



ТРУД *и* ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

СОЦПАРТНЕРСТВО: РАБОТА НА РЕЗУЛЬТАТ

Коллективный договор, который ещё называют «малой конституцией», это основа, на которой строят свои отношения с администрацией трудовые коллективы. Задача профсоюзов – поднять социально-трудовые отношения на предприятиях и в организациях на уровень социального партнерства, крепить его и развивать.

Вопрос о практике работы областной организации Всероссийского «Электропрофсоюза» по развитию социального партнерства на предприятиях области стал одним из основных в повестке дня заседания президиума Федерации профсоюзов области.

Под защитой коллективного договора в областной организации «Электропрофсоюза» трудятся 19 тысяч работников. На 16 предприятиях из 20 заключены коллективные договоры. В профорганизациях считают важным не только заключить и реализовать положения колдоговора, но и систематически подводить итоги его выполнения, ставить новые задачи по совершенствованию социального партнерства.

При заключении коллективных договоров в пяти организациях использованы положения Регионального соглашения между областной Федерацией профсоюзов, челябинскими региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и правительством области на 2011-2013 годы и в шести организациях – Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ.

Положительные примеры развития социального партнерства в филиале ОАО «ОГК-2» - Троицкой ГРЭС, ОАО «Южноуральский арматурно-изоляционный завод», ОАО «МРСК Урала», ОАО «Фортум», «ОГК-3», ОАО «Челябэнергосбыт». Здесь действуют полноценные коллективные договоры, работникам предоставляется социальный пакет, гарантирующий льготы и компенсационные выплаты, реализуются соци-



Фото: В. Смышляева

альные программы. Так в филиале ОАО «ОГК-2» - Троицкой ГРЭС за счет собственных средств реализуются пенсионные программы в рамках двух пенсионных планов – корпоративного и паритетного. Коллективный договор предприятия охватывает более 1500 работников. Он предусматривает повышение их квалификации, обучение безопасным приемам труда. Для безопасности труда здесь проводится аттестация рабочих мест и сертификация работ, при этом затраты работодателя на одного работника составляют 17000 рублей. Как следствие – отсутствие несчастных случаев, связанных с производством, в течение двух лет.

Положительная практика социального партнерства сложилась в ОАО «Южноуральский арматурно-изоляционный завод», где сохранены объекты социальной сферы – медпункт, заводская поликлиника, столовая, спортивная база. Завод

имеет устойчивый имидж социально ориентированного предприятия.

Одной из важных составляющих социальной политики предприятий отрасли является забота об улучшении жилищных условий работников. Этот вопрос волнует работников большинства предприятий отрасли, поэтому профорганизации инициируют включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на его решение. Предприятия, входящие в областную организацию, ежегодно участвуют в челябинском областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

Конечно, есть вопросы, над которыми еще предстоит работать.

Ряд членских организаций не заключает коллективные договоры, поэтому более 1,9 тысячи работников отрасли, из которых 737 членов профсоюза, не имеют гарантий сверх норм Трудового кодекса. Не выполне-

но требование Регионального соглашения о минимальной заработной плате в 2011 году в ОАО «Челябоблкоммунэнерго».

Областная организация Всероссийского «Электропрофсоюза» ставит задачу модернизации процесса подготовки к коллективным переговорам, заключения полноценных коллективных договоров и контроля за их выполнением.

Президиум Федерации рекомендовал членским организациям усилить работу по подготовке и обучению представителей профсоюзной стороны в переговорной кампании, используя возможности Учебно-методического центра Федерации и УрСЭИ филиала АТиСО; инициировать включение в коллективные договоры организаций внебюджетного сектора экономики положений, обеспечивающих выплату минимальной заработной платы работникам в размере не ниже 6800 рублей.

Сергей Петров

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

СОГЛАШЕНИЕ О МРОТ: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

В августе этого года вступило в силу Региональное соглашение между правительством, Федерацией профсоюзов и представителями работодателей Челябинской области о повышении минимальной заработной платы.

Согласно этому документу месячная заработная плата работника организации внебюджетного сектора экономики, работающего на территории Челябинской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует настоящее Соглашение, не может быть ниже 6800 рублей.

В случае, если работодатель отказывается присоединиться к данному Соглашению, он должен направить в Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области мотивированный письменный отказ, обязательно согласованный с профсоюзной организацией или иными представителями работников. Если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования Соглашения такой отказ не был представлен, то Соглашение автоматически распространяется на работодателя и подлежит обязательному исполнению.

Нужно отметить, что Соглашение о МРОТ вызывало не только большой интерес в обществе, но и породило множество вопросов: что этот документ дает южноуральцам, все ли работодатели готовы поднять «минималку» до нового уровня, чем работодателям обернется отказ от Соглашения и какова роль профсоюзов конкретно на местах, могут ли они повлиять на решение работодателя присоединиться к Соглашению?..

- Сегодня в Челябинской области из 132 организаций, направивших письменные отказы, мотивированными признаны только 49, - поясняет ситуацию заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Андрей Шамин. Федерация профсоюзов области направила в Главное управление по труду и занятости населения области предложения по реализации Регионального соглашения о МРОТ. В частности, предлагается: работодателям, отказавшимся присоединиться к Соглашению, в обязательном порядке предоставлять в Главное управление по труду и занятости населения следующие документы: отчет о прибылях и убытках организации, бухгалтерский баланс, протокол консуль-

таций работодателя с выборным органом первичной профорганизации и предложения по срокам повышения МРОТ до размера, предусмотренного Соглашением. В случае недостоверности данных или же отсутствии какого-либо из документов, работодателю будет отказано в присоединении к Соглашению. Еще один из предлагаемых способов воздействия – реестр работодателей, не присоединившихся к Соглашению, публиковать в газете «Южноуральская панорама» и на сайтах сторон социального партнерства для привлечения внимания общественности.

Вот примеры ряда субъектов РФ по реализации Регионального соглашения о МРОТ: в Новосибирской и Архангельской областях работодатели, не обеспечившие выплату минимальной зарплаты на уровне не ниже установленного Соглашением, привлекаются к административной ответственности. В Тюменской области отказ присоединиться к Соглашению поступил от 11 работодателей. Семь из них после разъяснения трудового законодательства отозвали свои отказы. В Волгоградской области реестр «отказников» предан общественной огласке. В Санкт-Петербурге к проверкам соблюдения трудового законодательства в части выплаты зарплаты на уровне не ниже предусмотренного Соглашением о МРОТ подключилась прокуратура. В результате проверки были выявлены нарушения правил охраны труда. Подготовлен иск в суд о приостановлении деятельности ряда организаций.

- Контроль за выполнением работодателями Регионального соглашения о МРОТ – это общая задача социальных партнеров, - говорит Андрей Шамин. - Если работодатель не направил мотивированный отказ в письменной форме, то присоединение к Соглашению происходит автоматически и подлежит обязательному исполнению. Главная же цель Соглашения – увеличение размера заработной платы и повышение уровня жизни населения в целом, легализация «теневых» доходов. Профсоюзная сторона высказала свои предложения по реализации Регионального соглашения и возможным методам воздействия на работодателей, не присоединившихся к нему. Теперь мы ждем предложений от других сторон социального партнерства.

Анастасия Полонская

Коллективу
Учебно-методического центра
Федерации профсоюзов области

Дорогие коллеги!

От имени ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» сердечно поздравляю коллектив Учебно-методического центра со знаменательным юбилеем — 50-летием со дня образования!

За полвека центр прошел непростой, но созидательный путь: от курсов облсовпрофа до полноценного учебно-методического комплекса, став настоящей кузницей профсоюзных кадров. За это время в нашей стране произошли большие перемены, сегодня мы живем в новой России. Но задача профсоюзов — защита интересов человека труда — всегда актуальна.

Более того, именно сегодня, когда продолжают противоречия между трудом и капиталом, растет роль профсоюзного движения, его защитной функции. И от того, какие кадры вливаются в профсоюзную армию, зависит эффективность этой работы. Мы с вами знаем: чтобы быть профсоюзным работником нужны особые знания, особая жилка. Ведь нет ничего ответственного и сложнее, чем работа с людьми.

Ширится тематика профсоюзной учебы. Важное место в деятельности профсоюзов занимают социальное партнерство, работа с коллективными договорами. Эти знания необходимы профсоюзным работникам. И они получают их на семинарах и тренингах, которые преподаватели УМЦ выстраивают всегда интересно, креативно, эффективно.

В вашем коллективе трудятся талантливые, неравнодушные, творческие люди. Они готовы к настоящим профессионалам профсоюзного дела, которые работают на предприятиях и в организациях нашего региона, развивая и укрепляя профсоюзное единство.

Федерация профсоюзов гордится достижениями Учебно-методического центра. Желаю УМЦ дальнейшего развития и процветания, а коллективу благополучия, творческих успехов и реализации новых идей!

Н.Н. Буяков, председатель
ООПС «Федерация профсоюзов
Челябинской области»

ОФИЦИАЛЬНО

ВСТРЕЧИ НА ВЫСШЕМ УРОВНЕ В ПАРИЖЕ

В рамках подготовки к Саммиту глав государств и правительств стран Группы Двдцати (G20), который прошел 3-4 ноября в Каннах (Франция), 2 ноября в Елисейском дворце в Париже состоялась встреча лидеров ведущих профцентров мира с Президентом Франции Николя Саркози, в которой принял участие Председатель ФНПР М.В. Шмаков.

В состав объединенной делегации вошли также руководители МКП, ЕКП, профсоюзов Франции, Германии, Великобритании, Италии, США, Канады, Японии и ряда других стран.

На повестке вопросы, связанные с опасениями, вызванными нападками на права профсоюзов, как в рамках мер жесткой экономии, так и со стороны конъюнктурных правительств; необходимостью конкретных предложений и консультаций.

Представители Глобальных профсоюзов ознакомили Президента Франции с основными требованиями, которые организации трудящихся выдвигают участникам Саммита «Большой двадцатки».

Во время встречи Президент Франции поддержал позицию Глобальных профсоюзов поставить «качественные рабочие места в центр восстановления экономики» путем постановки дифференцированных, но скоординированных целей занятости для стран G20.

Н. Саркози поддержал программу структурной политики для укрепления институтов рынка труда, социального партнерства, ведения коллективных переговоров.

Участники встречи высказались за реализацию выводов, сделанных на заседании министров труда G20 в Париже, с целью установления минимального уровня социальной защиты, поддерживаемого надлежащим финансированием в соответствии с уровнями развития.

3 ноября в рамках Саммита прошла встреча лидеров международного профсоюзного движения с Президентом РФ Д.А. Медведевым.

Выступление Д.А. Медведева на встрече с руководителями профцентров. Заявление Глобальных профсоюзов Саммиту группы 20 — на сайте Федерации Независимых Профсоюзов России <http://www.fnpr.ru>

Департамент международного сотрудничества
Аппарата ФНПР

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

ПРИЗНАТЬ УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЙ

V отчетно-выборная конференция прошла 2 ноября в первичной профсоюзной организации ФГУП «ПСЗ» (Приборостроительный завод, г. Трехгорный).

В работе конференции приняли участие заместитель председателя отраслевого профсоюза РФ Владимир Кашкин, глава городской администрации Светлана Ольховская, заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов области Андрей Шамин, председатель городской организации профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Лариса Галахова, представители дирекции и руководители подразделений завода.



Рассмотрев отчет о работе первичной профсоюзной организации Приборостроительного завода за 2008-2011 годы, заслушав и обсудив доклады председателя ППО ПСЗ Владимира Фомина и председателя ревизионной комиссии Валентины Козеловой, конференция постановила признать работу первичной профсоюзной организации за отчетный период удовлетворительной.

В постановлении конференции в числе основных позиций рекомендация продолжить работу совместной комиссии по совершенствованию «Положения об оплате труда работников ФГУП «ПСЗ», увеличив представительство в ней от профсоюзной организации.

Администрации предприятия предложено рассмотреть вопрос проведения индексации заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением и коллективным договором, переработать «Положение о коллективных договорах».

Выборы председателя ППО были безальтернативными — председателем первичной профсоюзной организации Приборостроительного завода делегаты конференции единогласно избрали Владимира Фомина.

Своими впечатлениями от конференции мы попросили поделиться заведующего отделом социально-трудовых отношений областной Федерации профсоюзов *Андрея Шамин*:

— В отчетном докладе председателя профкома было отмечено, что все сделанное за истекшие 3,5 года — это результат совместных усилий профсоюзной организации и доброй воли руководства Приборостроительного завода. Подтверждение тому — слова, сказанные на конференции директором завода по производству Анатолием Георгиевичем Силаевым. «Для нас очень важно сохранять социальную стабильность», — сказал он, и эти слова, судя по всему, не расходятся с делом. Приборостроительный завод сегодня является именно таким предприятием. Об этом говорит и средний уровень заработной платы — 26 тысяч рублей, и условия труда, и забота об охране здоровья работающих. У завода хорошие перспективы — в разы увеличился гражданский заказ, «Росатом» оказывает ему активную поддержку.

Предприятию удалось сохранить свой ведомственный санаторий «Рябинка» в Евпатории, в котором теперь отдыхают не только дети, но и взрослые. Профком при поддержке администрации активно развивает спортивную работу на заводе, она поднялась на новый уровень, что говорит о приоритете здорового образа жизни. Хорошо проявляет себя молодежь завода. Профком сотрудничает с молодежным объединением предприятия, участвующим в составе колдоговорной, оргмассовой и других комиссий. С 2009 года в коллективном договоре предприятия прописывается отдельный раздел «Работа с молодежью». Создана и действует молодежная комиссия профкома. 10 процентов председателей цеховых профсоюзных комитетов — молодежь в возрасте до 35 лет, в этом вопросе профсоюз ищет оптимальное соотношение между энергией молодых и опытом ветеранов. Уровень членства в профсоюзной организации стабильно высокий.

Еще один факт, подтверждающий высокий уровень социального партнерства на предприятии: Почетные грамоты ФГУП «ПСЗ» с солидной денежной премией вручила на конференции нескольким профсоюзным активистам администрация завода — за активную профсоюзную работу. Это еще раз говорит о том, что работают здесь ответственно и сообща.

Наталья Ладушина

ПРЕДСТАВЛЯЕМ ПРОФИЛЕРА

В ЭТОЙ РАБОТЕ - ВСЕ ГРАНИ ЖИЗНИ

Светлана Федоровна Ситченкова возглавляет профсоюзную организацию Челябинского радиозавода с марта этого года. Прежде была председателем профбюро отдела кооперации и оптимизации производства завода. Ее кандидатуру на отчетно-выборной конференции предложил профком, и делегаты поддержали единогласно.



— Не вижу ничего особенного в том, что кандидатура не из состава профкома, — отвечает на мой вопрос председатель областной организации профсоюза работников радиоэлектронной промышленности Наталья Васильевна Мигунова. Она, кстати, много лет сама возглавляла профорганизацию радиозавода, совмещая должности руководителя областной профсоюзной организации и председателя завкома. — Светлана Федоровна — многогранный человек и перспективный профсоюзный лидер. Посудите сами, на заводе с 1981 года, работала экономистом, возглавляла техбюро, была заместителем начальника механосборочного цеха. Она хорошо разбирается в производстве, в специфике охраны труда. Человек грамот-

ный, неравнодушный, энергичный, умеет встать на защиту. Стремится к знаниям, уже прошла краткосрочную учебу в школе для вновь избранных председателей в УМЦ Федерации профсоюзов, активно изучает все необходимые для профсоюзной работы документы и методические материалы, встречается с людьми.

Рабочий стол председателя профкома красноречиво подтверждает эти слова: Трудовой кодекс, профсоюзные методички, пособия в помощь информационной работе, Коллективный договор... Кстати, над проектом нового Коллективного договора завода сейчас активно работает согласительная комиссия, куда на паритетных началах входят представители профкома, администрации, трудового коллектива.

— Нам бы хотелось усилить защитные статьи в колдоговоре, расширить социальные программы, — говорит Светлана Федоровна. — И даже просто закрепить на бумаге то, что делается на заводе в социальном плане. А делается немало, взять хотя бы работу по детскому оздоровлению. И администрация выделяет на эти цели средства, и профком в этом году, к примеру, выделил 60 тысяч рублей на оздоровление детей работников. Мы хотим поднять имидж завода как социально-ориентированного предприятия.

— Больше внимания будем уделять молодежной политике, — продолжает Светлана Федоровна. — Молодежь на завод приходит, но заинтересовать молодых профсоюзной работой непросто. Первый вопрос, когда начинаешь говорить с ними о профсоюзе, — а что я буду иметь?

Окончание на стр. 7

МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗЫ

ПРОФСОЮЗНЫЕ СТИПЕНДИИ – ЛУЧШИМ!

Четвертый год профсоюз работников АПК РФ присуждает свои стипендии лучшим студентам вузов и учащимся средних специальных образовательных учреждений, состоящих на профобслуживании в структуре профсоюза работников АПК.

Стипендия присуждается «в целях оказания помощи в подготовке квалифицированных кадров для предприятий АПК РФ, усиления социальной защищенности студентов и привлечения молодежи к активному участию в деятельности профсоюза», - сказано в положении.

Действительно, студенчество - неотъемлемая часть большой профсоюзной семьи. И сегодня стоит задача выработать у молодежи активную жизненную позицию, приобщить к профсоюзной деятельности, научить грамотно отстаивать свои права.

Профсоюзные стипендии назначаются два раза в год, по итогам летней и зимней сессий. Кандидаты на получение стипендий определяются совместным решением профсоюзного комитета и педагогического совета учебного заведения и представляются для рассмотрения в областную организацию профсоюза работников АПК.

В Челябинской государственной Агроинженерной академии профсоюзные стипендиаты появляются уже не первый год. Так, по итогам зимней сессии 2010-11 учебного года ею стала студентка пятого курса факультета электрификации Мария Евдокимова, заместитель председателя профкома ЧГАА по работе со студентами, председатель социально-правовой комиссии профкома.



Мария окончила вуз с дипломом с отличием и готовится к экзаменам в аспирантуру, оставшись в составе профкома в должности заместителя председателя.

«Профсоюз – это мое любимое дело - говорит Мария. – Это саморазвитие, опыт общения, активная жизненная позиция. У нас в вузе крепкая профсоюзная организация, и я рада, что продолжаю в ней работать».

По итогам летней сессии 2010-2011 учебного года профсоюзной стипендией удостоена Юлия Сулейманова, студентка 4 курса факультета экономики, активистка социально-правовой комиссии профкома, профорг и староста группы, профорг потока. Диплом о присуждении стипендии ей торжественно вручил председатель областной организации профсоюза работников АПК Юрий Рябинин (на снимке).

Добавим, что профсоюзным стипендиатом может стать любой студент, активно участвующий в профсоюзной работе, общественной жизни учебного заведения и успешно (без троек) сдавший экзаменационную сессию. Денежный эквивалент стипендии довольно весомый – 900 рублей в месяц. Так что есть за что бороться!

Вячеслав Иванов

НОВОСТИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА

ЕСЛИ ПЕРЕВОД БЫЛ НЕЗАКОННЫМ

«Пенсионные накопления переведены в негосударственный пенсионный фонд без моего заявления. Как вернуть средства?»

Если вы считаете, что средства накопительной части вашего пенсионного счета переведены в негосударственный пенсионный фонд (НПФ) неправомерно, без вашего на то согласия, вам необходимо обратиться в отделение ПФР по месту жительства или по месту вашего фактического пребывания. Специалисты разъяснят ваши права по управлению вашими пенсионными накоплениями, в том числе по переводу ваших пенсионных средств обратно в ПФР или в НПФ по вашему выбору.

Также вы можете направить обращение в Пенсионный фонд РФ через официальный сайт www.pfrf.ru, послать жалобу в ПФР по адресу: 119991, г. Москва, ул. Шаболовка, д.4 или обратиться в НПФ, в который переведены средства.

Если вы хотите, чтобы ваши средства были переведены обратно из НПФ в ПФР (в государственную управляющую компанию – Внешэкономбанк, или в одну из частных управляющих компаний), вам необходимо написать соответствующее заявление о переводе средств.

Если вы решили перевести средства в НПФ по вашему выбору, то кроме заявления вы должны предварительно заключить с НПФ соответствующий договор. Бланк заявления можно скачать с сайта ПФР или получить в отделении ПФР по месту жительства. Ваши средства пенсионных накоплений будут переведены в марте следующего года.

Кроме того, вы можете обратиться в НПФ, куда были переведены ваши средства, с претензией о незаконном переводе. Текст претензии составляется в свободной форме. НПФ обязан проинформировать вас, на основании чего ваши пенсионные накопления были переведены в данный фонд. В частности, НПФ должен располагать договором с вами о таком переводе.

Вы также имеете право обратиться в суд по месту жительства с требованием к НПФ перевести накопительную часть вашей будущей пенсии обратно в ПФР или в НПФ, который прежде управлял вашими пенсионными накоплениями.

Татьяна Наумкина,

заместитель начальника управления ПФР в Металлургическом районе.

ПРЕДСТАВЛЯЕМ ПРОФЛИДЕРА

В ЭТОЙ РАБОТЕ - ВСЕ ГРАНИ ЖИЗНИ

Начало на стр. 2

И для меня пока самое трудное – доходчиво показать плюсы профсоюза, довести до их понимания, что сегодня у профсоюза не «распределительная» функция, а защитная. Стараюсь делать это на примерах. Да и среди молодежи у профкома появились хорошие помощники, это инженер-технолог Ольга Кретова и регулировщик сборочно-монтажного цеха Евгений Аверьянов. Эти ребята и сами хорошо разобрались в профсоюзной тематике, и другим помогают понять, что же такое профсоюз и зачем он нужен. Причем получается это у них свежо, креативно.

- Самым трудным для меня был первый месяц работы, даже появилась мысль, а «потяну» ли? – улыбается Светлана Федоровна. - Но через полгода пришло совсем другое ощущение, профсоюзная работа раскрылась для меня новыми гранями: в ней - вся жизнь, ведь за каждым вопросом живые конкретные люди. А Трудовой кодекс и сегодня – моя настольная книга. Неоценимую помощь и поддержку оказывает Наталья Васильевна, которая знает и завод, и людей, ей всегда удалось выстраивать отношения с администрацией предприятия в рамках социального партнерства, умело отстаивая интересы коллектива. В профкоме остались кадровые специалисты, которые также мне активно помогают, это заместитель председателя Тамара Сергеевна Макова, ветеран профкома Виктор Константинович Юртаев, он двадцать лет возглавлял цехом, был бессменным председателем комиссии по охране труда и знает эту работу досконально, а сейчас работает в составе согласительной комиссии по коллективному договору. Так что помощники у меня сильные, - подчеркивает Светлана Федоровна.

Но надо сказать, что и ей уже удалось на своем новом посту немало, в частности, сумела доказать руководству необходимость присоединения к Региональному соглашению о минимальной заработной плате в размере 6800 рублей. Уже с сентября ее ввели на заводе. Как подчеркивает Н.В. Мигунова, ниже прожиточного минимума на радиозаводе уже давно не получает никто. Средняя заработная плата за III квартал текущего года, к примеру, составила 17800 рублей.

И маленькая, но говорящая деталь: и генеральный директор завода, Евгений Александрович Никитин, и некоторые из его заместителей являются членами профсоюза. Так что говорят социальные партнеры на одном языке - взаимопонимания.

Челябинский радиозавод – предприятие со своей историей. Уже более полувека оно оснащает Военно-Воздушные Силы и аэропорты гражданской авиации, Военно-Морской Флот современными системами радиолокации, навигации и связи.

Благодаря сильному научно-техническому и производственному потенциалу коллективу завода удается решать задачи, которые ставит страна. А в следующем, 2012 году заводу исполнится шестьдесят. Сейчас идет активная работа по подготовке к юбилею, в которой самое активное участие принимает профком. Проведет профком и традиционный конкурс стенгазет – «Моя судьба – в судьбе завода». Ведь эта связь неразрывна.

Наталья Ладушина

БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

ОБОРОНЩИКИ ОБУЧАЮТ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

Как организовать работу уполномоченных по охране труда, какими знаниями необходимо владеть для этого? Ответы на эти и другие вопросы уполномоченные по охране труда областной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности получили на семинаре, организованном по инициативе обкома в октябре этого года.

Более 30 человек – представители оборонных предприятий: ОАО «Станкомаш», ОАО «Электромашина», ОАО «НПО Электромашина», ОАО «Завод Пластмасс», ОАО «Сигнал», ФГУП «ГНПП «Сплав», ОАО «СКБ «Турбина» собрались в учебном центре завода Станкомаш, где их встретил председатель профкома Владимир Салников.



Большую помощь в организации обучения оказал Учебно-методический центр Федерации профсоюзов области. Занятия проводили юрист по трудовому праву, преподаватель УМЦ Ангелина Гасникова и главный внештатный технический инспектор труда обкома Николай Овсянников. Он и поделился своими впечатлениями о прошедшем мероприятии:

- Семинар был организован таким образом, что каждый участник имел возможность получить теоретические знания, ответы на волнующие их вопросы и отработать практические навыки.

Ангелина Гасникова познакомила с основными положениями трудового законодательства по разделам Трудового кодекса. Уполномоченные узнали о системе общественного контроля, о порядке и сроках проведения инструктажей, о том, как проводить текущий контроль по охране труда, обращая внимание на безопасность машин и оборудования, состояние ручного инструмента, использование специальной одежды, обуви. Но выявить нарушения в системе охраны труда на рабочих местах – это еще полдела. Надо довести эти сведения до руководящего состава. Как правильно это сделать, а именно заполнять бланк «Предложения уполномоченного по охране труда», обучали на семинаре.

Представители трудовых коллективов поделились опытом работы, обсудили актуальные вопросы. К примеру, в какое время заниматься работой по охране труда, которая является общественной, как совместить ее со своими должностными обязанностями? Кроме коллективного договора есть государственный стандарт ГОСТ 12.0.23002007 «Системы управления охраной труда», который обязывает всех работодателей создавать условия для уполномоченных по охране труда. Надо пользоваться этим документом, но не все даже знают о нем.

- Такие семинары очень полезны, - подводит итоги Николай Овсянников. - Люди высказались, обратили внимание на наиболее проблемные – тепло в цехах, спецодежда, наличие горячей и холодной воды... Главное – убедились в том, что труд их не напрасен – они помогают сохранить жизнь и здоровье тем, кто трудится рядом с ними. А областной комитет держит на контроле вопросы охраны труда на оборонных предприятиях области и планирует в дальнейшем проводить такие семинары на каждом отдельном предприятии.



СПОРТ

ЛУЧШИЕ ВОЛЕЙБОЛИСТКИ ПРОФСОЮЗОВ



Федерация профсоюзов области, минспорта области и спортобщество профсоюзов «Россия» проводили в конце октября в г. Чебаркуле волейбольный женский турнир, который шел в зачет областной Спартакиады трудящихся.

Два дня упорной борьбы выявили победителя женского волейбольного турнира. Им стала команда ОАО «Уральская кузница» из г. Чебаркуля.

На втором месте команда ОАО «АЗ «Урал» из г. Миасса, на третьем - волейболистки СК «Гранит» из г. Озерска.

Кроме того, подводились итоги по группам предприятий и областным организациям профсоюзов. По I группе предприятий и областных организаций профсоюзов кубки и дипломы вручены ОАО «АЗ «Урал» и областной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения (председатель Дизендорф В.В.), по II группе предприятий - ОАО «Уральская кузница» и областной организации профсоюза машиностроителей РФ (председатель Пучков Ю.Д.).

Всем победителям и призерам вручены памятные подарки, медали и дипломы Федерации профсоюзов области, минспорта и спортобщества профсоюзов «Россия».

Итоги Спартакиады трудящихся 2011 года будут подведены в конце ноября 2011 года.

Юрий Горшков,
зам. председателя ЧРОО ФСОП «Россия»

ОТДЫХАЙТЕ НА ЗДОРОВЬЕ!

ЖЕМЧУЖИНА УРАЛА

На берегу одного из прекраснейших творений природы - озере Тургояк расположен санаторий «Жемчужина Урала».

Это настоящий восьмизэтажный дворец, в котором созданы все условия для комфортного отдыха, профилактики и восстановления здоровья.

Располагая обширной современной оздоровительной базой, санаторий предлагает разнообразные качественные медицинские услуги. Очень эффективным является лечение органов дыхания, болезней нервной системы, опорно-двигательного аппарата, органов пищеварения, кожных заболеваний. Высококвалифицированные специалисты подберут индивидуально для каждого физиолечение, грязе- и водолечение, различные лечебные обертывания и другие процедуры. Особого внимания заслуживают различные виды массажа, в том числе аюрведический массаж, благодаря которому происходит вытяжка токсинов из организма, повышается иммунитет и увеличивается стрессоустойчивость.

Оздоровительный комплекс оборудован бассейном с артезианской водой, сауной и русской баней. Здесь же можно посетить солярий, тренажерный зал.

Для проживания предоставляются комфортабельные номера с телевизором, холодильником. Обширная инфраструктура развлечений предусматривает практически все возможные варианты отдыха, подходящие для различных возрастных категорий отдыхающих. Большое внимание уделяется качеству семейного отдыха. Для бодрости и отличного настроения - настольный теннис, русский бильярд, спортивный зал с волейбольной и баскетбольной площадкой, а также прокат велосипедов, лыж, коньков. Специально разработаны экскурсионные программы, открывающие неповторимую красоту природы Южного Урала.

Санаторий рассчитан на прием отдыхающих в любое время года.

Стоимость одного койко-дня - 1250 рублей в сутки (при покупке тура от 7 суток), куда входят: проживание в двухместном номере, четырехразовое питание, бассейн, спортзал, игровая комната с воспитателем, тренажерный зал.

По вопросу приобретения путевок обращаться по тел.: 264-56-62; 263-87-82.

БУХГАЛТЕРУ НА ЗАМЕТКУ

КАК ДОЛГО ХРАНИТЬ ДОКУМЕНТЫ?

Больше года - с 26 августа 2010 года по 19 сентября 2011 года, вы могли самостоятельно решать, сколько хранить те или иные документы организации. В частности, приказы, протоколы.

Дело в том, что в названный период времени не было действующего нормативного акта, устанавливающего строгие сроки хранения. Минкультуры России утвердило необходимый Перечень, издав приказ от 25 августа 2010 г. № 558. Однако официально опубликовали лишь приказ. Приложение к нему, где как раз содержатся сроки хранения документов, в свет не вышло.

То есть, старый Перечень, утвержденный Росархивом 6 октября 2000 года, уже не работал. А новый применять на практике было нельзя - он не обладал юридической силой. Это подтвердили судьи Высшего арбитражного суда РФ в решении от 6 сентября 2011 г. № 7889/11. Так что все это время достаточно было ограничиться лишь минимальным сроком в пять лет по бухгалтерскому законодательству. Избавившись тогда от каких-то бумаг, санкций можно не бояться.

19 сентября 2011 года в «Бюллетене нормативных актов» полностью опубликовали приказ № 558. Так что теперь нет оснований его игнорировать.

Журнал Главбух №20, октябрь 2011 г.

Так, по новому Перечню, например, хранить документы годовой бухгалтерской отчетности нужно не менее 10 лет, документы учетной политики - 5 лет, счета-фактуры - 4 года, сведения о доходах физических лиц - 5 лет (при отсутствии лицевых счетов или ведомостей о начислении зарплаты - 75 лет). В кадровом документообороте: коллективные договоры должны храниться не менее 10 лет, таблицы (графики), журналы учета рабочего времени - 5 лет (при тяжелых и опасных условиях труда - 75 лет), личные дела работников - 75 лет, руководителей - не менее 10 лет, трудовые договоры (служебные контракты) - 75 лет, трудовые книжки - до востребования (невостребованные - 75 лет).

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА ВНУЧКОЙ

- Моей дочке один год, и я хочу выйти на работу. Может ли моя мама, которой до пенсии осталось девять месяцев, уйти в отпуск по уходу за ребенком?

- В соответствии со ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. При оформлении отпуска этим лицам необходимо предоставить справку с места работы матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуск по уходу за ребенком включается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

ОПЛАТА СЕССИИ

- Я учусь заочно на 3 курсе университета. Два года мне оплачивали сессию в размере оклада, а в этом году сессию оплачивать не хотят. Правмерно ли это?

- Нет. Согласно ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Так же как и раньше берете в ВУЗе справку-вызов и уходите на сессию, далее предоставляете работодателю справку-подтверждение. Если работодатель все же откажет в предоставлении или оплате отпуска обращайтесь в трудовую инспекцию, прокуратуру, суд.

СДЕЛАЙ И ТЫ СВОЙ ВЫБОР!



НАЧАЛАСЬ ПОДПИСКА НА ГАЗЕТУ «ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ»

**ДЛЯ ТЕХ, КТО ХОЧЕТ ИДТИ В НОГУ
СО ВРЕМЕНЕМ И БЫТЬ В КУРСЕ ВСЕХ
ПРОФСОЮЗНЫХ НОВОСТЕЙ
НАША ГАЗЕТА - ПРАВИЛЬНЫЙ ВЫБОР!**

ТРУД И ВРЕМЯ
НА ЮЖНОМ УРАЛЕ
WWW.CHELPROF.RU

Адрес учредителя и редакции:
454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46,
Дом профессиональных союзов, каб. 205/1,
тел. 263-34-01.
Редактор **О. В. Касаткина**

Учредитель:
ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области».
Редакция может не разделять взгляды публикуемых авторов.
Газета зарегистрирована в Управлении Федеральной службы по надзору
в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
Свидетельство ПИ № ТУ 74-00428 от 16 июля 2010 г.

Тираж 4900 экз. Заказ № 1380.
Подписано в печать 15.11.2011 г. по
графику в 14.00, фактически - в 14.00.
Отпечатано в Челябинской
межрайонной типографии, г. Челябинск,
ул. Северокрымская, 20. Цена свободная