



ТРУД *и* ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

В ПРОФСОЮЗ ЗА ЗАЩИТОЙ

В профсоюзной организации небольшого предприятия ЗАО «Пластик», что в Челябинске, до 2011 года не было ни одного представителя молодежи. Сейчас в молодежный профсоюзный костяк входят 14 человек. И это заслуга председателя профкома Ирины Моисеевны Корчевой. Своим опытом мотивационной работы она поделилась с коллегами на заседании областного совета профсоюза машиностроителей.

- Первый вопрос, который задают люди, приходя в профсоюз: «А что я буду иметь?» - рассказывает Ирина Моисеевна. - На это я отвечаю следующее: от вступления в профсоюз работник получит не только материальный интерес, который, безусловно, играет определяющую роль, но и возможность солидарно добиваться своих целей. И самое главное – защиту и страховку от незаконного сокращения, увольнения. Профсоюз может стать стартовой площадкой для того, чтобы проявить себя, свои деловые качества, вырасти профессионально. Все эти составляющие мотивации профсоюзного членства хорошо известны профсоюзным лидерам, но работают они только при индивидуальном подходе к каждому работнику.

Ирина Моисеевна убедилась в этом на собственном опыте. Став председателем, работу в профкоме ей пришлось начинать практически с нуля, совмещая общественную деятельность с должностью начальника лаборатории. Ирина Моисеевна по образованию инженер-химик, окончила Ярославский технологический институт. Профсоюзная работа обузой для нее не стала, она всю жизнь занималась общественными делами и всегда с желанием помогала людям.

Тогда, семь лет назад, профсоюзная организация ЗАО «Пластик» только зарождалась. Само предприятие образовано в 1992 году из кооператива по производству пластмассовых изделий для автомобильной промышленности. У его истоков стояла небольшая группа в 20 человек. Со временем производство росло и развивалось. Сейчас численность работающих составляет около 500 человек. Основным потребителем продукции является ОАО «АвтоВАЗ».

- Среди работников предприятия толчком для вступления в профсоюз стало льготное оздоровление членов профсоюза в санатории «Урал», когда путевка при стоимости



На снимке: А. Усманова, литейщица

2400 рублей в сутки, обходилась им в полцены, - говорит Ирина Моисеевна. - Мы и сейчас занимаемся этим направлением. В этом году оздоровились шесть человек. В этом, безусловно, есть материальная выгода для тех, кто состоит в профсоюзе. Также каждый член профсоюза может рассчитывать на бесплатную юридическую помощь, которую оказывают правовой инспектор областного совета Екатерина Лазарева и юристы предприятия.

Особое значение профсоюз уделяет работе по созданию безопасных условий труда и сохранению жизни и здоровья работников. В прошедшем году с участием профсоюза выполнено 13 мероприятий по охране труда, в том числе организация эффективной работы precisely-вытяжной вентиляции. В целом в 2011 году на охрану труда руководство предприятия выделило свыше пяти миллионов рублей.

Но для каждого работника важно не только сохранить жизнь и здоровье на производстве, но и получать достойную зарплату за свой труд. Чтобы закрепить социальные льготы и гарантии работников первичная профсоюзная организация разработала проект коллективного договора на 2012-2014 годы, заключение которого планируется в ближайшее время.

- Мотивацией для вступления в профсоюз, - считает Ирина Моисеевна, - становится элементарное внимание к членам профсоюза. Люди ценят не только подарки к праздникам, юбилеям, материальную помощь, но и просто доброе к ним отношение. Приходят посоветоваться, поговорить. Они откликаются на заботу своей благодарностью и чувствуют преимущество и особую гордость за принадлежность к профсоюзу.

Окончание на стр. 2

В Номере

Реформы — не во вред
стр. 2

Стальной юбилей
златоустовцев
стр. 3

«Лайкни» — чтобы
быть в контакте
стр. 5

Прикоснуться к истории
стр. 7

Все о коллективном
договоре
стр. 8

РЫНОК ТРУДА

По данным еженедельного мониторинга Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области, уровень регистрируемой безработицы на 10 мая на Южном Урале составляет 1,68%.

На учете в центрах занятости населения состоит 32263 безработных гражданина. Количество имеющихся вакансий в центрах занятости населения области, заявленных работодателями, составляет 28364 единицы, в том числе: постоянные рабочие места – 22225, временная занятость – 678, общественные работы – 1886.

Напряженность на рынке труда составляет 1,27 незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости населения, на 1 вакансию, заявленную работодателями.

С начала года областной службой занятости населения на вакантные места трудоустроено 20570 человек, из них: 15347 – на постоянные, 5223 – на временные, привлечено к самозанятости 114 человек.

На обучение и переобучение направлено 2738 человек, из них по направлению службы занятости – 2735.

ЛЕТО-2012

СКОРО КАНИКУЛЫ!

Как пройдет детская оздоровительная кампания в этом году? Готовы ли летние оздоровительные учреждения области к приему детей? На эти вопросы на пресс-конференции в Челябинске ответили специалисты министерств и ведомств области.

Как сообщила начальник управления воспитания, дополнительного образования и социализации обучающихся министерства образования и науки области Ирина Анфалова, количество детских лагерей в этом году осталось прежним. По своему профилю будут работать все 73 загородных лагеря. 260 тысяч детей в возрасте от 6 до 18 лет планируется охватить оздоровлением и отдыхом. Это около 80 процентов количества школьников области. На организацию детского отдыха в 2012 году в рамках ведомственной целевой программы министерства образования и науки направляется 502 миллиона рублей. Более 70 миллионов было запланировано на организацию и проведение ремонтных работ муниципальных оздоровительных лагерей, контроль осуществляют территориальные межведомственные комиссии.

Стартует летняя оздоровительная кампания в начале июня. На пришкольных площадках тех школ, где проводятся ЕГЭ, первая смена в лагерях дневного пребывания не организуется, они начнут работу со второй смены.

Некоторые изменения произошли в порядке финансирования оздоровительной кампании. Это связано, во-первых, с расширением возраста детей (от 6 до 18 лет), на которых об-

ластной бюджет выделяет средства. Второй момент – в этом году принято решение уйти от установления квоты для муниципальных образований по загородным и пришкольным лагерям. Финансирование будет производиться от потребности, так как были случаи, когда установленная министерством квота не была реализована муниципальными образованиями: в каких-то территориях большим спросом пользовались загородные лагеря, а где-то – пришкольные площадки. Соответственно, введен единый порядок получения муниципалитетами субсидий по загородным и пришкольным лагерям.

В остальном порядок остался прежним. Объем областной субсидии на одну путевку составляет 9,5 тысячи рублей. Субсидирование питания осталось на уровне 85 рублей в день на одного ребенка в лагерях дневного пребывания и 150 рублей – в загородных. Средняя стоимость путевки в загородный лагерь составляет примерно 14 тысяч рублей (от минимальной - 9,5 тысячи до 28 тысяч рублей). Муниципалитеты вправе уменьшить составляющую областного бюджета в стоимости путевки и компенсировать ее либо своими средствами, либо средствами работодателей или родителей, что позволяет увеличить охват детей. Такой подход практикуется в

Челябинске, Магнитогорске, где потребность в загородных лагерях большая.

Было отмечено, что растет популярность палаточных лагерей, в связи с чем ужесточились требования Роспотребнадзора к организации этого вида детского отдыха. Строго обязательны обработка территории от клещей, очистка от мусора, наличие в лагере квалифицированного медработника. Для сотрудников загородных лагерей, детей, идущих в походы и отдыхающих в палаточных лагерях обязательна прививка от клещевого энцефалита. Важен вопрос безопасности питания в таких лагерях – пару лет назад в одном из муниципалитетов после похода среди детей было несколько случаев дизентерии. Как предупреждают специалисты, меню для похода должно быть заранее согласовано в управлении Роспотребнадзора. Обязателен также контроль за питьевой водой. На сегодня в области два стационарных палаточных лагеря – на озере Тургояк (Центра областного детского творчества) и в г. Сатка.

Порядок предоставления путевок устанавливается в каждом муниципалитете самостоятельно и закрепляется муниципальными нормативными актами. Родители должны обращаться либо в школу, либо в муниципальное управление образования, либо в профком своего предприятия. В Челябинске практикуется форма обращения родителей непосредственно в лагерь. На сайте министерства образования и науки области в разделе «Деятельность» во вкладке «Лето-2012» размещена вся необходимая информация, такие же вкладки существуют на сайтах управлений образования в муниципалитетах.

Наталья Ладущина

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

РЕФОРМЫ - НЕ ВО ВРЕД

Пенсионную систему вновь предлагают реформировать. И хотя публично чиновники министерств и ведомств высказываются против увеличения пенсионного возраста, рабочий вариант реформы предусматривает его выравнивание для мужчин и женщин и увеличение в долгосрочной перспективе.



То есть, если сейчас женщины выходят на пенсию в 55 лет, а мужчины - в 60 лет, то к 2047 году пенсионный возраст одинаково для всех поднимется до 65 лет. Повышать планку предлагается поэтапно. Для женщин, начиная с 2015 года, пенсионный возраст поднимется до 60 лет - к 2029 году. На следующем этапе реформы предусматривается наиболее мягкое увеличение пенсионного возраста мужчин и женщин: с 2030 года - по три месяца за год, с 2036 года - по шесть месяцев. Таким образом, к 2047 году повышение предполагается завершить.

Авторы «Стратегии 2020» в свою очередь предлагают плавно повысить пенсионный возраст до 63 лет, также усилив роль накопительной части.

Предложения обсуждаются на различных экспертных площадках.

Выработке оптимальной модели пенсионного обеспечения был посвящен организованный Федерацией Независимых Профсоюзов России круглый стол «Проблемы реформирования пенсионной системы». Заседание прошло 10 апреля 2012 года в Академии труда и социальных отношений. В его работе приняли участие руководители общероссийских профсоюзов, депутаты Государственной Думы и члены Совета Федерации РФ, разработчики «Стратегии 2020», ученые ведущих ВУЗов и НИИ страны, представители Минздравсоцразвития, органов государственной власти, Российского союза промышленников и предпринимателей, негосударственных пенсионных фондов.

Председатель ФНПР М.В.Шмаков дал профсоюзную оценку многолетним попыткам реформирования пенсионной систе-

мы в стране, затрагивающей сегодня материальные интересы 40 миллионов россиян. Он обратил внимание участников круглого стола на бесперспективность реформирования системы без учета ситуации в области оплаты труда, без восстановления взаимосвязи прожиточного минимума, минимальной заработной платы и минимальной пенсии. В результате чего, по его словам, несмотря на предпринимаемые правительством усилия, покупательная способность пенсии падает, и для большинства россиян пенсия стала, по сути, пособием по бедности. Не закреплен норматив обеспечения по пенсионному страхованию на уровне не ниже 40% утраченного заработка для типичного получателя в соответствии со 102 Конвенцией МОТ. Не удалось решить задачи снижения зависимости пенсионной системы от демографических факторов, усиления страховых принципов ее функционирования, обеспечения самодостаточности и устойчивости пенсионной системы.

Говоря о качестве разработки пенсионного раздела «Стратегии 2020» (ее новой версии 2012 года), профсоюзный лидер подчеркнул, что правилиберальные разработчики «сегодня пытаются вновь описать в прогнозах на 20-е и 50-е годы то, что уже отвергли даже либеральные экономисты в мировых финансовых институтах! Научное сообщество, обсуждая сегодня социальные системы, должно пользоваться передовыми идеями, а не теми устаревшими и неверными в принципе, которые существовали 20 лет назад».

В итоговом документе круглого стола его участники отмечают, что достижение баланса интересов должно стать важным условием и основой проведения нового этапа пенсионной реформы.

Главной задачей реформирования пенсионной системы необходимо считать обеспечение достойной жизни нынешних и будущих пенсионеров на основе создания экономических, правовых, организационных условий и механизмов для финансовой устойчивости и эффективного функционирования многоуровневой пенсионной системы в стране, сочетающей элементы солидарности работающих и пенсионеров и элементы пенсионных накоплений.

Реформирование пенсионной системы затрагивает широкий спектр политических и социально-экономических проблем, как краткосрочного так и долгосрочного характера, следовательно, рассматривать их надо взвешенно, комплексно, своевременно и правильно определяя приоритеты, с обязательным участием всех сторон социального партнерства - правительства, профсоюзов, работодателей.

В ПРОФСОЮЗ ЗА ЗАЩИТОЙ



Начало на стр. 1

Видя такое отношение к членам профсоюза и его реальные дела, в профсоюз потянулась молодежь. Для нее главным стимулом сегодня является страховка в случае увольнения. К сожалению, на сегодняшний день снижаются объемы заказов АвтоВАЗа, «автокласика» сходится с конвейера, и сокращается численность работающих. Люди вступают в профсоюз, надеясь именно здесь найти защиту.

Члены областного совета профсоюза машиностроителей отметили положительный опыт работы профсоюзного комитета ЗАО «Пластик» и рекомендовали его использование профсоюзным организациям отраслевых предприятий.

Коллеги из областного совета также выразили Ирине Моисеевне искреннюю благодарность за совместную работу и пожелали здоровья и благополучия. Отметив 65-летний юбилей, Ирина Моисеевна Корчева приняла решение уйти на заслуженный отдых.

Ее активная работа в профсоюзе и трудовые достижения отмечены Почетными грамотами профкома, областного совета профсоюза, Федерации профсоюзов области, Министерства химической промышленности. Она имеет четыре авторских свидетельства, нагрудный знак «Изобретатель и рационализатор», медаль «Ветеран труда». И, конечно же, заслуженное уважение трудового коллектива и коллег по профсоюзной работе.

Ирина Митрошина

ПЕРВОМАЙСКИЕ ЛОЗУНГИ – В ФОТООБЪЕКТИВЕ



В прошлом году газета «Солидарность» впервые провела фотоконкурс «Моменты Первомая». В этом году решено немного усложнить задание, слегка сузив тематику. Новое творческое соревнование посвящается **ПЕРВОМАЙСКИМ ЛОЗУНГАМ**.

Плакаты, растяжки, баннеры и ленты с лозунгами - это главное оружие мирных демонстраций. Используя запоминающийся, «громкий» и красиво оформленный лозунг, любой участник демонстрации может привлечь внимание к какой-либо социальной проблеме или, наоборот, рассказать о своих достижениях. «Солидарность» предлагает придумать интересный лозунг, оформить его в любом виде (от традиционных плакатов и до пока еще экзотических маек), сфотографировать свой шедевр во время первомайских мероприятий и прислать в редакцию газеты.

Самые важные условия: прислать фотоработу на конкурс «Моменты Первомая-2012» может лишь автор (группа авторов) сфотографированного лозунга; лозунг должен быть сфотографирован именно 1 мая 2012 года.

Более подробная информация, правила участия, критерии оценок - на сайте www.solidarnost.org.

НА ЗАМЕТКУ

БОЛЬНИЧНЫЕ БУДУТ ВЫДАВАТЬСЯ ПО-НОВОМУ

С 22 апреля 2012 года вступил в силу приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 января 2012 года № 31н «О внесении изменений в Порядок выдачи листов нетрудоспособности, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 июня 2011 г. № 624н».

Данный приказ приводит Порядок выдачи листов нетрудоспособности в соответствие с Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», вступившим в силу с 1 января 2012 года. В частности, изменения коснулись сроков выдачи листа нетрудоспособности лечащим врачом, порядка выдачи листа совместителям.

В соответствии с новым приказом лечащий врач имеет право единолично выдавать листок нетрудоспособности сроком до 15 календарных дней включительно. Если сроки нетрудоспособности превышают 15 календарных дней, то листок продлевается врачебной комиссией, назначаемой руководителем медицинской организации, с периодичностью продления не реже чем через 15 календарных дней. Это позволит медицинской организации усилить контроль за качеством диагностики и лечения пациента, а также решением экспертных вопросов. Фельдшер или зубной врач выдает или продлевает листок нетрудоспособности на срок до 10 календарных дней.

Приказом предусмотрено, что если на момент наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам работник занят у нескольких работодателей, то ему выдаются листки нетрудоспособности для предъявления по каждому месту работы, при условии, что в двух предшествующих календарных годах работник был занят у этих же работодателей. Если в двух предшествующих годах работник был занят у других работодателей, ему выдается один листок нетрудоспособности по одному из последних мест работы по его выбору. **Исключения составляют случаи, когда отпуск по беременности и родам наступил до 31.12. 2012 года, и женщина выбрала порядок исчисления пособия, действовавший до 01.01. 2011 года.** В этом случае выдается несколько больничных листов по всем местам работы, независимо от того, у каких работодателей женщина работала в

течение предшествующих двух лет. Указанный порядок связан с особенностями назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, предусмотренными Федеральным законом от 08.12. 2010 № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в



связи с материнством».

Приказом предусмотрено также упрощение требований к заполнению бланка листа нетрудоспособности как в медицинской организации, так и страхователем.

Вводимые изменения обусловлены переходом с 2013 года на компьютерный вариант обработки бланков листов нетрудоспособности в связи с проводящейся реформой социального страхования - переходом от зачетного принципа к прямым выплатам Фондом пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Челябинское региональное отделение Фонда социального страхования РФ



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

В эти дни отмечает свой 75-летний юбилей председатель областной организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ Юрий Васильевич Рябинин.

За плечами Юрия Васильевича - большая

трудовая жизнь, в которой наиважнейшее место заняла комсомольская, партийная, а затем профсоюзная работа. Областную организацию профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ он возглавляет с 1986 года.

За заслуги в области сельского хозяйства и большой вклад в развитие агропромышленного комплекса, подготовку кадров и общественную деятельность, направленную на повышение эффективности сельскохозяйственного производства Челябинской области, Юрий Васильевич Рябинин награжден государственными наградами, среди которых ордена «Знак Почета» и «Октябрьской Революции», медаль «За трудовую доблесть». Он имеет нагрудные знаки ФНПР «За активную работу в профсоюзах» и «За заслуги перед профдвижением». Правительством области награжден знаком отличия «За заслуги перед Челябинской областью».

В 2009 году Юрий Васильевич удостоен высшей общественной награды - медали за выдающиеся заслуги в номинации «Родины славные сыны и дочери». Он является членом ЦК профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, пользуется огромным уважением как в областной профсоюзной организации, так и среди руководителей муниципальных образований области.

Поздравляем Юрия Васильевича с юбилеем! Желаем здоровья, благополучия, неувимости и новых успехов на профсоюзной стезе!

Юбилейную дату - 65 лет отмечает Василий Поликарпович Спиридонов, председатель Челябинской областной организации работников жизнеобеспечения.

33 года Василий Поликарпович работает в областном комитете, а возглавляет его с 1991 года. Благодаря его настойчивости и инициативе областной комитет профсоюза работников жизнеобеспечения одним из первых среди отраслевых комитетов области в 1997 году заключил отраслевое тарифное соглашение. Работа в рамках коллективных договоров позволила в 1,6 раза повысить минимальный уровень оплаты труда на предприятиях области в сравнении с минимальной оплатой труда по Российской Федерации.

Василий Поликарпович награжден Почетными грамотами ЦК профсоюза жизнеобеспечения, ФНПР, Федерации профсоюзов области, нагрудным знаком ФНПР «За активную работу в профсоюзах», нагрудным знаком Государственного комитета РФ по строительству и жилищно-коммунальному комплексу «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

Василий Поликарпович, примите самые искренние поздравления с юбилеем и пожелания крепкого здоровья, неиссякаемой энергии, достижения высоких результатов в работе на благо членов профсоюза!



БУХГАЛТЕРУ НА ЗАМЕТКУ

КОРОТКО ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ

Новые формы отчетности

В конце прошлого года ФНС России утвердила новые формы **по налогу на имущество**. Отчитываясь за I квартал, надо использовать обновленный бланк. Действующие формы декларации и расчета авансовых платежей по налогу на имущество приведены в приказе ФНС России от 24 ноября 2011 г. №ММВ-7-11/895.

Произошли изменения в формах отчетности **по транспортному и земельному налогам**. По транспортному налогу за 2011 год компании должны были отчитаться по прежней форме (утверждена приказом Минфина России от 13 апреля 2006 г. №65н). Сейчас в ФНС России подготовили новый бланк этого отчета. Использовать новую форму надо будет по итогам



2012 года. Ведь, как известно, с прошлого года сдавать расчеты авансов по окончании отчетных периодов не требуется.

То же самое касается и **земельного налога**. Промежуточную отчетность по нему сейчас не сдают. Однако обратите внимание: бланк декларации по земельному налогу уже изменился. И отчеты за прошлый год компании должны были сдать по новой форме (утверждена приказом ФНС России от 28 октября 2011 г. №ММВ-7-11/696@).

Журнал «Главбух», №7 апрель 2012

К МЕЖДУНАРОДНОМУ ДНЮ МУЗЕЕВ

ПРИКОСНУТЬСЯ К ИСТОРИИ

2012-й год объявлен в России годом истории. История профсоюзного движения непосредственно связана с историей нашей страны. Профсоюзы Южного Урала, как и других губерний, возникли в годы первой русской революции 1905-1907 годов и приняли в ней активное участие.

Летопись южноуральских профсоюзов хранится в музее истории профсоюзного движения на Южном Урале. Находится он в центре Челябинска, на улице Цвиллинга, 46, в здании областной Федерации. Здесь много интересных, уникальных документов и экспонатов. Некоторые из них сохранились только в единственном экземпляре.

Открылся музей в октябре 2008 года, накануне празднования 60-летия областной Федерации. Почетное право открыть его было предоставлено профсоюзным лидерам разных поколений: Владимиру Васильевичу Колоску, возглавлявшему Облсовпроф с 1975 по 1986 годы, и нынешнему председателю Федерации Николаю Николаевичу Буякову.

На оформление экспозиции ушло два года. Над ней трудились заведующая музеем Светлана Захарова и художник



Евгений Портнов. Элементы выставки расположены так, что создается впечатление не просто присутствия, а перемещения во времени. Предлагаем нашим читателям совершить экскурсию по музею вместе со Светланой Захаровой.

Начало экспозиции - 1905-1907 годы. История зарождения первых рабочих организаций представлена любопытнейшими документами - протоколами допроса 11 августа 1906 года и доносами полицейских урядников, в которых сообщается, что рабочие организовали «Союз рабочих Усть-Катавского завода», а также учредили товарищеский суд рабочих. Союз открыл библиотеку, занимался вопросами рабочего быта, предъявлял требования директору завода об увеличении жалования и др.

Стенд, выполненный в виде уличной тумбы, передает революционный настрой 1917-1918 годов, ставших периодом бурного роста профсоюзов. На нем - газетные сообщения о создании профсоюзных организаций на предприятиях, отраслевых объединений профсоюзов, обращение к профсоюзным организациям губернии от президиума Губернского съезда профсоюзов, листовки, воззвания. Здесь первые уставы профсоюзов, первые заявления о вступлении в профсоюз, членские книжки, коллективные договоры, фотографии первых профлидеров.

- Все экспонаты, - говорит Светлана Владимировна, - ре-

зультат кропотливой работы в архивах области и Федерации профсоюзов. Особое внимание посетителей привлекает протокол собрания по разбору заявлений о вступлении в профсоюз работников Южно-Уральского рудоуправления. В решении четко написано: одному - отказать, другому - отклонить, третьему - дать выдержку на два месяца. Это говорит о том, что только самые достойные работники принимались в профсоюз.

В экспозиции нашла отражение каждая веха российской истории - период индустриализации, годы Великой Отечественной войны. На стенде «Все для фронта! Все для Победы!» - фотографии, рассказывающие, как южноуральские профсоюзы проводили сбор теплых вещей для фронтовиков, встречали и размещали беженцев из Ленинграда, готовили санитарные бригады, как мобилизовали рабочих предприятий на выпуск орудий, боеприпасов.

«Уголок председателя» стал символом послевоенных 40-х годов. На деревянном столе - радиоприемник, телефон, мраморная пепельница. Хозяин уголка - Иван Степанович Митрович, первый председатель Облсовпрофа. Именно тогда, с 1948 года, когда прошла учредительная конференция, начался отсчет создания областной федерации профсоюзов.

60-70-е годы представлены профсоюзным уголком. Его содержание наполнялось разделами: состав месткома, план работы, социалистические обязательства, «В помощь профгруппу», консультации специалистов Облсовпрофа, профсоюзная путевка.

В разделе по современной истории - атрибутика Федерации и отраслевых профсоюзов, книги-турникеты 20 областных организаций, фотовитражи, отражающие основные направления деятельности профсоюзов.

Всего в музее собрано более 350 экспонатов.

С момента открытия экспозиции прошло 4 года. За это время здесь побывали делегации областных организаций, гости из Москвы и УрФО. Сюда приходят студенты и школьники. Здесь ведется прием в члены профсоюза, чествуют ветеранов.

- Чтобы музей жил, надо чтобы вся эта работа велась постоянно, - считает Светлана Владимировна. - Наш музей - единственный не только в области, но и в нашем федеральном округе. Именно здесь по-особому воспринимается связь времен и значимость профсоюзного движения. И поэтому нужно как можно шире использовать возможности музея для мотивации профчленства.

Прикоснуться к истории и ощутить себя участником событий может каждый. Для этого надо побывать в музее южноуральских профсоюзов. Он всегда открыт для вас.

Ирина Митрошина

СПОРТ

ШАХМАТНЫЙ ТУРНИР

Спартакиада трудящихся набирает обороты. Прошел очередной вид соревнований по шахматам. Промышленные предприятия и организации из Коркино, Миасса, Озерска, Чебаркуля, Трехгорного, Кыштыма, Челябинска и других городов выставили сильнейших шахматистов.



По I группе предприятий 1-е место занял СК «Металлург» ОАО «ЧМК», вторыми стали тракторостроители из Челябинска, третьими - шахматисты ПО «Маяк» из Озерска.



По II группе победителями стали приборостроители из Трехгорного, вторыми - спортсмены ОАО «Уральская кузница» из Чебаркуля.

По III группе в упорной спортивной борьбе Кубок победителей достался шахматистам ОАО «Лафарж Цемент» из Коркино, второе место у радиостроителей из Кыштыма.

Победители и призеры награждены памятными кубками и грамотами министерства спорта области и спортобщества профсоюзов «Россия».

Юрий Горшков,
зам. председателя ЧРОО ФСОП «Россия»
Фото с сайта www.74fsorussia.ru



ИНФОРМАЦИОННЫЙ СТЕНД КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. В ходе переговоров работодатель и работники вырабатывают приемлемый для обеих сторон вариант документа, сторонами определяются содержание и структура коллективного договора (см. ст. 40-44 ТК РФ).

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКА

- совокупность социальных и юридических гарантий, обеспечивающих работнику реализацию его важнейших социально-экономических прав, в т. ч. право на достойный уровень жизни.

ПЕРЕГОВОРЫ ПО КОЛДОГОВОРУ

Необходимо знать, что при проведении переговоров по разработке и заключению коллективного договора (ст. 37, ст. 22, ст. 39 ТК РФ):

- стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;
- участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).
- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.
- представители работников, участвующие в коллективных 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, за исключением случаев расторжения трудового договора, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

- одна из важнейших форм социального партнерства, подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений, обеспечивающих эффективную социальную защиту работников, форма разрешения коллективного трудового спора.

ЗАЧЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТОДАТЕЛЮ?

Прибыль работодателя напрямую зависит от трудового вклада каждого работника. Инструментом для стимулирования работника к труду является коллективный договор. Наличие коллективного договора позволяет работодателю оптимизировать решение сразу нескольких проблем.

Во-первых, коллективный договор помогает стабилизировать отношения с трудовым коллективом. Установление показателей премирования, системы доплат и надбавок усиливает мотивацию работников. Через коллективный договор можно решать вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и другие.

Во-вторых, коллективный договор для работодателя — это инструмент управления налоговой нагрузкой (снижения) по налогу на прибыль, НДФЛ, ЕСН.



СТОИМОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стоимость коллективного договора — это согласованное финансовое обеспечение работодателем установленных в коллективном договоре гарантий и компенсаций для работников.

Профком вправе затребовать от работодателя для ведения переговоров по заключению коллективного договора документы, подтверждающие финансово-экономическое состояние предприятия. А также результаты аттестации рабочих мест для определения гарантий, компенсаций за работу во вредных, тяжелых, опасных условиях труда (ст. 53 ТК РФ).

Для квалифицированной оценки финансовой деятельности работодателя профком вправе пригласить экспертов, специалистов и посредников (ст. 39 ТК РФ). Рекомендуем профсоюзам при начале переговорного процесса привлекать для консультаций представителей обкомов.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание и структура коллективного договора предусмотрены ст. 41 Трудового кодекса РФ. Рекомендуемые для включения в коллективный договор разделы:

- Оплата труда (в том числе, определение процентного соотношения средств, направляемых работодателем на заработную плату (основную и переменную часть) к прибыли)
- Система премирования
- Индексация заработной платы
- Нормирование труда
- Гарантии и компенсации
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
- Рабочее время и время отдыха
- Охрана труда
- Социальные гарантии
- Гарантии деятельности профсоюзной организации
- Организационно-правовые условия
- Порядок подведения итогов выполнения (контроля) коллективного договора
- Заключительные положения

КАК ЗАКЛЮЧАЕТСЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Любая из сторон социального партнерства имеет право инициировать коллективные переговоры по разработке, заключению и изменению коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения указанного ответа.

Комиссия для ведения переговоров создается на равноправной основе по решению обеих сторон, оформленному в письменном виде (приказ руководителя работодателя, постановление профсоюзного комитета или иного представительного органа работников).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров, разработки коллективного договора определяются представителями сторон.

На каждом заседании комиссии настоятельно рекомендуется вести протокол.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38, ст. 40 ТК РФ).

ПОДПИСАНИЕ СТОРОНАМИ КОЛДОГОВОРА

В течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Подписание коллективного договора целесообразно проводить на общем собрании работников, которое специально собирается для утверждения коллективного договора.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания, либо со дня, установленного в коллективном договоре.

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ КОЛДОГОВОРА

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация коллективных договоров осуществляется в районной администрации.

Коллективный договор не может противоречить трудовому законодательству! Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).