



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

www.chelprof.ru

№ 2 (418) 16-31 ЯНВАРЯ 2017 г.

E-mail: profred@bk.ru

ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

К 100-летию Профсоюза



стр. 2

VIII съезд ГМПР



стр. 3

Россияне сдадут экзамен



стр. 4

Диалог - дело тонкое



стр. 5

Время отдыха



стр. 8

ПОБЕДЫ ПРОФСОЮЗНОЙ СОПИДАРНОСТИ



Богатым на события, масштабные проекты и мероприятия стал 2016 год для профсоюзного движения Челябинской области. В череде профсоюзных будней были победы и достижения, памятные моменты и интересные факты, как в жизни организаций, так и в судьбе каждого члена профсоюза. Вспомним некоторые из них.

✓ В Учебно-методическом центре стартовала Школа профсоюзного пиарщика. Она ориентирована на профсоюзных работников и активистов, ответственных за информационную работу. Это совершенно новое направление в программе обучения профсоюзных кадров и актива, и сегодня в Год профсоюзной информации Школа становится одним из популярных образовательных проектов.

✓ Федерация профсоюзов проводила выездные семинары-совещания в муниципальных образованиях области, посвященные вопросам охраны труда и правозащитной деятельности профсоюзов.

✓ Федерация профсоюзов и членские организации приняли участие во втором российском кинофестивале «Человек труда» в рамках проекта «Славим человека труда» Уральского федерального округа. Это единственный в истории современной России кинофорум о людях труда.

✓ В 2016 году возрожден конкурс «Молодой профсоюзный лидер». Его учредитель – Федерация профсоюзов области. Организовал конкурс Молодежный совет Федерации.

✓ Челябинская область стала лидером по сбору подписей в поддержку профсоюзной партии «Союз Труда». Из 200 тысяч подписей по всей стране - 7 тысяч собрано профсоюзным активом Челябинской области.

✓ Благодаря солидарной поддержке профсоюзных организаций, широкой информационной кампании в СМИ, организованной пресс-центром Федерации профсоюзов, тема моногородов вынесена на государственный уровень, в частности будущее Бакальского рудоправления. К вопросу судьбы горняцкого Бакала и двадцати тысяч его жителей привлечено внимание власти, работодателей, надзорных органов.

✓ Еще один яркий пример информационной кампании в СМИ, организованной пресс-центром Федерации профсоюзов, по поводу ситуации на заводе златоустовских металлоконструкций. Здесь со стороны администрации были попытки вмешательства в профсоюзную деятельность. У здания управления ЗЗМК был организован одиночный пикет с требованием «НЕТ!» вмешательству в деятельность профсоюзной организации ООО «ЗЗМК».

На следующий день руководство предприятия встретилось с профкомом. Сегодня здесь налаживается конструктивный диалог, а гарантом развития социального партнерства стало вступление и.о. директора и первого заместителя в профсоюз.

✓ Завершился год подписанием двух важных и значимых для южноуральцев документов – Регионального соглашения по минимальной заработной плате и Дополнительного соглашения о продлении на 2017 год Регионального соглашения, заключенного на 2014-2016 годы. Это стало итогом долгих и сложных переговоров по обсуждению содержания каждого пункта.

Благодаря позиции Федерации профсоюзов удалось достигнуть компромисса и продлить действие Соглашения. Сегодня, в сложный социально-экономический период, это позволяет сохранять стабильность в регионе.

О достижениях и самых знаменательных событиях 2016 года в масштабах областных организаций профсоюзов нам рассказали их лидеры. С читателями газеты они также поделились своими планами и перспективами на новый год. Блиц-опрос читайте на 7 стр.

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Факты из истории Профсоюза работников образования Челябинской области

15 января 1917 г. На съезде учителей в г. Челябинске принято решение о создании Педагогического общества взаимопомощи как корпоративно-профессиональной организации. Это общество явилось прообразом профессионального союза.

1 июня 1918 г. Союз учителей вошел в Совет профессиональных союзов Челябинского района.

1922-1934 гг. В Челябинской губернии действует Профсоюз работников просвещения РСФСР (РАБПРОС).

январь 1989 г. Челябинский обком работников просвещения переименован в обком профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1992 г. Создан областной забастовочный комитет.

1997 – 1998 гг. Многотысячные студенческие акции протеста, на которых поднимались вопросы выплаты и повышения стипендий, социальной защищенности студенческой молодежи, взаимодействия власти и студенческих профсоюзов.

1998 г. Впервые подписано трехстороннее Соглашение о взаимодействии между Губернатором Челябинской области, главой города и Советом председателей профсоюзных организаций.

1999 г. Впервые подписано Соглашение о взаимодействии между главой г. Челябинска, ректорами вузов и председателями студенческих профсоюзных организаций.

декабрь 1999 г. Массовые выступления работников образования против отмены пенсий по выслуге.

октябрь 2002 г. Профсоюзная акция протеста, сбор подписей под обращением в адрес Губернатора Челябинской области, Президента и Правительства РФ «За достойную зарплату и социальные гарантии». В результате правительство принимает постановление о повышении с 1 октября 2003 года зарплаты работникам бюджетной сферы на 33%.

ноябрь 2002 г. I конференция профсоюзного студенческого актива области «Роль профсоюзного движения в становлении личности студента».

2004 г. Впервые начала работу Школа молодого профсоюзного лидера на базе ЮУрГУ.

20 октября 2004 г. Всероссийская акция протеста работников бюджетной сферы, сбор подписей с требованием о повышении заработной платы на 50% с 1 января 2005 года. Результат: повышение зарплаты с 1 января 2005 года на 20%, выплата материальной помощи в декабре 2004 года по 1500 рублей, повышение зарплаты на 50% работникам бюджетной сферы в течение 2005 года. Увеличение ставок молодым специалистам на 40%.

2008 г. Проведен I Слет педагогических династий работников образования и науки.

апрель 2010 г. Участие во Всероссийской акции «В каждом живет Учитель».

2011 г. Проведен I Слет руководителей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений Челябинской области «Профсоюзы: защита, инициатива, творчество».

декабрь 2013 г. Открытие областного «Клуба молодых педагогов».

2014 г. Удалось отстоять компенсацию расходов педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, в размере 100% оплаты жилых помещений, отопления и освещения.

2015 г. Челябинская областная организация Профсоюза награждена ведомственной наградой Министерства образования и науки Челябинской области «За вклад в развитие системы образования Челябинской области».

2016 г. I областной конкурс «На лучшие комфортные условия труда преподавателей и сотрудников в профессиональных образовательных организациях Челябинской области».

октябрь-ноябрь 2016 г. Впервые при поддержке министерства образования и науки области организованы курсы повышения квалификации «Актуальные аспекты управления образовательной организацией во взаимодействии с профсоюзом».

2012-2016 гг. В соответствии с указами президента увеличилась заработная плата по разным категориям педагогических работников в среднем от 28 до 55,6 %. Наиважнейшее завоевание - увеличение должностных окладов педагогических работников в 2,5 раза. Это конкретный результат диалога с властью.

К 100—ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА ЗА ДИАЛОГ И РЕЗУЛЬТАТ

В январе 2017 года исполнилось 100 лет со дня создания первого профессионального объединения учителей в Челябинской области. Как менялись подходы в работе профсоюзной организации за вековую историю, а что оставалось неизменным, каковы новые вызовы? Об этом рассказывает Юрий Конников, председатель Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

- Когда в Челябинске в 1917 году создавали Педагогическое общество взаимопомощи, прообраз профсоюза, то его основатели особо подчеркивали, что будут оставаться вне политики. Сегодня профсоюзы также вне политики?

- Думаю, да. Хотя, как говорил Ленин, жить в обществе и быть абсолютно свободным от него нельзя, так что определенные политические процессы на нас влияют. Тем не менее, мы не примыкаем ни к каким политическим течениям. У нас свои принципы и ценности: социальное партнерство, социальная справедливость, профессиональная самодостаточность. А многие ценности – уважение к старшим, стремление к добрым делам – вообще свойственны всему нашему народу. Это и неудивительно, ведь мы – педагоги, и пропагандируем эти вечные человеческие ценности. Сложных вопросов хватает, и ответы мы стремимся найти в диалоге с властью. То, что было в 90-х годах прошлого века, когда работники образования были вынуждены организовывать забастовки, хочется надеяться, не вернется, хотя наш «бронепоезд» стоит на запасном пути.

- Вы упомянули 90-е годы, когда вы входили в состав забастовочного комитета. Получается, тогда диалог наладить не удалось? Почему профсоюз образования решил-ся на забастовку?

- Тогда просто наступил предел человеческого терпения. Согласитесь, мы очень терпеливый народ – если скажут, почему тяжело, обоснуют, объяснят, сколько именно надо потерпеть, тогда люди идут на встречу. Помню, приезжал я в Карабаш, а там учителя на матах лежат в спортзале – худые, голодные... Зарплату порой выдавали плащами копеечными. Понимаете, мы ведь были единым обществом – и педагоги, и чиновники когда-то были пионерами, комсомольцами. А потом наступил этап, когда мы сели, что называется, по разные стороны стола. И забастовка была единственным способом привлечь внимание к нашим проблемам.



Акция «В каждом живет учитель»

- Что из советского опыта профсоюзы утратили, а что удалось сохранить?

- Нет, к счастью, больше так называемого партийного воспитания и безоговорочного послушания партийным директивам сверху – в советское время мы не со всеми вещами соглашались, но были несвободны в своих решениях.

В СССР невозможно было построить карьеру, если ты не в профсоюзе. Сейчас это дело добровольное, осознанное, и при этом нам удалось сохранить численность. Значит, люди нам верят, и это нас обязывает ко многому.

Большое значение имели социалистические соревнования. Это было очень важно для людей. Но в иной форме мы сохранили это соревнование – сейчас тоже подводим итоги, награждаем лучших. Сохранили также дух солидарности, единой команды. В тяжелые годы мы не допустили разобщения, и продолжали формировать настрой на качественную работу. И сейчас наш профсоюз – не просто союз, а объединение профессионалов. Стремимся поддерживать стабильность в коллективах, взаимодействие между поколениями. У нас работает клуб молодых педагогов, сотрудничаем с ветеранами. Даже те, кто уже ушли из школ, чувствуют, что их не забыли. Этому помогают такие акции, как «В каждом живёт учитель».

- Какую функцию профсоюза вы могли бы назвать самой важной?

- Защита социально-экономических интересов педагогов. В диалоге с властью, депутатами – я, кстати, планирую встретиться со всеми депутатами Госдумы нового состава от Челябинской области. Надо продолжить работу над решением актуальных проблем, выводить этот процесс при необходимости на федеральный уровень.

Одна из таких проблем – зарплата педагогов. Она, конечно, выросла, но зачастую за счёт нагрузки. А нагрузка грозит профессиональным выгоранием – это большая проблема, не только медицинская, но и социальная.

- А будут ли менять систему оплаты труда педагогов, вокруг которой столько споров?

- Как пояснили в Министерстве образования России, систему сохранять, но модернизируют. Возвращения к единой тариф-



Встреча с министром образования

ной сетке с едиными должностными окладами по всей России не будет – для этого просто не хватает средств. В Министерстве образования РФ сообщили, что ждут предложения с мест и будут их рассматривать. Но как конкретно будет проходить этот процесс, пока непонятно. Нам надо активно и профессионально участвовать в этих процессах. Кстати, 45 лет работаю в образовании и ни разу не слышал, что средств хватает.

- Какие ещё проблемы привлекают ваше внимание?

- Большое значение приобрела правовая защита, мы участвуем в судебных заседаниях – такого в советское время точно не было. Многие учителя призывают уменьшить бюрократию, необходимость заполнять множество бумаг, выполнять работу, не предусмотренную трудовой функцией (агитировать родителей на выборы, собирать деньги на ремонт и т.д.). Педагог должен учить и воспитывать детей.

- А как вы расцениваете политику оптимизации образовательных учреждений?

- Здесь надо понимать, что оптимизация прежде всего связана с освобождением и распределением средств. Когда требуют 100% выполнения указов о повышении среднего уровня зарплат педагогов, а денег не хватает, сокращают количество образовательных организаций и специалистов, при этом растёт нагрузка. А значит, теряется главный смысл майских указов президента – ведь глава государства в числе целей указывал и повышение уровня образования.

Но при больших нагрузках о каком-то качестве говорить уже не приходится. В итоге получается, кто пахал, тот так и пашет. Даже если педагог и захочет повысить качество своей работы, то просто из-за нагрузки не сможет сделать этого – не хватит у него ни физических, ни моральных сил. Что мы имеем в результате? Решают какие-то временные задачи – по оптимизации, поиску денег, но усугубляются долговременные проблемы – мы теряем посёлковые школы, садики, а в итоге и сами посёлки, «выгорают» педагоги, подвергаем опасности жизни детей и педагогов при перевозках, падает уровень образования и так далее. Поэтому здесь надо ещё работать и работать.



7 октября. «За достойный труд!»

- Есть ли для этого возможности, ресурсы?

- Считаю, что есть. У нас большая армия профсоюзных лидеров и активистов. Благодаря этому мы имеем возможность получать реальную информацию из коллективов. Результат будет, если лидеры грамотные. А обучению профсоюзных лидеров и руководителей организаций мы уделяем особое внимание. Другое дело, что на местах председатель профсоюзной ячейки – работник организации, а значит, зависит от руководителя. Бывает, что у директора корона на голове, но бывает, что и члена профсоюза амбиции зашкаливают. Мы в таких ситуациях всегда на стороне закона, за диалог и результат. И опыт показывает, что такая политика приносит свои плоды. Абсолютное большинство руководителей всех уровней народ мудрый. И я поздравляю наших социальных партнеров с нашим вековым юбилеем, благодарю за взаимопонимание, совместную работу по защите интересов работников образования.

Беседовал Михаил Ильин

Материалы предоставлены областной организацией.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.



ЕДИНСТВО, СОЛИДАРНОСТЬ, СИЛА!

Более 500 делегатов приняли участие в работе VIII съезда Горно-металлургического профсоюза России, который прошел в Москве 25–26 января 2017 года. В течение двух дней со сцены и трибуны съезда, установленной в киноконцертном зале гостиничного комплекса «Космос», звучали отчеты и выступления, шло обсуждение социально-экономических и профсоюзных проблем, важнейших документов съезда и профсоюза.

Вместе с делегатами из металлургических регионов в съезде приняли участие представители ФНПР, Глобального союза IndustriALL, отечественных отраслевых и зарубежных профсоюзов. На форум приехали представители министерств и ведомств, АМРОС, законодательной и исполнительной власти, ведущих компаний и предприятий ГМК. Всего – около 600 человек. Челябинскую область представили 102 человека – одна из самых больших делегаций.

В адрес съезда поступили приветствия председателя правительства РФ Дмитрия Медведева, председателя Совета Федерации РФ Валентины Матвиенко, председателя Госдумы РФ Вячеслава Володина.

«Сегодня горно-металлургические предприятия выпускают продукцию, которая соответствует мировым стандартам и конкурентоспособна на международных рынках. ...В отрасли большое внимание уделяется созданию безопасных условий на производстве, внедрению передовых технологий. В этой работе активно участвуют профсоюзные организации, которые последовательно и настойчиво добиваются достойной заработной платы для горняков и металлургов, повышения жизненного уровня их семей», – говорится в приветствии Дмитрия Медведева.

Окончание на стр. 4



Металлургия: блиц-обзор

«ЭВОЛЮЦИЯ» В РАЦИОНАЛИЗАТОРСТВЕ

В 2016 году фактический экономический эффект от внедрения рационализаторских предложений на Магнитогорском металлургическом комбинате вырос на 24,6% и составил 584,5 миллиона рублей.

Всего за прошлый год экспертными комиссиями по рацпредложениям в структурных подразделениях предприятия рассмотрены 6172 идеи, при этом существенно увеличилась доля предложений, признанных рационализаторскими – с 48,7% до 57,4%.

В 2016 году на Магнитогорском металлургическом комбинате был взят стратегический курс на внедрение в процессы рационализаторской деятельности самых современных информационных технологий с целью сокращения времени от подачи идеи до реализации. Так, для привлечения активных работников к рационализаторской деятельности было разработано мобильное приложение для платформ Android и iOS по сбору идей «Эволюция». Это инновационный IT-проект, впервые внедрившийся на металлургических предприятиях России. В 2017 году это приложение планируется интегрировать с проектно-ориентированным сервисом «Платформа энергоменеджмента», что позволит как повысить количество внедряемых технических идей, так и сократить сроки внедрения рационализаторских предложений.



ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

На Челябинском металлургическом комбинате прошла межзаводская школа доменщиков. Производственным опытом в активном формате обменялись специалисты доменного производства ведущих металлургических предприятий России.

Металлурги ЧМК познакомили коллег с работой доменного производства, которое работает сегодня в составе трех печей. Доменный цех – важнейшее звено в технологической цепи комбината, полностью обеспечивает чугуном сталеплавильный передел. Ежесуточно здесь производят свыше 11 тысяч тонн чугуна.

Межзаводская школа, впервые организованная корпорацией «Чермет» в 2000 году, – традиционная площадка для профессионального общения и обмена производственным опытом. Доклады коллег содержат информацию о технических нововведениях и методах совершенствования технологических процессов, которые только внедряются или уже нашли применение на предприятиях.

В работе межзаводской школы доменщиков, кроме специалистов Челябинского меткомбината, приняли участие представители Магнитогорского, Нижнетагильского, Новолипецкого, Западно-Сибирского металлургических комбинатов, представители предприятия «Тулачермет», компании «Северсталь», а также корпорации «Чермет».



«ЦИНКОВЫЙ» РЕАКТОР В ДЕЙСТВИИ

На Челябинском цинковом заводе в рамках масштабной программы реконструкции производства введен в эксплуатацию реактор №9.

Реакторы гидрометаллургического цеха используются для высокотемпературного довыщелачивания свинцового кека – одного из продуктов переработки вельц-окси.

«Улучшить производственные характеристики оборудования удалось за счет увеличения высоты корпуса, при этом диаметр установки не изменился. Сравнить объем одной единицы оборудования можно с объемом комнаты размерами 5 на 6 м. А вот по принципу действия реакторы похожи на мультиварку с миксером, – рассказал замначальника цеха по производству Константин Козлов. – После того, как пульпа гидратно-свинцового кека поступает в реактор, происходит ее доокисление раствором серной кислотой, нагрев и перемешивание. За счет этого повышается извлечение в раствор ценных компонентов, который идет дальше в технологический процесс».

После замены мощность оборудования возросла на 60%. Из 13 реакторов, работающих в цехе, производственные мощности с 50 до 80 м3 увеличены уже на девяти. Оставшиеся 4 реактора, работающие с момента основания цеха в 1964 г., будут модернизированы в 2017–2018 гг.



metinfo.ru



VIII СЪЕЗД ГМПР. ЕДИНСТВО, СОЛИДАРНОСТЬ, СИЛА!

Начало на стр. 3

«ГМПР является одним из ведущих профсоюзов в ФНПР. Вам есть чем гордиться, у вас много достижений в деле защиты человека труда, хорошо развито социальное партнерство. Надеюсь, что на съезде будут приняты решения, которые



дадут новый толчок для развития вашего профсоюза», – отмечено в видеообращении председателя ФНПР Михаила Шмакова.

Отчитываясь о работе Центрального совета ГМПР, председатель профсоюза Алексей Безымянных проинформировал о наиболее значимых результатах деятельности профсоюза, сделал акцент на проблемах, которые остались нерешенными или возникли совсем недавно и решать которые предстоит уже обновленному составу ЦС ГМПР, всему профактиву в последующие годы. В их числе – повышение уровня заработной платы горняков и металлургов, сохранение рабочих мест и трудовых коллек-

тивов, создание нормальных условий труда, участие в проведении спецоценки условий труда, чтобы не допустить снижения льгот и гарантий работающим в тяжелых условиях, усиление правовой защищенности членов профсоюза, повышение эффективности информационной деятельности. Остаются значимыми направления организационного укрепления профсоюза, увеличения членской базы, консолидации действий всех профсоюзных структур, повышение их активности, работа с молодежью и потенциальными членами профсоюза.

В прениях по основному докладу 12 делегатов поднимали актуальные вопросы, высказывали предложения по повышению эффективности по всем направлениям профсоюзной деятельности. В числе выступивших южноуральцев

– Александр Коротких (заместитель председателя областной организации ГМПР), Елена Смолина (ММК), Мария Кабирова (уполномоченный обкома, г. В. Уфалей). Речь шла о переговорах по заключению ОТС и повышению зарплаты горняков и металлургов, об охране труда, правовой защите, информационной политике, обучении профактива, развитии молодежного движения. Приводились примеры солидарной поддержки первичных организаций. Делегаты признали работу Центрального совета удовлетворительной.

Съезд обсудил и внес изменения в Устав ГМПР. С информацией об этом высту-



пил председатель комиссии ЦС по профстроительству и уставной деятельности Александр Ушков. В прениях выступили 11 человек, в том числе председатель ППО ЧМК Владимир Поносов. Принято решение, что первичные и территориальные организации профсоюза будут работать на основании единого Устава.

Тайным голосованием принято решение о сохранении действующих нормативов перечисления членских взносов по всей структуре органов профсоюза.

Делегаты съезда вновь избрали председателем профсоюза Алексея Безымянных, его заместителями – Светлану Боеву и Андрея Шведова.

Избраны Центральный совет ГМПР – 86 человек, включая 14 южноуральцев, контрольно-ревизионная комиссия ГМПР – 9 человек, ее председателем стал Владимир Поносов, профлидер ЧМК.

Обсуждены и приняты Программа действий ГМПР на 2017–2021 годы, резолюции «Современной металлургии – реальный рост заработной платы», «О солидарности», «Информация – ресурс развития профсоюза». Свои мнения о Программе высказали 23 делегата. Говорилось о необходимости доведения средней заработной платы до уровня 5 ПМ, о проблемах моногородов, актуальных вопросах в области охраны труда и правовой защиты, о контроле соблюдения работодателями трудового законодательства, важности усиления правовой защищенности членов профсоюза через укрепление юридических служб на региональных уровнях. Сделаны акценты на необходимости развития систе-

мы обучения профактива, увеличении числа профсоюзных преподавателей, прозвучал ценный опыт работы с молодежным профактивом. О практике внедрения новаций в организационной сфере рассказал представитель ППО Группы ММК Юрий Днепровский. Тему охраны труда осветила Елена Рамазанова, председатель первички «ММК–Метиз». Вопросам индексации зарплаты посвятил выступление председатель первичной профорганизации «Трубодетали» Егор Цибульский.

Проблемы и перспективы развития информационной работы вместе с другими коллегами отметил профлидер ЧЭМК Олег Дегтярев.

Представители Челябинской областной организации ГМПР были не только в числе выступающих, но и активно участвовали в деятельности рабочих органов съезда. Председатель областной организации Юрий Горанов избирался в состав президиума, профлидер «ММК–Метиз» Елена Рамазанова и заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку работали в счетной комиссии.

После завершения съезда состоялся I пленум ЦС ГМПР. Избран исполком профсоюза – 18 человек. Челябинскую область в нем будут представлять председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов и председатель первичной профорганизации Группы ММК Борис Семенов. Также



избрана финансово-бюджетная комиссия ЦС во главе с Александром Коротких, зам-председателя Челябинской областной организации профсоюза.

ЦИФРЫ И ФАКТЫ

(Из доклада председателя ГМПР А. Безымянных)

Средняя заработная плата по отрасли на декабрь 2016 г. – **62730** рублей, минимальный размер оплаты труда превысил **1,5 ПМ**.

Создана **61** первичная профсоюзная организация. В 2014 г. в ГМПР вошла Крымская территориальная организация.

В ГМПР сегодня работают **11194** уполномоченных по охране труда, **55** технических инспекторов труда, **65** специалистов в области юриспруденции.

Осуществлена правовая экспертиза более **400** проектов законов и иных правовых актов, проведено более **700** комплексных проверок деятельности работодателей, более **60** проверок совместно с органами прокуратуры и более **100** – с федеральной инспекцией труда. При рассмотрении дел в суде **95%** решений принято в пользу членов профсоюза.

Социальный мониторинг

РОССИЯНЕ СДАДУТ ПРОФЭКЗАМЕН

С 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». Он регулирует вопросы подтверждения соответствия квалификации работника утвержденному профессиональному стандарту.



Независимая оценка квалификации (НОК) позволит определить уровень знаний и умений работника, даже если у него нет профессионального образования, пишет «Российская газета». Все, кто успешно сдадут экзамены на оценку квалификации, получают свидетельства о квалификации, которые можно будет предъявлять при трудоустройстве.

Оператором НОК определена автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» Российского союза промышленников и предпринимателей. В составе ее учредителей Минтруд, Минобрнауки, Федерация независимых профсоюзов России. Координацию действий, связанных с оценкой квалификации, осуществляет Национальный совет при Президенте РФ. В его компетенции принятие

решений о создании на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других организаций, представляющих профсообщества, советов по профессиональным квалификациям для проведения НОК по определенному виду профессиональной деятельности.

Независимая оценка квалификации, как подчеркивают в Министерстве труда и социальной защиты РФ, является добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий. Отсутствие у работника сертификата с подтверждением квалификации не может служить основанием для отказа в принятии такого гражданина на работу или для снижения ему заработной платы, поясняют в Департаменте социально-трудовых отношений и социального партнерства аппарата ФНПР. Направление работодателем работников на прохождение НОК осуществляется с их письменного согласия на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Процедуру оценки квалификации оплачивает работодатель, сообщает rosmintud.ru.

Независимая оценка квалификации – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, проведенная центром оценки квалификаций (из Федерального закона №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», принятого Государственной думой 22 июня 2016 г.).

ЗА ДВЕ НЕДЕЛИ ДО СЪЕЗДА

В преддверии VIII съезда ГМПР председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов посетил крупнейшие первичные профсоюзные организации предприятий горно-металлургического комплекса области.

С рабочими визитами председатель побывал на предприятиях Магнитогорска и Челябинска – ММК, «ММК–Метиз», ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК. Вместе с ним в поездках принял участие заведующий организационным отделом областного комитета ГМПР Владимир Ревенку. На предприятиях состоялись встречи с профактивами, профлидерами, делегатами предстоящего съезда. Участники обсудили основные вопросы и содержание документов, которые планировалось обсудить и принять на съезде, в том числе основные пункты проекта Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2017–2021 годы.

Отдельной темой диалога стал проект нового Устава профсоюза – изменения и предложения. Напомним, работа над проектом велась в течение всего прошлого года, ее активными участниками стали представители нашей области. В числе актуальных предложений, поступивших от южноуральцев, например, закрепление в Уставе темы, связанной с институтом доверенных лиц членов профсоюза, который введен в первичной профорганизации Группы ММК.

В ходе встреч состоялись консультации по выработке единой позиции делегации Челябинской областной организации ГМПР на съезде. Также обсуждены задачи, планы и приоритеты работы первичек на первом этапе начавшегося отчетно-выборного периода. Одна из главных тем – кампания по разработке и заключению коллективных договоров, которая в этом году охватит три четверти всех предприятий ГМК области. В связи с этим Юрий Горанов обозначил акценты в ходе коллективных переговоров, которые недавно обсудил президиум обкома ГМПР. В их числе – важность учета норм действующего Отраслевого тарифного соглашения, обязательность индексации тарифов и окладов не реже одного раза в год в связи с ростом потребительских цен в области, необходимость сохранения гарантий и компенсаций работникам после проведения специальной оценки условий труда, экспертная помощь специалистов областной организации профсоюза.

Представители обкома также посетили первички магнитогорского треста «Водоканал» и Александринской горнорудной компании, где встретились с представителями профактива и работодателем. Разговор коснулся вопросов социального партнерства и организационного укрепления профсоюза.

Социальное партнерство

ТРУБОДЕТАЛЬ: ДИАЛОГ – ДЕЛО ТОНКОЕ

Социальное партнерство – это искусство находить компромисс, отметил недавно в интервью председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. А компромисс всегда ценен вдвойне, так как удовлетворяет интересы двух сторон. В АО «Трубодеталь» хорошо знают эту цену: уроки непростых взаимоотношений работодателя и профсоюза не прошли даром. В конце прошлого года на заводе произошли заметные административные перестановки: новым директором по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам назначена Ольга Хотнянская. Это стало для нас поводом встретиться с ней и поговорить об отношении к профсоюзу, соцпартнерстве и социальной политике предприятия, отмеченной, кстати, недавно областными наградами.

Сегодня «Трубодеталь», по информации областных властей, стабильно держится в ряду экономически благополучных предприятий. Об этом говорят и производственные достижения. В прошлом году завод запустил два новых подразделения – участок по нанесению внутреннего антикоррозионного покрытия в 3-м цехе и цех №4 по изготовлению блочно-модульных конструкций. Однако



Фото пресс-службы АО «Трубодеталь»

производственная загрузка нестабильна, и это дает свои особенности. Тем не менее, в плане численности трудового коллектива, как подчеркивает Ольга Хотнянская, сейчас найден определенный баланс, и руководство намерено сохранять его в дальнейшем.

Что же касается социальной политики, то, судя по наградам, «Трубодеталь» в пору ставить в «пример» на уровне всей области. В конце прошлого года предприятие признано победителем регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». А закончившийся действие в прошлом месяце коллективный договор завода стал призером областного конкурса на лучший колдоговор. И особенно отраднo, что за этими достижениями – выстроенное продуктивное социальное партнерство.

Вообще, принципы соцпартнерства на «Трубодедали» сейчас стараются не просто блюсти – к ним, если можно сказать, трепетное отношение. Так, во всяком случае, следует из слов руководства.

– После событий 2014 года мы качественно изменили свою работу с профсоюзом, – говорит Ольга Хотнянская.

Напомним, что 2014 год в отношениях профкома и руководства «Трубодедали» был самым напряженным. Профком активно добивался выполнения требований по индексации зарплаты и оплате за совмещение профессий. В конце 2014 года, после организованных профсоюзом митинга, пикетов и международной акции солидарности, профактивисты «Трубодедали» были отправлены в простой, а уровень членства в первичке резко упал.

– Сегодня с профкомом налажен диалог, есть взаимодействие, и достаточно тесное, – продолжает Ольга Хотнянская. – Когда председатель профкома приходит к нам с коллективными проблемами, мы всегда подключаемся, стараемся совместно решить их. Кроме этого, есть практика еженедельных совещаний с председателем и его участия в информационных встречах с коллективами, где мы рассказываем об изменениях в системе оплаты труда, обеспечении льготами и так далее. У нас также действует социальная карта как форма мониторинга проблем работников в подразделениях. Ей тоже руководствуемся в общении с профкомом. Ведь решение таких проблем – наша общая задача.

Кстати, отнюдь не последним участником событий 2014 года со стороны руководства была, по должности, и сама Ольга Хотнянская. И на естественный вопрос, стало ли это для нее уроком, она отвечает утвердительно:

– И не только для меня. Решение любого сложного вопроса – развивает. Мы поняли, что у профсоюза есть свой взгляд на жизнь коллектива, его нужды, проблемы. Профсоюз часто обращается с такими вопросами, которые, чтобы ответить на них грамотно и полно, заставляют нас – работодателя – дополнительно штудировать законодательство, привлекать экспертов. И это позволяет по-новому взглянуть на предмет, выработать консолидированную позицию и принять более взвешенное решение. Так что могу уверенно сказать, что профсоюз меня многому научил. Кстати, это урок не только для нашего предприятия. Создание в позапрошлом году социального совета на уровне всей «Объединенной металлургической компании», с привлечением профсоюзных лидеров предприятий, тоже следствие тех событий. На утвержденных советом задачах и принципах взаимодействия первичных профорганизаций и работодателя мы сегодня выстраиваем всю работу.

Окончание на стр. 6

Безопасный труд

ПСИХИЧЕСКИ ЗДОРОВ – ДОПУЩЕН К РАБОТЕ

Одним из важных условий безопасного производства является психическое здоровье работника. Если человек не страдает душевными расстройствами, то и вероятность того, что он может повести себя на рабочем месте неадекватно, минимальна. Для горно-металлургической отрасли, где пятая часть работников трудится в условиях повышенной опасности, это особенно важно, ведь от действий таких людей без преувеличения зависит жизнь других, трудящихся рядом.

Но вот проблема: в Челябинской области, передовом промышленном регионе, лишь немногие работодатели знают о своей обязанности убедиться, здоров ли психически работник. А если кто и в теме, то часто неверно понимает соответствующие нормативные требования. Таков вывод технических инспекторов труда Федерации профсоюзов области и обкома ГМПР, которые уже давно и активно «мониторят» эту тему.

Для предупреждения несчастных случаев и иных нарушений на производстве вследствие психических расстройств и заболеваний работников в трудовом законодательстве предусмотрено их **обязательное психиатрическое освидетельствование (ОПО)**. Так, в статьях 212 и 213 Трудового кодекса РФ говорится об обязательности такой процедуры не реже одного раза в 5 лет. ОПО за счет средств работодателя должны проходить работники, осуществляющие отдельные виды деятельности. Это деятельность, в том числе связанная с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов).

Конкретные перечни опасных вредных факторов и профессий и видов деятельности, допуск к которым требует прохождения работниками ОПО, указаны в постановлении Правительства РФ от 28 апреля 1993 года №377. В числе вредных факторов и веществ, например, продукты коксования, никель и его соединения, промышленные и сварочные аэрозоли, взрывчатые вещества, производственные вибрация и шум, постоянная повышенная/пониженная температура, физические перегрузки. А в числе видов деятельности – работы на высоте и под землей, работы на штамповочных прессах и связанные с деятельностью газоспасательных служб, работы, непосредственно связанные с движением поездов и транспорта, в том числе внутризаводского. Как видим, перечни охватывают внушительный спектр работ и профессий, относящихся к горно-металлургической отрасли.

Укажем еще одно постановление Правительства РФ – от 23 сентября 2002 года №695. В нем расписаны порядок и правила прохождения ОПО, которые, подчеркнем, существенно отличаются от порядка проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Именно об этих постановлениях и их содержании чаще всего не знают работодатели. И не только они.

– Анализ обращений, поступающих к нам, а также опыт общения с разными специалистами показывают, что в настоящий момент у нас в области есть серьезный пробел как со стороны специалистов по охране труда, так и со стороны медицинских организаций в понимании системы организации и проведения психиатрических освидетельствований, – говорит главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области Сергей Ярушев. – Отсюда ложное мнение, что эту процедуру работники проходят. Работодателями часто вместо заключения по результатам освидетельствования от работника принимается справка из психиатрического диспансера о том, что он не состоит на психиатрическом учете. Такой подход недопустим и является нарушением нормативных требований охраны труда. Осмотр врача-психиатра в рамках обязательных медосмотров тоже не отменяет обязанности работодателя организовать психиатрическое освидетельствование. Работник должен проходить именно освидетельствование, если в его работе присутствуют факторы или виды деятельности, указанные в постановлении 377.

Федерация профсоюзов области обратилась в областной Минздрав с просьбой разъяснить, где и как работают врачебные комиссии, организующие ОПО, и в каких учреждениях области можно пройти эту процедуру. Буквально на днях, в последних числах января был получен ответ замминистра, в котором приведен список таких учреждений. Однако у профсоюзных инспекторов труда еще много вопросов.

– Мониторинг ситуации, в том числе документов, подводит к выводу, что на сегодняшний день обязательное психиатрическое освидетельствование должным образом, так, как установлено в постановлении 695, у нас в области не проводится. То есть, повторю, не выполняются государственные нормативные требования охраны труда, – подчеркивает Сергей Ярушев. – Проблема налицо, и ее надо решать, в том числе на информационном уровне, вести разъяснительную работу.

Добавим, что за допуск к работе работника, не прошедшего ОПО, работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Установленный штраф для должностного лица – от 15 до 25 тысяч рублей, для юрлица – от 110 до 130 тысяч рублей за **каждого** работника. Судебных дел по нарушениям в этой сфере сегодня все больше. Сумма штрафов, наложенных на энергокомпании, металлургические заводы и другие организации, уже составила миллионы рублей. Но главное – это угроза жизни. Из-за психически нестабильного состояния работников, вовремя не прошедших ОПО, в стране и мире регулярно происходят несчастные случаи. Результат – сотни погибших.

Алексей Лаптев

Из ответа замминистра здравоохранения области на письмо областной Федерации профсоюзов:

«На территории Челябинской области вопросами обязательного психиатрического освидетельствования занимаются 4 медицинских организации..., оказывающих специализированную психиатрическую помощь в амбулаторных условиях: ГБУЗ «Областная клиническая специализированная психоневрологическая больница №1», ГБУЗ «Областная психоневрологическая больница №5», ГБУЗ «Областная психиатрическая больница №7», ГБУЗ «Областной психоневрологический диспансер». Кроме того, обязательное психиатрическое освидетельствование проводится в городских и центральных районных больницах Челябинской области».



ПСИХИАТР
НАРКОЛОГ

РЕЖИМ РАБОТЫ

ВРЕМЯ РАБОТЫ
Понедельник – Четверг
10⁰⁰ – 18⁰⁰ 08⁰⁰ – 16⁰⁰
Область №12 по 12⁰⁰
Медицинская организация



Социальное партнерство

ТРУБОДЕТАЛЬ: ДИАЛОГ – ДЕЛО ТОНКОЕ

Начало на стр. 5



И в ближайшем будущем, как заверила директор по персоналу, политика взаимодействия с профсоюзом не изменится. Остается действующим принятое в конце 2014 года соглашение о взаимодействии, в соответствии с которым регулярно реализуется план совместных с профкомом массовых мероприятий.

Как восстановим разрушенное?

Единственный негативный момент – по-прежнему низкий уровень профчленства. Сейчас он составляет 27% коллектива – после 2014 года первичка так и не восстановилась в прежнем количестве, и «Трубодеталь» остается аутсайдером по профчленству среди всех предприятий холдинга. И это особенно контрастирует с социальными достижениями завода. Правда, эти проценты, по словам председателя профкома Егора Цибульского, составляет железное ядро – самые стойкие активисты, по-настоящему верные профсоюзу. Но и в профкоме, и в руководстве согласны, что для эффективного представительства интересов работников в профсоюзе должен быть как минимум 51%. Егор Цибульский видит причину в опасении людей, оставшемся с 2014 года: в случае конфликтной ситуации на них «снова начнут давить». Со своей стороны работодатель заявляет о готовности содействовать в решении вопроса.

– Мы вступлению в профсоюз не препятствуем и об этом постоянно говорим работникам, – подчеркнула Ольга Хотнянская. – Мы готовы продолжать практику совместных с профкомом информационных встреч с коллективами, социального мониторинга и совместного решения проблем работников. У руководства завода есть хороший опыт повышения корпоративной вовлеченности, когда руководитель подразделения заинтересован в решении трудовых проблем работников. Я думаю, и проблему профчленства коллегам из профсоюза можно было бы решить так же, при участии председателей цехкомов.

Сейчас на предприятии продолжают

поиск и обсуждение путей совместного решения вопроса профчленства. Одна из форм взаимодействия, предложенная председателем профкома, уже внедрена. Это обязательное знакомство всех работников, принимаемых на работу, с профсоюзом. Кстати, соответствующее распоряжение направлять людей в профком на ознакомительную беседу было дано кадровой службе сразу после нашего разговора с директором по персоналу. Сегодняшний настрой работодателя – во всяком случае, его официальная позиция – дает основание надеяться, что социальное партнерство на предприятии продолжит развиваться и принесет выгоду всем сторонам: работникам – достойный уровень гарантий и льгот, работодателю – социальную стабильность как залог высокопроизводительного труда, а профсоюзу – увеличение профчленства, чтобы достойно представлять и отстаивать интересы коллектива.

Позиция Москвы

Добавим, что аналогичную позицию высказывают и в «Объединенной металлургической компании». Мы связались с представителем «ОМК», руководителем направления по работе с трудовыми коллективами Петром Грейдингом и попросили его прокомментировать сегодняшнюю политику холдинга в отношении социального взаимодействия.

Он рассказал, что основная площадка для диалога между работниками и работодателями – созданный в «ОМК» социальный совет, в который входят председатели первичных профорганизаций и директора по персоналу предприятий, а также представители самой «ОМК». Ближайшие задачи совета – собрать информацию о проблемах работников в формате социальной карты и наладить социальное партнерство на уровне начальник цеха – предцехком, чтобы оперативнее решать проблемы работников.

– Мы стремимся наладить эффективное партнерство с профсоюзом, – подчеркнул Петр Грейдинг. – Современному производству нужны вовлеченные, заинтересованные сотрудники. Поэтому у нас общая задача: выявлять и решать

Фото пресс-службы АО «Трубодеталь»



проблемы, мешающие человеку получать удовлетворение от своего труда. Отношение работника к своей работе и к работодателю зависит от множества факторов. Например, нужно повышать эффективность взаимодействия между руководителями и подчиненными, убирать барьеры, постоянно совершенствовать условия труда, повышать прозрачность карьерных возможностей, вовремя и по достоинству отмечать заслуги. И здесь профсоюз незаменим, так как он независим и может доносить до руководства, в том числе высшего, то, что беспокоит людей.

В «ОМК» постоянно «мониторят» уровень профчленства на предприятиях, считая его одним из социальных индикаторов.

– На мой взгляд, единственный путь повышения профчленства – системно налаженная работа по решению проблем работников и регулярное информирование о ней коллектива. Мы готовы помогать профлидерам в этом вопросе. В том числе готовы предоставлять слово профсоюзу в нашей корпоративной прессе. Залогом социальной стабильности является постоянный диалог работодателя с сотрудниками: нужно информировать о положении дел на предприятии, своевременно узнавать о проблемах людей. Конечно, эта задача становится проще, если в ее решении участвует профсоюз, – отметил Петр Грейдинг.

Владимир Широков

ПОСТСКРИПТУМ

председателя профкома
Егора Цибульского:

– Считаю, что наши сегодняшние отношения с работодателем можно назвать социальными. Есть диалог в переговорах по колдоговору, по уровню гарантий и льгот, по оценке условий труда, по другим направлениям. Вижу готовность руководства идти навстречу в совместном решении социальных значимых вопросов. И все же, уверен, еще есть моменты, в которых мы могли бы работать результативнее, с большим взаимопониманием. Я имею в виду и оплату труда, и более активное участие администрации в решении проблемы профчленства, через реальные меры на местах – в цехах, сменах, бригадах. Упомяну и отношение к профактивистам: сейчас руководством поднят вопрос о сокращении одного из них, моего заместителя. Хочется видеть в работодателе по-настоящему делового и открытого партнера, за словами которого всегда конкретное действие.



Наши права

КОГДА НАЧАЛЬНИК ГРОЗИТ УВОЛЬНЕНИЕМ

Рубрику ведет главный юрисконсульт обкома ЛЮДМИЛА МЕЩЕРЯКОВА

– Пришел новый начальник цеха, отношения с ним у меня не сложились. В последнее время он все чаще предлагает мне уволиться по собственному желанию. Или, говорит, уйдешь «по статье». Я на предприятии работаю давно, и уходить не хотелось бы. Что мне делать в такой ситуации, как я могу себя защитить? – спрашивает член ГМПР А. Петров (г. Златоуст).

Ситуация, в которой вы можете оказаться, к сожалению, не нова. Такое случается не только с «нерадивыми» работниками. Предложение уволиться по собственному желанию, с альтернативой увольнения «по статье», может поступить работнику и без видимых на то причин. Как показывает практика, в этой ситуации увольнения избежать трудно. Но если вы добросовестно выполняете свои обязанности и уверены в своей правоте, то у вас есть возможность защититься.

Отметим, что если работник отказывается от увольнения по собственному желанию, у работодателя всегда есть другой вариант – увольнение по инициативе работодателя, то есть по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса РФ. Оснований для увольнения по указанной статье более десяти. Чаще всего работодатель прибегает к увольнению работника за его виновные действия. В числе таких действий: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, неоднократное неисполнение ра-



ботником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

Рассмотрим подробнее каждый из этих случаев.

Понятно, чтобы избежать увольнения за прогул или появление на работе в нетрезвом виде, в первую очередь необходимо не допускать подобных нарушений. При этом напомним, что прогул – это отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня или более 4 часов подряд без уважительных причин. Необоснованное обвинение работодателя в нахождении работника на работе в состоянии алкогольного опьянения можно опровергнуть результатами медицинского освидетельствования, которое проходят в специализированных медучреждениях (в тот же день, когда произошел данный случай).

Чтобы не давать повода для увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии хотя бы одного дисциплинарного взыскания, предлагаем внимательно почитать действующие на предприятии Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР). В Правилах обратите внимание на существующий режим рабочего времени: время начала и окончания рабочей смены, предсменных совещаний, наличие и время начала и окончания регламентированных перерывов, в том числе на обед, порядок ухода в отпуск, оформление отгулов и другие моменты, связанные с поведением работника. В ПВТР их множество. На некоторых предприятиях ПВТР запрещают выход на работу после употребления спиртного, устанавливают обязанность работника извещать работодателя о наступившей временной нетрудоспособности. ПВТР надо тщательно изучить и, конечно, стараться их соблюдать. Любой невыход на работу или преждевременный уход с нее (даже на полчаса), использование отгулов, донорских дней – все должно быть с разрешения руководства, и все надо оформлять письменно.

Продолжение следует

КОДЕКСЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТРУДОВОЙ
КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

В Челябинской области установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в IV квартале 2016 года.

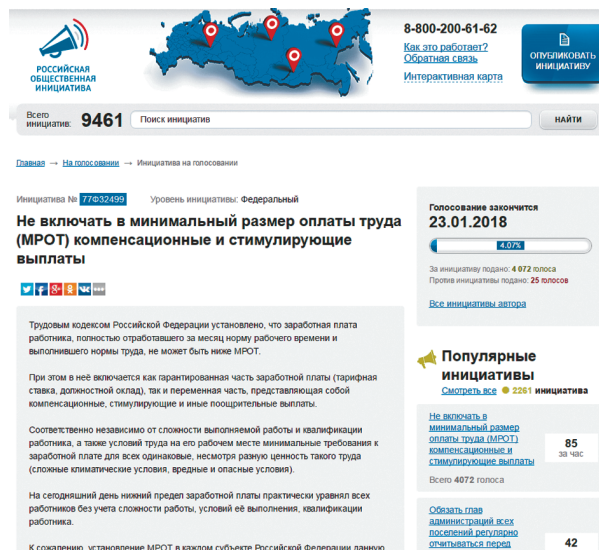


На одного человека величина прожиточного минимума составила 8 984 рубля. Для трудоспособного населения – 9 616 рублей, для пенсионеров - 7 459 рублей, для детей - 9 158 рублей.

ИНИЦИАТИВА ПРОФСОЮЗОВ

100 ТЫСЯЧ «ЗА!»

Примите участие в голосовании за инициативу РОСПРОФЖЕЛ «Не включать в минимальный размер оплаты труда (МРОТ) компенсационные и стимулирующие выплаты». Голосование проводится на портале «Российская общественная инициатива».



Предлагается ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации дополнить нормой, согласно которой в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

«Причина, по которой РОСПРОФЖЕЛ выступил с данной инициативой, связана с тем, что, согласно действующему законодательству, нижний предел заработной платы практически уравнивал всех работников без учета сложности работы, условий её выполнения и квалификации. Установление МРОТ в каждом субъекте Российской Федерации данную ситуацию корректирует незначительно, а трудовое законодательство дает право работодателю отказаться от выполнения региональных норм по минимальной оплате труда», - сообщил главный

правовой инспектор труда профсоюза Яков Купреев.

Практический результат от принятия инициативы РОСПРОФЖЕЛ: повышение уровня гарантированной части заработной платы (тарифной ставки, должностного оклада), более справедливые условия оплаты труда и дифференцированный подход к ней в зависимости от условий труда и квалификации работника.

По итогам голосования должно быть принято решение: «Установить в ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, то есть размеры тарифных ставок, должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ».

Предложение профсоюза размещено на сайте Российской общественной инициативы. Здесь можно проголосовать. Участники голосования должны быть зарегистрированы на сайте госуслуг (<https://esia.gosuslugi.ru/>). Для того, чтобы эта инициатива РОСПРОФЖЕЛ стала законопроектом, необходимо набрать 100 тысяч голосов «За!».

Ваш голос может стать решающим!

«По итогам голосования должно быть принято решение: «Установить в ст.133 ТК РФ, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

ПОЗДРАВЛЯЕМ !

На днях свой юбилейный день рождения отметит председатель областной организации профсоюза работников культуры Татьяна Васильевна МАЛИНОВСКАЯ.

Поздравляем Вас с этой замечательной датой! Желаем крепкого здоровья, прекрасного настроения, побольше радостных мгновений в жизни, творческих успехов и новых достижений! Оставайтесь всегда такой же позитивной и жизнерадостной!



<http://www.chelprof.ru>

Федерация Независимых Профсоюзов России и Пенсионный фонд России в рамках Соглашения о взаимодействии по вопросам развития обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации договорились для полноты учета пенсионных прав застрахованных лиц, повышения ответственности и ускорения процесса подготовки к назначению пенсии рекомендовать членским организациям ФНПР провести работу по оказанию содействия территориальным органам ПФР по заключению соглашений об информационном взаимодействии с работодателем.

На сайте Федерации профсоюзов области в рубрике «Социально-экономическая работа» размещены необходимые документы.

БЛИЦ—ОПРОС

Начало на стр. 1

Нина Ковальчук, председатель областной организации профсоюза работников здравоохранения:

- 2016 год был стабильным для нас. Удалось не допустить снижения уровня заработной платы, более того, 9 млн рублей возвращены в результате перерасчета неправильно начисленной заработной платы. Сохранены все льготы и компенсации работающим во вредных и опасных условиях труда по результатам СОУТ. Значимым стало решение кадрового вопроса. В результате совместной работы с комитетом социальной политики ЗСО в области принят закон о единовременной выплате в размере 500 тысяч рублей фельдшерам, приехавшим работать в сельскую местность. Это очень весомый вклад в укрепление кадров на селе. По инициативе комиссии по защите прав врачей областной организации профсоюза ФОМС разработана методика дифференцированной оплаты труда работников скорой помощи. С 2017 года они будут получать заработную плату с учетом этой методики.

В течение прошлого года мы целенаправленно занимались оздоровлением наших работников. Подписано соглашение с курортом «Кисегач» о предоставлении льготных условий для наших членов профсоюза. В целом, год был успешным и результативным.

Юрий Горанов, председатель областной организации Горно-металлургического профсоюза:

- Мы прожили год насыщенно, динамично. Было много и событий, и мероприятий, заметных, значимых, имевших резонанс. Каждый год мы стараемся сделать тематическим, чтобы был единый вектор в работе, усилиях, чтобы бить в одну точку, нацелившись на конкретные проблемы. 2016 год мы объявили Годом профсоюзного контроля спецценки условий труда. В рамках этого действовали по направлениям: непосредственная работа с первичками, организация обучения, обмена опытом, создание учебных пособий, информационное сопровождение. Результатом были активизация участия профсоюза и работников в процедурах СОУТ, более объективные подходы работодателей в организации спецценки и подведении ее итогов. Другой темой года стала отчетно-выборная кампания. Мы подвели итоги пятилетней деятельности, произошли существенные структурные изменения, в наши ряды влились свежие силы. Финалом этих событий на региональном уровне стала конференция областной организации, а на всероссийском – съезд ГМПР в

Москве 25–26 января. 2016 год был годом массовых мероприятий и акций солидарности. Коллективными действиями, связанными с проблемами Бакала и Бакальского рудоправления, нам удалось поднять тему моногородов на всероссийском уровне, обратить на нее внимание властей, государственных органов.

Олег Косых, председатель областной организации профсоюза работников АСМ:

- 2016 год отмечен маленькими, но значимыми победами. В областной организации появилось положение об индексации заработной платы. Разработано оно в качестве приложения к коллективному договору в ППО ОАО «АЗ «Урал». В прошлом году впервые за долгие годы не было задержек по выплате заработной платы (особенно это актуально для ЧТЗ и Уралавтоприцепа), перечислению профвзносов. Год профсоюзной информации мы открыли выпуском агиток, которые посвящены профсоюзным победам 2016 года в масштабах региона, завода. В наступившем году акцент будет сделан на информационную работу и укрепление достигнутых договоренностей с социальными партнерами.

Татьяна Шамина, председатель областной организации Общественной организации Профсоюза работников связи России:

- Прошлый год был для нас насыщенным различными мероприятиями: профессиональные конкурсы, выездной семинар для председателей ППО, спортивные события, поход молодежи на Таганай. Самые значимые – запуск в работу сайта областной организации и победа ППО «Челябинский ОТПЦ» в областном конкурсе «Лучший коллективный договор». В 2017 году планируем провести конкурс «Лучший агитационный буклет» и принимать активное участие во всех профсоюзных мероприятиях, проводимых ФНПР, ЦК, Федерацией профсоюзов области.

Василий Спиридонов, председатель областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения:

- 2016 год для нас стал юбилейным. Областная организация отметила 75-летие со дня образования. Мы провели торжественное мероприятие, где профсоюзные лидеры и активисты были отмечены грамотами и благодарственными письмами от наших социальных партнеров, Центрального

комитета, Федерации профсоюзов. Продолжили нашу работу по организации семинаров с участием сторон соцпартнерства. Тема у нас одна – эффективное социальное партнерство. Уже полтора года мы бьемся с восемью муниципальными образованияами, где со стороны местной власти и работодателей идет откровенное игнорирование и даже противодействие профсоюзной деятельности. Нам помогают министерство строительства и инфраструктуры области, Федерация профсоюзов, эти вопросы по нашей инициативе рассматриваются на заседаниях отраслевой и областной трехсторонних комиссий. Мы обратились за помощью к губернатору области. Надеемся, что все эти меры будут иметь конкретный результат. Наши ближайшие планы – продолжить эту работу. Также готовимся к смотр-конкурсу на лучшую организацию отдыха работников и членов их семей. Можно сказать, что мы его возрождаем спустя десять лет. И, конечно же, особое внимание мероприятиям в рамках Года профсоюзной информации.

Андрей Бабинцев, председатель Дорпрофжел ЮУЖД:

- Прошлый год у нас прошел под девизом «Год первичной профсоюзной организации». В отчетно-выборную кампанию, которая завершилась в конце 2015 года, у нас на полигоне дороги из 215 председателей первичных профсоюзных организаций впервые были избраны 62 человека. Поэтому первоочередной задачей стало обучение новых профлидеров. Для координирования работы и оказания практической помощи за каждым выборным и штатным работником Дорпрофжел были закреплены первичные профсоюзные организации. Завершился процесс семинаром обучением выборных и штатных работников Дорпрофжел. Год профсоюзной информации в РОСПРОФЖЕЛ проходит под девизом «Каждый профактивист – информационный работник профсоюза». Основной акцент мы будем делать на организацию этой работы в первичках. Продолжая использовать традиционные формы и методы информационной работы, планируем проводить обучающие семинары, конкурсы на лучшую организацию информационной работы в ППО, лучшего обозревателя профсоюзных новостей, активнее вовлекать в информационную деятельность молодежь. Продолжим работу по внедрению современных средств коммуникации: интернет-сайт, соцсети, информационные плазменные панели, интерактивные доски.



ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работник имеет право на отдых. Это время необходимо для восстановления затраченных сил, физического и душевного равновесия, удовлетворения личных потребностей и интересов. Право на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ, согласно которой «работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск». Правила предоставления времени отдыха определяются Трудовым кодексом РФ.

ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА (ст. 107 ТК РФ)

перерывы в течение рабочего дня (смены)	→ от 30 минут до 2 часов после 4 часов работы
ежедневный (междусменный) отдых	→ продолжение 12-16 часов. Это время с момента окончания работы до ее начала на следующий день (смену). Устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и зависит от продолжительности рабочего времени.
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)	→ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ)
нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ)	→ 1- 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы 7 января – Рождество Христово 23 февраля – День защитника Отечества 8 Марта – Международный женский день 1 Мая – Праздник Весны и Труда 9 Мая – День Победы 12 июня – День России 4 ноября – День народного единства
отпуск	→ 28 календарных дней

ПЕРЕРЫВЫ (ст. 108, 109 ТК РФ)

- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. В рабочее время он не включается.
- Время перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

- ✓ Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

- ✓ Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ) не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если у работающей женщины два ребенка и более, продолжительность перерыва для кормления – не менее одного часа. Перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.



ВАЖНОЕ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ВЫХОДНЫЕ ДНИ (ст. 111 ТК РФ)

При пятидневной рабочей неделе – 2 выходных дня, при шестидневной – 1 выходной. Общий выходной – воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.



ВАЖНОЕ

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫХОДНЫЕ ДНИ

- Для ухода за детьми-инвалидами одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

ОТПУСК

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
✓ По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей не может быть меньше 14 календарных дней.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК (ст. 116 ТК РФ)

- предоставляется сверх общей продолжительности основного отпуска
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
 - работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ)
 - работникам с ненормированным рабочим днем
 - работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Фото из Интернет-ресурса



**Юридический отдел Федерации профсоюзов
Челябинской области**
Тел.: 8(351)266-62-27, 263-84-67
Вопросы юристу можно задать на сайте www.chelprof.ru
ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ
ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ БЕСПЛАТНАЯ