



# ПРОФСОЮЗНЫЙ Курьер

№ 19 (1389) • 22 ИЮНЯ 2016

Издается с 1989 года

ГАЗЕТА ПРОФСОЮЗОВ ПРИКАМЬЯ

■ ■ ■ В ПРЕЗИДИУМЕ ■ ■ ■

## Сила – в единстве!

Президиум Пермского крайсовпрофа на прошедшем 16 июня заседании рассмотрел ряд важных вопросов

### ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ – К ДЕЙСТВИЯМ

Директор АНО «Региональный учебный центр профсоюзов» (РУЦП) **Светлана Чадова** доложила о деятельности центра по подготовке и переподготовке профсоюзных кадров в 2015–2016 учебном году. Для проведения профсоюзного обучения центр разработал 30 программ в соответствии с актуальными проблемами профсоюзного движения. Во всех программах совмещается теоретическая подготовка и практическая деятельность.

Программа для вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций полностью финансируется Пермским крайсовпрофом. Остальные 29 программ финансируются в долевым участии Пермского крайсовпрофа и заказчика.

По программе для вновь избранных председателей первичных профсоюзных организаций прошли обучение четыре группы профсоюзных активистов: Пермской краевой территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки; Пермского совета Роспрофавиа; две межотраслевые группы (профсоюзные организации автотранспорта, связи, государственных учреждений, жизнеобеспечения, культуры, лесных отраслей, Нефтегазстройпрофсоюза). Обучение в межотраслевых группах особенно эффективно, так как слушатели имеют возможность поделиться своим опытом, оценить и использовать лучшую практическую деятельность коллег.

Впервые по адаптированной программе «Основы профсоюзной деятельности» проведено обучение председателей цеховых комитетов первичных профсоюзных организаций: ОАО «Пермский завод «Машиностроитель», ОАО «Соликамскбумпром», «Пермские пороховики», ПАО «Мотовилихинские заводы», ОАО «Протон-ПМ».

Для председателей координационных советов организаций профсоюзов проведены два семинара. Появилась хорошая практика организации межотраслевых семинаров в территориях края. В 2015–2016 учебном году председатели КСОП организовали обучение профактива в Чайковском и Кунгуре.

Обучение молодежи традиционно проходило по программе «Школа молодого профсоюзного лидера». В этом году обучались две группы – Роспрофавиа и Нефтегазстройпрофсоюза.

Слушатели профсоюзных семинаров внесли предложение проводить занятия по темам социального партнерства, трудового права, охраны труда совместно с представителями работодателей.

РУЦП уделяет большое внимание выпуску методической литературы. По выпуску методических пособий он тесно сотрудничает с Институтом профсоюзного движения, Академией труда и социальной защиты (г. Москва) и с учебными центрами профсоюзов регионов России. Пособия разработаны под каждую профсоюзную программу и реализуются заказчиком как в рамках семинарских занятий, так и вне обучения.



Выступает директор РУЦП Светлана Чадова



Лучшие уполномоченные по охране труда Наталья Попова и Мария Сафонова

Приоритетными задачами деятельности учебного центра профсоюзов на период до 2020 года являются внедрение и реализация программ второй ступени обучения для молодежного профактива, расширение использования программ обучения совместно с Академией труда и социальных отношений.

### ГОТОВИМСЯ К ФОРУМУ

На президиуме также был рассмотрен вопрос о проведении Форума председателей первичных профсоюзных организаций Пермского края. Форум пройдет в День профсоюзного активиста Пермского края – 18 ноября 2016 года в 12 часов в Спортивном комплексе имени В. П. Сухарева под девизом «Сила – в единстве!».

### НАЗВАНЫ ПОБЕДИТЕЛИ

Президиум подвел итоги ежегодного конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» за 2015 год.

По первой группе победителем стал **Андрей Неверов**, уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации «Соликамский магниевый завод»; второе место заняла **Ирина Попова**, уполномоченная по охране труда первичной профорганизации АО «Чусовской металлургический завод»;

третье – **Кристина Морогова**, уполномоченная по охране труда первичной профорганизации «Уралкалий».

По второй группе первое место заняла **Наталья Попова**, уполномоченная по охране труда первичной профорганизации ГБУЗ ПК «Пермская краевая клиническая психиатрическая больница», второе – **Павел Чазов**, уполномоченный по охране труда первичной профорганизации ОАО ИПК «Звезда»; третье – **Мария Сафонова**, уполномоченная по охране труда первичной профорганизации МБДОУ «Детский сад № 80» г. Перми.

Все победители по решению президиума будут награждены Дипломами и денежными премиями.

### НОВЫЙ ПРОФИЛЕР

Решением президиума председателем координационного совета организаций профсоюзов Пермского муниципального района – представителем Пермского крайсовпрофа назначен **Виктор Гагарин**, председатель Пермской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки. На должность председателя Виктора Георгиевича выдвинул координационный совет организаций профсоюзов.

В. Г. Гагарин – член Общественной палаты Пермского муниципального района, член Общественного совета при отделе МВД России по Пермскому району, председатель наблюдательного совета МАОУ «Усть-Качкинская средняя школа». Награжден знаком «Отличник образования» и медалью «100 лет профсоюзам России». Имеет звания заслуженного учителя Российской Федерации и почетного гражданина Пермского муниципального района.

Людмила ДМИТРИЕВА  
Фото автора

## Благодарность

Пермский краевой комитет Оборонпрофа выражает благодарность генеральному директору АО «НИИПМ» **Андрею Евгеньевичу ГОЛУБЕВУ** за организацию и высокий уровень проведения третьего молодежного форума профсоюзного актива Пермоборонпрофа на базе отдыха «Изумруд» АО «НИИПМ» 19–21 июня 2015 года.

По поручению краевого комитета профсоюза, председатель Пермоборонпрофа **Александр ХОВАЕВ**

## Стимул для бюджетника

После 12-летнего перерыва в Березниках состоялось наконец подписание трехстороннего соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2016–2018 годы.

Шли к этому документу долго. Закавыка была в лице работодателя. Ни представителям органов местного самоуправления, ни профессиональных союзов долго не удавалось убедить сторону работодателя в необходимости этого документа. И вот свершилось! Первыми работодателями, отважившимися подписать этот документ, стали: МКУП «Центр социального питания», МУП «Водоканал», ООО «Космос», АВИСМА Филиал ПАО «Корпорация ВСМ-ПО – АВИСМА», Березниковский филиал АО «Газпром газораспределение Пермь».

– Цель этого соглашения – развивать и совершенствовать систему социального партнерства на нашей территории, – говорит **Алла Каргапольцева**, председатель координационного совета организаций профсоюзов города Березники. – Заседания трехсторонней комиссии будут проводиться регулярно, раз в квартал.

И первое уже состоялось 8 июня. Из пяти вопросов повестки, рассмотренных на заседании, особый интерес вызвала тема соблюдения социальных гарантий работникам муниципальных учреждений города в части оздоровления. Докладчик Алла Каргапольцева отметила, что в прошлом году краевой закон об обеспечении санаторными путевками работников бюджетной сферы практически не помог оздоровиться никому. Деньги из краевого бюджета, выделяемые на основе софинансирования с местным, поступили лишь в ноябре. Понятно, что реализовать их в столь короткий срок не было никакой возможности. «Сложилось такое впечатление, что министерство социального развития как раз и рассчитывало на то, чтобы средства вернулись обратно», – сделала вывод Алла Викторовна.

К счастью для бюджетников ситуация коренным образом изменилась в этом году. Деньги из краевого бюджета в размере 860 800 руб. поступили уже в первом полугодии, 443 тысячи добавила городская казна, так что работники образования, здравоохранения, культуры и спорта оздоровятся уже летом, а не в октябре-декабре, как это было по первому закону от 2007 года.

Председательствующий на заседании Андрей Лебедев, заместитель главы администрации Березников, предложил при выделении путевки учитывать не личный доход работника, а совокупный доход семьи, что позволит приобрести путевку не за 10–30 процентов (как прописано в законе Пермского края), а за половину стоимости. Таким образом Андрей Юрьевич предлагает увеличить возможность отдохнуть и подлечиться большему количеству желающих, не расходуя при этом средства казны на тех, кто и сам в состоянии купить себе путевку. Однако с такой позицией не согласны профсоюзы:

– Должен же быть и у наших бюджетников стимул к работе, как на крупных предприятиях, где заложена дотация на путевки, не взирая на доход работника, – убеждена Каргапольцева.

Ксения СКИТ

г. Березники

# Как профсоюз пугали психиатром

**По итогам прошлого года совокупная прибыль предприятий горно-металлургического профиля в Пермском крае выросла на 49 (!) процентов. В металлургии доходы увеличились почти в два раза. И это несмотря на кризис, о котором вещает правительство и работодатели. В то же время новые доходы просто уходят в дивиденды, а работникам достается инфляционная индексация, и то не всем. Фонд заработной платы в отрасли в 2015 году увеличился всего на 4 процента.**

Об этой и многих других проблемах (а некоторые из них, как говорится, из ряда вон) шла речь на очередном пленуме краевого комитета Горно-металлургического профсоюза России, который прошел в июне в Лысьве. Основные тенденции в своем докладе отразил председатель крайкома **Александр Лямин** (на снимке).

Нынешний XI пленум ГМПР состоялся в преддверии отчетно-выборной кампании краевого комитета профсоюза, которая должна завершиться до 1 октября 2016 года во всех структурных подразделениях первичных профорганизаций и до 1 ноября – в первичках.

## У ПОЖАРНЫХ СВОИ «ПРИЧУДЫ»

– Условия создания и регистрации первичной профорганизации «Пожарная часть-45», мягко говоря, были не совсем стандартные, – отметил А. Лямин. – В марте в пожарно-спасательной части был создан профсоюз, который мы приняли на обслуживание в краевую организацию ГМПР. В апреле председатель этой первички **Сергей Новиков** обратился к нам по вопросу привлечения личного состава для проведения профилактических работ в жилищном фонде в свободное от работы время без оплаты труда и без предоставления выходных дней. Мы написали запрос по этому поводу начальнику пожарной части, но ответа в установленные законом сроки не получили. После этого материалы были переданы Лысьвенскому городскому прокурору, а в учреждении была проведена проверка.

Как оказалось, пожарных принуждали работать без оплаты, не доплачивая за сверхурочную работу, они за свои деньги нанимали уборщицу мыть туалеты, у работников с опасными условиями труда не было медицинских полисов, их не принимали в поликлинике, так как руководство не заключило договор с медицинскими учреждениями.

– Сложность в том, что новые члены ГМПР – люди в погонах, – продолжает А. Лямин. – Мы еще не до конца разобрались: где действует трудовое законодательство, а где – закон о службе в органах внутренних дел. Но мне крайне непонятна позиция генерала, который в ответ на жалобы личного состава приказал установить жесткий контроль за начальником караула, работники которого жаловались на нарушения трудового законодательства, и приказал нескольких человек направить в Пермь на психиатрическую экспертизу... Мы

еще никогда не встречали такого циничного отношения руководства к своим подопечным.

Администрация пожарной части давит на работников, пытаюсь раз-

**На 1 мая 2016 года Пермская краевая организация ГМПР объединяет 8 первичных организаций с численностью 5917 членов профсоюза из 10 344 работающих. К существующим ППО в текущем году добавились созданные вновь профсоюзная организация «Пожарная часть-45» ФКГУ «27 отряд федеральной противопожарной службы по Пермскому краю» (г. Лысьва).**

валить профорганизацию. Руководству очень не нравится, что пожарные организовались в профсоюз и особенно, что они выбрали ГМПР. Генерал даже обратился в Пермский крайсовпроф за разъяснением, ведь формально пожарные должны принадлежать профсоюзу госслужащих.

Как отметил в разговоре с корреспондентом «ПК» председатель ППО «Пожарная часть-45» С. Новиков, сейчас в профсоюзе состоят 18 человек (это примерно 30 процентов личного состава). В учреждении есть коллективный договор, но он распространяется только на неаттестованный персонал без погон. Работа по мотивации профсоюзного членства продолжается.

## ПРОФСОЮЗНОЕ ЧЛЕНСТВО: В ТРЕХ ПЕРВИЧКАХ РОСТ

В существующих сценарных условиях очень непросто было сохранять достойный уровень профсоюзного членства. В целом с начала 2016 года краевая организация ГМПР потеряла 60 своих членов. При этом с предприятий всего было уволено 413 человек. Это говорит о том, что профорганизации, как могли, бились за своих членов профсоюза. Получается, что из семи уволенных с предприятий только один человек – член ГМПР.

По известным причинам больше всех потеряла профсоюзная организация Чусовского металлургического завода – 145 человек (уровень профсоюзного членства снизился на 2,8 процента). С января по апрель 2016 года снижение профчленства также отмечено на предприятиях ЗАО «Пермцветмет» (на 4,9 про-

цента), ОАО «Губахинский кокс» (на 1 процент).

– Вы знаете, мы, как могли, сдерживали сокращения персонала на нашем предприятии, – отмечает председатель профкома АО «Чусовской металлургический завод» **Александр Штин**. – К сожалению, с февраля прошлого года после «заморозки» инвестиционного проекта собственника предприятия компании «ОМК» на ЧМЗ было сокращено почти две трети персонала. Конечно, это был очень болезненный процесс. Но безвыходных ситуаций не бывает. Надеемся, что изменения, которые диктует правительство края



в экономике, будут происходить. По этим причинам повестка сегодняшнего пленума для нас особенно актуальна. Нам нужно избрать в профком ЧМЗ достойных людей. Мы уже готовим председателей цеховых комитетов в подразделения, заранее рассматриваем подходящие кандидатуры, формируем комиссии. Важно, чтобы будущий профком понимал и осознавал, в каких условиях он будет работать. Проблем на самом деле предостаточно. Наша управляющая компания в июле 2015 года даже создала социальный совет холдинга «ОМК», куда вошли директор и председатели профсоюзных комитетов всех предприятий.

## ЗАРПЛАТА: ПЛЮС 6 ПРОЦЕНТОВ

Что касается вопросов заработной платы, то, на первый взгляд, металлургов и горняков это не должно особо касаться. За январь-апрель 2016 года зарплата работников отрасли выросла в среднем на 1651 рубль. Это 6,3 процента роста по сравнению с 2015 годом.

Как сообщил Александр Лямин, наибольшего роста в оплате труда добились

**Показатели средней зарплаты на некоторых предприятиях отрасли за 4 месяца 2016 года: Чусовской металлургический завод (30 тысяч рублей), Лысьвенский металлургический завод (22,8), Соликамский магниевый завод (31,2), «Губахинский кокс» (29,2), шахта «Рудная» (30,9), «Пермцветмет» (26,9).**

профорганизации Чусовского металлургического завода (на 1678 рублей), «Губахинского кокса» (на 2857 рублей), Соликамского магниевого завода (на 1928 рублей), Лысьвенского металлургического завода (на 735 рублей).

– К сожалению, в ходе колдовской кампании нашим первичкам не всегда удается отстаивать права работников на индексацию заработной платы, хотя статья 134 ТК РФ предусматривает эту обязанность работодателя, – говорит Александр Лямин. – Регламентированной нормативной базы по этому вопросу нет. Работодатели пользуются этим «пробелом» в законе и игнорируют норму. Между тем, разногласия в процессе заключения коллективных договоров возникают как раз в большей части по вопросам индексации.

А вот у работников Пермских цветных металлов заработная плата

за прошедший год снизилась на 3642 рубля. Всего с 2011 года реальная зарплата на этом предприятии упала на 85,9 процента.

– Профсоюзным комитетам крайне сложно противостоять намерению работодателей переложить последствия кризиса на плечи работников, – отмечает А. Лямин. – Приведу один характерный пример. ООО «Сарановская шахта «Рудная» (Горнозаводский район) до недавнего времени было в руках иностранного холдинга ENRC PLC (Евразийская корпорация природных ресурсов). Штаб-квартира этой компании находится в Лондоне. В это время не было никаких проблем ни с зарплатой, ни с охраной труда, иностранцы даже оказывали помощь поселку, где расположена шахта. Но в 2014 году предприятие стало собственностью Челябинского электрометаллургического комбината. Вроде бы, наши ближе, роднее. Но сразу же была «зарублена» индексация зарплаты и тринадцатая зарплата, несмотря на созданный ранее резерв. Директор предприятия письменно ответил профкому, что эти вопросы решает собственник. Мы обратились и к нему, написали представление. Гострудинспекция провела проверку в Саранах, но не нашла там нарушений трудового законодательства.

Тем не менее, в таких сложных условиях профсоюзные организации добивались повышения заработной платы работников. Темпы роста средней заработной платы в 2016 году превышали темпы инфляции. В результате покупательная способность зарплаты у работников возросла в среднем до 2,7 процента.

\* \* \*

На пленуме также были рассмотрены вопросы проведения организационно-массовых мероприятий для членов профсоюза, молодежной политики, обучения профактива, подведены итоги некоторых профсоюзных смотров-конкурсов.

Так, победителем в конкурсе «Лучший профком» стал профсоюзный комитет Чусовского металлургического завода, лучшим цеховым комитетом стал цех по энергообеспечению АО «ЧМЗ», в номинации «Лучшая профгруппа» победила лаборатория цеха № 7 Соликамского магниевого завода.

Лучшими уполномоченными по охране труда стали **А. Неверов** (Соликамский магниевый завод), **И. Попова** (ЧМЗ), **А. Борисова** (Лысьвенский завод эмалированной посуды).

В конкурсе по организации профсоюзного контроля в сфере охраны труда победителем стала профорганизация Чусовского металлургического завода, призеры – Лысьвенский металлургический завод и ЗАО «Пермцветмет».

В конкурсе Центрального совета ГМПР среди лучших правовых инспекторов труда второе место занял правовой инспектор крайкома **Сергей Лозбинов**.

В качестве председателя координационного молодежного совета Пермского краевого комитета ГМПР утвержден представитель профкома Лысьвенского металлургического завода **Илья Гордиенко**.

**Виктор ЖИЛИНСКИЙ**  
Фото автора

# По силам любые свершения

Нытвенский металлургический завод (ОАО «Нытва») – одно из старейших предприятий Западного Урала – в 2016 году отмечает 260-летие. За долгую историю развития завода неоднократно менялись его собственники, технологии, профессии, оборудование и продукция. Но всегда наш завод ковал, катал, перерабатывал металл и оставался для нытвенцев родным и любимым предприятием, воспитавшим многие поколения металлургов.



В 1756 году по указу государственной Берг-коллегии на реке Нытве на средства семьи барона А. Г. Строганова был построен медеплавильный завод. Впоследствии предприятие не раз меняло профиль, выпуская то медные слитки, то чугунные болванки, то кричное или кровельное железо.

С 1932 года начался новый виток развития Нытвенского металлургического завода – производство биметалла томпак-сталь-томпак для изготовления оболочек гильз и пуль стрелкового оружия. В 1939 году было освоено производство столовых и кухонных приборов из нержавеющей стали. Со вступлением в строй этих производственных мощностей начался новый отсчет времени и для жителей Нытвы – в заводском поселке шло интенсивное строительство объектов социальной сферы.

Великая Отечественная война стала суровым испытанием для всех, однако нытвенские металлурги с честью справились с поставленной задачей – нытвенский биметалл бесперебойно поставлялся на все 12 патронных заводов СССР. За свой вклад в разгром врага коллектив предприятия заслужил благодарность Верховного Главнокомандующего; за неоднократную победу во Всесоюзном соревновании металлургов на вечное хранение было оставлено переходящее красное знамя ГКО, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС. В 1985 году Нытвенскому металлургическому заводу в честь 40-летия Победы был вручен орден Отечественной войны I степени.

В послевоенные годы завод рос и развивался вместе с городом. В 1954 году ввели в эксплуатацию новое здание цеха товаров народного потребления. В 1971-м началось строительство нового цеха сталь-томпак для производства биметаллов методом давления.

В 1983 году новый цех холодно-го проката запустил производство стальной холоднокатаной ленты в рулоне.

В этот период были достигнуты самые высокие показатели и в развитии социальной сферы: строительстве жилья, объектов соц-



культбыта, дорог. Все это придало городу современный облик.

С началом 90-х годов на заводе снижаются объемы производства и численность работающих. Однако за короткое время кризис был преодолен. В декабре 1993 года завод был преобразован в ОАО «Нытва». С 1994 года на предприятии налажен выпуск заготовок для изделий Гознака, с 2000 года освоено производство рондולי, организовано производство стрейч-пленки. В те же годы завод успешно освоил производство оцинкованной ленты. За участие в выставке «Металл-экспо-2006» и лучшую выставочную экспозицию предприятие награждено дипломом и памятным кубком.

Значительные качественные перемены произошли в производстве товаров народного потребления. В результате коренной реконструкции цеха ТНП российский рынок приобрел столовые приборы, по качеству ни в чем не уступающие зарубежным. На Парижской международной выставке 1999 года заслуги нытвенцев были отмечены почетным призом «За качество», на двух международных выставках 2001 года столовые изделия из Нытвы получили самую высокую оценку. По итогам всероссийского конкурса Программы «Сто лучших товаров России-2006» столовые наборы «Мондиал» и «Торжество» производства ОАО «Нытва» удостоены высшей награды – дипломов «Лауреат» с правом использования в информационно-рекламных целях золотого логотипа Программы «100 лучших товаров России». В том же конкурсе в 2015 году нытвенские столовые приборы «Сакура» и «Ариета» награждены дипломом «Лауреат» и золотым логотипом.

Сегодня основные планы ОАО «Нытва» – обеспечение плановых

показателей, увеличение объемов производства, разработка и выпуск новых видов продукции, модернизация технологического оборудования. Несмотря на то, что наше предприятие почти два года работает в процедуре банкротства, завод продолжает наращивать объемы по спецсталим – особо рентабельной продукции, осваивать новые рынки сбыта металлопродукции. В направлении ТНП в этот период был освоен новый вид продукции, тоже пользующийся большим спросом у покупателей – столовые изделия с декоративной лазерной гравировкой.

В настоящее время потребителями продукции ОАО «Нытва» являются крупнейшие автоконцерны, предприятия электротехнической промышленности, машиностроения, оборонной промышленности, сети оптовой торговли.

Важность решения производственных задач определяется и градообразующим статусом ОАО «Нытва» – действительно, вся жизнь нытвенцев зависит от того, как работает завод. Именно поэтому на предприятии первоочередное внимание уделяют социальной программе. Администрация ОАО «Нытва» совместно с профсоюзным комитетом ежегодно оздоравливает заводчан в санаториях по льготным путевкам, организует летний отдых детей, выделяет средства на оказание материальной помощи, премирует работников в честь профессионального праздника Дня металлурга. Завод доставляет заводчан домой после вечерней смены, берет на себя оплату ритуальных услуг.

Отрадно, что наш коллектив умеет не только работать, но и отдыхать: представители ОАО «Нытва» участвуют в различных спортивных состязаниях и культурно-массовых мероприятиях Нытвенского городского поселения. Активно работает совет ветеранов завода.

За 260 лет много воды утекло в реке Нытве. В свой юбилейный год ветеран отечественной металлургии – ОАО «Нытва» с надеждой смотрит в будущее. Для этого у нас есть главное: умение работать на совесть и гордиться своим предприятием. Многие заводчане являются потомственными металлургами, а это означает, что профессионализм и ответственность за свой завод у них в крови. И значит, такому коллективу по силам любые свершения.

**С 260-летним юбилеем вас, дорогие металлурги!**

**Дмитрий БУТЕНКО,**  
исполнительный директор  
ОАО «Нытва»

Фото предоставлено автором



Заведующая отделом профсоюзной работы Пермского крайсовпрофа Елена Истомина вручает диплом

## Лучшие страхователи

**В Прикамье наградили победителей пятого ежегодного Всероссийского конкурса «Лучший страхователь» по итогам 2015 года**

Лучшие страхователи по обязательному пенсионному страхованию – это работодатели, своевременно и в полном объеме перечисляющие страховые взносы, в срок и без ошибок представляющие сведения по персонифицированному учету, а также регистрирующие в системе обязательного пенсионного страхования всех своих сотрудников. Помимо этого на работодателя не должно быть зафиксировано жалоб застрахованных лиц о нарушениях пенсионного законодательства и пенсионных прав граждан. Важным показателем является также уровень выплачиваемой заработной платы.

В Пермском крае на рассмотрение конкурсной комиссии отделения ПФР территориальными органами была представлена информация о 55 претендентах на звание лучшего страхователя 2015 года. После утверждения итогов в Пенсионном фонде Российской Федерации лучшими в Прикамье признаны 14 страхователей в четырех категориях.

В первой категории (работодатели с численностью сотрудников свыше 500 человек) победителями признаны: ОАО «Авиадвигатель» (Свердловский район г. Перми), ГБУЗ ПК «Пермская краевая клиническая психиатрическая больница» (Орджоникидзевский район), Филиал ООО «ЛУКОЙЛ-ИНЖИНИРИНГ» «ПЕРМНИПИНЕФТЬ» в г. Перми (Индустриальный район), ОАО «Метафракс» (г. Губаха).

Во второй категории (работодатели с численностью сотрудников от 100 до 500 человек) в число лидеров вышли: ООО Научно-производственное предприятие «ТИК» (Дзержинский район), ОАО «Пермфармация» (Свердловский район), ООО «Пермское СТУ» (Осинский район), МБОУ «Уинская средняя общеобразовательная школа» (Уинский район).

В третьей категории (работодатели с численностью сотрудников до 100 человек) победителями названы: ООО «МАТЬ И ДИТЯ ПЕРМЬ» (Ленинский район), ОАО «Новые фитинговые технологии» (г. Чайковский), ООО «Спасбардинский» (Кишертский район), МБОУ «Краснокамская адаптивная школа-интернат».

В четвертой категории (индивидуальные предприниматели, имеющие наемных работников) победителями конкурса стали: Алексей Решетников (Дзержинский район), Раиль Хисматуллин (Оханский район).

Пресс-служба Пенсионного фонда РФ по Пермскому краю

■ ■ ■ ЗНАЙ НАШИХ ■ ■ ■

## Впереди – суперфинал!

В Перми во второй раз в истории прошел финал макрорегионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший начальник отделения почтовой связи-2016». Его победительницей стала Наталья ХУДЯКОВА (на снимке) из Чусового.



Совсем недавно Наталья заняла первое место на региональном конкурсе, организованном ФГУП «Почта России» и Общероссийским профсоюзом работников связи. «Профкурьер» рассказывал об этом в № 16 от 25 мая 2016 года. И вот новая, еще более значимая победа!

Макрорегиональный этап смотра-конкурса поддержали краевые и городские власти. В качестве почетных гостей на мероприятии присутствовали начальник управления развития инфраструктуры министерства информационного развития и связи Пермского края Вячеслав Мантуров, руководитель управления Роскомнадзора по Пермскому краю Юрий Щебетов, начальник отдела организации выплаты пенсий Отделения Пенсионного фонда России в Пермском крае Татьяна Дьякова, президент Союза операторов связи Пермского края Иван Квятковский.

В финале конкурса приняли участие 7 начальников почтовых отделений региона «Волга-1» (руководитель Сергей Орлов) из Чувашии, Мордовии, Удмуртии, республики Марий Эл, Нижегородской, Кировской областей и Пермского края.

Наша землячка Наталья Худякова лучше всех справилась с домашним заданием на тему «Идеальный день», теоретическим тестированием и практическим заданием – инсценировкой нестандартной рабочей ситуации. Второе место в конкурсе у Надежды Коробейниковой (Марий Эл), третье – у Елены Абрамовой (Чувашия).

– Я работаю на почте семь лет, сейчас уже не могу жить без дела, без любимых клиентов, – отметила Н. Худякова. – С утра всегда иду на работу с отличным настроением, потому что меня ждет самый лучший коллектив. В конкурсе участвовала впервые, очень волновалась. Помогла поддержка коллег, родных, близких. Но сейчас расслабляться некогда, нужно готовиться к следующему этапу конкурса – выступлению за макрорегион «Волга-1» и за Пермский край на суперфинале в Москве. Он пройдет в середине июля и будет приурочен к Дню российской почты.

\* \* \*

По решению жюри на конкурсе было присуждено четыре специальные номинации. Их лауреатами стали Людмила Тетенькина (Кировская область, номинация «Человек и его дело», «Интернет-голосование»), Наталья Дубинская (Нижегородская область, «За волю к победе»), Екатерина Бадырзянова (Удмуртская республика, «Работа с улыбкой»), Лариса Палагина (Республика Мордовия, «За умение понять проблему клиента»).

**Ольга ШКУРКО,**  
заместитель председателя Пермской краевой  
организации профсоюза работников связи  
Фото предоставлено пресс-службой Почты России

**ВСЕГДА РАДЫ ВАМ!**  
Пишите и приходите в редакцию:  
614039, Пермь, Комсомольский проспект, 37,  
офисы 22, 23.  
Звоните: 212-89-60, 212-48-18, 212-20-26.  
ПИШИТЕ:  
pkkompros37@yandex.ru

■ ■ ■ ВПЕЧАТЛЕНИЯ ■ ■ ■

## Обед в заводской столовой

Одно из первых впечатлений от завода им. Калинина, которое сохранилось в моей памяти, – это столовая в литейном цехе: огромные окна, раскрашенные под витражи, бегущая лента транспортера, на которую составляли грязную посуду (подобное до этого я видела только однажды – в Москве, в столовой общежития для аспирантов и стажеров МГУ). А еще – возможность вкусно и совсем дешево поесть. Комплексный обед стоил тогда копеек 50–60...

С тех пор прошло много лет. Разные времена пережил завод, по-разному шли дела и в заводском комбинате питания, который всегда считался еще одним цехом предприятия. Если сегодня зайти в столовую цеха 10, витражей вы уже не увидите. Их заменили стеклопакеты. Новое оборудование появилось и на кухне. У современной раздачи – с утра очередь посетителей. В конце 2015 года эта столовая признана лучшей по итогам традиционного смотра-конкурса по культурному обслуживанию среди подразделений комбината питания АО «ОДК-СТАР». В конкурсе приняли участие восемь столовых, четыре буфета и два магазина кулинарии. Для определения победителя социально-бытовой комиссией профкома ППО «СТАР-Инкар» было проведено два анкетирования (в первом и втором полугодии). Например, во втором полугодии поступило более 220 анкет. По итогам анкетирования получилось, что самые вежливые работники в столовой цеха 62, самое быстрое обслуживание в столовой опытного производства, самое разнообразное меню в столовой цеха 62, а вкуснее всего готовят в столовых цеха 10 и опытного производства. С учетом анкетирования за оба полугодия первое место завоевала столовая цеха 10.

Чтобы узнать, насколько справедливо закрепленное в анкетах утверждение о том, что в столовой цеха 10 готовят вкуснее всего, на обед отправляюсь именно туда.

Обычный рабочий четверг. В меню несколько салатов, три супа, четыре гарнира, поджарка, шницель, печенье «по-строгановски», а можно взять только манную кашу и кисель... Выбираю мясной салат с говядиной, биточек в грибном соусе с картофельным пюре, компот из свежих яблок и булочку с творожной начинкой. На кассе мне насчитывают 142 рубля 25 копеек.

Повторяю эксперимент на следующий день.

– Что у вас самое вкусное и самое дорогое? – интересуюсь на раздаче.

Мне предлагают котлету по-киевски и говядину по-грузински.

– По-грузински – это как?

– Бефстроганов из говядины с чесночком и соевым соусом.

Останавливаюсь на этом блюде по цене 72 рубля. Оказалось действительно очень вкусно. Гарнир – макароны с овощами. А можно было взять гречку, тушеную капусту или картофельное пюре. Плюс салат с крабовыми палочками, чай с сахаром и картофельная шанежка. Итог – 150 рублей 75 копеек.

Кто-то может сказать – дорого. Но затраты на обед частично покрываются за счет дотации на питание. Руководству ООО «Комбинат питания» (в 2006 году общепит предприятия был выведен на аутсорсинг) совместно с профсоюзной организацией удалось убедить дирекцию предприятия в необходимости установить дотацию на питание. С июля 2008 года ежемесячно практически каждый работник

предприятия получает на банковскую карту дополнительные деньги, которые он может потратить на обеды или приобретение полуфабрикатов. Начинали с 700 рублей в месяц. С февраля этого года дотация на питание составляет уже 1300 рублей за минусом подоходного налога.

Но не только дотацией стараются привлечь работников АО «ОДК-СТАР» в заводские столовые. Директор ООО «Комбинат питания» Георгий Александрович Постановов посчитал, что, прежде всего, столовые необходимо приближать к рабочим местам. В 2006 году при нехватке оборотных средств было решено начать... со строительства новой столовой. Раньше в том помещении располагался пекарский цех. А через несколько месяцев здесь была открыта светлая и уютная современная столовая. Для этого, правда, пришлось брать кредит в 3 миллиона рублей, но принятое решение себя оправдало. Сейчас в этой столовой постоянно обедают 350 человек. Поначалу рабочие приходили даже из цехов, расположенных в других корпусах. Но процесс ремонта и реконструкции на одной столовой не остановился, в прошлом году торжественно открыли преобразившуюся столовую в цехе 62. На этот год запланировано начать ремонт в самой большой столовой в цехе 25...

Но вернемся к той столовой, с которой мы начали свой рассказ о заводском общепите. Столовой в цехе 10 третий год руководит Гузалия Зикафова Катуй. А в общепите она уже больше 17 лет. Это только на первый взгляд кажется, что работать поваром просто. Ведь любая женщина дома для семьи готовит. А вы попробуйте всемером (семь человек составляет коллектив столовой цеха 10) ежедневно накормить 300–350 человек! Если учесть, что столовая в цехе 10 самой первой открывает свои двери для посетителей – уже в 10 утра, Гузалия Зикафова и ее коллеги на рабочем месте уже в 5.30, а то и раньше. И так каждый день!

– Что можно считать фирменным блюдом вашей столовой? Что быстрее всего разбирают посетители? – интересуюсь я.

– Жаркое в горшочках моментально расходится, плов любят, – отвечаю мне. – Жаркое некоторые даже по две порции берут.

Не случайно, в 10 часов в столовой цеха 10 выстраивается очередь. Но девочки на раздаче работают быстро и слаженно, так что ожидание бывает недолгим.

– Девчонки стараются, – говорит Гузалия Катуй. – Это и помогло нам завоевать первое место. А еще надо просто любить свою работу...

Победителем смотра-конкурса коллектив столовой цеха 10 в прошлом году стал впервые. Но у него есть все шансы повторить успех, потому что смотра-конкурс по культурному обслуживанию продолжается и в 2016 году.

Количество людей, получающих горячее питание на предприятии, колеблется в пределах 2700–3000 человек. Посетители при опросах оставляют не только замечания, но и деловые предложения. Есть просьбы писать в меню состав салатов, установить в столовых фильтры для воды. И еще – возобновить полюболюбившиеся всем Дни национальной кухни.

Откликаясь на эти предложения, в ООО «Комбинат питания» приобрели новые тарелки и столовые приборы из нержавеющей стали, организовали «постный стол», а затем порадовали посетителей праздничными пасхальными блюдами.

А еще в ООО «Комбинат питания» не забывают и об интересах собственного коллектива, который за последние годы значительно вырос. В большинстве своем это женщины. Полный социальный пакет, который предоставляется всем работникам, дополнен такими пунктами, как материальная помощь матерям школьников на 1 сентября, индивидуальные премии по итогам работы за месяц и т. д. В ООО «Комбинат питания» поддерживают стремление работников учиться. Девушки, пришедшие после школы по сути дела без профессии, становятся классными поварами и кондитерами, получают среднее специальное и высшее образование без отрыва от производства. Доброжелательная атмосфера, удобный график работы с двумя выходными днями, твердая заработная плата делают коллектив ООО «Комбинат питания» работоспособным и стабильным. Добавим, что около 80 процентов коллектива комбината питания – это члены профсоюза.

**Елена КЕРЖЕНЦЕВА**  
Фото автора



# Все о коллективном договоре

Заключение коллективного договора (и последующий контроль его выполнения) – наиболее значимая часть работы первичных профорганизаций, в ходе которой можно добиться существенных улучшений для наемных работников по сравнению с Трудовым кодексом, гарантирующим лишь минимальные обязательства.

**Колдоговор** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

**Статус правового акта делает этот документ обязательным для работодателя. Часть 2 ст. 22 ТК РФ прямо обязывает работодателей соблюдать условия колдоговора в течение всего срока его действия.**

Интересы работников при заключении колдоговора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

## ИНИЦИИРОВАНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ

На уровне предприятия (организации) создается двухсторонняя комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта колдоговора и заключения колдоговора (далее – комиссия по заключению колдоговора). Она формируется на равноправной основе, из равного числа представителей работников и работодателя. Чтобы начать коллективные переговоры, одна из сторон должна проявить инициативу. Обычно инициатива исходит от представителей работников. Предложение необходимо направить в письменной форме.

Сторона, получившая предложение о начале переговоров, обязана приступить к ним **в течение семи календарных дней** со дня его получения. Для вступления в переговоры эта сторона обязана направить их инициатору письменный ответ с указанием своих представителей для работы в комиссии по коллективным переговорам и их полномочий.

## ГАРАНТИИ УЧАСТНИКАМ

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения их инициатором указанного ответа. С этого дня начинается исчисление срока ведения переговоров, а у участвующих в них лиц возникает право пользоваться гарантиями, предусмотренными ст. 39 ТК РФ.

В соответствии с ней участники переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон переговоров, но не более трех месяцев. Кроме того, представители работников, участвующие в переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за прогулок, за который законодательством предусмотрено увольнение (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, совершение хищения и т. д. – см. п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

## РЕГЛАМЕНТ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Регламент работы комиссии по заключению коллективного договора составляется в произвольной форме.

В регламенте надо закрепить общее положение, порядок формирования и компетенции комиссии, порядок проведения заседаний комиссии и принятия решений (периодичность заседаний, условия правомочности заседаний комиссии, кворум заседаний, процедуру и условия принятия решений комиссией).

## ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ КОМИССИИ

На заседаниях комиссии ведется протокол. Протокол должен отражать: дату и место проведения заседания комиссии; Ф.И.О. присутствующих членов комиссии; председательствующего; секретаря; повестку дня; существо обсуждаемых вопросов, тезисы выступлений членов комиссии по данным вопросам; принятое решение по каждому из обсуждаемых вопросов.

Протокол заседания комиссии может подписываться председателем комиссии либо всеми членами комиссии, а также секретарем. На заседаниях целесообразно вести аудиозапись.

## ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА РАЗДЕЛОВ КОЛДОГОВОРА

### Раздел 1. Общие положения

Здесь указываются стороны (работники и работодатель), которые заключили колдоговор в лице своих представителей; предмет договора (положения об условиях труда, его оплаты, занятости, социальном обеспечении работников; гарантии и льготы, предоставляемые работодателем; взаимные права и обязанности сторон и др.); основания для заключения колдоговора (законодательство, соглашения и др.); принципы, на которых стороны выстраивают взаимоотношения; другие общие вопросы.

### Раздел 2. Обязательства сторон в области экономических и производственных отношений

Обычно указываются обязанности, принимаемые на себя сторонами для достижения своих целей: работодатель – для достижения максимальной эффективности производства и получения максимальной прибыли; работники в лице профсоюзов – для эффективной защиты своих прав и интересов, урегулирования возникающих конфликтов, контроля за соблюдением законодательства и выполнением условий колдоговора и т. п.

### Раздел 3. Обеспечение занятости

Содержатся обязательства работодателя по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест; гарантии работникам в случае сокращения численности (штата) или ликвидации организации; критерии, при которых высвобождение работников в связи с сокращением штата признается массовым. Могут включаться и положения, регулирующие вопросы заключения и расторжения трудовых договоров, перевода работников на другую работу.

### Раздел 4. Рабочее время

Как правило, содержит положения относительно режима рабочего времени персонала (продолжительности рабочей недели и ежедневной работы, времени ее начала и окончания, работы с ненормированным рабочим днем и другие вопросы, относящиеся к режиму рабочего времени); условия о многосменном режиме работы; условия работы в ночное время; о суммированном учете рабочего времени; порядок привлечения работников к сверхурочным работам и учета сверхурочных работ и др.

## ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**Защитная** – защищает интересы работников.

**Оптимизирующая** – способствует упрощению трудовых договоров, оптимизации расчетов затрат на оплату труда.

**Регулирующая** – позволяет избежать открытых конфликтов между работниками и администрацией.

### Раздел 5. Время отдыха

Здесь устанавливаются виды времени отдыха: перерывы в работе; ежедневный (междусменный) отдых; выходные и нерабочие праздничные дни; основные и дополнительные отпуска; а также продолжительность и условия предоставления отдельных видов времени отдыха. Сюда может быть включен и порядок привлечения работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

### Раздел 6. Оплата труда

Закрепляется система оплаты труда, порядок и условия выплаты премий, доплат и надбавок (в том числе персональных); оплаты сверхурочной работы, работы в выходные дни, в ночное и вечернее время и т. д.; порядок повышения зарплаты и ее индексации (сохранения ее покупательной способности); сроки и способы ее выплаты. Могут включаться и положения об ответственности работодателя за несоблюдение установленных сроков выплаты зарплаты и других выплат.

### Раздел 7. Охрана труда

Содержит обязательства работодателя по созданию и обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, а также обязательства работников по соблюдению правил и норм охраны труда.

Могут быть урегулированы вопросы аттестации рабочих мест по условиям труда; ответственности работодателя и работников за нарушения в области охраны труда; порядок приостановления работниками работы в случае угрозы их жизни и здоровью из-за нарушения работодателем требований охраны труда.

### Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Закрепляются обязательства работодателя о выплате работникам различных видов материальной помощи, других социальных выплат, порядок, размеры и условия таких выплат; обязательства по содержанию и финансированию объектов социальной сферы; порядок предоставления работникам других социальных гарантий (питание, санаторно-курортное лечение и оздоровление, детский отдых, обеспечение жильем и др.); обязательства сторон по ведению культмассовой, спортивной работы; другие гарантии.

### Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Закрепляет статус первичных профорганизаций как представителей работников – членов соответствующих профсоюзов; обязательства работодателя в отношении первичек (предоставление помещений, оргтехники, средств связи, транспорта, необходимых нормативных правовых актов и т. п.); гарантии профактиву (освобождение от основной работы для ведения профсоюзной работы, гарантии при расторжении трудового договора, беспрепятственный доступ на любые рабочие места членов профсоюза и др.); условия и порядок перечисления на счет первички членских профвзносов работников; другие гарантии.

### Раздел 10. Заключительные положения

Устанавливается срок действия колдоговора; порядок внесения изменений и дополнений; порядок осуществления сторонами контроля за выполнением условий колдоговора; условия действия колдоговора при реорганизации предприятия; другие положения.

**Приложения к колдоговору являются неотъемлемой его частью и имеют равную с ним юридическую силу.**

Это касается правил внутреннего трудового распорядка, регламентирующих порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания (ст. 189, 190 ТК РФ).

В качестве приложений к колдоговору оформляются: тарифные сетки оплаты труда; перечни профессий и должностей работников, которым предоставляются те или иные гарантии и льготы, осуществляются денежные выплаты (например, за работу во вредных и опасных условиях); графики сменности; положения об оплате труда, о премировании, о доплатах за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т. п.; планы конкретных мероприятий по охране труда.

## ПОДПИСАНИЕ КОЛДОГОВОРА

Под заключением колдоговора следует понимать окончательное оформление результатов коллективных переговоров и подписание полномочными представителями сторон колдоговора как единого документа, согласованного сторонами.

Как правило, колдоговор оформляется в трех экземплярах. Один – для представителей работников, второй – для работодателя, третий – для направления в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию. Обязанность направлять колдоговор на регистрацию установлена ст. 50 ТК РФ и возлагается на работодателя. Вступление колдоговора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Если работодатель вдруг «забыл» направить его на регистрацию, то колдоговор все равно будет действовать.

## КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛДОГОВОРА

Стороны социального партнерства, их представители, а также соответствующие органы по труду вправе осуществлять контроль за выполнением заключенного колдоговора (ст. 51 ТК РФ). Для



первичных профорганизаций, профсоюзов и их объединений право на такой контроль установлено п. 3 ст. 13 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В соответствии с указанной статьей, а также ч. 2 ст. 370 ТК РФ в случае нарушения работодателем условий колдоговора первичные профорганизации, профсоюзы и их органы вправе направлять им представление об устранении таких нарушений. Работодатель обязан рассмотреть его в недельный срок со дня получения представления и сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения и принятых мерах.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ

Законодательство устанавливает возможность привлечения представителей сторон к административной и дисциплинарной ответственности за нарушения законодательства, связанные с заключением и выполнением колдоговора. Общие положения об административной ответственности сторон социального партнерства включены в главу 9 ТК РФ и конкретизированы в Кодексе РФ об административных правонарушениях.

Так, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении колдоговора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также необеспечение работы комиссии по заключению колдоговора в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.28 КоАП РФ).

За непредставление работодателем в установленный законом срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и для осуществления контроля за соблюдением соглашения, предусмотрена ответственность в виде административного штрафа в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

Необоснованный отказ работодателя от заключения колдоговора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.30 КоАП РФ).

Ответственность за нарушение или невыполнение работодателем обязательств по колдоговору, соглашению установлена в виде административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП РФ).

За уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе за непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), работодатель подвергается административному штрафу в размере от одной до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

## ДЛЯ ЧЕГО ЗАКЛЮЧАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?

Некоторые работодатели полагают, что коллективный договор заключается только для работников, чтобы установить им дополнительные гарантии, компенсации и льготы. Но такое мнение ошибочно. **Государство поощряет организации, заключившие коллективные договоры, т. к. в соответствии со ст. 255 Налогового кодекса РФ расходы на премии и любые социальные выплаты, прописанные в коллективном договоре, относятся на себестоимость как необходимые расходы, и работодатель не платит с них налоги.**

Людмила ДМИТРИЕВА  
(по материалам профсоюзных сайтов)

■■■ КОНСУЛЬТАЦИЯ ■■■

## Вопрос прокурору

На практике встречаются случаи, когда работодатели утаивают заработную плату в величине МРОТ. Разъясните, законно ли это?

Марина В.

г. Пермь



На вопрос отвечает помощник прокурора Пермского края по правовому обеспечению и связям с общественностью Наталья ЯСЫРЕВА.

Часть 3 статьи 133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

При этом МРОТ устанавливается на всей территории РФ законом и в настоящее время федеральный МРОТ составляет 6204 руб. (с 01.07.2016 г. МРОТ составит 7500 руб.). При этом районный коэффициент и надбавки за северный стаж начисляются сверх МРОТ.

27 декабря 2013 г. между правительством Пермского края, Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество» заключено Соглашение о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014–2016 годы.

Пунктом 1 Соглашения установлен размер минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, который в первом квартале 2016 установлен в размере 10 251 руб.

Согласно абзацу 4 пункта 1 Соглашения с 01.01.2016 его действие распространено на все категории работников края.

Тем самым органами власти края принимаются меры к увеличению дохода работников и недопущению произвола работодателей.

## За невыплату заработной платы – наказание

В рамках надзора за исполнением трудового законодательства прокуратурой Красновишерского района проведена проверка в отношении ООО «Юго-камский уголь».

Проверкой установлено, что в ООО «Юго-камский уголь» в нарушение требований ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работникам от работодателя в день увольнения, не производится.

По итогам проверки прокурором района направлено в суд исковое заявление о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 85 тысяч рублей. Решением суда исковые требования прокурора удовлетворены, заработная плата выплачена работнику в полном объеме.

Также проверкой установлено, что в ООО «Юго-камский уголь» в нарушение требований ст. 15 Трудового кодекса РФ не оформлены трудовые отношения с работником, не произведена оплата листка нетрудоспособности.

В связи с выявленными нарушениями прокурором района направлено в суд исковое заявление об установлении факта трудовых отношений, оплате листка нетрудоспособности, выплате заработной платы, а также вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.



О. КОНСТАНТИНОВА,  
прокурор Красновишерского района,  
старший советник юстиции

ВСЕГДА РАДЫ ВАМ!

Пишите и приходите в редакцию:  
614039, Пермь, Комсомольский проспект, 37,  
офисы 22, 23.

Звоните: 212-89-60, 212-48-18, 212-20-26.

ПИШИТЕ:

pkkompros37@yandex.ru

■■■ ДЕТАЛИ ■■■

## Кто поможет бедным людям?

Ответ на этот вопрос искали в городской администрации Кунгура. Территориальное управление минсоцразвития, именуемое в народе соцзащитой, предложило объединить усилия всех существующих в Кунгуре ведомств в деле оказания помощи бедным и малоимущим семьям. Вопросы будущего взаимодействия обсудили на заседании межведомственной комиссии.

То, что в последнее время жить мы стали хуже, ни для кого не секрет. Официально сегодня есть два статуса, определяющие низкий уровень жизни людей: малоимущность и бедность. К первым относятся семьи со среднедушевым доходом ниже прожиточного минимума, к бедным – те, где на одного человека приходится меньше половины жизненной «минималки». По данным руководителя социального ведомства Елены Усольцевой, в 2015 году по сравнению с предыдущим годом количество малоимущих семей в Кунгуре увеличилось на 221. Теперь это 2318 семей, из которых более сорока процентов – бедные. Доход на одного человека от 195 до 4160 рублей. Эти люди и составляют подавляющую часть претендентов на социальную помощь. Плюсом к ним – семьи, оказавшиеся в стесненных обстоятельствах из-за пожаров, долгов по кредитам или за услуги ЖКХ.

– Одной соцзащиты с этим не справиться, – сказала Елена Усоль-

цева. – Например, с начала этого года мы уже израсходовали половину годового лимита, отпущенного на материальную помощь. Нам нужно попытаться совместно помочь людям выйти из трудной ситуации.

Дело не только в деньгах, но и в информировании населения. Проще говоря, каждый человек при необходимости должен без проблем узнать куда, к кому и в какой последовательности ему нужно обращаться. Кроме соцзащиты способы помощи, пусть и нематериальной, есть у каждого ведомства. Например, в арсенале администрации города – резервный жилой фонд и возможности организации сбора помощи, управление образования поможет с местами в детсады и льготными путевками, здравоохранение – бесплатным питанием для малышей и так далее. Сейчас у каждого ведомства свои подопечные, а идеале они должны стать общими, чтобы помощь была не фрагментарной, а комплексной.

– Взаимодействие различных ведомств в деле поддержки малоимущих очень важно, – сказала заместитель главы Кунгура по социальной политике Юлия Трясцына. – Наша задача сделать так, чтобы человек не обивал пороги всех учреждений, а начал получать помощь уже с первого обращения.

Жаль, но инициаторы этого, безусловно, важного совещания забыли о профсоюзах. А ведь в организациях, где есть профячейки, именно они становятся первыми помощниками людям, оказавшимся в стесненных обстоятельствах.

– За год наши профсоюзные организации в среднем оказывают материальную помощь порядка ста своим членам, – говорит председатель координационного совета организаций профсоюзов Кунгура Нина Ваганова. – Суммы разные: от пятисот рублей в бюджетных организациях до 20 и в исключительных случаях даже до 70 тысяч рублей в более состоятельных компаниях. Причины: пожары, похороны, свадьбы, лекарства, расходы на детей... В этом году много просьб было в связи с последствиями паводка. Конечно, профсоюзы весьма ограничены в средствах, поэтому хотелось бы, чтобы наши председатели первичек тоже знали, где человек может получить поддержку кроме профорганизации. Как только в городе будет выработана обещанная схема взаимодействия помощи бедным, мы сразу возьмем ее на вооружение.

Евгения БЕРКЛУНД

г. Кунгур

■■■ ВОПРОС – ОТВЕТ ■■■

## Пенсионные нюансы

В рамках соглашения о сотрудничестве Пермский крайсовпроф направил несколько вопросов для разъяснения в Пенсионный фонд России по Пермскому краю.

1. С 1 января 2016 года стали поступать обращения граждан с жалобами на то, что ПФР при оформлении пенсии не выдает пенсионное удостоверение. Взамен предлагается справка. На каком основании прекратилась выдача удостоверений? Дает ли справка гарантии получения набора определенных социальных услуг?

2. Будет ли учитываться в специальном стаже время занятости во вредных условиях труда менее 80 процентов при сокращенном (неполном) режиме рабочего времени? Каким образом работнику сделать сверку фактической продолжительности своего специального стажа по списку № 1 и № 2?

3. Включается ли в специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию, время службы в армии; нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; обучения в учебном заведении, если до этого человек работал во вредных условиях труда, а потом вернулся на свое прежнее место работы?

Отвечает управляющий Пенсионным фондом России по Пермскому краю Станислав Юрьевич АВРОНЧУК:

1. С января текущего года действуют новые правила обращения за пенсией. Они утверждены приказом министерства труда и социальной защиты РФ № 884н и не предусма-

тривают выдачу пенсионных удостоверений. В настоящее время факт выдачи пенсии подтверждается справкой, заверенной печатью территориального органа ПФР и подписью уполномоченного должностного лица. Ранее выданные пенсионные удостоверения действительны.

2. В специальный стаж включаются периоды работы с вредными или тяжелыми условиями труда при постоянной занятости в течение полного рабочего дня. В случае, если работа осуществлялась при сокращенной неделе, то периоды такой занятости могут быть включены в стаж по фактической занятости, исчисленной с применением определенной формулы. При этом обязательным условием для возможности учета является установление неполной рабочей недели в организации в связи с производственной необходимостью, что подтверждается изданием приказа (пункт 5 разъяснения минтруда России от 22.05.1996 г. № 5). Приказ организации с какой-либо другой формулировкой не может быть принят во внимание.

В соответствии с ч. 6 ст. 30 ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» периоды работы после 1 января 2013 года засчитываются в стаж и дают право на досрочное назначение страховой пенсии при условии начисления и уплаты стра-

хователем взносов по соответствующим тарифам. Класс условий труда на рабочих местах устанавливается по результатам специальной оценки по условиям труда.

3. Период службы в вооруженных силах СССР (до 1 января 1992 года) подлежит включению в стаж на соответствующих видах работ в соответствии с пунктом 109 положения о порядке назначения пенсий. Служба в армии в этих случаях приравнивается к работе, которая предшествовала службе.

В соответствии с трудовым законодательством в стаж на соответствующих видах работ подлежат включению период отпуска по уходу за ребенком до трех лет, начавшийся до 06.10.1992 г., а также подлежит включению период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам независимо от времени данного отпуска. При этом периоды отпусков должны приходиться на период работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение.

Время обучения в высших учебных заведениях и в образовательных учреждениях среднего профессионального звена в стаж не включаются.

Гражданин может ознакомиться со сведениями, имеющимися на его индивидуальном счете, обратившись в клиентскую службу территориального органа ПФР или в многофункциональный центр (МФЦ), а также через личный кабинет застрахованного лица на сайте ПФР.

Информация «ПК»

**Ольга Богданова:**

# Война была тяжелой работой...

ОЛЬГЕ АНАТОЛЬЕВНЕ БОГДАНОВОЙ 17 ИЮНЯ ИСПОЛНИЛОСЬ 92 ГОДА

Несмотря на такой солидный возраст, память у ветерана отменная. Она помнит имена учителей и своих товарищей по учебе в школе и в ремесленном училище, а также тех, с кем вместе посещала в первые годы войны курсы шоферов и снайперов. Не забыла она и фамилию военкома, принявшего от Ольги и трех ее подружек заявления о добровольном призыве на фронт. Ну и, конечно, никогда не забудет командиров и боевых друзей, с которыми бок о бок воевала в зенитном подразделении. Она и сегодня легко перечисляет номера войсковых частей, в составе которых прошла от Харькова до немецкого города Бунцлау (теперь это польский город Болеславец в Силезии), где и встретила долгожданную победу.

А известие о начале войне застало ее на так называемом Острове на Каме, где тогда располагался Усть-Боровской сользавод, где работали всю жизнь дед с бабушкой и родители Ольги. Рядом стояли и жилые строения. Соль-пермянку добывали дедовским способом, механизации не было почти никакой, не считая старой паровой машины. Склады и прочие сооружения стояли на сваях: весной Кама подтапливала территорию. Готовую продукцию вывозили на баржах. Постепенно производство перевели на берег, а рядом началось возведение бумкомбината. В Боровой Ольга закончила семилетку, устроилась телефонисткой, потом перешла накольщицей на бумкомбинат (накалывала багром и толкала на обработку бревна).

– То, что началась война, нас особо не удивило и не испугало. Думали, что закончится она быстро, как в Испании, на Халхин-Голе или в Финляндии, – вспоминает Ольга Анатольевна. – Мы же выросли в такой обстановке и убеждении, что любой враг будет разбит малой кровью на его территории...

Осенью 1941 года в Боровой открылось ремесленное училище, руководство которого

эвакуировали из Ленинграда. Туда набрали группу по обучению профессии отжимщиков-пороховиков, куда поступила и Ольга. А когда в Боровске стал строиться пороховой завод № 577 (нынешний завод «Урал»), то группу почему-то расформировали и ребят отправили браковщиками на военный завод в Новой Ляле – за Уральский хребет.

Завод выпускал снарядные гильзы из особой прессованной бумаги. Жилая зона была окружена высоким забором с колючей проволокой, за которую никого не выпускали – настоящая зона строгого режима. На работу и с работы ходили строем. Кормежка была тоже не сытная, и 11 ребят из Соликамска (в том числе два парня) замыслили весной 1942 года побег домой.

– Отчаянные мы тогда были, о последствиях побега не думали, а ведь легко могли бы отхватить по пять лет тюрьмы. Тогда даже опоздания подростков на работу жестоко наказывались, – вспоминает ветеран. – С большими приключениями, без денег, документов и еды мы добирались домой. Доехали на поезде до города Чусового, где надо было делать пересадку. Мост охраняли солдаты, туда нам дороги нет – задержат. Реку перешли по оттаявшим плывущим бревнам, мы же к воде привычные были. Часть пути прошли пешком по железной дороге. Добрые люди давали ночлег и еду, посадили на поезд в сторону Соликамска. Чаше нас принимали за эвакуированных, которых много ехало на Урал в то время, поэтому документов и билетов не спрашивали. Удивительно, но никто потом нас, беглецов, не искал...

До призыва Ольга поработала на сользаводе: в отделе рабочего снабжения управлялась с конем, потом слесарила. Да еще и училась по вечерам, сначала на курсах шоферов, а потом и снайперов. С такой тяжелой работой справлялась легко, от природы была рослой и сильной. Эта закалка и помогла ей потом на фронте, куда она добровольно пошла в возрасте 19 лет в июле



О. А. Богданова с сыном

1943 года. Да еще и сагитировала подать заявления в военкомат трех своих подружек – Алю Рязанцеву, Нюру Белкину и Шуру Бабушкину. Перед отправкой девушки прошли медосмотр: медик посмотрел у них руки-ноги и сказал, что к службе пригодны...

Так они и попали все четверо после ускоренных курсов в 279-й особый зенитный дивизион. Ольга сначала шоферила, а позже служила наводчицей на спецустановке, оборудованной на базе ЗИС-5. При ночных налетах подавала снаряды. Вместе со всеми строила блиндажи, землянки, прочие укрытия и ходы сообщения. Их зенитная часть охраняла от вражеской авиации мосты, железно-

дорожные коммуникации, военные склады и другие особо важные объекты. Зенитчики постоянно двигались вслед за линией фронта, и на каждом новом месте приходилось снова обустраиваться, так что руки и хрупкие плечи девушек не знали отдыха и покоя...

В ночь с 8 на 9 мая 1945 года зенитчиц разбудила артиллерийская канонада и автоматная стрельба. Небо было охвачено заревом. Подумали, что это боевая тревога – враги прорвались. Схватили оружие, заняли оборону. Узнав, что Германия капитулировала, тоже стали палить из зениток и других видов оружия...

После демобилизации Ольга Богданова работала на сользаводе старшей табельщицей, мастером до самого закрытия предприятия – 1 января 1972 года.

Всегда вела большую общественную работу: была секретарем комсомольской организации, заместителем председателя профкома сользавода, который передавали то в состав калийного комбината, то завода «Урал». В 1965 году ее делегировали в Москву на пятый съезд профсоюза рабочих нефтяной и химической промышленности. Избиралась один созыв и в состав Соликамского горсовета. На пенсию Ольга Анатольевна ушла в 1981 году с завода «Урал», где заведовала складским хозяйством и была председателем цехкома. Но отдыхать и не собиралась – до 2005 года возглавляла жилищно-бытовую комиссию городской организации ветеранов войны и труда. Можно сказать, что она – живая послевоенная история Усть-Боровского сользавода, ставшего в наши дни уникальным музеем под открытым небом, настоящим туристским брендом Соликамска.

Ольга Анатольевна и сегодня живо интересуется политикой, обихаживает палисадничек возле окна своей пятиэтажки, благо живет на первом этаже. По глухоте, доставшейся ей с войны, является инвалидом. Выручает ее слуховой аппарат, а рассказчик она удивительный, недаром местное телевидение сняло про нее два года назад, в честь ее 90-летия, телесюжет о фронтовых воспоминаниях. Бабушку постоянно навещают родные, представители ветеранских организаций города и завода «Урал», городского общества инвалидов. Вот и нынешний день рождения не обошелся без подарков и поздравлений. И главное пожелание – крепкого здоровья и долгих Вам лет жизни, Ольга Анатольевна!

Николай ФЕДОСЕЕВ  
Фото автора

## «Победа будет за нами!»

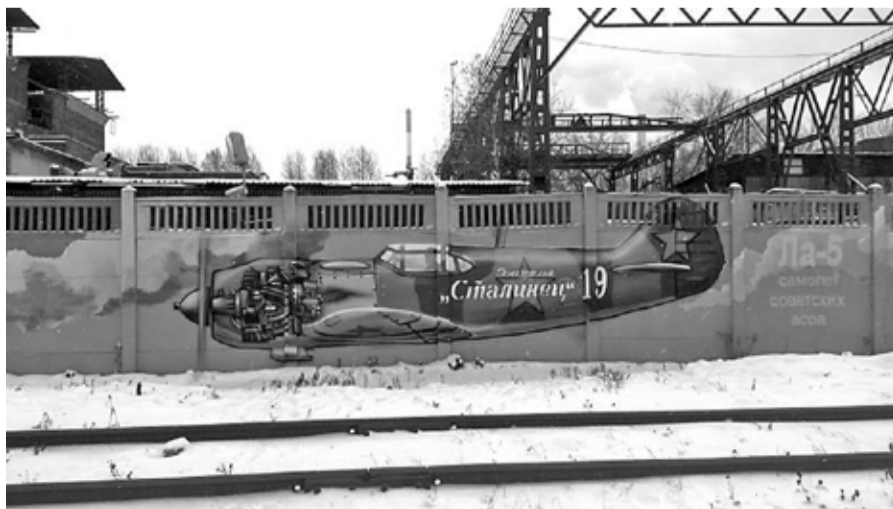
Так говорили работники Пермского моторного завода имени Сталина, когда уходили на фронт. В годы Великой Отечественной войны добровольцами ушли 3266 заводчан, 1016 не вернулись с полей сражений.

О вкладе пермских моторостроителей в разгром врага рассказывает графическая композиция, размещенная на бетонном ограждении по улице Куйбышева между остановками «Троллейбусное депо» и «Обвинская».

На ярко раскрашенном заборе предприятия обозначены вехи развития оборонного производства страны. Цвета неба, по которому проносятся самолеты с пермскими двигателями, меняются от мирного синего до тревожного, военного бордо. Основные самолеты периода Великой Отечественной войны – истребители, бомбардировщики, транспортники – воссозданы по чертежам и кадрам

хроники. На полотне модели выполнены в натуральную величину. В сутки с конвейера молотовского завода сходило в среднем 25 готовых изделий. Всего в годы войны моторостроителями было выпущено больше 30 тысяч двигателей, которыми были оснащены 19 300 боевых самолетов.

На бетонной стене воспроизведены подлинные фотографии из архивов заводского музея; показаны основные статистические данные. Открывается виртуальная экспозиция логотипом завода военного времени, а завершается современным парадом на Красной площади в Москве с пролетающими самолетами МиГ-31.



Старшему поколению моторостроителей известны модели самолетов, изображенные на бетонном полотне, а вот молодежи наверняка

нет. Мы спросили студента Пермского техникума информационно-промышленных технологий Михаила Трач, что он думает про эту композицию:

двигателей.

Людмила ДМИТРИЕВА  
Фото из интернет-источников

– Каждый день, когда я еду на учебу в техникум, я с интересом рассматриваю самолеты, двигатели, изображенные на стене. Хорошо, что такая экспозиция появилась у нас в городе. Своеобразный авиамузей под открытым небом. Проезжая мимо, я узнал информацию, которую раньше не знал, например, марки военных самолетов, моторов. После окончания техникума хочу поступить на завод и вместе с другими участвовать в создании авиационных

■■■ КАНИКУЛЫ-2016 ■■■

# Лето звонкое, громче пой!

Более 7,5 тысячи березниковских девчонок и мальчишек смогут отдохнуть этим летом в загородных лагерях, на детских площадках при школах и в детских центрах города, а также поучаствовать в программах временной трудовой занятости при школах и учреждениях дополнительного образования. Общая сумма средств местного бюджета, направленная на организацию летней оздоровительной кампании 2016 года, составляет 17 млн 100 тыс. руб.

Что касается цены за путевку, то для расчетов будет применяться величина прожиточного минимума в среднем по Пермскому краю на душу населения, установленная на 4-й квартал года, предшествующего году, в котором планируется отдых ребенка и его оздоровление. Таким образом, величина прожиточного минимума для расчета компенсации составит 9582 рубля. Компенсация не будет предоставляться в том случае, если среднемесячный доход семьи превышает трехкратную

величину размера прожиточного минимума.

– Дети бюджетников традиционно смогут отдохнуть в детском загородном центре «Дружба». При средней цене путевки 24 тысячи рублей родительская плата составит 5586 рублей (чуть меньше, чем в прошлом году). Те родители, кому эта оплата не по карману, смогут заплатить деньги в рассрочку. Всего за счет городской казны отдохнут 427 детишек бюджетников, – говорит Алла Каргапольцева, председа-

тель березниковской первичной профорганизации работников образования.

Помимо загородных лагерей: «Чайка», «Сказка», «Уральские самоцветы», «Дружба» – планируются нетрадиционные формы отдыха. Например, стационарный палаточный лагерь «Надежда» для детей-сирот в поселке Редикор готовится к приему воспитанников детского дома на весь летний период. В туристических походах побывают порядка 630 подростков.

В период летних каникул для детей будут реализовываться образовательно-оздоровительные программы, проекты временной трудовой занятости, проводиться культурно-досуговые и спортивно-массовые мероприятия.

Ксения СКИТ

г. Березники

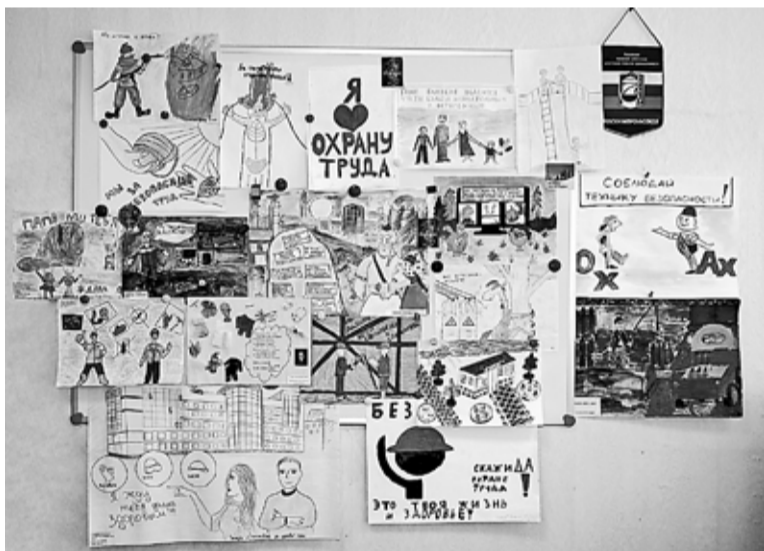
■■■ КОНКУРС ■■■

# Охрана труда глазами детей

Профсоюзная организация компании «Метафракс» (г. Губаха) впервые организовала творческий конкурс среди детей работников предприятия, посвященный теме охраны труда.

На суд жюри было представлено более 20 работ, авторами которых стали дети в возрасте от 4 до 17 лет.

– Детский взгляд на такую серьезную тему оказался весьма актуальным. Юные художники в своих работах сделали акцент на последствиях, к которым могут привести нарушения элементарных правил техники безопасности, – отметила председатель профсоюзной организации «Метафракса» Людмила Красных. – Видно, что многие рисунки – плод совместного труда детей и их родителей. Значит, прежде чем приступить к творчеству, ребята пообщались со своими папами и мамами на тему охраны труда и ее важности. Нам бы очень хотелось, чтобы наши дети всегда помнили, что безопасность важна не только на работе, где трудятся их родители, но и дома, в школе, на улице, во дворе, в транспорте.



Темой некоторых детских работ стала забота о жизни и здоровье родителей, работающих на таком крупном и серьезном предприятии, как «Метафракс». В них ребята призывают мам и пап быть грамотными в области охраны труда. «Твои близкие надеются, что ты будешь внимательным и осторожным», «Соблюдай технику безопасности!», «На работе носи спецодежду и спецобувь»,

«Я жду тебя дома здоровым!» – такие призывы оставили они в своих рисунках.

Все участники конкурса были награждены подарками для творчества. А из их работ в фойе заводской столовой № 3 организована выставка.

Ольга ВОТИНЦЕВА

г. Губаха

Фото автора

## ПАМЯТНИКИ (мрамор, гранит)

в г. Перми и Пермском крае

При предъявлении профсоюзного билета – скидка 10%. Участникам ВОВ, ветеранам МО, МВД РФ – безвозмездно.

Телефон 8 (342) 271-71-26, e-mail: 59zakaz@mail.ru

РЕКЛАМА

## ВСЕГДА РАДЫ ВАМ!

Пишите и приходите в редакцию: 614039, Пермь, Комсомольский пр., 37, офисы 22, 23. Звоните: 212-89-60, 212-48-18, 212-20-26. ПИШИТЕ: pkkompros37@yandex.ru

## ГАЗЕТА ПРОФСОЮЗОВ ПРИКАМЬЯ

Цена свободная

Почтовый индекс П 2470

Учредитель – Пермский краевой союз организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф»

Материалы, помеченные (К), публикуются на коммерческой основе

НОМЕР ПОДПИСАН 21.06.2016  
ПО ГРАФИКУ: 20 ч. 00 мин.  
ФАКТИЧЕСКИ: 20 ч. 00 мин.

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных объявлений

Газета отпечатана в ООО «Кунгурская типография», г. Кунгур, ул. Криулинская, 7. Печать офсетная. Объем 2 п. л. Тираж 6000. Заказ № 3282

# Как услышать «Голос города»?

На улице Пермской открылась новая историческая выставка «Народная линия», посвященная истории Перми. Уникальный материал был создан в рамках проекта «Голос города». Выставка собиралась жителями Перми, краеведами, историками и журналистами. Организаторами проекта выступили администрация Перми, а также издательство «Маматов» и администрация Ленинского района.

На пешеходной части одной из старинных пермских улочек расположены стенды с красочными фотографиями главных достопримечательностей города на Каме. Историю города теперь можно не только увидеть, но и услышать. Авторами проекта создано десять аудиогидов, маршруты которых включают в себя тематические экскурсии – «Сквер имени Дягилева», «Пермский Арбат», «Улочка Осинская», «Пермский лексикон», «Пермь мистическая», «Архитектор Турчевич», «Первые кинотеатры Перми» и т. д.

Под каждым стендом с фотографиями и кратким описанием маршрута есть специальный QR-код (двумерный штрихкод). Просканировав его на свой телефон или планшет, можно прослушать весь информационный ресурс.

Фотовыставка на Пермской будет работать до конца июля, посетить ее и прослушать истории сможет любой желающий.

\* \* \*

Напомним, что в 2016 году сразу пять районов краевого центра отмечают свои юбилеи. Редакция «ПК» вместе с издательством «Маматов» принимает участие в проекте по подготовке путеводителя, посвященного 80-летию Ленинского района. Некоторые из маршрутов мы планируем опубликовать в нашей газете.

Виктор ЖИЛИНСКИЙ



ТУРАГЕНТСТВО «ЭКСКУРС-ТУР-ПЕРМЬ» сайт: exkurs-tur.ru,  
ул. Мира, 76, тел.: (342) 2472032, 89526572032 e-mail: exkurs733@yandex.ru

ЭКСПЕРСИОННЫЕ ТУРЫ ПО ПЕРМИ И ПЕРМСКОМУ КРАЮ для организаций и школьников

## ТУРЫ ДЛЯ СБОРНЫХ ГРУПП:

- Пантоцентр «Оленья застава» – 25 июня
- Голубые озера
- Пос. Всеволодо-Вильва – 2 июля
- Верхне-Чусовские городки – 23 июля
- Золотое кольцо России на 3, 4, 5, 7 дней
- Туры в Санкт-Петербург
- Оз. Байкал с 25 июня 4 езезда
- Карелия+Соловки 24.07–02.08
- Алтай 07.08–16.08
- Оз. Соль-Илецк. Оз.Иссык-Куль
- Крымская кругосветка
- Краснодарский край: Анапа. Тамань. Геленджик. Лазаревское



Детский лагерь с изучением английского языка

Нам 25 лет

Пермь: 6 летних смен с 22 июня по 30 августа и городские площадки

+ смены на Чёрном море: в Сочи и Анапе

тел.: 24-665-24 www.hilton.center

Газета «ПРОФСОЮЗНЫЙ КУРЬЕР» принимает частные и коммерческие объявления и рекламу!

Наши цены вас порадуют!

► СТРОЧНЫЕ ОБЪЯВЛЕНИЯ – 50 рублей – за 1 строку (для физических лиц), 100 рублей – за 1 строку (для юридических лиц)

► ТЕКСТОВАЯ РЕКЛАМА – 10 руб. за кв. см

► МОДУЛЬНАЯ РЕКЛАМА – 20 руб. за кв. см (наценка к базовой цене за размещение на 1 полосе – 100 процентов, на последней полосе – 50 процентов)

Материалы для публикаций предоставляются по адресу: г. Пермь, Комсомольский проспект, 37, оф. 22 на электронном носителе или по e-mail: pkkompros37@yandex.ru

Тел. (342) 212-48-18, 212-89-60

И. о. главного редактора Людмила ШЛЫКОВА

АДРЕС РЕДАКЦИИ-ИЗДАТЕЛЯ: 614039, г. Пермь, Комсомольский проспект, 37, оф. 22, 23

ТЕЛЕФОНЫ РЕДАКЦИИ: 212-89-60, 212-48-18, 212-20-26, e-mail: pkkompros37@yandex.ru

12+



Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Пермскому краю. ПИ № ТУ 59-1034 от 8.07.2015 г.