



# ВЕСТИНИК ПРОФСОЮЗОВ

Ежемесячник. Издаётся с ноября 2001 года  
31 ИЮЛЯ 2015 Г. • № 7 (161)

Свердловской области

www.fnpr.org

**Международный форум «Инновации в профсоюзах-2015»** прошел на базе Федерации профсоюзов Свердловской области 8-10 июля. В Екатеринбург приехали профсоюзные лидеры и активисты разных регионов России (Алтайский, Пермский и Краснодарский края, Московская, Кировская, Тюменская, Псковская, Челябинская, Оренбургская, Архангельская, Мурманская, Курганская области, республики Удмуртия, Кабардино-Балкария и др.). На форуме были представлены отраслевые общероссийские профсоюзы: «Роспрофжел», работников лесных отраслей, атомной энергетики и промышленности, государственных учреждения и общественного обслуживания, здравоохранения, гражданского персонала Вооруженных сил России, Горно-металлургического профсоюза России и др. В работе форума принял участие заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Сергей Некрасов.

Напомним, что организаторами ежегодного форума «Инновации в профсоюзах» выступают ФПСО, Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов УрФО, газета «Солидарность» при участии представителей ФНПР, Международной организации труда (МОТ), Академии труда и социальных отношений (АТИСО).

В этом году форум открылся 8 июля совещанием «Социально-трудовые аспекты в моногородах. Обеспечение занятости в период экономического спада», во время которого обсуждались особенности рынка труда «закрытых» городов, общие для них острые проблемы. Опытом работы обменялись председатели целого ряда первичек Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

9 июля стал самым насыщенным днем работы форума «Инновации в профсоюзах-2015» и включил в себя научно-практическую конференцию, ее секции, пленарное заседание, панельные дискуссии. Самый живой интерес участников форума вызвал анализ поведения, методов и тактик агрессивного настроенного к профсоюзной организации работодателя, его действий, направленных на ослабление и (или) ликвидацию первички, а также рецепты противодействия такому поведению экс-партнеров и предупредительных мер, укрепляющих профорганизацию. Первая секция форума и круглый стол были посвящены этим вопросам стрессоустойчивости профсоюзов от технологий коммуни-



каций с рядовыми членами до биллинговой системы удержания взносов с банковских карт (Е-Профсоюз); обсуждению идеи создания групп быстрого реагирования «профсоюзный спецназ» по поддержке первичек, находящихся под внешним давлением; обобщению практики профорганизаций разных регионов России, против которых было организовано давление по выходу работников из профсоюза.

Участники второй секции разбирались с инновациями в правозащитной и организационной деятельности профсоюзов, вопросах охраны труда. Им были презентованы решения судов по СОУТ, взысканию профсоюзом судебных издержек с работодателя и т. д.

На третьей секции главными стали идеи и опыт в сфере соцпартнерства и оргайзинга, мотивации актива и членов профсоюза к непосредственному участию в деятельности профсоюзной организации, в т. ч. в коллективных действиях.

В завершающий день «Инноваций в профсоюзах-2015» каждому участнику была предоставлена возможность высказать свою оценку форума, его итогов и подробнее познакомиться с некоторыми проектами ФПСО: тематической сменой «Профсоюз», конкурсом «Рабочая песня», IT-проектом электронного профучета и коммуникаций Е-Профсоюз.

Елизавета ВАДИМОВА.

## КАЧГОК: ИТАЛЬЯНКА



**Из доклада на форуме «Инновации в профсоюзах-2015» «Организационные аспекты работы по правилам» заместителя председателя первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий». Владимира ПОМАЗКИНА.**

На форуме «Инновации в профсоюзах-2014» были приняты Рекомендации по обеспечению устойчивости профсоюзных организаций в условиях отказа работодателя от лояльных отношений с профсоюзом. В числе прочих мероприятий упоминалась и возможность организации «работы по правилам». Первичная профорганизация «Качканар-Ванадий» делала это в 2007, 2013, 2015 гг. Наш опыт можно изучать, брать за основу для разработки собственных мероприятий, но нельзя бездумно копировать, применять как шаблон. В обязательном порядке должна учитываться специфика конкретного производства и данного трудового конфликта. В каждой из трех «итальянок» были особенности, какие-то меры использовались в одном случае и не использовались в другом.

Суть «работы по правилам» понятна, она следует из самого наименования организующих действий и включает в себя строгое соблюдение работниками действующих норм и правил, установленных в рабочих инструкциях, инструкциях по охране труда, технологических картах и др. рабочей документации. Т. е. в таких действиях нет ничего противозаконного. И в этом есть сила и неуязвимость тех, кто применяет такую технологию. Ее эффективность зависит от количества задействованных в ней работников и от слаженности их действий, поэтому важно качественно провести информационную и агитационно-пропагандистскую работу в трудовом коллективе.

За что агитировать? Одна из самых важнейших составляющих - актуальность, злободневность поднимаемой проблемы для всех или большинства работников. Она должна быть понятна и близка работникам. К примеру, если мы обозначим в качестве цели - обеспечение устойчивости профсоюзной организации, то при всей ее действительной актуальности она не найдет должного отклика у большинства работников. Ситуация на производствах такова, что придумывать особо ничего и не нужно: безопасность труда работающих, уровень оплаты труда, сохранение рабочих мест - это общие проблемы для большинства предприятий горно-металлургического комплекса страны и не только для них. Вот поле нашей деятельности и это наша повседневная работа, работа профсоюза.

Конечно, все вышеперечисленные проблемы работников должны в первую очередь решаться в переговорном процессе. Но когда этого не происходит, нет конструктивного диалога, права работников нарушаются, их интересы не учитываются, когда работодатель не хочет слышать аргументы профсоюза в защиту работников - только тогда возникает ситуация, в которой в качестве инструмента профсоюзной работы используется «работа по правилам».

Когда определились с целями акции, необходимо донести их до сведения максимального числа работников: информировать коллектив о том, что сделал и продолжает делать профсоюз для урегулирования назревающего конфликта. Традиционные средства информирования (публикации в профсоюзных и иных изданиях, СМИ, вывешивание информации на профсоюзных стендах, проведение очных встреч (собраний) с членами профсоюза) нужны, но недостаточны для охвата информацией большинства работников. Поэтому мы применяем адресные обращения, передаваемые индивидуально члену профсоюза, с обратной связью. Печатаем, например, 5 тыс. экз. информационных листов. В конце листа имеется отрывная часть - «Расписка», где написано: «Я, Иванов И. И., ознакомлен с требованиями (предложениями) профсоюзного комитета», дата и подпись.

(Окончание на стр. 2)

### КОРОТКО О ГЛАВНОМ

#### ЧТО БУДЕМ ТРЕБОВАТЬ 7 ОКТЯБРЯ

22 июля в видеорежиме состоялось заседание Исполкома ФНПР.

Утверждена идеология Всемирного дня коллективных действий профсоюзов за достойный труд в 2015 г.: основным девизом всех профсоюзных акций 7 октября по всей стране станет «За справедливую бюджетную политику! Нет произволу финансистов!». Исполком рекомендовал проводить митинги, собрания и другие формы участия в акции «с учетом конкретных обстоятельств, связанных с социально-экономической ситуацией в регионе или отрасли».

Также принято решение о созыве Генерального Совета ФНПР 28 октября. Оно станет торжественным: в повестку заседания Генсовета в числе прочих вопросов включены «О 25-летию Федерации Независимых Профсоюзов России и 110-летию профсоюзов России».

#### ИНЖЕНЕРЫ БУДУЩЕГО-2015

19-26 июля прошел V Международный форум «Инженеры будущего 2015». В нем приняли участие представители ФПСО.

Среди 1100 участников форума - инженеры России, Казахстана, Израиля, Гватемалы, Испании и др. стран. 20-24 июля на форуме работала профсоюзная площадка, где в числе спикеров выступили секретарь ФПСО по управлению проектами Алексей Слязин и председатель профкома «Завода № 9» Дмитрий Попков. Живой интерес вызвали консультации правового и технического инспектора труда Свердловской организации «Рособоронпрофа» Ивана Морозова.

На форуме проведены круглые столы и лекции по структуре профсоюзов, возрождению малочисленных профорганизаций, социальному партнерству, взаимоотношению профсоюзов с другими общественными организациями, трудовым правам работников.

#### НАЛОГОВИКАМ - 25 ЛЕТ

3 июля состоялось торжественное празднование 25-летия налоговой службы по Свердловской области. В нем участвовал председатель обкома профсоюза работников госучреждений Станислав Тулуман.

В своем поздравлении он выразил надежду на дальнейшее развитие сотрудничества в рамках двухстороннего областного соглашения. Начальнику Федеральной налоговой службы по Свердловской области Сергею Логинову вручена почётная грамота обкома профсоюза за большой вклад в развитие соцпартнерства. Почётной грамотой ЦК отраслевого профсоюза за многолетнюю активную работу в профсоюзе также награждена начальник межрайонной налоговой инспекции по крупнейшим налогоплательщикам по Свердловской области Ольга Шабалина.

#### КУЛЗ ОТМЕТИЛ ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА

Торжественно организовали День металлурга профком и администрация КУЛЗа.

«Зал ДК «Юность» г. Каменска-Уральского заполнили заводчане и ветераны предприятия, приглашенные профсоюзным комитетом, - говорит ответственный за информработу профкома КУЛЗа Юнона Каталевская. - Перед собравшимися выступили гендиректор предприятия, мэр города, спикер гордумы. Лучшие работники награждены наградами от федерального до заводского уровня. Закончился праздник концертом».



# ИННОВАЦИИ В ПРОФСОЮЗАХ-2015



## КАЧГОК: ИТАЛЬЯНКА

(Окончание. Начало на стр. 1)

В качестве подготовительных мероприятий проводили и открытые собрания профактива с приглашением руководства предприятия, СМИ. Использовали и такую форму, как митинг. Писали письменные обращения в различные инстанции вплоть до губернатора и президента. Смысл таких обращений скорее не в том, что «придет строгий дядя и всё решит», а в том, чтобы привлечь к проблеме внимание не только общественности, но и властных структур, чтобы было понимание «там в верхах», что «здесь в глубинке» не все так благополучно и есть проблемы, на которые стоит обратить внимание не как на проблему отдельно взятого предприятия, а пошире.

«Работа по правилам» требует от работника безупречного знания инструкций и правил по своей работе. Это в идеале. Поэтому ставка делается в основном на опытных, высококвалифицированных работников - профессионалов своего дела. В этом деле «горячка» или «компанийщина» не допустимы. Поэтому в ситуации, когда участвует большое количество людей (тысячи работников) кратно возрастает риск неправильных действий. Чтобы минимизировать риски, мы объясняем работникам порядок действий: если не знаем, как поступить, возьми инструкцию или спроси у более опытного работника; если нет инструкции и не у кого спросить, делай так, как делал раньше; не надо ничего придумывать, лишний риск не нужен. Такой подход оправдывает себя, поскольку не дает работодателю возможности применения контраргументов в виде наказания нарушителей. В 2007 г. во время «итальянки» было выявлено 4 нарушителя, при совместном с работодателем разборе этих ситуаций работники отделались минимальными последствиями. В 2013 г. по результатам «работы по правилам» работодатель лишил премии одного работника, но его трудовые права были восстановлены в судебном порядке - премию человеку вернули.

Важно деятельное участие профактива на всех этапах акции: во время информационной и разъяснительной работы, при выявлении на производственных участках недостатков, отступлений от установленных требований по охране труда и уже в процессе самой «итальянки» - непосредственное присутствие в «горячих точках».

Важно заручиться поддержкой вышестоящих органов профсоюза и солидарной поддержкой других профорганизаций.

«Работа по правилам» - весьма эффективное средство защиты прав и интересов работников. Фактически это альтернатива громоздкой и трудноприменимой на практике процедуре разрешения коллективного трудового спора. По моему мнению, для профсоюзной организации, имеющей в своем арсенале средств профсоюзной работы - такой инструмент как «работа по правилам», вопрос устойчивости профсоюзной организации будет не самым актуальным в повестке дня.

## ЛУЧШАЯ ЗАЩИТА - ЭТО НАПАДЕНИЕ



Из доклада на форуме «Инновации в профсоюзах-2015» «Юридическая атака на работодателя как элемент организационной деятельности профсоюзной организации профсоюза «Торговое единство» Александра БРУСНИЦЫНА.

Как все мы прекрасно знаем, профсоюз - это организация, целью которой является защита прав работников. Однако данный тезис, обычно трактуется профактивом буквально: ударили - ударь в ответ. Например, происходит некое событие (компания объявляет сокращение или увольняют работника), и только после этого профсоюз приступает к противодействию свершившемуся факту. Такая тактика профсоюза зачастую позволяет работодателю спокойно спланировать свои действия против профсоюза и в нужный момент нанести просчитанный удар, не давая возможность не то чтобы противодействовать, но и хотя бы защититься.

Александр Македонский сказал, что лучшая защита - это нападение. Около года назад департаментом развития профдвижения ФПСО и обкомом «Торгового единства» запущен проект с условным названием «Линия атаки». Цель - понять, какие инструменты реально имеет профсоюз, для того чтобы оказывать давление на работодателя и менеджмент. Инструменты были разбиты на 3 группы: юридические, информационные, политические. Остановлюсь на первой. Сегодня за профсоюзом закреплено 3 юридических нормы, позволяющие оказывать давление на работодателя.

**1. Привлечение к ответственности за нарушение законодательства о труде (ст. 5.27., 5.27.1 КОАП).**

В соответствии со ст. 28.1 КОАП РФ профсоюз имеет право обращаться в органы прокуратуры и Гострудинспекции в случае выявления нарушений со стороны работодателя. До 2015 г. подобные обращения фактически были бесполезными, т. к. срок привлечения работодателя к ответственности составлял всего 2 месяца. Складывалась парадоксальная ситуация: несмотря на наличие ответственности привлечь к ней было невозможно. Изменения, вступившие в силу с 01.01.2015 г., увеличили срок, установленный ст. 4.5 КОАП РФ до 1 года, что дает возможность профсоюзам наконец-то использовать этот инструмент в полную силу. Однако прежде чем приступить к направлению жалоб, профсоюзным правовым инспекциям необходимо более пристально изучить механизмы работы в рамках КОАП, т. к. они имеют существенные отличия от регулярно используемых профсоюзами процедур. В частности, действия надзорных органов скованы действующим законом «о защите прав юридических лиц и предпринимателей» и они зачастую вынуждены давать отказы на обращения профсоюза. Эти отказы можно и нужно обжаловать в судебном порядке, благо теперь на это есть целый год. Что еще более важно, увеличение срока, позволя-

ет обращаться в надзорные органы на основании вступившего с силу решения суда, требуя привлечения виновных лиц к ответственности.

**2. Привлечение к ответственности менеджеров (ст. 195 ТК РФ).**

Как ни странно, это одна из редко используемых профсоюзной стороной норм закона, хотя предоставляемые ей возможности существенны: профсоюз может требовать в случае нарушения должностным лицом (менеджером) законодательства о труде привлечь его к ответственности, а работодатель не вправе отказаться исполнить указанное требование.

Для чего профсоюзу надо направить работодателю документы, подтверждающие нарушения со стороны менеджера, в случае отказа - в трехмесячный срок обжаловать отказ в районном суде. В случае признания судом требования профсоюза обоснованным работодатель обязан привлечь менеджера к ответственности. Это дисциплинарное взыскание будет «висеть» на менеджере год, и работодатель не имеет право снять его по своему желанию. Таким образом, возможно налагать на одного менеджера несколько дисциплинарных взысканий и затем требовать его увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

**3. Увольнение должностного лица (менеджера) (ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах»).**

Это наиболее сильный инструмент воздействия на работодателя: норма закона позволяет требовать увольнения в случае нарушения прав профсоюза. Список прав профсоюза содержится в профильном законе и ст. 370 ТК. Технически за любое их нарушение можно требовать увольнения виновных лиц. На практике все несколько сложнее, т. к. нужно понимать, что подобное требование будет с вероятностью 99% отклонено работодателем. Отказ необходимо обжаловать в суде, в который придется представить веские доказательства не только события и состава нарушения нормы закона, но и вины в этом конкретного должностного лица. Практика показывает, что указанную статью профсоюзы обычно используют в случае серьезных нарушений со стороны работодателя, например, нарушения колдоговора или соглашения. Целесообразным представляется использование нормы как раз в тех случаях, когда доказать нарушение достаточно просто. К примеру, в случае недопуска профсоюзного представителя на рабочие места или отказе предоставить определенную информацию.

Если работодатель не только открыто препятствует действиям профсоюза, но и устраивает «травлю» профактивистов, не стоит забывать о работе с иными контрольно-надзорными органами: Государственной противопожарной службой, Центробанком РФ, Роспотребнадзором.

Некоторые работодатели вступают в переговоры только после того, как цена противостояния с профсоюзом становится для них слишком высокой. В подобной ситуации у профсоюза нет иного выхода, кроме как «бить рублем» (наложение штрафов, взыскание судебных расходов и др.). В этом свете важна важность профсоюзного лоббирования принятия законов, которые позволяют бы получать с работодателя штраф в случае нарушения им трудового законодательства. Тем более что аналогия закона, когда идет речь о других организациях в России, уже имеется: в частности, общества защиты прав потребителей в случае положительного решения суда по их иску получают со стороны - нарушителя 50% штраф от присужденной суммы.

## ПОРУЧАЮ ПРОФСОЮЗУ

Из доклада на форуме «Инновации в профсоюзах-2015» «Практика сбора поручений членов профсоюза на судебное представительство» главного технического инспектора труда ФПСО Рэстама БИКМЕТОВА.



Права профсоюза по судебной защите трудовых прав имеют ряд ограничений:

- нет права подать иск в защиту коллектива в целом (защита неопределенного круга лиц);
- нельзя в суде потребовать выполнить представление правового инспектора профсоюзов по защите прав работников.

Профсоюзу необходимо иметь или доверенность от членов профсоюза, или поручение на судебное представительство. Сам факт наличия таких полномочий - уже дополнительный ресурс, усиливающий позицию профсоюза во взаимоотношениях с работодателем.

В условиях острой стадии противоречий профсоюза и работодателя проводить массовый сбор документов затруднительно. К тому же есть срок исковой давности по трудовым спорам в 3 мес., а для увольнений - 1 мес. Поэтому надо заранее оформлять поручительства на судебное представительство, еще в момент вступления работника в профсоюз. Кстати, такая задача была включена в официальную программу действий ФПСО на 2011-2015 гг.

В 2014 г. у первички «НПП «Старт» возникли разногласия с работодателем по невыполнению пункта колдоговора об индексации з/п. Профком провел сбор заявлений членов профсоюза в КТС. Но в соответствии с законодательством при недостижении согласия в КТС, разногласия решаются в судебном порядке. Поэтому важным подспорьем профсоюзу в переговорах с работодателем будут являться поручения профсоюза на судебное представительство работников. Такими полномочиями профсоюз в принципе должен заручиться, чтобы использовать это в любой удобный момент и в качестве своего ресурса, который бы удерживал работодателя от нарушений ТК.

На практике для большинства профорганизаций сложно проводить сбор таких поручений в виде отдельной кампании: в трудовом коллективе сразу складывается впечатление, что профсоюз чуть ли не завтра идет в суд, это, разумеется, не пройдет незамеченным со стороны работодателя и может привести к нагнетанию конфликта.

Чтобы уйти от ненужного обострения ситуации, профком НПП «Старт» решил присоединиться к проекту ФПСО по выпуску пластиковых карт профучета с функцией предоставления по ней дисконта (чтобы была мотивация членов профсоюза заполнить на них документы).

В тексте расписки о получении членом профсоюза электронной карты (помимо согласия на обработку персональных данных) договорились включить поручение на представительство интересов в суде. В результате собрано более 600 таких поручений от членов профсоюза. ФПСО обеспечила доступ профкому НПП «Старт» к сканам расписок-поручений через программу электронного профучета Е-Профсоюз. Бумажные подлинники хранятся в ФПСО и при необходимости всегда могут быть предоставлены первичке или в суд.

Несколько слов о юридической стороне данного вопроса. Член профсоюза дает поручение обращаться от его имени в суд не только первичке, но и ФПСО, и отраслевому профсоюзу. Это нужно, чтобы мы имели возможность выбора, от какой профсоюзной структуры лучше обращаться в суд.

Полномочия профсоюзам предоставляются на основании ст. 46 ГПК РФ, которая предоставляет право организациям представлять интересы гражданина в суде по его письменной просьбе, если в др. законах такое право оговорено. В нашем случае речь идет о ст. 23

закона о профсоюзах, которая наделяет профсоюзы правом обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров с заявлениями по просьбе работников в защиту их трудовых прав. Поручение дает профсоюзу статус так называемого процессуального истца.

**Поручения по ст. 46 ГПК имеют преимущества перед традиционной доверенностью:**

- доверенность дается не более чем на 3 года, поручение бессрочно;
- доверенность надо заверять (у нотариуса, работодателя, управляющей компании, учебном заведении), поручение заверять не надо;
- в доверенность включаются больше персональных данных и в целом выше требования к форме ее составления.

**Поручение по ст. 46 ГПК имеет свои недостатки перед доверенностью:**

- поручение не дает право на заключение мирового соглашения;
- возможна защита исключительно трудовых прав;
- невозможно предъявлять исполнительный лист (после решения суда) в банк или приставам.

Но недостатки этого документа компенсируются его преимуществами.

Общим недостатком как доверенности, так и поручения на судебное представительство является право работника их отозвать, в т. ч. при давлении работодателя.





# СМЕНА «ПРОФСОЮЗ» ПРОДОЛЖАЕТСЯ

## ЖИВИ НА 5+ ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ!

Под таким девизом оздоровительный лагерь дневного пребывания «Солнечный лучик» (МАОУ «Дом детского творчества» № 22) пос. Булаш Артемовского района распахнул свои двери для мальчишек и девчонок.

56 детей от 7 до 12 лет приняли участие в III тематической смене «Профсоюз». 27 июля утро первого дня началось с их приемки «Здравствуй лагерь! Ты и Я - профсоюзная семья» и традиционной музыкальной зарядки. Зарядившись положительными эмоциями и познакомившись с местными правилами, ребята отправились по своим профсоюзным отрядам. Всего на смене «Профсоюз» в лагере будет три профсоюзных семейки «Молодежь 21 века», «ПРОФ.ком» и «Рабочая молодежь».



## В УВАЖЕНИИ К ТРУДУ

13 июля состоялся праздничный концерт, посвященный закрытию тематической смены «Профсоюз» в загородном лагере «Восход» г. Красноурьяинск.

Наши « профсоюзные звёздочки» представили свои творческие номера, которые покорили зрителей своим талантливым исполнением. Сами дети тепло принимали каждого участника выступления.

В торжественной церемонии закрытия II смены приняли участие депутат гордумы А. Волобуев, начальник городского управления образования Н. Ковшинина, члены координационного совета профсоюзных организаций Красноурьяинска и родители. Начальник лагеря И. Чувашов вручил ребятам грамоты за активное участие в профсоюзных мероприятиях и спортивных состязаниях, поблагодарил воспитателей, вожатых, работников лагеря за организацию смены. От координационного совета профсоюзных организаций каждому участнику тематической смены «Профсоюз» был вручен блокнот и вымпел с профсоюзной символикой.

Сегодняшние школьники – это завтрашние члены профсоюзов. Тематические смены «Профсоюз» не только закладывают в них понимание сущности профсоюзного движения, осознание того, что профсоюз – это надежная защита их трудовых прав, но и формируют лидерские качества, высокое общественное самосознание, уважение к Трудю. Вот почему мы намерены повторять и совершенствовать профсоюзные смены из года в год.

**Л. МЕЛЬНИКОВА,**  
член координационного совета,  
председатель горкома профсоюза  
работников государственной  
г. Красноурьяинск.

## НАЗАД В СССР

2 смена в детском загородном оздоровительном лагере «Зарница» г. Берёзовский стала профсоюзной и проходит под названием «Назад в СССР».

За свои победы и достижения отряды получают различные объекты инфраструктуры – дома, вокзалы, электростанции. Из этих объектов они возводят свои города. Для более слаженной работы и защиты своих интересов в каждом отряде проведены выборы командира и профактивиста. Избранные лидеры проводят собрания своего отряда, чтобы выяснить, какие есть у ребят пожелания по мероприятиям и условиям проживания в лагере. На общем собрании профактива принимаются решения о нововведениях. Например, по итогам одного из таких собраний профактива в основную план-сетку смены было включено еще два тематических дня – День самоуправления и День страха. Также по инициативе ребят в лагере работает система детского жюри, и они сами принимают участие в распределении мест и подведении итогов мероприятий вместе с вожатыми. Организован конкурс плакатов по пожарной безопасности, правилам дорожного движения, гигиене, безопасности в быту и профилактике травматизма.

Профсоюзная смена организована при социальном партнерстве с «Электропрофсоюзом»: ведущий специалист областного комитета по социальным гарантиям и информации этого отраслевого профсоюза Марина Крылова и председатель профкома БЗСК Виктор Стасив много раз лично побывали в лагере, рассказывали ребятам о работе профсоюза, вручили на память о встречах интересные сувениры.

## ПРОФСОЮЗУ СКАЖЕМ: «ДА!»

19 июля в детском оздоровительном лагере «Антоновский» (г. Нижний Тагил) открылась профсоюзная смена «Выбор есть у нас всегда - профсоюзу скажем: «Да!».

158 ребят приняли решение поддержать предложение начальника лагеря Любови Павловой и организовать детский профсоюз. 20 июля в большом зале ЗОЛ «Антоновский» состоялась презентация профсоюзных отрядов «ПРОдвинь ПРОфсоюз».

На суд жюри свои выступления представили 6 команд - профсоюзных организаций. Перед участниками стояла непростая задача творчески изобразить роль профсоюза в современном обществе, используя различные формы агитации. В ход шло все: зазорные стихи и песни, искрометные шутки и зажигательные танцы, видеоролики и даже мини-спектакли. Участники продемонстрировали в своих выступлениях высокий уровень подготовки, мастерства агитации и творчества, и подарили жюри и зрителям незабываемые эмоции. Лучшими стали ребята 12 отряда «Лидер», второе место разделили профсоюзные организации 3 и 4 отрядов: «Суперстрой» и «Прогресс».

21 июля состоялся круглый стол с администрацией лагеря «Главные вопросы».

Это было своего рода заседание двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Представителями интересов детей выступили председатели профсоюзных комиссий ЗОЛ «Антоновский», от администрации лагеря в переговорах приняли участие его сотрудники. Стороны обсудили важные аспекты жизни в лагере, которые касаются каждого. Прежде всего, это пребывание в лагере, досуг, питание, спорт. Программа круглого стола включала в себя вопросы председателей к сотрудникам лагеря; предложения

ребят по улучшению жизни в лагере; балловая система игры «Профсоюз». От ребят поступило много интересных предложений. Сотрудники ответили на многие вопросы. Итогом работы круглого стола явился проект коллективного договора.

22 июля в большом зале состоялось подписание колдоговора по организации жизнедеятельности лагеря «Антоновский» во время третьей смены «Профсоюз».

Свои подписи под документом поставили со стороны администрации начальник лагеря Людмила Павлова, со стороны детей - председатель Федерации профсоюзов «Содружество» А. Чегодаева. Колдоговор был принят общим голосованием, учитывает мнение ребят, которое они смогли аргументировано обосновать, и согласование интересов администрации и детей в рамках ролевой игры «Профсоюз» с учетом балловой системы, поощрений и штрафов.

29 июля прошел фестиваль «Моя профессия - мой выбор - мой успех».

На него в лагерь приехали главный доверенный врач ФПСО Владимир Бондарчук, начальник управления образования г. Нижний Тагил И. Юрлов, лидеры профсоюзных организаций города.

Ребята презентовали гостям свои профсоюзные уголки – профсоюзоза здравоохранения, образования, строителей и др. А затем показали концертную программу с номерами каждого профсоюзного отряда.







## ▶ УГОЛОК ФЕМИДЫ

## СОЦСТРАХ: «ЕСЛИ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ»...

Вопрос читателя газеты «Вестник профсоюзов Свердловской области»: «Слышал, что по закону пострадавшему на производстве работнику положены компенсации. Какого они размера? Кто обязан их выплачивать и на каком основании?».

### Нам отвечают специалисты Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования РФ:

- Право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлено ТК РФ и федеральным законом от 24.07.1998 г. №125 ФЗ (ред. от 01.12.2014 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Важно, чтобы работодатель заключил с Вами трудовой договор и перечислял страховые взносы в Фонд соцстраха, тогда можно будет воспользоваться данным правом.

Событие считается несчастным случаем на производстве, если оно повлекло за собой необходимость перевода работника на другую работу, привело к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти, что подтверждается медицинской справкой.

В первую очередь работодатель должен принять необходимые меры по организации надлежащего и своевременного расследования ситуации и оформлению материалов расследования, в т. ч. Акта расследования, который подтверждает, что этот несчастный случай относится к категории производственных.

Если работодатель отказывается расследовать несчастный случай на производстве или сам работник не согласен с выводами комиссии, проводившей расследование, пострадавший вправе обратиться за защитой своих прав в свою профсоюзную организацию и (или) Гострудинспекцию (г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12).

Работники, утратившие трудоспособность в результате травмы на производстве, имеют право на получение компенсационных выплат - единовременных и ежемесячных, а также на возмещение дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией. Кроме того, им полагается пособие по временной нетрудоспособности: оно установлено в размере 100% от среднего заработка за весь период нетрудоспособности, но в то же время не может превышать четырехкратный максимальный размер ежемесячной страховой выплаты, установленной на текущий календарный год. Например, в 2015 г. максимальный размер ежемесячной страховой выплаты составляет 65 330 руб., максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный месяц - 261 320 руб. Это пособие назначается и выплачивается работодателем-причинителем вреда полностью за счет средств соцстраха.

Если несчастный случай привел к стойкой потере утраты нетрудоспособности, пострадавший имеет право на получение единовременной и ежемесячной страховой выплаты от Фонда социального страхования. Размер единовременной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты пострадавшим профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы на очередной финансовый год. В 2015 г. она составляет 84 964 руб. 20 коп., с учетом районного коэффициента (15%) - 97 708 руб. 83 коп.

В случае смерти работника размер единовременной страховой выплаты составляет 1 млн. руб. Такой компенсации долго и упорно добивались профсоюзы, в т. ч. Федерация профсоюзов Свердловской области, и вот теперь размер единовременной страховой выплаты в 1 млн. руб. установлен с 1 января 2014 г.

Заявление о назначении страховой выплаты необходимо предоставить лично или через работодателя в соответствующий филиал Фонда социального страхования.

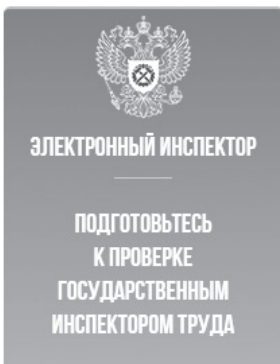
## ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТ - БАНКРОТСТВО

Профсоюзам удалось добиться инициированных изменений в федеральное законодательство: наличие более чем трехмесячной задолженности по выплатам работникам может стать основанием для признания работодателя банкротом. Закон об этом вступает в силу 29 сентября.

«С принятием Федерального закона N 186-ФЗ работники получают дополнительные рычаги для взыскания с работодателя долгов по заработной плате, - говорит заместитель юридического департамента Федерации профсоюзов Свердловской области Елена Уварова. - Раньше наемные работники не могли самостоятельно инициировать банкротство, теперь они наделяются правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя-должника банкротом. Причем потребовать банкротства организации смогут не только действующие, но и бывшие работники, с которыми трудовой договор уже расторгнут. Закон регламентирует порядок проведения собрания работников и выбора представителя. Организация и проведение собрания работников возлагается на арбитражного управляющего. Закон обязывает и самого руководителя организации обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании компании банкротом, если там имеется более чем трехмесячная задолженность по причитающимся наемным работникам выплатам. Кроме того, новый закон уточняет очередность исполнения требований кредиторов: в третью очередь перенесены вознаграждения различным экспертам и специалистам, которых привлекают к делу о банкротстве, а это увеличивает шансы наемных работников на получение долгов по зарплате. Требования работников внутри второй очереди теперь также распределены: сначала удовлетворяются требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору в размере не более 30 тыс. руб. за каждый месяц на каждого человека; потом - все прочие долги по зарплате и выходным пособиям».

«К сожалению, закон не решает проблемы реального получения с работодателя долгов при полном отсутствии у того каких-либо активов, - отмечает Елена Уварова, - но будет способствовать предупреждению возникновения задолженности по зарплате и позволит осуществить выплаты большему количеству работников в случае недостаточности средств».

Александр СОЛОВЬЕВ.



## ЭЛЕКТРОННЫЙ ИНСПЕКТОР: ПРОВЕРЬ СЕБЯ САМ

Новый сервис Роструда поможет предприятию провести самопроверку и до проверки Гострудинспекции устранить выявленные нарушения трудового законодательства.

Пилотная версия сервиса «Электронный инспектор» открыта на сайте «Онлайн-инспекция.рф». Пока представлены 10 «проверочных листов». Это ключевые разделы трудового законодательства, по которым работники чаще всего обращаются с жалобами в Роструд. В текущем году Роструд намерен разместить в открытом доступе 50 «проверочных листов», которые позволят охватить практически все институты трудового права. Теперь каждый работодатель сможет сам выступить в роли инспектора труда и провести проверку своей организации в интерактивном режиме: выбрать интересующий вопрос в проверочном листе и пошагово ответить с учетом реальных документов и фактических обстоятельств. «Электронный инспектор» сформирован акт проверки, где будут отражены нарушения требований законодательства, а также предложит способы их устранения. После устранения нарушений можно пройти повторную проверку. В дальнейшем планируется, что предприятия смогут в интерактивном режиме добровольно направлять декларацию о соблюдении требований трудового законодательства в Гострудинспекцию, которая после подтверждения результатов проверки сможет принять решение о мерах поощрения в отношении соответствующего работодателя, в т. ч. предоставить «защиту» от плановых проверок.

Напомним, что такую защиту уже сегодня можно получить через проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей». Он проводится в рамках соглашения о сотрудничестве ФПСО с Гострудинспекцией Свердловской области при участии Уральской торгово-промышленной палаты. Основной целью проекта является отбор социально ориентированных работодателей (своевременная выплата и индексация зарплат, наличие профсоюза на предприятии и соцпакета по колдоговору), которым выдается «Сертификат доверия работодателю». Документ призван способствовать увеличению ресурса организаций (предпринимателей) за счет снижения нагрузок со стороны надзорного органа и гарантирует безвозмездное информирование организациями проекта по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; отказ от проведения по своей инициативе плановых проверок соблюдения требований трудового законодательства у обладателя «Сертификата доверия работодателю».

## ▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

### ТУРСЛЕТ- 2015

На ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» прошел турслёт, посвященный 70-летию атомной отрасли.

«В мероприятии приняли участие 29 молодежных команд. У каждой - свое оформление в честь отраслевого юбилея, - рассказала председатель информационной комиссии профкома Наталья Мухина. - Отрадно, что участников поддерживали профсоюзные вожаки и активисты. Первые лица градообразующего предприятия и г. Лесной тоже проявили активный интерес к молодежному мероприятию. Команды показали хорошие результаты в соревнованиях на катамаране и скалодроме, в перетягивании каната, правильной упаковке рюкзака и др. Жюри возглавил председатель профкома Евгений Венгловский. Благодаря организаторам все получили отличный энергетический заряд».

### ВЕЛОПРОБЕГ РОСПРОФЖЕЛА

6 июля в г. Екатеринбурге стартовал очередной этап Международного велопробега, посвященного 70-летию Победы и 110-летию Роспрофжела.

Акция началась 12 апреля в г. Хабаровске и проходит по 9 железным дорогам страны. У велопробега - 3 маршрута. Точкой отсчета второго стал г. Брест 22 июня, а третьего - Севастополь 10 июля. Все три маршрута сошлись 29 июля возле мемориального комплекса на Мамаевом кургане в городе-герое Волгограде. На каждой железной дороге по пути следования к костяку основной команды активистов Роспрофжела присоединялись желающие велосипедисты-любители.

В Екатеринбурге профактивисты СвЖД приняли эстафету Южно-Уральской магистрали и передали почетное знамя велопробега коллегам в г. Самаре. У ДКЖ прошел торжественный митинг, состоялось возложение венков к мемориалу воинам-железнодорожникам и памятнику «С чего начинается Родина».

### РЕПЕТИЦИЯ ЮБИЛЕЯ

Через год Машзавод им. Калинина перешагнет через полуторавековой рубеж, и нынешний день рождения был своего рода репетицией большого юбилея.

По традиции с Днем рождения завода работников поздравила председатель профкома Марина Никитина. Она отметила, что сегодня МЗИК - успешное, динамично развивающееся, социально-ответственное предприятие, где профсоюз, деятельность профсоюза по праву занимают важную роль в жизни трудового коллектива. «Мы гордимся почетными калининцами, передовиками производства, победителями конкурса профмастерства «Мастер - золотые руки»; командой по мини-футболу, теннисистами, непобедимой санитарной дружиной, лауреатами и дипломантами фестиваля «Екатеринбургские родники. Завод живет традициями. И так будет всегда», - подчеркнула профсоюзный лидер.

### РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО



## Реклама и PR

## Вся полиграфия

## Связи со СМИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ PR  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ R

pr-profi@bk.ru

тел. 8 (912) 240-29-10