогорской площадки, постоянство участия КМЭЗ, АГРК; впервые за несколько лет направили свою молодежь первички ЧМК и Челябинского электродного завода. И еще есть возможность пополнить группу у первичек Челябинского цинкового завода, ЗЭМЗ, СЧПЗ, «Челябвормета», Вишневогорского ГОКа и ЧРУ.

Азы знаний – откуда пошла профсоюзная история, занятия начались уроком истории. Преподаватель Школы трудовых практик Вадим Большаков (Санкт-Петербург) погрузил участников в «лета и зимы». На ярких примерах ребята узнали о возникновении и становлении рабочего движения за рубежом, выяснили историческую уникальность и современные черты российских профсоюзов.

Обучение продолжилось вместе со специалистами обкома: заведующий орготделом Владимир Ревенку и экономист Владимир Нечаев рассказали об организационном строении и основных направлениях организационной работы профсоюзов. Занятия дополнил дискуссионный клуб, прошедший вместе со студентами челябинского метколледжа. Ребята посмотрели фильмы о массовых акциях областной организации ГМПР, обсудили план мероприятий профсоюзной молодежи на 2018 год, высказали впечатления и пожелания по будущей учебе. Активность и каче-

ство подбора группы проявились и в разности мнений, и в готовности слышать друг друга: они подискутировали о новых формах работы с молодежью, вовлечении ее в общественные дела через соцсети и о перспективах внедрения системы электронного учета членов профсоюза.

Всего в рамках ШМПЛ будет организовано 7 учебных модулей. В учебном плане – основы трудового законодательства и практика разрешения индивидуальных трудовых споров через КТС и коллективные действия, институты общественного контроля за охраной труда на предприятиях, вопросы вовлечения работников в профсоюз и мотивации участия в работе первички, информационное обеспечение профсоюзной деятельности и ораторское мастерство,

соцпартнерство и колдоговор. Вести «уроки» будут специалисты обкома, УМЦ и приглашенные преподаватели, известные всем выпускникам ШМПЛ, – Арина Маркова (Челябинск), Эдуард Вохмин (Москва).

Занятия будут идти до октября, в том числе в выездном формате, в металлургических городах области. Традиционный приоритет в обучении – практический, включающий тренинги, диспуты, деловые игры, круглые столы, встречи с трудовыми коллективами и профактивами на предприятиях. Предполагается активное участие учащихся Школы в массовых акциях областной организации ГМПР, которые будут проходить совместно с трудящейся молодежью на протяжении всего года.



Наши права

Рубрику ведет главный юрисконсульт обкома Людмила Мещерякова

Акция

Совместительство или совмещение?

– Если работник, имея вторую профессию, будет работать полными по этой профессии, не имея работы по основной профессии, что это будет – совместительство или совмещение? (Б. Шафиков, п. Магнитка)

И совмещение, и совместительство должны быть соответствующе оформлены (трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ). Если работник выполняет не порученную работодателем работу, по своему усмотрению, то она вряд ли будет оплачена.

Чем отличается совмещение от совместительства? Временем выполнения дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором.

Совмещением признается выполнение работником, наряду со своей основной работой, работы по другой профессии или должности у того же работодателя **в течение рабочего дня** (часть 1 статьи 60-2 ТК РФ). Например – с 8.00 до 16.00; в 16.00 смена закончилась, работник идет домой.

Совместительство – это выполнение работником другой (дополнительной) работы у того же работодателя или у другого **в свободное от основной работы время**. То есть – после 16.00. В 16.00 смена у работника закончилась, он идет на вторую работу и еще работает.

Совмещение – один из способов заменить отсутствующего работника. Одним из показателей именно совмещения является наличие должности (профессии),

работа по которой выполняется дополнительно, в штатном расписании работодателя. Дополнительная работа в форме совмещения может иметь как временный, так и постоянный характер. В случаях совмещения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, издается распоряжение (приказ). В них должно быть указано, какую дополнительную трудовую функцию выполняет работник, срок ее выполнения (например, на период чьего-то отпуска) и размер доплаты. Размер доплаты устанавливается по договоренности между работодателем и работником. Если размер доплаты работника не устраивает, он может отказаться от совмещения.

Отказ работника от выполнения дополнительной работы – его право, и не может повлечь применение к нему санкций работодателя. Отказаться от услуг работника по выполнению дополнительной работы может и работодатель, в любое время (если только срок совмещения заранее не оговорен), предупредив об этом работника письменно за 3 рабочих дня.

Если совмещение ограничено рамками рабочего времени по основной работе, то при совместительстве продолжительность рабочего времени регламентируется законодательством (статья 284 ТК РФ): она не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю, т. е. половины нормы



рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда при совместительстве устанавливается за фактически отработанное время или за фактически выполненной объем работы.

При работе по совместительству с работником оформляется такой же трудовой договор, как и по основной работе, а не дополнительное соглашение к трудовому договору. В договоре указывается, что работа является совместительством. По желанию работника такая работа может быть внесена в его трудовую книжку.

Практика показывает, что часто выполнение обязанностей по какому-либо смежному профессиям включается работодателями в должностные (рабочие) инструкции работников по их основной трудовой функции; для работодателей это не является дополнительной работой и ими не оплачивается. Случай работника, который к нам обратился, может относиться и к такой ситуации. Для правильной правовой оценки данного случая требуется дополнительная информация.

Шар земной и елка под куполом

Грандиозный новогодний праздник для детей устроила первичная профсоюзная группа ММК. Гостями «Профсоюзной елки» – так назвали мероприятие – стали около 2 тысяч человек.

В течение года дети работников ММК участвовали в различных творческих и спортивных конкурсах, проводимых профсоюзом. Самые массовые из них – конкурс рисунков к дню рождения комбината, «Музыкальная горошина», спортивный фестиваль «Стартуем вместе» и конкурс Снегурочек. Приглашение на главный праздник – профсоюзную елку – стало своеобразным поощрением юных активистов.

Борис Семенов, председатель ППО Группы ММК:

– Мы впервые собрали вместе участников всех конкурсов, которые в течение года проводились для детей членов профсоюза. Список приглашенных оказался настолько внушительным, что нам потребовалась одна из самых вместительных развлекательных площадок – Магнитогорский цирк. Конечно, главная цель этого мероприятия – поблагодарить активных ребятшек и дать им возможность пообщаться друг с другом. Ну, а у нас, как у организаторов, есть возможность подвести своеобразные итоги работы с детьми членов профсоюза в течение года.

Поздравляя ребятшек с праздниками, Борис Семенов отметил, что в зале находятся самые творческие и спортивные ребята, а главное, все они – неравнодушные и актив-

ные. Вместе с победительницей конкурса «Профсоюзная Снегурочка» они устроили своеобразную переключку участников разных конкурсов.

В рамках акции «Полицейский Дед Мороз» ребята поздравили и сотрудники Госавтоинспекции. По сценарию пираты решили сорвать детское представление и похитили волшебный глобус. Вместе с ведущим ребята обратились за помощью в полицию. Сотрудники ГИБДД не только раскрыли «преступление», но и напомнили ребятам о необходимости соблюдения правил дорожного движения.

Специальные светоотражающие брелоки в подарок от профсоюзной организации получили все участники елки, как и традиционные новогодние подарочные наборы. Завершением праздничного представления стала дискотека с аниматорами на арене цирка вокруг елки, которую туда специально установили.

Пресс-служба ППО Группы ММК



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

Охрана труда

Глубже ЗНАНИЯ - безопаснее Труд

На Челябинском тракторном заводе впервые состоялся конкурс «Социальные партнеры – за охрану труда». В нем приняли участие семь команд от разных подразделений завода. В состав каждой из них входили уполномоченный по охране труда и представитель администрации.

Свои команды выставили производство инженерных машин, цех точного и цветного литья, управление инструментального хозяйства, управление промбезопасности и отдел по бережливому производству, цех стального и чугунолития, механосборочный цех № 3, цех подготовки производства ПДД.

Первым заданием для команд стала подготовка плакатов на тему «Охрана труда в работе сантехника». Во втором конкурсе нужно было правильно определить комплект спецодежды для



представителя конкретной специальности. Командам предстояло «одеть» газоэлектросварщика, слесаря механосборочных работ, главного инженера, лаборанта и других представителей профессий. Участники достаточно хорошо справились с поставленной задачей, перепутав разве что обувь или сезонную разновидность комплекта.

Третий конкурс был посвящен знанию основ первой медицинской помощи. Его проводили врачи заводских

медпунктов. Один из членов команды должен был оказать первую помощь своему коллеге. Согласно заданию «травмы» были различной степени тяжести: закрытый перелом левой голени, ушибленная рваная рана затылочной области головы, растяжение связок левого голеностопного сустава. Участники достойно справились и с этим заданием.

По результатам всех конкурсов лучшей была признана команда механосборочного цеха № 3. Второе место – у цеха стального и чугунолития, третье – у производства инженерных машин. Победители награждены денежными призами от профсоюзной организации.

В ходе конкурса состоялся розыгрыш лотерей, в которой призы от областной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения получили счастливицы из числа зрителей и гостей конкурса.

Наши идеи и проекты

День «П» выиграл грант на конкурсе «Студенческая инициатива»

В начале декабря в Челябинске состоялся грантовый конкурс «Студенческая инициатива», цель которого – поддержка лучших молодежных проектов. Было подано свыше 330 заявок, но до очной защиты допущено менее половины проектов. Среди счастливиц – образовательная программа для профсоюзной и рабочей молодежи День «П».

День «П» – это образовательный проект, созданный ППО студентов и аспирантов Челябинского государственного института культуры. Его цель – обучение профактива, повышение мотивации, продвижение имиджа профсоюза среди студентов. Формат проведения – лекции с элементами интерактивного обучения, тренинга личностной мотивации, брейн-ринг с упором на командообразование. Первый День «П» прошел 13 ноября 2015 года. Тогда он собрал чуть более 50 активистов профсоюзной организации вуза. Его лекторами стали члены профсоюзного комитета ЧГИК, а сами лекции были направлены на развитие навыков работы в сфере защиты прав студен-



чества, командную работу и активизацию творческого потенциала молодежи. После успеха Дня «П» было решено проводить его ежегодно. Так, следующие мероприятия прошли в марте и декабре 2016 года.

В конкурсе «Студенческая инициатива» авторы Дня «П» подали заявку на номинацию «Правозащита». Их работа была оценена по достоинству среди представленных 22 проектов. Экспертная комиссия оценила богатую историю проекта, а также поддержку со стороны Федерации профсоюзов Челябинской области. Команда Дня «П» получила 40 тысяч рублей на его реализацию!

И сегодня ребята готовятся к новому, более масштабному Дню «П», который запланирован на апрель 2018 года. Он вновь пройдет в Федерации профсоюзов области с участием 150 профсоюзных активистов, студентов и рабочей молодежи со всей области.



Образование



Профсоюзный вуз приглашает

Уральский социально-экономический институт (филиал) Академии труда и социальных отношений приглашает на день открытых дверей, который пройдет 18 февраля.

УрСЭИ позиционирует себя как вуз с профильной специализацией – ориентация на экономику, управление, информационные технологии. Как показывает статистика, выпускники УрСЭИ трудоустраивают-

ся почти в 100% случаях. И это главный критерий для абитуриентов при выборе вуза.

УрСЭИ готовит специалистов в области экономики, финансов и управления уже больше сорока лет. Институт имеет бессрочную лицензию на право ведения образовательной деятельности. В 2016 году прошел аккредитацию до 2022 года по всем основным образовательным программам и подтвердил свое право выда-

вать дипломы государственного образца.

В институте функционирует Экономический колледж, который принимает на базе 9 и 11 классов. Здесь обучают по направлениям: банковское дело экономика и бухгалтерский учет.

С сентября 2017 года открыты новые актуальные программы бакалавриата и специалитета: юриспруденция, государственное и муниципальное управ-

ление, жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура, таможенное дело и другие.

Главное преимущество профсоюзного вуза – его учредитель – Федерация Независимых Профсоюзов России. Партнер в регионе – Федерация профсоюзов Челябинской области. Такое сотрудничество помогает развивать материально-техническую базу, расширять спектр знаний в области социальных и трудовых отношений.



Уральский
социально-экономический
институт

День открытых дверей

18 февраля
в 12.00



Проведи время
в хорошей компании!

г. Челябинск, ул. Свободы, 155/1
www.ursei.ac.ru

Путешествие в новогоднюю сказку



Увлекательное путешествие в Москву на главную елку страны в Кремлевском дворце – такой подарок получили дети работников (членов профсоюза) предприятий пищевой отрасли. Это стало доброй традицией, которую ежегодно поддерживает областная организация Межрегионального профсоюза работников пищевых, перерабатывающих отраслей и смежных видов экономической деятельности РФ, являясь организатором таких поездок.

– На Кремлевской елке хотят побывать многие школьники, – говорит председатель первичной профсоюзной организации ООО «Темп Автотех» Наталья Осипова. – Впечатления от посещения только позитивные. В фойе дворца детей встречали сказочные персонажи, арти-

сты, ростовые куклы. Можно было поучаствовать в конкурсах, театрализованных представлениях, игровых шоу, потанцевать, закружиться в веселом хороводе вокруг большой елки. Одним из главных действ стал новогодний спектакль по мотивам сказки «Щелкунчик».

Билеты на представление и подарок, общая стоимость которых составила от 3 до 4,5 тысяч рублей, а также обзорная экскурсия по рождественской Москве были оплачены за счет средств профсоюзных организаций.

– Рождество в Москве! Кремлевская елка! Это моя детская мечта, которая осуществилась благодаря нашей профсоюзной организации, – делится впечатлениями председатель ППО ГБ ПОУ «Южно-уральский государственный колледж» Марина Темникова. – Потрясающий спектакль, новогодняя Москва! Эмоции переполняют.

По уже сложившейся традиции в дни зимних школьных каникул дети южноуральских железнодорожников приняли участие в увлекательных экскурсионных программах «Новогодняя Москва» и «Рождественские тайны Санкт-Петербурга».

ДОПРОФЖЕЛ ЮУЖД организовал отдых для 250 ребятшек. Экскурсионная программа «Новогодняя

Москва» проходила с 3 по 6 января. В эти дни ребята побывали на стадионе ФК «Локомотив», в Московском планетарии, Центральном музее Великой Отечественной войны, Палеонтологическом музее и музее Космонавтики, посетили Москвариум и увидели два новогодних представления – в Государственном Кремлевском дворце и во дворце спорта «Динамо». Вторая программа «Рождественские тайны Санкт-Петербурга» включала в себя обзорную экскурсию по городу и осмотр достопримечательностей северной столицы. Ребята побывали в Эрмитаже, Зоологическом музее, посетили с экскурсией Царское село и интерактивный музей «Ужасы Петербурга», а также Петропавловскую крепость, Центральный военно-морской музей и музей железнодорожного транспорта, Исаакиевский собор. Более 49 тысяч детей работников полигона Южно-Уральской железной дороги получили сладкие подарки от ДОПРОФЖЕЛ.

ЧЕЛЯБИНСКИЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗОВ



7 ФЕВРАЛЯ 2018 ГОДА

проводит семинар для председателей и ответственных за оргработу в профсоюзной организации

Тема: «Организационная работа – важное направление в деятельности ППО»

В ПРОГРАММЕ:

- Стратегическое планирование работы профсоюзной организации и анализ статистической отчетности.
- Совершенствование структуры первичной профсоюзной организации.
- Взаимодействие нижестоящих и вышестоящих профсоюзных органов организаций.
- Профсоюзные проекты: создание и реализация.
- Круглый стол.

15-16 ФЕВРАЛЯ И 22-23 МАРТА 2018 ГОДА

обучение и проверка знаний требований по охране труда для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза

Занятия проводят ведущие специалисты Государственной инспекции труда в Челябинской области, Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, специалисты по специальной оценке условий труда, преподаватели АНО «Челябинский учебно-методический центр профсоюзов».

Заявки на обучение принимаются по телефонам: **8(351) 237-17-32, 237-04-55** или по эл. почте um-centr@mail.ru, ot@umcprof.ru

Уникальная возможность для членов профсоюзов и их семей приобрести путевки в лучшие российские здравницы по специальной программе с 20% скидкой

- КАВКАЗСКИЕ МИНЕРАЛЬНЫЕ ВОДЫ -

ЖЕЛЕЗНОВОДСК

- ЛПУ «Санаторий «Дубрава»
- ЛПУ «Санаторий «Здоровье»
- ЛПУ «Санаторий имени С.М. Кирова»
- ЛПУ «Санаторий имени Эрнста Тельмана»
- ЛПУ «Санаторий «Эльбрус»
- ЛПУ «Санаторий имени 30-летия Победы»
- ЛПУ «Железноводская бальнеогрязелечебница с пансионатом «Альянс»

ПЯТИГОРСК

- ЛПУП «Санаторий имени М.Ю. Лермонтова»
- ЛПУП «Санаторий «Лесная поляна»
- ЛПУП «Санаторий «Родник»
- Пансионат с лечением «Искра»

КИСЛОВОДСК

- SKU «Санаторий имени Георгия Димитрова»
- SKU «Санаторий имени С.М. Кирова»
- SKU «Санаторий «Москва»
- SKU «Санаторий «Нарзан»
- SKU «Санаторий «Пикет»
- Спортивно-оздоровительный комплекс «Вершина 1240»

ЕССЕНТУКИ

- ЛПУ «Санаторий им. Анджиевского»
- ЛПУ «Базовый санаторий «Виктория»
- ООО «Профкурорт. Санаторий «Надежда»
- ЛПУ «Санаторий «Целебный ключ»
- Гостевой дом «Вилла Герман»

- КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ -

- Пансионат «Гармония»
- Санаторий «Металлург»
- СКО «Адлеркурорт»
- Отель «Sea Galaxy Congress & SPA»
- ОК «им. Мориса Тореза»

ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий (курорт) «Егнышевка»
- Санаторий (курорт) «Краинка»

ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «Станко»

КРЫМ

- Отель «Горького 29»

КУРСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «им. И.Д. Черняховского»

МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «Валуево»

ПЕНЗЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «Березовая роща»
- Санаторий «им. В.В. Володарского»

ПСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «Хилово»
- Санаторий «Голубые озера»

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Санаторий «Вешенский»

По другим здравницам в Краснодарском крае, Крыму, Абхазии для членов профсоюзов действует система лояльности – цены представлены с учетом максимально возможной скидки от **5% до 15%.**

По всем интересующим вопросам обращайтесь в отдел реализации путевок Федерации профсоюзов Челябинской области
Г. ЧЕЛЯБИНСК, УЛ. ЦВИЛЛИНГА, 46, КАБ. 222. ТЕЛЕФОНЫ: 8(351) 264-56-62, 263-87-82.

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 Касаткина О. В.

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 4000 экз. Заказ №36112.

Дата выхода в свет 25.01.2018 г.

Подписано в печать по графику в 11.00, фактически - в 11.00. Отпечатано в ЗАО «Прайм Принт Челябинск», г. Челябинск, ул. Линейная, 63. «Свободная цена»