



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

www.chelprof.ru

№11 (427) 1-15 июня 2017 г.

E-mail: profred@bk.ru

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

Накануне съезда партии «Союз труда»



стр. 2

Фотоконкурс «Бороться и побеждать!»



стр. 2

Локомотив для горняков



стр. 3

Работа в летнюю жару



стр. 8

Транспортники требуют вернуть долги по заработной плате



Более 200 бывших работников МУП «Челябавтотранс» 7 июня встали в пикет в центре Челябинска, в сквере на Алом поле. Люди требовали зарплату, которую им задолжало обанкротившееся предприятие.

Продолжение на стр. 2

Первый выпуск Школы профсоюзного пиарщика



Год профсоюзной информации Федерация профсоюзов Челябинской области продолжает интересными проектами, один из которых – Школа профсоюзного пиарщика. Это совместный труд пресс-центра Федерации и Учебно-методического центра профсоюзов. Стартовала Школа еще в декабре 2015 года. И вот, наконец, долгожданное завершение обучения и торжественное вручение удостоверений.

Среди выпускников представители областных организаций профсоюзов работников: энергетики, оборонной промышленности, автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, образования, культуры, агропромышленного комплекса, связи, ЮУЖД, Трехгорной городской организации Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

Специалисты по информационной работе обучались мастерству слова, осваивали формы и методы коммуникации, технологию влияния на аудиторию, вовлечения людей в профсоюзное Интернет-сообщество, продвижение профсоюзных групп в социальных сетях, проходили тренинги по стрессоустойчивости, учились приемам удержания психологического равновесия в условиях конфликтных ситуаций и даже попробовали себя в роли радиоведущих.

Со слушателями занимались преподаватели факультета журналистики Южно-Уральского государственного университета, кафедры режиссуры кино и телевидения Челябинского государственного института культуры, профсоюзные преподаватели, да и сами ребята отлично выступали в этой роли,

когда делились своим опытом. И можно смело сказать, что Учебно-методический центр приобрел новых преподавателей из числа выпускников Школы пиарщика.

Стоит отметить, что изначально проект активно поддержали областные организации. Но, когда начался набор в Школу, желающих почему-то оказалось немного. Хотя информационная, агитационная работа проводилась активно. Надеемся, что в дальнейшем Школа будет пользоваться большей популярностью.

И верно подметила директор УМЦ Светлана Корепанова, несмотря на то, что первая Школа была немногочисленной по количеству, но зато какие это люди – собралась элита!

Продолжение на стр. 7

Актуальная тема

Опять шестьдесят пять

СМИ опубликовали целевой вариант прогноза макроэкономического развития России до 2035 года, разработанного в недрах Минэкономки РФ. Согласно документу, доходы россиян смогу вернуться к уровню 2013 года только к 2022 году. Рост трудовых ресурсов может быть достигнут во многом за счет повышения пенсионного возраста, а сами пенсии в ближайший 20 лет останутся на сегодняшнем уровне.

Комментарий руководителя Департамента социального развития Аппарата ФНПР Константина Добромислова:

– Согласно этому документу, который обнародован в СМИ накануне Международного экономического форума в Санкт-Петербурге, повышение пенсионного возраста в России якобы позволит преодолеть демографический провал, пополнить армию рабочей силы, и сбалансировать бюджет Пенсионного фонда России, что позволит снизить трансферт из федерального бюджета на социальные нужды и совершить экономический прорыв.

По оценкам министерства, повышение пенсионного возраста до 65 лет для мужчин

и 63 лет для женщин к 2035 году сократит число пенсионеров на 23%. Причем, повышение пенсионного возраста будет сопровождаться резким падением уровня пенсий по отношению к зарплате – с 35% до 22%.

ФНПР оценивает данный прогноз не просто как попытку переложить ответственность за ошибочные решения и просчеты в реализации пенсионной реформы на плечи работающих граждан, а как откровенную спекуляцию.

Ясно, что этот информационный вброс был сделан с целью очередного зондирования общественного мнения в отсутствие официальных решений. В этой ситуации ФНПР оценивает данный прогноз не просто как попытку переложить ответственность за ошибочные решения и просчеты в реализации

пенсионной реформы на плечи работающих граждан, а как откровенную спекуляцию. Ведь применительно к российским условиям имеется множество проблем, до решения которых данную тему даже обсуждать преждевременно. Речь идет о низкой продолжительности жизни у мужчин и качестве здоровья работников в старших возрастах, о создании 25 миллионов высокотехнологичных рабочих мест, низких зарплатах и т.д. Остается незавершенной модернизация системы досрочных пенсий, в которой сегодня находятся более 10 миллионов работников.

Наконец, непродуманное решение о повышении пенсионного возраста способно нарушить баланс в системе трудовых ресурсов и спровоцировать рост молодежной безработицы. В целом, предложения такого рода провоцируют развитие кризиса доверия граждан к институтам государственной власти, так как ставят под угрозу ранее достигнутые договоренности между социальными партнерами.

Департамент общественных связей ФНПР

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

Официально

Партия профсоюзных активистов «Союз труда» проведет очередной съезд



IV съезд Всероссийской политической партии «Союз труда» состоится 5 июля в Москве - соответствующее решение политсовет «Союз Труда» принял 5 июня.

На предстоящем съезде делегатам предстоит заслушать отчет руководства организации о проделанной за пять лет работе, выбрать председателя и руководящие органы партии, а также определиться с задачами на следующий период.

Как отметили участники политсовета, с момента проведения учредительного съезда партии в 2012 году проведена организаци-

онная работа по созданию региональных отделений в субъектах Российской Федерации. По состоянию на 1 июня 2017 года зарегистрировано 59 региональных отделений «Союз труда». Партия ежегодно участвует в избирательных кампаниях местного и регионального уровня, муниципальные депутаты от «Союза труда» избраны в Приморском крае, Башкирии, Псковской области и других регионах. В 2016 году «Союз труда» собрал более 200 тыс. подписей избирателей для участия партии в федеральных выборах.

Внимание, фотоконкурс!

«Бороться и побеждать!»



Федерация профсоюзов Челябинской области объявила фотоконкурс «Бороться и побеждать!». Он проводится с 1 июля по 1 октября 2017 года.

Главная цель конкурса – активное распространение профсоюзной идеологии, рост авторитета профсоюзов в обществе, мотивация профсоюзного членства и организационное укрепление профсоюзов.

Участие могут принимать только члены профсоюзов по представлению членских организаций Федерации профсоюзов или первичных профорганизаций (в представлении нужно указать организацию, направляющую конкурсный материал, название фотоработы, год создания, ФИО автора, его место работы, номера контактного телефона). Участие без представления исключено.

От одного автора принимается не более пяти фоторабот, которые иллюстрируют деятельность профсоюзов по защите прав и законных интересов трудящихся и могут включать следующие темы:

- коллективные действия профсоюзов;
- социальное партнерство;
- достойная заработная плата;
- обеспечение безопасных условий труда;
- рынок труда и занятость;
- правозащитная деятельность;
- социальная защита и социальные гарантии.

Фотоработы с представлением направляются в электронном виде по e-mail: profred@bk.ru.

Итоги фотоконкурса подводит Оргкомитет. Победители награждаются Дипломами Федерации и денежными премиями:

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

Фотоработы победителей будут направлены для участия в федеральном этапе фотоконкурса «Бороться и побеждать!», проводимого ФНПР.

Более подробная информация об условиях и порядке проведения конкурса, критериях оценки, составе Оргкомитета – на сайте Федерации профсоюзов области <http://chelprof.ru/> в рубрике «Внимание, конкурсы!».

Транспортники требуют вернуть долги по заработной плате

Начало на стр. 1



Долг перед транспортниками составляет порядка 27 миллионов рублей. В среднем каждому из 550 работников предприятие должно от 40 до 100 тысяч рублей. Это заработная плата за март, апрель и компенсационные выплаты.

В руках пикетчиков были плакаты с лозунгами «Достойный труд – своевременная достойная зарплата!», «Администрация города, оплатите оказанные нами услуги! Экономить на нас нельзя!», «Губернатор, помогите нам вернуть заработанные деньги МУП «Челябавтотранс», «Верните компенсационные выплаты в рамках регулирования тарифа!».

Водителю А. Новикову предприятие задолжало 85 тысяч рублей:

- Погрязли в долгах и кредитах. Выживаем благодаря родителям-пенсионерам, которым в пору ждать помощи от нас.

В семье Салимзяновых муж и жена работали в МУП «Челябавтотранс». Он – водителем, она – кондуктором. Общий долг предприятия перед ними составляет 100 тысяч рублей.

- У нас ипотечный кредит, двое детей – студентка и школьник, - поясняют Салимзяновы. - Хочется верить, но надежды уже никакой нет, нас никто не слышит. Если никто не поможет, мы поедем в Москву, будем обращаться в администрацию президента.

После банкротства МУП «Челябавтотранс» 27 апреля этого года работники были переведены в новое предприятие – ООО «Общественный городской транспорт». В настоящий момент к нему претензий они не имеют. А вот кто и когда им вернет долги обанкротившегося предприятия? Пока только пустые обещания...

- Пикет – это крайняя мера, на которую мы вынуждены были пойти, - говорит председатель пер-

вичной профсоюзной организации Людмила Черепанова. – Люди устали от обещаний. Нам обещали до 31 мая выдать зарплату за март. Сроки прошли, а денег так и нет. Более того, 30 мая на собрании кредиторов, где я присутствовала лично, было сказано, что ближайшее заседание арбитражного суда о взыскании долгов с городской администрации, которая является собственником предприятия, назначено на 10 июля. Пока

решение суда вступит в законную силу, пока администрация найдет деньги, пройдет много времени. Просто нет сил и возможности столько ждать. Для многих сегодняшняя ситуация катастрофична – нет денег на продукты, нечем оплачивать постоянно растущие тарифы за услуги ЖКХ. Люди доведены до отчаяния. Обращения в различные органы власти – городскую и областную администрации, встречи с депутатами, к сожалению, оказались безуспешными. Нас не слышат.

Проблемы, связанные с предприятиями общественного городского транспорта, прокомментировала председатель областной организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Наталья Вараксина:

- Недофинансирование перевозок региональных льготников и разница между стоимостью и себестоимостью перевозок – вот

ключевые проблемы, которые привели к сегодняшней ситуации. От недостаточности финансирования предприятия общественного транспорта все больше и больше углубляются в финансовую яму. Чтобы привлечь внимание на эти проблемы мы неоднократно обращались и в городскую, и в областную администрации. Несмотря на заверения администрации города в том, что будут приложены все усилия для сохранения предприятия, избежать банкротства не удалось. Под вопросом будущее и МУП «ЧелябГЭТ», которое тоже объявлено банкротом. В настоящее время там нет задержек заработной платы, в полном объеме предоставлена работа, не стоит вопрос о сокращении и увольнении. Но это сегодня. А что будет завтра? Социальное напряжение сохраняется, потому что вопросы долгов обанкротившегося предприятия тоже могут возникнуть. Удастся ли сохранить коллектив численностью 2,5 тысячи человек?

По итогам пикета участники приняли резолюцию. «Мы убеждены, что рабочий человек не должен быть бедным, а мы практически голодаем. Мы хотим, чтобы нас услышали и приняли необходимые меры к изменению ситуации», - говорится в резолюции.

Однако никто из представителей власти к пикетчикам так и не вышел.

Инициативная группа работников встретила с начальником управления транспорта администрации г. Челябинска Романом Болотовым. Он пообещал, что в течение двух недель большая часть долга перед работниками будет погашена.

Если требования не будут выполнены, работники намерены провести новые акции протеста, но уже более масштабные.

Ирина Митрошина

P.S. Пока верстался номер, председатель профсоюзной организации Людмила Черепанова сообщила, что управлением транспорта администрации г. Челябинска были перечислены 18 млн рублей в ООО «Общественный городской транспорт». Но эти деньги заработало именно это предприятие, и они пошли на выплату заработной платы работников за май. Что касается долгов «Челябавтотранса», то на 16 июня с работниками рассчитались только за март и то не в полном объеме. Когда будут остальные деньги – вопрос остается открытым...



СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

Локомотив для горняков



ООО «Бакальское рудоуправление», градообразующее предприятие Бакала, продолжают преследовать экономические проблемы. Тем не менее, предприятие планирует рост в отдельных показателях производства и повышение заработной платы работников. Это внушает надежду на сохранение стабильной обстановки в одном из неблагополучных моногородов области, недавно получившем статус территории опережающего социально-экономического развития. Сегодняшнюю ситуацию в БРУ и перспективы на 2017 год обсудил недавно трудовой коллектив предприятия на конференции по итогам выполнения коллективного договора.

Напомним, резидентом ТОСЭР Бакал стал в марте. Этому предшествовали коллективные действия бакальских горняков, поддержанные ГМПР и обострившие в целом тему моногородов на федеральном уровне. Статус ТОСЭР предусматривает налоговые послабления для инвесторов и льготы в пользовании объектами инфраструктуры.

В последнее время БРУ продолжает генерировать убытки. И пока они только увеличиваются. Если в 2014 году убытки составили около 300 миллионов рублей, то в 2015 году, по информации директора БРУ **Дмитрия Рыбакина**, в 2 раза больше. А 2016 год закончен с небывалым отрицательным показателем – 941 миллион рублей. За эти же годы образовались значительные долги по электроэнергии, которые сегодня серьезно осложняют выполнение производственного плана. Одна из основных причин всех проблем – низкие цены на железорудное сырье (ЖРС), производимое БРУ.

В настоящий момент в структуре БРУ стабильно работает только Сосновский рудник. Практически не действует Новобакальский карьер, в простое обжиг-обогащительная фабрика.

Руководством предприятия сейчас реализуется антикризисная программа. Она включает увеличе-

ние максимальной загрузки производства и погашение кредиторских долгов. Совместно с Высокогорским ГОКом (Свердловская область, входит вместе с БРУ в НПРО «Урал») разработан общий план работы 2 предприятий, чтобы использовать синергетический эффект объединения мощностей. Обсуждается возможность выпуска новой продукции. Решаются вопросы по альтернативному энергопитанию объектов, после того как в марте кредитор прекратил подачу электричества на Сосновский рудник. В развитии переговоры с подрядчиком по Новобакальскому карьере.

Для реализации антикризисной программы требуется 300 миллионов рублей. Пока их взять негде. Администрация и профком продолжают переговоры с властью и госструктурами по вопросам оказания помощи предприятию. Однако горнодобывающая промышленность не входит в приоритетные направления экономики страны, поэтому на господдержку особо рассчитывать не приходится.

Тем не менее, надежда на стабилизацию есть. В том числе опять же благодаря ценам на ЖРС, которые с конца 2016 года пошли вверх. Это позволяет рассчитывать на собственные силы. В последнее время показывает рост производства Сосновский рудник, он полностью выполняет план по вскрышным ра-



ботам и добыче. Сегодня в него инвестировано 35 миллионов рублей – втрое больше, чем в 2016 году. Именно «Сосновка», как подчеркивает руководство, может стать тем локомотивом, который затем экономически «вытянет» остальные объекты. Ежемесячный план рудника уже составляет 70 тысяч тонн аглоруды – такого объема не было с мая 2015 года. На июль объем планируется еще увеличить – до 90 тысяч.

Коллектив БРУ к началу 2017 года составлял 1170 человек. За прошлый год он потерял около 330 работников. По сокращению штата уволено только 23 человека, остальные – по собственному желанию.

– Надо отдать должное кадровой службе предприятия и дирекции по персоналу: совместно с профкомом, на принципах социальности проводилась работа с коллективом. Эффективно решались



вопросы занятости, – отметили на конференции председатель первичной профорганизации Анна Белова. – Если были ошибки, то мы поправлялись; все делалось своевременно и с пользой для общего дела.

Несмотря на сложную ситуацию, на предприятии весь год продолжалось обучение персонала. В то же время фи-

нансировалась социальная политика. Сегодня по-прежнему действуют различные соцпрограммы, в т. ч. по поддержке молодежи, ветеранов, оздоровлению и развитию спорта. Всего в 2016 году на соцпрограммы, включая материальную поддержку, направлено более 4 миллионов рублей.

Продолжение на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ПРОВОЛОКА ДЛЯ «СЕВЕРНОГО ПОТОКА»

Национальное агентство контроля сварки (НАКС) подтвердило качество сварочной проволоки омедненной марки ММК-S3MoTiB диаметрами 3,0 мм, 4,0 мм, и 5,0 мм по ТУ 14-4-1877-2004 производства Магнитогорского метизно-калывровочного завода «ММК-Метиз».

По итогам аттестации предприятию выдано соответствующее свидетельство. Проволока включена в реестр сварочных материалов, аттестованных в Национальном агентстве контроля сварки.

Аттестация выполнялась на основании совместных решений с Челябинским трубопрокатным заводом, осуществляющим поставку труб большого диаметра для строительства «Северного потока-2» – магистрального газопровода из России в Германию через Балтийское море протяженностью 1224 км.

Проволока предназначена для автоматической сварки под флюсом и может применяться для сварки нефтегазодобывающего оборудования, оборудования химических, нефтехимических, нефтеперерабатывающих и взрывопожароопасных производств. В частности, планируется ее использование для сварки трубопроводов сухопутной части «Северного потока-2».



ВАЛЬЦОВЩИКИ ПОКАЗАЛИ ВЫСШИЙ ПИЛОТАЖ

На ЧМК прошел конкурс среди вальцовщиков.

Вальцовщики контролируют прокатку металла на станах комбината, настраивают оборудование. Это одна из основных на ЧМК профессий, к которой предъявляются высокие требования по квалификации. Для успешной работы вальцовщику необходимы не только специфические знания прокатного производства, но и выносливость, наблюдательность, высокая концентрация внимания и быстрота реакции.

За победу в профессиональном состязании боролись 20 работников прокатных цехов в возрасте до 35 лет. Каждому участнику необходимо было продемонстрировать свои знания в области технологии прокатного производства, устройства оборудования, охраны труда и материаловедения. По решению жюри звания «Лучший молодой вальцовщик» удостоен представитель прокатного цеха №4 Иван Шмыгарев. Второе место занял Андрей Шаршуков из этого же цеха. Третьим стал Рустам Ахатов из прокатного цеха №3. Вальцовщик прокатного цеха №3 Айрат Мухитдинов победил в номинации «Молодость и талант». Призеры и номинанты конкурса награждены денежными премиями.



ПЛОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Ашинский металлургический завод презентовал на выставке «Металлоконструкции-2017», прошедшей в этом месяце в Москве, специализированную продукцию, ориентированную на изготовителей металлоконструкций, – 12-метровый лист для производства сварной балки.

Как отмечают представители предприятия, спрос на такую продукцию есть, причем он имеет отчетливую тенденцию к расширению, так как 12-метровый лист позволяет сразу получать балку нужной длины без дополнительной сварки.

Кроме того, АМЗ может обеспечить очень ровную поверхность листа, что также важно для производителей балок. Эта задача решается, в частности, благодаря использованию двойных ножей, отрезающих лист одновременно с обеих сторон.

В планах предприятия проведение дальнейшей модернизации листопрокатного производства, направленной на повышение качества продукции и расширение сортамента. В частности, на заводе собираются освоить выпуск качественного листа для мостовых конструкций.

metalinfo.ru

Локомотив для горняжков

начало на стр. 3



Оказывалась адресная помощь и со стороны профсоюза: первичкой выделено более 300 тысяч рублей,

примерно столько же составили средства, перечисленные из фондов солидарности областной ор-

ганизации ГМПР и первичек металлургических предприятий области.

А вот по зарплате ситуация сложнее. Сейчас ее средний уровень в БРУ – 21 624 рубля. Это один из самых низких показателей в отрасли и области. В прошлом году, признанном одним из самых тяжелых, зарплата не только не индексировалась, но и снизилась – на 5,8% к уровню 2015 года. За нарушение сроков выплаты зарплаты, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат за год выплачено компенсаций на сумму 3,5 миллиона рублей.

К концу этого года средняя зарплата по предприятию должна вырасти до 27 294 рублей – при условии выполнения годового плана производства, который в денежном выражении составит 2055 миллиардов рублей. Об этом работодатель

и профком договорились весной в ходе коллективных переговоров. Также достигнута договоренность, что минимальная зарплата в этом году будет доведена до уровня 1,5 регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (норматив ОТС). Оговорена и индексация зарплаты – работодатель произведет ее при положительном финансовом результате предприятия по итогам 10 месяцев года. Кроме этого, планируется увеличить размеры отдельных социальных выплат. Эти и другие договоренности в виде изменений и дополнений утверждены и внесены конференцией коллектива в колдоговор. Конференция постановила пролонгировать действие колдоговора до 2018 года: это важное решение, говорящее о социально-экономических перспективах БРУ.

Об этом же сказал и приглашенный участник конференции, заместитель председателя областной организации ГМПР **Александр Коротких**:

– Даже в таких сложных условиях у вас действует колдоговор. Это говорит о здоровом социальном партнерстве и сплоченном, активном коллективе, который имеет единую позицию и умеет довести ее до собственника.

– В нашей ситуации нам остается надеяться только на себя. Поэтому мы должны быть вместе – в команде, профсоюзе. Чтобы решать проблемы общими усилиями и чтобы нас слышали как полноправных граждан страны, – подытожила профлидер **Анна Белова**.

Владимир Широков

Безопасный труд

Школа уполномоченных

Охрана труда – широкая сфера деятельности. Специалисту в этой области нужны знания и навыки, не только связанные с правилами и техникой безопасности на производстве, но и в смежных областях.

Это и основы социальности, и взаимоотношения в коллективе, и правовая сфера, и многое другое. Программа комплексного обучения уполномоченных профсоюза по охране труда недавно стартовала на ММК. Серия семинаров, организованная первичной профорганизацией Группы ОАО «ММК», рассчитана на несколько месяцев и охватит практически всех уполномоченных комбината и предприятий Группы.

В первичке Группы ММК традиционно уделяют серьезное внимание работе и комплексному обучению уполномоченных, что подтверждается неоднократными победами представителей Магнитки в тематических конкурсах разного уровня. При этом обучение, как считают в первичке, должно быть регулярным, учитывая меняющиеся требования, нормативы, законы в области охраны труда и ситуацию с производственным травматизмом.

Семинар для первой группы уполномоченных прошел на базе магнитогорского корпоративного центра подготовки кадров «Персонал». С группой занимались специалисты в сфере охраны труда, медицины, психологии, представитель гострудинспекции. За два дня слушатели пополнили знания в области современного законодательства об охране труда, в вопросах коллективной и индивидуальной защиты от опасных и вредных производственных факторов, проведения спец-оценки условий труда; усовершенствовали навыки в оказании помощи пострадавшим на производстве. Отдельное занятие было посвящено психологическим аспектам работы уполномоченных. Конкретнее – нормам деловых взаимоотношений с руководством и в коллективе.

– Мы сократили программу с 40 до 16 часов, чтобы успеть охватить всех уполно-



моченных. Подразумевается, что они будут также уделять дополнительное время самоподготовке, – рассказывает организатор обучения, зампреда ППО Группы ММК **Юрий Демчук**. – Основной упор сделали на общественный контроль за охраной труда. Это не случайно. Весной проводили рабочие встречи с уполномоченными, и они показали, что многие из них не знают свои права и гарантии. Поэтому решено стратегической задачей сделать привитие культуры безопасности на производстве, чтобы в этом направлении было встречное движение: администрация – сверху, профсоюз – снизу, с коллективов.

Традиционно в обучении уполномоченных в Группе ММК принимают участие и специалисты обкома ГМПР. Главный технический инспектор труда областной организации профсоюза **Виктор Костромитин** рассказал уполномоченным об их роли в организации контроля за охраной труда. Подробнее разговор коснулся правовых основ деятельности уполномоченных, расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также социальных выплат при несчастных случаях и профзаболеваниях. Проблемные вопросы, на которых заострил внимание преподаватель, сокрытие несчастных случаев, микротравмы, смерть на работе, не связанная с производством. Занятие закончилось проверкой знаний в форме теста-собеседования.

Сегодня в первичке Группы ММК работают около 800 уполномоченных – их число в этом году, с изменением подходов в организации общественного контроля за охраной труда, удвоилось. Из них сформированы 30 учебных групп. Процесс обучения в КЦПК «Персонал» проходит каждую неделю и завершится в сентябре.

Алексей Лантеев

Профсоюзная учеба

Ставка на качество подготовки



Аша – один из самых удаленных городов области. Добираться сюда из областного центра непросто. Но если речь заходит об эффективности профсоюзной работы в целом и качестве подготовки профактива в частности, в первичке Ашинского металлургического завода готовы преодолевать любые трудности, даже географические. Недавно здесь завершился трехмесячный курс профсоюзного обучения, в котором сделали ставку на приглашенных преподавателей – специалистов из Челябинска.

С марта по май учебную программу, разработанную в профсоюзном комитете предприятия, прошел костяк профактива – члены профкома и председатели цехкомов. Из них сформировали постоянную группу, которая регулярно посещала занятия. В программу включили 8 тем-модулей, цель – охватить все основные аспекты профсоюзной работы, помочь активистам обновить необходимые знания, усовершенствовать основные и сопутствующие навыки. Для этого пригласили из областного центра не только профсоюзных специалистов, но и ведущих вузовских преподавателей.

– Профактивист, как правило, ограничен в своей работе рамками одного пред-

приятия. Поэтому нам важно было, чтобы тема подавалась со стороны, специалистом, имеющим опыт работы с другими предприятиями и первичками, – объясняет председатель первичной профорганизации завода **Юрий Курицын**. – Мы вышли на областной комитет, который помог и своими специалистами, и в подборе других преподавателей.

Курс стартовал с правовой темы: на занятиях с **Людмилой Мещеряковой**, главным юрисконсультком областной организации ГМПР, слушатели разобрали трудовые права и гарантии работников, познакомились с практикой применения Трудового кодекса.

Продолжение на стр. 5



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



2017 – Год социального партнерства

Профсоюзная учеба

На что нам жить, работодатель?!

Не первый год этот вопрос работники Тургорского рудоуправления задают на колдоговорной конференции. Нынешняя встреча, прошедшая 7 июня, не стала исключением. Причина понятна: уровень зарплаты на предприятии традиционно один из самых низких в ГМК области. Конференция утвердила новый коллективный договор. Это стало, в общем, компромиссным финалом: до этого переговоры буксовали, а у работодателя были намерения пересмотреть многие колдоговорные позиции не в пользу работников. И хотя стороны в итоге все же договорились, напряжение, повисшее в зале ДК «Горняк» с началом конференции, так и не ушло до самого конца.

О сложном начале этих переговоров мы рассказывали (см. №9 газеты). И достигнутый компромисс, учитывая такой старт, на самом деле дорогого стоит. Казалось бы – социальное партнерство в действии. Но и ход, и итог конференции однозначно говорят: при таком социальном партнерстве, говоря мягко, еще есть куда стремиться, есть что обсуждать и решать за переговорным столом.

Конференция подвела итоги выполнения колдоговора в 2016 году. Перед работниками отчитались и выступили гендиректор **Павел Зырянов**, председатель совета директоров **Константин Елизарьев** и председатель первичной профорганизации **Татьяна Ковригина**.



– Конференции предшествовала большая работа, начатая несколько месяцев назад. Во всех подразделениях прошли собрания коллективов, на которых обсуждались выполнение действующего и предложения по изменениям в новый колдоговор. В целом колдоговор можно считать выполненным, – отметила председатель первички. – Однако уже не первый год является исключением пункт по индексации зарплаты. Два года, исходя из объемов зарузки предприятия, мы входили в положение собственников. На фоне этого средняя зарплата опускалась до 23 тысяч рублей, а по отдельным профессиям и до 12 тысяч...

По итогам прошлого года в сравнении с 2015 годом средняя зарплата в ТРУ ощутимо выросла, как не без удовлетворения констатировал Павел Зырянов. Правда, в 2015 году, о чем не было сказано, предприятие долго работало в режиме неполного рабочего времени, что, разумеется, сказалось на зарплате. Поэтому настрой гендиректора не нашел поддержки в зале. Да и сегодняшний размер зарплаты – 28 741 рубль – по-прежнему не тянет даже на среднеобластной уровень.

В чем же причина? Понятное дело – в экономике. Об этом в унисон твердили и гендиректор, и председатель совета директоров. «Жесткая конкуренция», «критическая ситуация», «выживаем», «безвыходно», «безрадостно» – эти фразы были сказаны не раз. Более того, по словам Константина Елизарьева, сегодня ситуация – самая сложная после 2009 года. Очень может быть. Только почему-то, пока выступал собственник, у сидящих было стойкое ощущение дежавю. Все это уже звучало на прошлых конференциях. Те же эмоции, метафоры, ссылки – на монополистов, растущие энерго- и железнодорожные тарифы, налоги. Каждый раз кажется – хуже некуда, дно, но потом оказывается – еще хуже, чем хуже некуда...

Кстати, по поводу тарифов и налогов. Это все, по словам собственника, «прибамбасы» «нашего любимого» государства. Вот кто мешает добросовестному бизнесу поднимать зарплату рабочим – «забирает», «ставит в позу», пока «мы крутимся как белка



в колесе». И снова дежавю. Только зачем же заявлять при этом – я не хая государство? Хаеет. ...Хотя и хвалит тоже – когда выгодно. Например – когда работники, делегаты конференции, высказали несогласие с результатами прошедшей на предприятии спецоценки: из замеров убрали отдельные вредные факторы, что, естественно, сделало «лучше» условия труда и избавило руководство от обязанности предоставлять дополнительные компенсации.

Многие слова собственника вызвали в зале, у рабочих, реакцию непонимания и несогласия. Больше всего – ответы на главный вопрос – на что нам жить? Были в ответах и растерянность с пожиманием плечами и широко разведенными руками, и категоричность: «Я не знаю! Честное слово! Но я делаю все возможное, чтобы обеспечить хоть какую-то достойную зарплату... Мы не тирим деньги по карманам!.. Система оплаты труда у нас прозрачная и справедливая... (это про зависимость зарплаты от отгрузки, фактически перечеркивающую систему премирования, чем больше всего недовольны рабочие – прим. авт.). Выход: либо принимать такие условия, либо увольняться. Пусть это и жестко. Ничего другого придумать не могу...»

В итоге зарплатный вопрос остался открытым. Профком намерен решать его в дальнейших переговорах с работодателем. В новом же колдоговоре, утвержденном конференцией на 2017–2020 годы, записано: в связи с ростом индекса цен на товары и услуги проводить индексацию зарплаты 1 апреля каждого года, а размер индексации определять соглашением сторон. Важный пункт колдоговора, который удалось отстоять профкому, связан с введением режима неполного рабочего времени: при введении – учитывать мнение профкома и устанавливать продолжительность рабочего времени не менее 32 часов в неделю. Практически в полном объеме останутся дополнительные отпуска. Добавлен новый пункт о доплатах за вредность. Удалось сохранить без изменений раздел «Социальные гарантии и компенсации».

Все вопросы, по которым не удалось договориться, как подчеркнула Татьяна Ковригина, станут предметом последующих переговоров:

– Переговоры продолжаются. Хотя с каждым этапом вести их все сложнее: работодатель все менее уступчив и цепляется за каждое слово, цифру, запятую. В прошедших переговорах обсуждались изменения по 46 пунктам: такое количество было впервые! Но мы все же надеемся на здравый смысл и взаимопонимание.

Итоговым словом прозвучало выступление приглашенного на конференцию **Юрия Горанова**, председателя областной организации ГМПР. Он осветил социально-экономическую ситуацию в отрасли, отметив приоритет в достижении параметров ОТС по оплате труда, и подчеркнул важность взаимопонимания и взаимоважания сторон:

– Во всей отрасли ситуация сейчас непростая. И это накладывает отпечаток на идущие коллективные переговоры. Находить точки соприкосновения становится сложнее. Тем ценнее достигнутый у вас компромисс... На предприятии сложная экономическая обстановка. Это показал и ход конференции. Но ведь не менее сложная ситуация и у каждого работника предприятия – в семье, дома. Мне кажется, это понимают обе

стороны. Поэтому переговоры должны идти дальше. У профкома есть взвешенная позиция по этим вопросам, и мы, областная организация, ее поддерживаем.

Владимир Широков

Ставка на качество подготовки

Начало на стр. 4

Кроме этих знаний, тематическую основу квалификации каждого профактивиста должны составлять охрана труда и социальное партнерство. Главный технический инспектор труда ГМПР **Виктор Костромитин** осветил вопросы общественного контроля охраны труда и проведения специальной оценки условий труда, а специалист обкома **Владимир Нечаев** дал анализ социально-экономического положения работников отрасли, рассказал о роли и содержании коллективного договора, регионального и отраслевого тарифного соглашений. Не забыли и организационную работу: заведующий орготделом обкома **Владимир Ревенку** посветил занятие организационной структуре ГМПР и повседневной деятельности председателя цехкома. Работа в активных форматах – тренинг, дискуссия, мозговой штурм – помогла активистам лучше закрепить учебный материал.

Всем запомнились занятия с приглашенными специалистами – заведующим кафедрой экономики УрСЭИ, доктором экономических наук, профессором **Ольгой Зубковой** и преподавателем кафедры кино- и телережиссуры ЧГАКИ **Ариной Марковой**. Темы – самые востребованные: финансово-экономический анализ предприятия на основе отчетов акционеров и речевое мастерство профсоюзного лидера.

– Программа показала свою эффективность, и мы видим запросы с мест, – подводит итог заместитель председателя первичной профорганизации **Дмитрий Русалев**. – По окончании курса был сделан опрос группы. Все отметили, что их ожидания оправдались. Есть предложения проводить такое обучение в будущем, с охватом большего количества тем. Несколько лет назад мы уже проводили такие семинары, теперь планируем обучать чаще.

В числе предложенных новых тем – пенсионное законодательство, применение новаций в информационной сфере, психологические аспекты в работе профактивиста. Есть предложение с учебными целями организовать выездной обмен опытом с другими первичками области. Сейчас в первичке идет обсуждение этих идей.



– Я избран председателем цехкома полгода назад. Но и до этого уже проходил обучение – семинары профсоюзного резерва. Поэтому со многими вопросами, которые нам здесь рассказывали, был знаком. Да и моя основная должность – начальник цеховой службы подвижного состава – так или иначе имеет отношение к большинству из них. Но все равно получил много полезного и нового, – делится впечатлениями Александр Чистяков, железнодорожный цех. – Разобрался в организационной структуре профсоюза, больше узнал об участии его представителей в спецоценке условий труда. Интересно было послушать об ораторском искусстве. Многие темы даны углубленно, и благодарю этому теперь в чем-то работать проще. Вообще, все темы – правильные, нужные, это как раз та база, которая нужна в работе каждому председателю цехкома.

Игорь Болотин

Международный формат

Лето-2017

Соцпартнерство: у нас и за рубежом

Опыт решения социально-экономических проблем металлургов в рамках соцпартнерства стал темой международного профсоюзного семинара, прошедшего под эгидой Глобального союза IndustriALL с участием южноуральцев в столице Республики Молдова Кишиневе.

Семинар собрал представителей профсоюзов металлургов и горняков стран СНГ – Украины, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Армении, а также лидеров крупнейших профсоюзных объединений Молдовы.

ГМПР представляли заместитель председателя профсоюза **Андрей Шведов** и профлидеры Челябинской областной организации – председатель областной организации **Юрий Горанов**, председатели ППО **Борис Семенов** (Группа ММК), **Виктор Скрыбин** (ЧТПЗ), заведующий орготделом обкома, модератор семинара **Владимир Ревенку**.

Собравшихся приветствовали председатель Федерации профсоюзов работников связи Молдовы **Ион Пыргару**, региональный секретарь IndustriALL **Вадим Борисов**, председатель Челябинской областной организации ГМПР **Юрий Горанов**.

Соцпартнерство стало главной тематической площадкой, на которой делились опытом профлидеры. При этом фактурной основой для обсуждения и развития темы стал опыт южноуральцев. Подробный разбор коснулся нормативно-правовой базы соцпартнерства в сфере труда, подготовки, заключения и содержания колдоговоров,

конкретных социальных льгот работников и гарантий членам профсоюзов. В числе проблем, которые сегодня волнуют профсоюзы большинства стран СНГ, снижение реального уровня зарплаты населения, тренды выхода Трудовых кодексов в отношении льгот и гарантий, повышение пенсионного возраста, теневая экономика и серые зарплаты. Обсуждены практика распространения действия колдоговоров только на членов профсоюзов, опыт финансирования оздоровления работников.

Представители ГМПР рассказали о социально-экономической ситуации на предприятиях ГМК России и Южного Урала, о работе профорганизаций в условиях экономического кризиса, об организационном строении и сегодняшних приоритетах деятельности ГМПР.

– Презентуя нашу работу, мы сделали акцент на том, чего профсоюзу удается добиться в коллективных переговорах для работников. Поделитесь опытом взаимодействия с властью и надзорными структурами, акционизма, решения проблем моногородов. Судя по реакции участников, наши материалы и опыт вызвали интерес. Мы отличаемся масштабами, ресурсами, тем не менее, подходы, в основном, одинаковые. Как и проблемные моменты в работе, среди которых я бы выделил уровень и мотивацию профчленства, сплоченность и коллективную поддержку, имидж и пиар профсоюза. Тем интереснее и полезнее было делиться наработками, оценивать, сравнивать, – подытожил Юрий Горанов.

Акция

Сказки маленькой страны

В честь международного Дня защиты детей первичные профорганизации горных и металлургических предприятий подарили школьникам и дошколятам настоящую сказку. Дети работников отрасли в первых числах июня традиционно становятся героями и хозяевами праздничных мероприятий в разных городах области.

В Магнитогорске первичная профорганизация Группы **ММК** вместе с городским благотворительным фондом «Металлург» собрала на праздник более 11 тысяч детей. Ребят из семей, потерявших кормильца, пригласили в кино и развлекательные центры. Дети с ограниченными возможностями также приняли участие в праздничных мероприятиях. Около 500 работников, воспитывающих таких ребятшек, смогли побывать со своими детьми на загородном празднике в оздоровительно-комплекс «Уральские зори». Для более чем 9 тысяч детей членов ГМПР были организованы праздничные мероприятия на 25 площадках городских учреждений культуры и искусства: в ДК металлургов им. С. Орджоникидзе состоялся массовый праздник для малышей «Остров детства», на площади у городского цирка организована игровая развлекательная программа «Здравствуй, летняя пора!», а затем – цирковое представление «Маленькая страна».

Профком «**ММК-Метиз**» совместно с администрацией предприятия для семей работников завода и их детей организовал спортивный праздник. В веселых состязаниях вместе с малышами приняли участие мамы и папы, а наградой для всех стали многочисленные призы. Заводчане также побывали в доме отдыха «Абзаково». Пасмурная погода не помешала участникам получить отличные эмоции. Для ребят 4–8 лет в Левобережном ДК металлургов также была подготовлена массовая программа: дети познакомились с различными профессиями, поучаствовали в мастер-классах. А ребята постарше посмотрели в кинотеатре увлекательный мультфильм. Всего в мероприятиях приняли участие более 500 детей.

Профорганизация **саткинского комбината «Магнезит»** подарила детям работников предприятия – членам профсоюза – 100 бесплатных билетов в кино на мультсеансы.

Цифра не случайна: первичка в этом году отмечает 100-летие со дня основания.

– Поход в кино – одно из любимых развлечений детей, – говорит председатель ППО комбината **Алексей Сабуров**. – Поэтому мы решили к Дню защиты детей сделать ребятам такой сюрприз.

Подарок пришелся по душе: все дети с удовольствием посетили кинотеатр, где встретились на экране с любимыми мультгероями.

И конференция, и колдоговор – настоящие!

В «ГОРНОМ УЩЕЛЬЕ» ММК СТАРТОВАЛА ПРОФСОЮЗНАЯ СМЕНА



Более 600 ребятшек отдохнут в детском образовательно-оздоровительном центре «Горное ущелье» Магнитогорского металлургического комбината: здесь открылась первая смена.

Основное содержательное отличие смены в том, что в её рамках будет функционировать так называемый «профсоюзный отряд» – в него вошли воспитанники старших отрядов, желающие подробнее познакомиться с работой профсоюзной организации.

Образовательная программа – совместная разработка специалистов первичной профорганизации Группы ОАО «ММК» и ДООЦ «Горное ущелье». В ней задействовано несколько десятков штатных работников профорганизации. Специалисты в разных сферах расскажут детям об основных направлениях деятельности современных профсоюзов, познакомят с главными принципами общественной организации.

На открытии профсоюзной смены все дети были приняты в Горно-металлургический профсоюз и даже получили из рук лидера профорганизации Группы ОАО «ММК» **Бориса Семенова** настоящие профсоюзные билеты. Кроме того, для сплочения профсо-

юзного отряда дети получили специальные футболки с соответствующей символикой.

Детям предстоит провести настоящую конференцию в отряде и выбрать организаторов профсоюзной группы, уполномоченных по охране труда и доверенных лиц. За 21 день они познакомятся с обязанностями каждого выборного лица и будут их исполнять. Например, уполномоченному по охране труда нужно будет вести специальный журнал, куда необходимо записывать замеченные на территории лагеря нарушения техники безопасности. Также ребятам предстоит заключать настоящий коллективный договор с руководством комплекса.

Борис Семенов, председатель первичной профорганизации Группы ОАО «ММК»:

– Мы выбираем в отряд не первоклассников, это уже разумные ребята, которые через несколько лет сами станут работниками и работодателями. И значит, они должны понимать и знать, что есть такая организация – профсоюз. И очень хорошо, что дети уже с такого возраста будут понимать цели и задачи профсоюзного движения.

Пресс-служба ППО Группы «ММК»

Наши права

Рубрику ведет главный юрисконсульт обкома Людмила Мещерякова

Другая работа в связи с сокращением

– Работодатель предупредил меня и других работников о предстоящем сокращении. Как он должен предлагать другую работу – все имеющиеся вакансии сразу всем высвобождаемым или как-то по очереди? Какой порядок предусмотрен для этого законом? (Д. Станкевич, г. Верхний Уфалей).

Предложение высвобождаемого работнику другой подходящей работы – это обязательное, предусмотренное законом условие процедуры сокращения численности или штата.

При этом предлагаемая работа должна быть вакантной, соответствовать квалификации работника.

Предлагаемая вакантная должность может быть нижеоплачиваемой, а также должна соответствовать состоянию здоровья работника.

Закон не устанавливает конкретный порядок, в соответствии с которым работодатель должен предлагать другую работу. Как предлагать имеющиеся вакансии – поочередно или одновременно



всем – определяет работодатель. Оба варианта имеют право на жизнь. Работодатель имеет право самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения. Определять претендентов на вакантную должность – его исключительная компетенция.

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

Начало на стр. 1

Первый выпуск Школы профсоюзного пиарщика

И от пресс-центра огромная благодарность областным и первичным профсоюзным организациям и слушателям Школы за интерес к проекту, идеи. Будущие Школы будем продвигать ВМЕСТЕ!

По отзывам участников Школы, для одних это была возможность получить новые знания, для других – повторить ранее изученное, а, главное, это неформальное общение среди единомышленников, обмен опытом, который бесценен.

Теперь настало время применить на практике все, что узнали и чему научились в Школе пиарщика. Федерация профсоюзов области со своей стороны желает выпускникам успехов, новых творческих

идей, энтузиазма и понимающих руководителей, которые будут помогать в реализации проектов!

И ждем новых заявок от профсоюзных активистов, желающих овладеть мастерством пера. Учебно-методический центр готов к планированию второй Школы профсоюзного пиарщика.

ОТЗЫВЫ ВЫПУСКНИКОВ

Ирина Сазонова, председатель Трехгорной городской организации РПРАЭП:

- Школа превзошла все мои ожидания! Главное – мы учились у профессионалов и друг у друга. Редко совпадает теория и практика. В этой Школе все получилось. Из того что осталось «за кадром»: хотелось бы встретиться со специалистами, занимающимися организацией публичных мероприятий (уровень организации, района, города), режиссерами и разработать проект, который бы пригодился нам всем в первичках.

Ирина Великосельская, пресс-секретарь ПАО «Челябэнергосбыт»:

- Очень интересный, полезный курс.



Занятия позволили систематизировать знания и познакомиться с опытом коллег, зарядиться новыми идеями. Хотелось бы еще больше тренингов, практических занятий, где преподаватели рассказывают «просто о сложном». Важно, чтобы Школа пользовалась популярностью не только в Год профсоюзной информации, а всегда.

Екатерина Зырянова, заместитель председателя ППО ОАО «НПО» Электромашина»:

-Классная Школа! Спасибо организаторам за уникальную возможность почерпнуть очень значимую информацию. Эмоции переполняют, в голове уйма материала, который нужно переработать и внедрить в жизнь! Пусть Школа профсоюзного пиарщика продолжится! Выпуску №2 – быть!

ПОЗДРАВЛЯЕМ

На днях свой юбилейный день рождения отметила председатель областной организации профсоюза работников связи **Татьяна Олеговна ШАМИНА.**

Она молодой, инициативный и очень энергичный профсоюзный лидер. Коллеги отмечают ее профессионализм, ответственность, умение быстро и эффективно решать самые сложные вопросы.

Мы присоединяемся ко всем поздравлениям в Ваш адрес, уважаемая Татьяна Олеговна, и желаем вам процветания, вдохновения, новых идей!

И пусть ваш оптимизм, целеустремленность и безграничное обаяние и в дальнейшем спланируют вокруг вас коллег и единомышленников, готовых реализовывать масштабные проекты на благо развития профсоюзного движения!



Конкурсы



Дети рисуют будущую профессию

Молодежный совет областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения подвел итоги конкурса детских рисунков «Кем я буду, когда вырасту?», посвященного Дню защиты детей.

На конкурс прислано 70 работ детей и внуков работников предприятий отрасли Челябинска, Магнитогорска, Аши, Миасса.

Как отметили члены жюри, детские рисунки порадовали яркими красками, непосредственностью и ответственным отношением к выбору профессии.

Главные критерии, которые учитывались при подведении итогов, – раскрытие темы, красочность рисунка, самостоятельность исполнения (без участия взрослых). По-

бедителями в своих возрастных группах стали: Софья Байтулина (7 лет), Лиза Мец (9 лет), Галина Гульназ (12 лет). Призами зрительских симпатий отмечены Соня Нафтолина (4 года), Арсений Соснин (8 лет), Артем Созонов (12 лет).

Победители получили наборы для рисования, всем участникам вручены сладкие призы – шоколад, а родителям (бабушкам и дедушкам) – благодарственные письма.

С каждым годом участников таких конкурсов становится все больше, – отмечают в областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения. – В этом году участие приняли все ППО. Эта хорошая традиция, которую мы будем продолжать и укреплять.



Профсоюзный вуз приглашает

Качественное образование по доступной цене

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

Качественное образование по доступной цене
Свидетельство о государственной аккредитации № 1924 от 13.05.2016 г. Срок действия до 13.05.2022 г.

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ: бакалавриат

- Экономика
 - Финансы и кредит • Экономика труда • Бухгалтерский учет, анализ и аудит
 - Экономика предприятия и организации
- Управление персоналом
 - Управление персоналом организации
- Менеджмент
 - Менеджмент организации • Финансовый менеджмент • Логистика
- Прикладная информатика
 - Прикладная информатика в экономике

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: Экономический колледж

На базе 9 и 11 классов:

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Подготовительные курсы к ЕГЭ
- Профессиональная переподготовка и повышение квалификации

МАГИСТРАТУРА (г. Москва) на бюджетной основе

Стоимость обучения (за год):
очная форма - **55 000 руб.** заочная форма - **40 000 руб.**

Анонс! ОТКРЫТИЕ НОВЫХ НАПРАВЛЕНИЙ

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

- Специалитет
 - Таможенное дело
- Бакалавриат
 - Юриспруденция
 - Государственное и муниципальное управление
 - Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

Прием документов на очную и заочную формы обучения с 25 апреля

г. Челябинск, Свободы, 155/1, приемная комиссия 8(351) 260-61-51
www.ursei.ac.ru vk.com/ursei_chelyabinsk

Лицензия выдана Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, рег. № 1885 от 14.01.2016 г.

Уральский социально-экономический институт (филиал) Академии труда и социальных отношений успешно готовит специалистов в области экономики, финансов и управления уже 42 года.

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 выдавать дипломы государственного образца.

Девиз вуза – «Качественное образование по доступной цене». И поэтому цены на обучение достаточно конкурентны не только в городе, но и

в регионе. Так, например, стоимость обучения на программы высшего образования составляет: очная форма 55 тысяч руб. за год, заочная форма – 40 тысяч руб. за год.

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 этого года будут открыты новые актуальные программы бакалавриата и специалитета: юриспруденция, государственное и муниципальное управление, 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 социально-трудовых отношений.

УрСЭИ позиционирует себя как вуз с профильной специализацией – ориентация на экономику, управление, информационные технологии. Как показывают статистика, выпускники УрСЭИ трудоустраиваются почти в 100% случаях. И это главный критерий для абитуриентов при выборе вуза.

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

Работа в летнюю жару



Наступило долгожданное лето, с которым связаны планы на отпуск, путешествия и активный отдых. Однако, у большинства из нас он не такой уж длинный – две-три недели. А остальное время нам приходится работать в условиях летней жары и духоты, повышенного температурного режима. Как трудовое законодательство регулирует режим рабочего дня и отдыха в жаркое время года? – именно этому мы посвящаем наш Профсоюзный стенд.



Работодатель обязан обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (абз. 4 ч. 2 ст. 22 ТК

РФ). Под условиями труда понимают совокупность факторов производственной

среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

Допустимые условия микроклимата прописаны в СанПиН 2.2.4.548-96.2.2.4 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы», утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 N 21.



ПОКАЗАТЕЛИ МИКРОКЛИМАТА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- температура воздуха и поверхностей
- относительная влажность и скорость движения воздуха
- интенсивность теплового облучения

Температура воздуха в рабочих помещениях в летний период

КАТЕГОРИЯ IA - работы, производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.). Именно к этой категории относится наиболее многочисленная сегодня категория сотрудников офисов. Оптимальная температура для данной категории работ - 23 – 25° С, минимальная - 21 – 22,9° С, максимальная - 25,1–28°С.

КАТЕГОРИЯ IB - работы, производимые стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.). Оптимальная температура для данной категории работ - 22 – 24° С, минимальная - 20 – 21,9° С, максимальная - 24,1–28°С.

КАТЕГОРИЯ IIA - работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механо-сборочных цехах

машиностроительных предприятий, в длинно-ткацком производстве и т.п.). Оптимальная температура для данной категории работ 20 – 22° С, минимальная - 18 - 19,9° С, максимальная - 22,1-27,0° С.

КАТЕГОРИЯ IIB - работы, связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.). Оптимальная температура для данной категории работ 19 – 21° С, минимальная - 16 – 18,9° С, максимальная - 21,1-27,0° С

КАТЕГОРИЯ III - работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной насечкой и заливкой опок машиностроительных предприятий и т.п.). Оптимальная температура для данной категории работ - 18 – 20° С, минимальная - 15-17,9° С, максимальная - 20,1–26°С.

Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин

В целях защиты сотрудников от возможного перегрева при температуре воздуха на рабочих местах выше допустимых величин время пребывания на работе (непрерывно или суммарно за рабочую смену) ограничено.

Температура воздуха на рабочем месте											
Град. С	32,5	32,0	31,5	31,0	30,5	30,0	29,5	29,0	28,5	28,0	27,5
Время пребывания, не более при категориях работ, час											
Ia - Ib	1	2	2,5	3	4	5	5,5	6	7	8	-
Ila - IIb	-	-	1	2	2,5	3	4	5	5,5	6	7
III	-	-	-	-	1	2	2,5	3	4	5	5,5

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН

Модифицировать режим труда и отдыха, чтобы время пребывания на рабочем месте с неблагоприятными производственными факторами соответствовало гигиеническим требованиям



ВЫПОЛНИТЬ ЭТУ ОБЯЗАННОСТЬ МОЖНО РАЗЛИЧНЫМИ СПОСОБАМИ:

- сокращенный рабочий день
- дополнительные перерывы
- оборудование комнаты для отдыха
- перемещение на другое рабочее место
- применение систем местного кондиционирования воздуха
- применение средств индивидуальной защиты, включая защитные кремы, мази, солнцезащитные очки, головные уборы при работе на открытом воздухе и др.
- обеспечение работников питьевой водой

Если работодатель не выполняет свои обязанности, он одновременно нарушает санитарные правила и трудовое законодательство. И если он не ограничивает время пребывания на рабочем месте при повышенных температурах, то для работников возникают сверхурочные часы, так как они работают по инициативе работодателя за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

ДЕЙСТВИЯ ПРОФАКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ (профком и уполномоченные по охране труда):

- провести на рабочих местах замеры температуры поверенным в соответствии с ГОСТ 112-78 термометром
- составить акт о результатах замеров температуры на рабочих местах
- согласовать с работодателем время простоя по причине несоответствия температуры санитарным нормам в соответствии с приложением №3 к СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»
- при несогласии работодателя направить и зарегистрировать уведомление о приостановке деятельности работников, на рабочих местах которых температура отклоняется от нормативной величины в соответствии с приложением №3 к СанПиН 2.2.4.548-96
- проконтролировать оплату времени простоя по причине несоответствия условий труда в соответствии с требованиями ст. 155 или ст. 157 ТК РФ