



ТРУД и ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

стр. 2

**Профессиональные
риски**

стр. 5

**Золотая летопись
профсоюза**

стр. 6

**Акционизм: капля
камень точит**

стр. 7

Как дела у села?

КОЛДОГОВОР - ВСЕМУ ГОЛОВА



Забота о людях на любом предприятии начинается с коллективного договора. Именно в нем прописываются положения, закрепляющие гарантии работников по трудовому законодательству и «сверх» него. Не зря коллективный договор принято называть «малой Конституцией»: его статьи – это закон трудовой жизни конкретного предприятия. И какими бы убедительными ни были методы и средства мотивации профсоюзного членства, главным аргументом был и остается коллективный договор.

В областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения есть предприятие, куда смело можно ехать за опытом работы с коллективным договором.

Неглинная, 43, Курчатовское ПЖРЭО, - называет адрес председателя обкома профсоюза работников жизнеобеспечения Василий Поликарпович Спиридонов.

Районную профорганизацию возглавляет Лариса Владимировна Байбородова, опытный, можно сказать, кадровый профлидер. Когда реорганизовывалась структура ЖКХ Челябинска, многим профсоюз не удалось полностью сохранить. А здесь все 26 подразделений сохранились под единым профсоюзным началом. И работ-

ники их защищены единым коллективным договором, который иначе как социально-ориентированным не назовешь.

Ларису Владимировну Байбородову я запомнила по совещанию с председателями территориальных профорганизаций и отраслевых координационных советов, которое провел недав-

но областной комитет профсоюза за жизнеобеспечения. Серьезный тогда состоялся разговор, на перспективу. В том числе и о том, как территориальным организациям и отраслевым советам еще активнее работать по мотивации профчленства и созданию первичных организаций.

Жилищно-коммунальная сфера – не самая легкая в этом плане. Влияют уже упомянутая реорганизация, текучесть кадров. Влияет и низкая заработная плата – у большинства работников она не дотягивает до среднеобластной. Но в трудовом коллективе Курчатовского ПЖРЭО в профсоюзе на сегодня не состоит... один работник.

- Я уж и так к нему, и эдак, - с улыбкой рассказывает Лариса Владимировна. - С колдоговором ознакомила, некоторые статьи подчеркнула - ни в какую. Видно, просто не собирается человек у нас долго задерживаться.

Что ж, как говорится, вольному воля. Но многие статьи этого коллективного договора, бесспорно, привлекают внимание. Например, самая «дорогостоящая» статья - дополнительные ежегодные отпуска просто за стаж работы. Три года отработал – три оплачиваемых дня к отпуску. Свыше десяти лет – шесть дней, свыше 15 лет – 10 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску.

- И как бы трудно ни было, наш генеральный директор, Анатолий Яковлевич Давыденко, из года в год идет на принятие этой статьи, - говорит Лариса Владимировна.

От работодателей ПЖРЭО района коллективный договор подписывает его представитель - генеральный директор А. Я. Давыденко. Как считают в коллективе, с руководителем им повезло в главном – за всеми делами он видит, прежде всего, человека.

Сам все годы состоит в профсоюзе. Работу в системе ЖКХ знает в нюансах – начинал трудовую деятельность сварщиком. Отсюда и понимание важности того, чтобы в коллективном договоре было как можно больше социальных статей.

Дополнительные дни к отпуску за вредные условия труда – это закон. Если положено сварщику 14 дополнительных дней – он их получает. Как и доплату за вредность, в том числе и на молоко. «На молоко» здесь, кстати, получают и все те, кто работает за компьютерами, хотя и говорят, что вредности от них теперь нет. Но тем не менее статью в колдоговоре администрация с профсоюзом решили сохранить.

В прошлом году «тринадцатую» зарплату работникам выдали в виде сертификата медицинской страховой компании, добавив «сверху» еще 30 процентов. Не всегда ведь человек выкроит из зарплаты средства на какое-то дополнительное медицинское обследование, да даже на лечение зубов.

В положении о заработной плате есть статья о ежемесячной доплате в зависимости от стажа работы, начиная с трех лет. Так, за трудовой стаж десять лет идет доплата 20 процентов, двадцать лет - 30 процентов к базовой заработной плате.

При выходе на пенсию, в зависимости от стажа работы на предприятии, работники получают от одного до трех окладов, плюс каждому юбиляру (55 лет женщины и 60 лет мужчины) выплачивается по две тысячи рублей на приобретение ценного подарка. Сохранены и выплаты по две тысячи ветеранам, отработавшим на предприятии 20 - 25 лет.

Окончание на стр. 7

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ДЕЙСТВИИ

НЕ ПОЗВОЛЯЙТЕ РАБОТОДАТЕЛЮ ОТМОЛЧАТЬСЯ

Вопрос реализации Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Челябинской области был рассмотрен на заседании Челябинской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Участие в нем принял заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Андрей Шамин.

- Такие рассмотрения в муниципальных образованиях были инициированы Федерацией профсоюзов области и утверждены координатором областной трехсторонней комиссии Юрием Владимировичем Клеповым, - рассказывает Андрей Николаевич Шамин. - В области первое такое заседание провела в сентябре трехсторонняя комиссия Катав-Ивановского муниципального района, рассмотрев ход реализации Регионального соглашения на своих коммунальных предприятиях. На заседании Челябинской трехсторонней комиссии 18 октября речь шла об организациях Челябинского городского округа, не присоединившихся к Соглашению и приславших в Главное управление по труду и занятости населения области свои отказы. Таковых организаций в областном центре насчитывалось 23, из них 11 – ЖЭУ и ЖЭКи Тракторозаводского района.

- И хотя формально отказы признаны мотивированными, действительно обоснованными их можно признать только у единиц, - продолжает А. Шамин. - У большинства организаций коммунального хозяйства отказы написаны почти под копирку. Работодателями не соблюдается требование об указании в отказах сроков, в которые все же предполагается достичь определенного в Соглашении уровня МРОТ. Лично у меня вызывает большое удивление тот факт, что отказы подписаны и профсоюзной стороной. Считаю, что представители профсоюзов не должны становиться на соглашательскую позицию. Можно было рассмотреть варианты, поработав с отраслевой трехсторонней комиссией,

ведь расходы на оплату труда работников ЖКХ определяются в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями.

В коммунальной сфере зарплата, базовая ее часть, закладывается в тарифы. Тарифы на жилищные услуги, а это услуги по содержанию и ремонту жилищного фонда, находятся в ведении граждан и управляющих компаний. Их стоимость управляющие компании вправе изменить по согласованию с жильцами. Для того, чтобы жильцы согласились с повышением тарифов, должно в опережающем порядке расти качество услуг - уборка территории, обслуживание общедомового имущества. Повышение этих тарифов, в разумных пределах, конечно, автоматически приведет и к росту заработной платы. Над этим надо работать.

Поэтому городская трехсторонняя комиссия, координатором которой является вице-мэр Олег Геннадьевич Слиньков, с полной ответственностью приняла решение о пересмотре представленных отказов от присоединения к Соглашению, понимая, что рост заработной платы работников способствует пополнению городского бюджета. И до тех пор, пока в нашей области не будет законодательно определен порядок, механизм отказа работодателей от присоединения к Соглашению, такое будет происходить.

Профсоюзы направили стороне правительства предложения со своим видением такого порядка. Считаю, что, прежде всего, должен быть определенный исчерпывающий перечень

документов, которые обязан предоставить работодатель, мотивируя свой отказ. Документы должны четко подтверждать неплатежеспособность, невозможность повышения оплаты труда на предприятии или в организации. Также мы указали критерии, по которым отказы работодателей могут быть признаны необоснованными. К ним относятся непредставление полного пакета всех указанных в перечне документов, несоблюдение сроков, предоставление недостоверных данных. Пока наши предложения не рассмотрены. Но если порядок будет принят, работодатели обязаны будут четко выполнять нормы Трудового кодекса. В области действует более 200 тысяч хозяйствующих субъектов. И ссылаясь на 80-100 и даже 200 отказников, нельзя говорить, что Соглашение выполнить невозможно. К тем, кто «не может», должны быть свои меры.

Если работодатель просто отмолчался и никак не отреагировал на Соглашение, инициативу в свои руки должны брать сами работники вместе с профсоюзом. Направлять письма в Государственную инспекцию труда, прокуратуру о том, что работодатель не выполняет Региональное соглашение, как это сделали работники агрофирмы «Ариант» во главе с профсоюзным комитетом. Результат говорит сам за себя – работникам агрофирмы было выплачено около двух миллионов рублей, зарплата была пересчитана согласно Региональному соглашению.

Нужно действовать. И тогда работодатели уже не смогут отмолчаться. Выполнение Регионального соглашения о МРОТ – это именно тот путь, который может улучшить положение с оплатой труда на предприятиях и позволит повысить бюджетное наполнение областной казны.

Около 200 тысяч работников в регионе трудятся в неблагоприятных условиях труда.



За 9 месяцев 2012 года на предприятиях и в организациях области произошло 10 групповых несчастных случаев – погибло 11 человек, 129 тяжелых и 52 смертельных несчастных случая на производстве. Всего погибло 63 работника.

БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ: РЕФОРМА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Жизнь и здоровье работника напрямую зависят от условий труда, в которых он находится на производстве. Насколько они вредны и опасны определяет аттестация рабочих мест. Однако, как показала практика, аттестация рабочих мест имеет ряд недостатков и не всегда отражает реальную картину.

Об этом состоялся разговор на областном семинаре для специалистов в сфере охраны труда «Оценка профессиональных рисков при аттестации рабочих мест», который прошел в Челябинске 18 октября. Здесь же проводилась специализированная выставка «Безопасность труда».

Семинар организован Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области в рамках реализации мероприятий областной целевой программы по улучшению условий и охраны труда в Челябинской области на 2012-2013 годы. В мероприятии приняли участие около 200 человек – представители исполнительной власти, государственных органов контроля и надзора в сфере охраны труда, работодателей, профсоюзов, Научно-исследовательского института безопасности труда в металлургии (НИИБТМЕТ), ведущих служб охраны труда предприятий, фирм, производителей и реализующих средства индивидуальной защиты.

Профсоюзы представили главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области Сергей Ярушев, директор Учебно-методического центра Юрий Парфенов, технические инспекторы труда и представители областных организаций.

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Начальник лаборатории по контролю за условиями труда ОАО «ЧЭМК» Виктория Красильникова рассказала о конкретных примерах и отметила много недостатков, касающихся как самого порядка проведения аттестации рабочих мест (АРМ), так и комплексной оценки условий труда и установления компенсаций. На ЧЭМК по результатам АРМ в одном и том же цехе условия труда шихтовщиков, относящихся к Списку №2 по выходу на досрочную трудовую пенсию по старости, оцениваются по 4 классу вредности, а условиям труда плавильщиков (Список №1) присваивается 3-4 или 4 класс вредности. И они оказываются в более невыгодных условиях.

Работники, имеющие компенсацию в размере 14 дополнительных дней к отпуску, по итогам аттестации теряют половину и даже больше. Работодателю не выгодно устанавливать компенсацию выше минимума (7 дней), определяемого Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, заня-

водственных рисков и является обязанностью работодателя. По результатам аттестации осуществляются мероприятия по снижению производственных рисков для работников.

По статистике, в нашем регионе один миллион 200 тысяч рабочих мест, и только один процент рабочих мест аттестован. Остальные – 99 процентов – должны быть аттестованы в течение года. В противном случае – для безответственных работодателей будет предусмотрена ответственность.

Перспективы внедрения процедур управления профессиональными рисками в Челябинской области – эта тема стала ключевой в работе областного семинара.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

Как отметил начальник Главного управления по труду и занятости населения области Владислав Смирнов, актуальность темы связана с состоянием здоровья работающего населения и демографической ситуацией в стране. В рамках перехода к новой модели управления охраной труда в Трудовом кодексе РФ появились понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками».



Обусловлено это тем, что сегодня система управления охраной труда не обеспечивает должного уровня безопасности, не исключает возникновения аварийных ситуаций, травматизма и профессиональной заболеваемости. Основной задачей является переход от реагирования на страховые случаи к управлению рисками причинения вреда здоровью работников. Достигнуть этой цели возможно через создание системы управления профессиональными рисками.

Уровень производственного травматизма со смертельным исходом в регионе – 7 человек на 100 тысяч работающих, что существенно превышает данные показатели развитых стран. Причем, около 50 процентов случаев с тяжелыми последствиями происходят по причинам организационного характера.

Основными причинами несчастных случаев на производстве являются:

- неудовлетворительная организация работ;
- несоблюдение работниками трудового распорядка и дисциплины труда, включая нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;
- нарушение правил дорожного движения;
- эксплуатация неисправных машин и механизмов;
- нарушение технологического процесса.

По мнению экспертов в области охраны труда, рост смертельного травматизма связан с тем, что рабочие места не аттестованы. В неблагоприятных условиях труда продолжают трудиться около 200 тысяч работников. И это отрицательно сказывается на общем социально-экономическом положении региона.

В прошлом году по инициативе Федерации профсоюзов в области прошел Год охраны труда, результатом которого стало принятие закона «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда». Он вступил в действие с 1 января 2012 года. В муниципальных образованиях появились специалисты, отвечающие за вопросы охраны труда. Заработала областная целевая программа по улучшению условий и охраны труда в Челябинской области на 2012-2013 годы.

КОНЦЕПЦИЯ РЕФОРМЫ

- Совершенствование системы управления охраны труда – вопрос, который волнует общественность, специалистов по охране труда, поднимается на государственном, региональном уровнях, – отметила Людмила Шакирзянова, заместитель директора ОГАУ «Челябинский областной



Учебно-методический центр службы занятости населения». - Существующая система охраны труда подвергается серьезной критике, отмечается много недостатков. Нельзя приравнивать условия труда сталевара и офисного работника. А зачастую итоги аттестации рабочих мест приводят к тому, что льготы и сталевара, и офисного работника могут быть одинаковыми. Возникает необходимость усовершенствования не только методики аттестации рабочих мест, но и всей системы управления охраны труда.

Существующая до сегодняшнего дня система охраны труда основана на реагировании на произошедшие несчастные случаи. В результате принимались меры по устранению и профилактике причин несчастных случаев. Это было толчком для создания служб по охране труда на предприятиях, что позволяло сокращать число несчастных случаев. Но с ростом экономики начинает возрастать и уровень производственного травматизма. При этом система страхования от несчастных случаев несовершенна, много нареканий к АРМ, зачастую она зависит от квалификации аттестующей организации.

Проще оценивать состояние безопасности труда путем оценки профессиональных рисков. Однако эта процедура еще не отработана, нет единого определения. Минтруд оценивает риски по травматизму, Минздрав по заболеваемости, Ростехнадзор по авариям. Нет и самого положения. Минздравсоцразвития распространило пилотный проект системы управления профессиональными рисками в ряде регионов – Иркутской, Свердловской областях, Дальнем Востоке. Но суть его пока лишь в увеличении количества часов на обучение по охране труда.

Предложение Людмилы Шакирзяновой – сформировать рабочую группу специалистов по охране труда под эгидой Главного управления по труду и занятости населения области, чтобы разрабатывать подходы, учитывать все особенности перехода к новой системе управления охраны труда. При максимальном усилии всех сторон Челябинская область имеет шансы стать лидером в части создания безопасных условий труда.

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

- Здоровье и жизнь человека являются высшим приоритетом, – отметил в своем выступлении Николай Ведерников, генеральный директор ОАО «НИИБТМЕТ», занимающегося оценкой профессиональных рисков. – Необходимо направить усилия сторон социального партнерства на совершенствование системы безопасности на всех уровнях управления профессиональными рисками.

- Безопасный труд – это труд, условия которого исключают воздействие опасных факторов. В этом и заключается оценка и влияние на профессиональные риски. Правда, есть такие профессии и виды работ, когда невозможно исключить влияние этих рисков, – говорит Сергей Ярушев, главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области. - Безопасный труд является одним из Стандартов достойного труда, которые разработаны и внедряются Международной организацией труда и Федерацией Независимых Профсоюзов России. И работодатели, и профсоюзы должны понимать необходимость совместного участия в этих мероприятиях. К сожалению, у ряда работодателей сложилось негативное отношение к профсоюзам. А ведь объединив усилия, можно горы свернуть, особенно в период вступления в ВТО и роста конкуренции.

Как отметили эксперты в области охраны труда, создание государственной системы управления профессиональными рисками – задача непростая. Для ее решения необходима работа по следующим направлениям:

- совершенствование структуры государственного управления охраной труда в регионе в соответствии с Законами Челябинской области «Об охране труда в Челябинской области» и «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда»;

- обеспечение проведения государственной экспертизы условий труда на территории Челябинской области;

- реализация мероприятий в рамках областной целевой Программы по улучшению условий и охраны труда на 2012-2013 годы.

Ирина Митрошина



тым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Существенным недочетом аттестации является то, что особо вредные факторы – канцерогены – не выделены отдельным пунктом при оценке условий труда и установлении компенсации. А на металлургических предприятиях они присутствуют в большом количестве. Согласно медицинской статистике в общей структуре заболеваемости доля онкозаболеваний составляет до полупроцента. Из зарегистрированных онкозаболеваний на ЧЭМК только 5-6 процентов признаются профессиональными – с высокой степенью злокачественности и быстрым течением. Следует также учитывать, что средства индивидуальной защиты органов дыхания не могут полностью защитить работников от воздействия канцерогенов.

Еще одним недостатком является проведение аттестации в несколько этапов. Аккредитованные организации не имеют необходимого оборудования и штата сотрудников и не способны в краткие сроки провести измерения на большом количестве рабочих мест. Затянувшийся процесс приводит к тому, что некоторые факты аттестации теряют актуальность. А работники, чьи рабочие места были аттестованы на первом этапе, не имеют возможности воспользоваться льготами и компенсациями до окончания АРМ.

Аттестация рабочих мест лежит в основе оценки произ-

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

БЕЗ ПОДДЕРЖКИ КОЛЛЕКТИВА КАШИ НЕ СВАРИШЬ



Для Саткинского чугуноплавильного завода нынешний год стал временем позитивных социальных перемен. Летом на предприятии был заключен новый коллективный договор, в котором сделан заметный шаг в сторону улучшения социально-экономического положения работников. Этому событию предшествовало оживление на заводе профсоюзной работы: с приходом в прошлом году новых, молодых профлидеров работа была полностью пересмотрена и обновлена, а результатом стал ощутимый рост профчленства. Сегодня деятельность профкома и профактива продолжает набирать обороты: надо решать накопившиеся проблемы, а их в трудовом коллективе, мягко говоря, немало. Обстоятельный разбор проблем и перспектив их решений состоялся 18 октября, когда на предприятии побывали специалисты областного комитета ГМПР – здесь прошел День обкома.

В выезде на СЧПЗ приняли участие председатель областного комитета Юрий Горанов, специалисты организационного отдела Владимир Ревенку (зав орготделом) и Вячеслав Трошин, главный юрисконсульт Людмила Мещерякова, технический инспектор труда Василий Кожухов. Вместе с председателем профкома завода Дмитрием Калининным специалисты обкома побывали на промплощадке – в доменном, энерго- и железнодорожном цехах, встретились с работниками подразделений, узнали об их проблемах, познакомились с условиями труда, осмотрели бытовые и санитарные помещения. Технический инспектор встретился с заместителем директора СЧПЗ по охране труда, а главный юрисконсульт провела проверку приказов и распоряжений работодателя на соответствие Трудовому кодексу.

СЧПЗ – старейшее предприятие Южного Урала, ровесник Сатки. И вехи его долгой истории сегодня присутствуют, к сожалению, не только в расположенных на терри-



Горновой Виктор Яковлев и мастер Сергей Ледак, доменный цех.

тории мемориальных досках и фрагментах заводских зданий. Одна из давних проблем завода – устаревшее, изношенное оборудование. Нельзя сказать, что предприятие не вкладывает средства в модернизацию, тем не менее, до многих участков 21-й век пока так и не добрался. А старая техника – источник повышенной опасности для здоровья и жизни работников.

Вообще, вопросов по охране труда у специалистов обкома в ходе рейда по цехам и

общения с рабочими возникло немало. В том числе – о вредных и опасных условиях труда, аттестации рабочих мест, качестве и порядке выдачи спецодежды. На предприятии есть институт уполномоченных профсоюза по охране труда, но он, как отметил Юрий Горанов, «не встроен в систему работы по охране труда»: уполномоченные слабо подготовлены, работают не эффективно, а некоторые и вовсе формально.

Есть проблемы в коллективе и в оплате

труда. В коллективном договоре хоть и записаны неплохие пункты по динамике заработной платы, но ее средний уровень все же невысок. Отсюда – кадровая проблема: молодежь не идет на производство.

Среди других проблем, о которых саткинские металлурги рассказали представителям профсоюза, – неудовлетворительное состояние заводских дорог и тротуаров, проблема питьевого режима.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ММК НА МЕЖДУНАРОДНОЙ ВЫСТАВКЕ ТЕХНОЛОГИЙ

В Ганновере (Германия) около 1400 участников из 40 стран представили широчайший спектр инновационного оборудования и готовой продукции на выставке технологий металлообработки EuroBLECH.

На ежегодной выставке EuroBLECH были в полном объеме продемонстрированы самые современные элементы и стадии обработки листового металла, в частности, материалы, станки и технологические линии, инструменты и процессы работы с металлическим листом.

На выставке традиционно экспонируется весь диапазон технологий металлообработки. В этом году организаторы EuroBLECH сделали особый акцент на представлении энергосберегающих технологий, экологически чистых производств и экономичном использовании материалов.

ОАО «ММК» представил на выставке собственный отдельный стенд, где демонстрировалась, в частности, готовая продукция стана «5000» и нового комплекса холодной прокатки.

Толстолистовой стан «5000» производительностью до 1,5 млн. тонн в год вошел в строй на ММК в июле 2009 г. Он предназначен для выпуска высокорентабельного толстолистого проката шириной до 4850 мм с категорией прочности до X120 для нефтегазовой отрасли, судо-, мосто- и машиностроения. Ввод в строй этого агрегата, построенного по самым современным технологиям в мировом ма-

шиностроении, позволил освоить выпуск продукции, удовлетворяющей как нынешние, так и перспективные запросы ключевых потребителей ОАО «ММК».

Основное назначение комплекса холодной прокатки мощностью 2 млн тонн продукции в год – выпуск высококачественного холоднокатаного и оцинкованного проката, произведенного по самым современным технологиям и предназначенного для внешних и внутренних деталей автомобилей. Кроме того, эта продукция может использоваться в производстве бытовой техники и в строительной отрасли. Вторая очередь комплекса вошла в строй в июле текущего года.

УФАЛЕЙНИКЕЛЬ МОДЕРНИЗИРУЕТСЯ

В текущем году инвестиции в модернизацию предприятий, находящихся под управлением компании Highmetals KDS, – Уфалейникель, Режникель и Серовский рудник, составят около 140 млн руб. Основной объем этих средств – порядка 90 млн руб. – планируется освоить в 4-м квартале. В отличие от предыдущих лет, когда собственно инвестиции в развитие производства составляли не более 20% от общих затрат на ремонт и модернизацию оборудования, в 2012 г. на инвестиции направлено более половины.

В первые 9 месяцев 2012 г. Уфалейникель успешно реализовал запланированные мероприятия по повышению эффективности производства, включающие в себя повыше-

ние качества логистики реализации продукции на экспорт, снижение себестоимости, замену карьерной техники и пр. Дальнейшая реализация этой самой масштабной модернизации за всё время существования предприятия позволит планомерно вывести Уфалейникель на безубыточный уровень.

ЧЕЛЯБИНСКИЕ ТРУБЫ – ДЛЯ ЧЕМПИОНАТА МИРА

Компания ЧТПЗ поставит партию труб для строительства стадиона «Спартак», который станет одним из ключевых мест проведения чемпионата мира по футболу в 2018 г. Более 600 т горячекатаных бесшовных труб диаметром от 89 до 377 мм с толщиной стенки от 7 до 16 мм из стали 09Г2С будут произведены Челябинским трубопрокатным и Первоуральским новотрубным заводами. Первые поставки в адрес клиента намечены на конец октября.

Стадион «Спартак» возводится в Москве. Он будет представлять собой спортивный комплекс, состоящий из футбольного поля, трибун на более чем 45 тысяч человек и крытой арены на 12 тысяч человек. Из труб «белых металлургов» будут изготовлены металлоконструкции для стадиона. В России подобные объекты принято возводить из сортового проката, мировая практика же показывает, что использование круглой трубы гораздо эффективнее в части и эстетики, и экономики.

«Урал-пресс-информ»

БЕЗ ПОДДЕРЖКИ КОЛЛЕКТИВА КАШИ НЕ СВАРИШЬ

Начало на стр. 3

Выяснились также сложности с доступностью для широкого пользования коллективного договора, в результате многие работники просто не знают о своих льготах и гарантиях.

Все эти проблемы и возможности их решения специалисты областного комитета обобщили и обсудили после визита в цеха. В тот же день председатель обкома Юрий Горанов и его коллеги встретились с директором СЧПЗ Алексеем Ивановым. Разговор в администрации коснулся вопросов оплаты труда, выполнения коллективного договора, создания на заводе комиссии по трудовым спорам, эффективной работы и обучения уполномоченных по охране труда и профактива. «Сегодня между руководством и профсоюзом есть социальный диалог. И один из его положительных результатов – нынешний коллективный договор предприятия, который мы считаем достаточно сильным. Теперь важно, чтобы он выполнялся», – отметил после встречи Юрий Горанов.

В рамках визита на СЧПЗ специалисты обкома также изучили работу профкома, обсудили с профлидерами и профактивистами в цехах профсоюзные вопросы и проблемы. В их числе – повышение мотивации профчленства, работа с молодежью, информирование членов профсоюза, стратегия выстраивания взаимоотношений с работодателем. Сегодня в коллективе, как подчеркнул завог обкома Владимир Ревенку, есть достойные лидеры, энергичные, умеющие выявлять и решать проблемы работников.

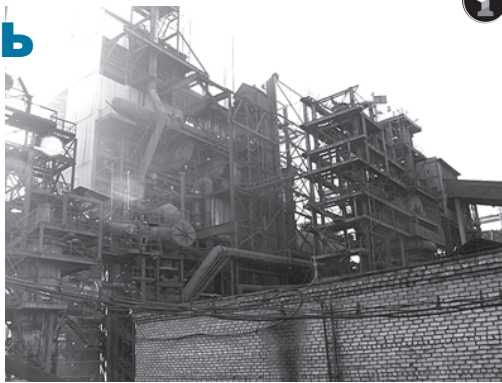
Справка

Численность трудового коллектива Саткинского чугуноплавильного завода стабильна и составляет сегодня 1 020 работников. Уровень профсоюзного членства вырос с 36 процентов (декабрь 2011 года) до 52 процентов. Сейчас в ГМПР 521 работник. Средняя заработная плата на предприятии по состоянию на август 2012 года – 18 798 рублей. В действующий коллективный договор, принятый на 2012–2014 годы, заложены ежегодное увеличение зарплаты на 10 процентов (норматив ОТС) и индексация в соответствии с уровнем инфляции (раз в полгода).

Но у них пока недостаточно сильная поддержка со стороны рядовых членов профсоюза. Эту ситуацию нужно менять, работники должны включаться в общественную работу. И профактиву в этом вопросе нужно действовать с большей отдачей, чтобы всем вместе решать свои проблемы, тем более что Дмитрий Калинин является председателем профкома на неосвобожденной основе, и ему одному времени и сил на все не хватит.

По итогам Дня обкома профкому и активу даны рекомендации, практические предложения по улучшению профсоюзной работы. Итоги выезда на СЧПЗ 26 октября обсуждены на заседании президиума комитета областной организации ГМПР.

Владимир Широков



Официально

ПРОФКОМ КОНТРОЛИРУЕТ – РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ НАРУШАЕТ

Более 150 нарушений трудового законодательства выявила в этом году правовая инспекция областной организации ГМПР на горных и металлургических предприятиях Южного Урала. Многочисленные факты несоблюдения работодателями Трудового кодекса – свидетельство ослабления внимания многих профкомов к контролю в этой сфере. Какие меры следует принять? Об этом 26 октября состоялся разговор на заседании президиума областного комитета ГМПР. Его провел председатель обкома Юрий Горанов, в работе принял участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов.

Режим рабочего времени, привлечение к работе в выходные дни, своевременная оплата труда и выплата отпускных, привлечение работников к дисциплинарной ответственности – вот основные моменты трудовых отношений, в которых правовая инспекция областной организации ГМПР выявила наибольшее число нарушений. Ряд проверок проводился совместно с государственной инспекцией труда.

Как отметила на заседании президиума главный правовой инспектор ГМПР по Челябинской области Людмила Мещерякова, особое внимание в ходе проверок уделялось вопросу привлечения работников к сверхурочной работе. Распространенное нарушение: планируемая продолжительность рабочего времени на каждого работника превышает предельно допустимую Трудовым кодексом (ТК). При этом на ряде предприятий не регламентированные по правилам ТК обеденные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются. Еще одно нарушение – отсутствие учета отработанных сверхурочно часов.

Недостаточную активность профкомы проявляют и в вопросах индексации зарплаты. Отсутствие механизмов индексации расценивалось государственными инспекторами как нарушение трудового законодательства, о чем указывалось в их актах и предписаниях.

При участии представителей ГМПР в этом году отменено более 10 незаконных распоряжений о привлечении членов профсоюза к дисциплинарной ответственности. Двое работников, уволенных за неисполнение трудовых обязанностей, при участии юриста правового центра «Металлург» через суд восстановлены на работе. Тем не менее, работодатели продолжают нарушать порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Практика показывает, что нарушений больше всего на тех предприятиях, где нет профсоюзных юристов и где профкомы уделяют недостаточно внимания контролю за соблюдением работодателями ТК. На заседаниях профкомов не рассматриваются факты нарушений работодателями трудового законодательства, не ставятся вопросы о привлечении должностных лиц к ответственности за эти нарушения. Не уделяется должного внимания работе комиссий по трудовым спорам (КТС).

Профсоюзный контроль должен быть усилен – к такому выводу пришли члены президиума. Необходимо в течение 1-го полугодия 2013 года проконтролировать устранение работодателями выявленных в этом году нарушений и в случаях повторных нарушений – направить в соответствующие органы предложения о привлечении виновных к ответственности; активизировать работу КТС, а где комиссий нет – инициировать их создание; уделить особое внимание вопросам индексации зарплаты в ходе колдоговорной кампании. Все эти рекомендации включены в принятое президиумом постановление.

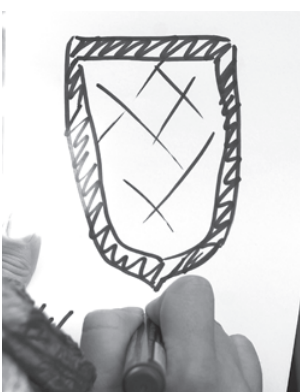
В рамках повестки заседания президиум также принял решение о созыве III пленума комитета областной организации ГМПР. Пленум пройдет 29 ноября 2012 года в Магнитогорске. Рассмотрены итоги целевой проверки газоспасательных служб предприятий ГК области, подведены итоги Дня обкома на Саткинском чугуноплавильном заводе (подробнее об этом – на стр. 3–4) и итоги участия областной организации ГМПР в акциях в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!». Принято постановление о поддержке президиумом требований профкома ЧЭМК по повышению и индексации зарплаты работников ЧЭМК (подробнее о ситуации на этом предприятии рассказывалось в прошлом номере «Сплава»).

В слове МЫ – сто тысяч Я ЩИТ – ЗНАК СПЛОЧЕННОСТИ И ЕДИНСТВА

«Теперь я понимаю, насколько важно быть членом одной команды, которая называется профсоюз», – это слова молодого работника одной из «дочек» Челябинского металлургического комбината, побывавшего на профсоюзном семинаре-тренинге молодежи предприятий ЧМК. Многим этот семинар, без преувеличения, открыл глаза на профсоюз, и это тем более ценно, если учесть, что в числе участников были работники, не состоящие в ГМПР.

Встреча была выездной – она прошла на Увильдах, на одной из баз отдыха челябинских металлургов. Участниками впервые были молодые работники дочерних предприятий ЧМК – ООО «Спецремзавод» и ООО «Управление ремонта металлургического оборудования» (УРМО). В этом году при профкомах этих предприятий впервые работали молодежные комиссии, и нынешней осенью они решили провести совместный семинар для своей молодежи. В организации и проведении мероприятия помогли молодые профлидеры ЧМК.

Сплотить людей и дать понятие о том, чем занимается профсоюз, – такую цель поставили организаторы – члены молодежных комиссий «дочек» совместно с председателями профкомов «Спецремзавода» и УРМО Татьяной Костылевой и Валерием Кутузовым. Вели семинар специалист Федерации профсоюзов области Ирина Соболева и специалист профкома ЧМК Елена Яковлева. В разговоре также принял участие представитель областного комитета ГМПР Владимир Нечаев.



Уже начало встречи показало, что среди участников есть работники, не только не состоящие в ГМПР, но и отрицательно настроенные к профсоюзу. Это было видно и в ходе тренинга по командообразованию, и в процессе следующего этапа, когда ребята пытались графически, в виде аллегорий и эмблем изобразить свое отношение и понимание профсоюза. Но в дальнейшем, по мере узнавания общих интересов, разработки и защиты коллективных проектов и постепенного сплочения, негативные мнения заметно «посветлели».

Ребятам предложили активно поработать в группах над актуальными темами – «Зачем профсоюз нужен молодежи?», «Зачем молодежи нужна профсоюз?» и «Зачем профсоюз нужен работникам?» Работать в группах помогали модераторы – члены молодежной комиссии профкома ЧМК. Ребята также порассуждали и подискутировали о том, чем должна заниматься молодежная комиссия, какие формы и ресурсы использовать, как мотивировать работников вступать в профсоюз. Опытные активисты и профлидеры рассказали о своей профсоюзной работе, структуре, направлениях и задачах деятельности своей профорганизации.

А в конце, после спортивной эстафеты, в дружеском кругу участники подвели итоги, высказались – с чем каждый ехал сюда и что получил. И круг получился действительно дружеским, в котором каждый знал своего соседа, где людям уже довелось вместе преодолеть препятствия и где вместе съеден хоть и не пуд, но уже как минимум грамм соли. И это только начало.

– Я встретил здесь много новых людей, в глазах которых увидел искру. И этой искрой заразился сам – почувствовал в себе желание двигаться и развиваться, – поделился впечатлениями профгруппорг Евгений Моисеенко («Спецремзавод»).

– Познакомилась с новыми хорошими людьми, которые вдохновили меня на борьбу за свои права и стремление к цели, невзирая на все препятствия. Профсоюз помог понять, что не надо останавливаться на достигнутом, нужно дальше развивать свои навыки, расширять и углублять знания, – отметила профактивист Ирина Тюпышева («Спецремзавод»).

– Люди, приехавшие на семинар, были очень разные и по характеру, и по профсоюзному опыту, некоторые впервые видели друг друга. Но по ходу все раскрылись, а в конце стали как старые друзья, – подвела итог Елена Яковлева (профком ЧМК). – А некоторые проявили себя еще до встречи – активным и ответственным участием в подготовке и организации встречи.

– Надеюсь, что после семинара активность нашей молодежи не снизится, а будет приносить новые идеи для дальнейшей работы молодежного профактива и всей работы профкома, – высказала пожелание Татьяна Костылева, председатель профкома «Спецремзавода».

Кто-то из ребят, когда в начале семинара всех просили изобразить на бумаге свое понимание профсоюза, нарисовал щит. Наверное, этим знаком можно было бы выразить и результат прошедшего тренинга: ведь это символ не только защиты, но и коллективной сплоченности, и единства, потому что **когда мы вместе, мы – сила**. Не случайная форма щита взята за основу в официальной эмблеме Челябинской областной организации ГМПР.



Алексей Лаптев

Профсоюзная учеба

ПРЕДЦЕХКОМЫ ОСВОИЛИ ФИНАНСОВЫЙ АНАЛИЗ



Профактив Ашинского металлургического завода освоил азы экономических знаний. 12 октября профком предприятия организовал семинар для председателей цехкомов с приглашением специалистов из Челябинска. Это очередной этап занятий в рамках разработанной профкомом программы системного обучения предцехкомов.



В ходе прошедших на предприятии в прошлом году отчетов и выборов более половины из 25 предцехкомов были избраны впервые. Поэтому профком принял решение провести для них системное обучение. В программу включили темы по всем основным направлениям профсоюзной работы. Запланировали пригласить на них квалифицированных специалистов. Весной этого года с участием преподавателей УрСЭИ, обкома ГМПР и специалистов других предприятий области на заводе прошли занятия по теме охраны труда, оргработе и правовым вопросам. А 12 октября предцехкомы познакомились с основами экономической

науки – проанализировали и оценили экономику своего предприятия и отрасли в целом.

Анализу социально-экономического положения работников предприятий ГМК области была посвящена первая часть семинара. Ее провел экономист обкома Владимир Нечаев. Он проинформировал об уровне оплаты труда на разных предприятиях и в отрасли и о действующих зарплатных нормативах, закрепленных в ОТС и региональном соглашении по оплате труда.

Далее в семинаре приняла участие преподаватель УрСЭИ кандидат экономических наук Ольга Зубкова, которая познакомила с методикой проведения и итогами финансового анализа предприятия. Предцехкомы поработали с отчетом о финансово-хозяйственной деятельности АМЗ, узнали, насколько компания финансово устойчива, как выглядит на фоне других предприятий и как работодатель использует полученную прибыль. Анализ показал, что экономическое положение завода неплохое, что основные средства руководством реинвестируются, то есть, вновь вкладываются в производство, модернизацию, о чем свидетельствует введение в последние годы новых агрегатов. Все эти знания обязательны для любого профлидера и нужны при ведении коллективных переговоров с работодателем.

Тому, как находить компромиссные решения в переговорном процессе, была посвящена практическая часть семинара – тренинг в форме деловой игры. Участникам предложили побывать в роли обеих сторон и попытаться договориться. В роли работодателя они попробовали самостоятельно распределить прибыль предприятия.

Семинар получился информативно насыщенным, состоялся конструктивный разговор – таков итог, который подвели в конце, за круглым столом, предцехкомы.

– Очень объемно, интересно и доступно. Мы получили не просто много информации, а знания – все разложилось по полочкам. Нам было важно узнать, как мы выглядим на фоне других – экономическое положение, уровень зарплаты. Оказалось, все совсем не плохо. Мы узнали, как и где найти цифры, выкладки по нашему предприятию и отрасли, чтобы использовать их в профсоюзных целях, – поделились впечатлениями Николай Дубынин (ремонтно-механический цех) и Алевтина Брылякова (ЦЗЛ).

Следующие семинары профком запланировал на ноябрь и декабрь. Профлидеры узнают об особенностях ведения коллективных переговоров, об истории профдвижения и освоят коммуникативные навыки. Предполагается участие в занятиях специалистов обкома ГМПР и Челябинского УМЦ профсоюзов.



Игорь Болотин

Школа молодого профлидера

УЧЕБНЫЙ СЕЗОН ОТКРЫТ

Школа молодого профлидера начала новый сезон: 20–21 октября прошли первые занятия для новой группы молодых активистов ГМПР. Примечательно, что некоторые из них пришли в Школу по рекомендации ее выпускников: это говорит о высоком и устойчивом престиже учебного проекта. Впереди у учащихся несколько месяцев насыщенной учебы. О том, что их ждет на будущих занятиях, рассказывает заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку.

Тематика занятий будет традиционной, прошедшая обкатку в прошлые годы. Основной объем времени уделим правовым основам и гарантиям деятельности профсоюзов, вопросам соцпартнерства, охраны и оплаты труда. Отдельный блок наметили посвятить деятельности первичных профорганизаций: оргработа, финансовая работа и информационное обеспечение, включающие рекламу профсоюзов и использование пиар-технологий. В рамках обучения информационной работе впервые в занятиях примут участие специалисты областного телевидения и радио.

Важная часть знаний, которыми должен владеть профлидер, – защита трудовых прав и интересов членов профсоюза. Учащиеся познакомятся с понятием индивидуальных трудовых споров, разберут порядок их рассмотрения в КТС, освоят азы практики применения соответствующих статей Трудового кодекса.

Вновь не останется без внимания работа по вовлечению в профсоюз молодежи – формы и методы, эффективность, новые подходы.

Развитие и совершенствование лидерских качеств молодых активистов – одна из главных задач Школы. Участники узнают специфику профлидерства, освоят коммуникативные навыки, научатся преодолевать психологические барьеры межличностного и делового общения, изучат психологические аспекты переговорного процесса.

Методика обучения – прежняя: активные формы, с обратной связью. Основные часы займут тренинги, круглые столы, деловые игры, дискуссионные клубы. Вновь планируем выездную практику, которой будет даже больше, чем в прошлые годы. Один из акцентов – на профориентации: работа с выпускниками школ, студентами техникумов.

Будет продолжен опыт практического знакомства участников Школы с работой выборных органов областной организации профсоюза: встреча с членами президиума обкома и, по возможности, участие в пленарном заседании.

Новое учебное направление – политическое. Планируется визит учащихся в Законодательное собрание области, встреча с представителями политических партий.

Основной состав преподавателей Школы не изменился. «Уроки» будут вести специалисты УМЦ, обкома, представители профкомов – преподаватели профсоюзного обучения. Состав дополнит преподаватель московского центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин и другие приглашенные специалисты. В качестве экспертов в тренингах примут участие члены координационного молодежного совета обкома ГМПР и выпускники Школы. Обязательно задействуем в процессе (через скайп) представителей зарубежных профсоюзов.

В прошлом учебном году финальные занятия Школы прошли в Айской долине с приглашением выпускников. Получился интересный, представительный выездной форум. Эту практику будем продолжать.

Молодежь, как отметил VII съезд ГМПР, является основным ресурсом, призванным активизировать работу профсоюзных организаций всех уровней, способствующим дальнейшему укреплению и развитию профсоюза. А для этого молодежь нужно обучать. Не каждый профком в состоянии собственными силами подготовить свой молодежный актив. Но эту возможность дает Школа молодого профлидера.



Юбилейные даты

ЗОЛОТАЯ ЛЕТОПИСЬ ПРОФСОЮЗА

28 октября отметила 70-летие первичная профсоюзная организация Челябинского металлургического комбината. В этот день в 1942 году во время строительства ЧМК состоялась первая рабочая конференция челябинских металлургов. На протяжении своей многолетней истории профком комбината решал важнейшие задачи по улучшению благосостояния работников, условий их труда, пенсионного обеспечения, получения медпомощи и образования, повышения уровня досуга и культуры. Эти 70 профсоюзных лет неотделимы от истории Челябинска, Южного Урала и всей страны. Сегодня ветераны профсоюзного движения ЧМК вспоминают эту славную историю.



Годы начала войны стали временем начала «Великого переселения индустрии», когда сотни предприятий юга и запада страны перебазировались на Урал и в Сибирь. Осенью 1941 года в Челябинск на строительство ЧМК потянулись эшелоны с эвакуированными рабочими и оборудованием. Вопросами их размещения и организацией питания занялась профсоюзная организация. В те годы ее возглавлял М. Панченко, позднее – И. Блюмкин, К. Яценко и Д. Кремена.

В 1942–49-е годы при непосредственном участии профкома рядом со строящимся комбинатом рос и развивался поселок металлургов и строителей – Соцгород. В 1942 был сдан в эксплуатацию первый 2-этажный жилой дом, открыт первый детский сад, в 1943 построена медсанчасть, а в 1944 – пионерлагерь «Уральская березка». В 1945 начал работать

ДК металлургов, и в том же году – профсоюзная библиотека – первая библиотека Металлургического района Челябинска.

С 1950-х годов большой сектор в профсоюзной работе отводился жилищно-бытовым проблемам и соцстраху. При активном содействии профактива строилось жилье, организовывались отдых и лечение трудящихся. Большой объем работ выполнялся комиссией профкома по охране труда: контроль за условиями труда, качеством спецодежды и СИЗ, обучение и организация работы инспекторов по охране труда, работа по расследованию несчастных случаев и профзаболеваний.

Председатели профкома в эти годы: А. Горбачев, М. Захваткин, В. Буслаев, Е. Дегтярев, В. Козлов, А. Савельев, А. Носов, А. Шерстнев, С. Тетерев, Ю. Шушпанов, С. Комяков.

В кризисные 1990-е годы функции первички ЧМК, как и других предприятий, изменились. Приоритетами в работе стали борьба за выплату и уровень зарплаты, занятость работников, создание безопасных условий труда, социальная защищенность металлургов, контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде.

В середине 1990-х годов комбинат пережил глубокие преобразования. В 1992 проведена болезненная процедура акционирования. Но даже в эти тяжелые времена тема социальной заботы о металлургах оставалась приоритетной для профкома. Решающую силу приобрел колдоговор, расширяющий законодательные положения в области трудовых отношений и соцстраха, устанавливающий для работников дополнительные гарантии и льготы.

Первичку в эти годы возглавляли С. Устюжанин и А. Белоглазов.

В последнее десятилетие комбинат вновь претерпел структурные изменения. На его промплощадке образованы «дочки» и подразделения ОАО «Мечел», выделено 7 юридических лиц. Профком ОАО «ЧМК», председателем которого в 1999 году стал В. Поносов, сохранил все выделенные подразделения в составе единой профорганизации. Приоритетными направлениями в его работе стали: сохранение рабочих мест и контроль за выполнением трудового законодательства при переводе; сохранение уровня всех льгот и гарантий, определяемого колдоговором выделенного предприятия; анализ зарплаты по подразделениям комбината и выделенных предприятий, профессиям и категориям работников, действующих положений об оплате труда и премировании.

В последние годы возросло активное участие работников в коллективных переговорах. Одной из форм отстаивания интересов трудящихся стало проведение коллективных действий и солидарных акций. Ежегодно увеличивается число участников, особенно молодежи, в акциях и мероприятиях, организуемых профкомом.

Сегодня первичная профорганизация ЧМК является одной из самых крупных и боевых первичек ГМПР. В ее структуре 66 цеховых организаций, она объединяет более 15 тысяч человек.

26 и 27 октября в ДК ЧМК прошли праздничные мероприятия, посвященные юбилею первички комбината. Ветеранов профдвижения и профактив поздравил зам председателя ГМПР А. Шведов, председатель обкома профсоюза Ю. Горанов, председатели Федерации профсоюзов области Н. Буяков, профлидеры предприятий ГМК области и предприятий ОАО «Мечел», директор по производству ОАО «ЧМК» В. Каукин. Лучшим профлидером и активистам вручены почетные профсоюзные награды, в том числе нагрудные знаки ГМПР и грамоты ЦС ГМПР. Названы победители учрежденного к юбилею смотроконкурса на лучшую профсоюзную цеховую организацию. В фойе ДК организована фотовыставка «Золотая летопись профсоюза».



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня

Блиц-опрос



АКЦИОНИЗМ: КАПЛЯ КАМЕНЬ ТОЧИТ

Прошлогодний флэшмоб на Кировке (Челябинск) по проблеме жилья, февральская «Кровь за кров» и недавняя «Акция возмущенного молчания» (7 октября 2012)... – а что же дальше? Надо ли продолжать проводить подобные акции? Что они дают молодежи, и как новая форма работы, – профсоюзу? Решаются ли в реальности такими способами проблемы металлургов и горняков? С этими вопросами мы обратились к молодым профлидерам, председателям молодежных комиссий профкомов горных и металлургических предприятий области. Высказали свое мнение и наши профсоюзные руководители.

Михаил Гризодуб, председатель координационного молодежного совета обкома ГМПР, председатель молодежной комиссии профкома ЧТПЗ:

– Такие акции, несомненно, имеют эффект. Молодые работники осознают, что они не одни и все вместе способны решать наболевшие вопросы. А профсоюз этими мероприятиями показывает, что он – реальная сила, способная объединить людей для достижения общих целей. Я считаю, нужно продолжать заявлять о наших проблемах; движение в сторону их решения хоть и медленное, но есть, а такие серьезные вопросы быстро не решаются.

Думаю, стоит планировать акции более детально и обдуманно и привлекать к участию тех людей, по которым заявленная проблема бьет в большей степени. Я имею в виду не только митинги и пикеты, но и другие формы, например, концерты или КВН, где в том числе в шуточной форме



– обозначать серьезные вопросы. По крайней мере, эти мероприятия интересны молодежи, и она с удовольствием в них участвует.

Денис Херсун, специалист по спортивно-массовой работе и работе с молодежью профкома Группы ММК:

– Такая форма молодежной акции, как автопробег, считаю, наиболее действенна и ярко выражена. Она привлекала внимание прохожих. Все эти акции в первую очередь говорят о том, что молодежь сегодня не безразлична к проблемам на предприятиях и в нашем обществе. Также люди видят, что есть такая сплоченная и сильная организация, как горно-металлургический профсоюз. Но на сегодняшний день расшевелить людей, с их менталитетом, нам все-таки не удалось. Значит, нужно менять формы акций и заранее привлекать к ним внимание через СМИ. У нас акции проходят в форме раздачи на проходных флаеров, газет, буклетов и мотивационного материала, приглашения людей на массовые мероприятия, проводимые первичной профсоюзной организацией комбината.

Ольга Меньшикова, председатель молодежной комиссии профкома ЧЭМК:

– Эти мероприятия сплачивают ребят, позволяют найти новых друзей, единомышленников. Они видят, как действует профсоюз, и видят себя в нем. Когда мы вместе и ощущаем поддержку друг друга, мы едины, мы – сила. Что касается заявляемых проблем, – то они слишком серьезны, и пока у них нет решения. И все же капля камень точит: если будем продолжать и если к нам присоединится молодежь других регионов, то нас, я уверена, заметят, и движение – будет. Считаю, что акционизм – прогрессивное направление профсоюзной работы, которое гораздо эффективнее многих других форм. Профком нашего предприятия поддерживает такие мероприятия, в ближайшие месяцы мы сами планируем провести несколько массовых акций. А в будущем нашим действиям, возможно, нужно больше жесткости: важно показать, что мы на многое готовы, чтобы добиться улучшения своей жизни. Правда, и здесь есть проблемы: многие боятся выходить на акцию, а наращивание активности может привести к проблемам с работодателем.

Мария Кабирова, зам председателя молодежной комиссии профкома Уфалейникеля:

– Акции показывают, что профсоюз – это не просто слово, а реальное объединение, сила, с помощью которой можно многого добиться. Я считаю, мы продвигаемся к решению проблем, о которых говорим. Пусть это происходит не так быстро, как хотелось. По крайней мере, к нам начинают прислушиваться. Например, руководство нашего предприятия

... Есть молодежь, которой не все равно, которая все-таки задумывается о своем будущем.

попросило нас разработать конкретные программы решения озвученных проблем. Поэтому, безусловно, такое направление работы надо продолжать. Для ребят это еще и дополнительное общение, новые знакомства, заряд позитивной энергией. И еще. Когда в нашей заводской многотиражке и газете «Труд и время на Южном Урале» пошли публикации о молодежных акциях, к нам стали обращаться ребята с заявлениями о вступлении в профсоюз. В моем цехе только за месяц вступило 15 человек... Единственный минус этих мероприятий – организация транспорта для иногородних, соответствующие финансовые трудности.

Юлия Миннианова, председатель молодежной комиссии комбината «Магнит»: – «ГМПР – профсоюз действия» – так говорят о нашей области другие регионы, так отзываются о нашей работе другие профсоюзы. Это во многом благодаря нашим акциям. Я считаю, что такие мероприятия приносят свои результаты – маленькие, такие как сплочение молодежи, желание двигаться вместе в одном направлении, и большие, как, например, квартира для семьи погорельцев (озвученная и наконец услышанная в нашем городе проблема с жильем). Стоит ли продолжать проводить акции? Нам много говорили о том, что необходимо вовлекать людей в решение собственных проблем, привлекать молодежь в профсоюз. И если сегодня столько согласных отстаивать свои права и решать проблемы, ставшие для всех общими, то не стоит идти



на попятную. Проблемы проведения коллективных акций – решаемы, единственный момент – мы сами порой не знаем, чего хотим, идем по спланированному маршруту, но вразрез изменившемуся мнению наших старших коллег по профсоюзу, или боимся реакции властей... Есть такая поговорка: лучше испугаться во время шторма, чем пока смотришь прогноз погоды...

Юрий Платонов, председатель молодежной комиссии «ММК–Метиз»:

– 7 октября в челябинском парке Гагарина среди прохожих было мало равнодушных. Уверен, что дома многие рассказывали о нас – со смехом ли или всерьез; главное, что мы их задела. Но власть пока не реагирует. Наверное,



надо проводить флэшмобы в рабочее время у зданий чиновников. Что еще дают нам акции? Дополнительную уверенность в себе и в том, что мы не одни. Нас много и, как сказала одна из участниц, нас боятся. Потому что видят, что мы не молчим, даже с закрытым ртом. Профсоюзу это тоже прибавляет уверенности в переговорах по заключению соглашений любого уровня. Главное – правильно этим аргументом пользоваться. Есть ли движение к решению поставленных нами проблем? Скорее нет, чем да. Покупательная способность зарплаты не выросла, продукты продолжают дорожать, жилье доступнее не стало. Значит, нужны более радикальные формы. В Пикалево Путин приехал тогда, когда работники перекрыли трассу... Нам нельзя стоять на месте, под лежащий камень вода не течет. Мы должны продолжать выдвигать требования к работодателям, не присоединившимся или не выполняющим ОТС, поддерживать коллективы предприятий, на которых проходят акции протеста. Мы должны будоражить общественность и власть. И еще хочу сказать об отношении к акциям самих участников. Проблема: не все воспринимают их всерьез. А ведь это далеко не развлекательные мероприятия.

Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР:

– Считаю акционизм перспективным направлением. Особенно в плане привлечения молодежи. Это новая, нетрадиционная форма. Она не статична, в ее основе – действие. Поэтому молодежь – тянется, заявляет о своих проблемах. Это правильно. Я думаю, таким способом можно было бы обозначить и многие другие наши проблемы – на всех уровнях. Европейские профсоюзы тоже используют этот рычаг, стараясь сделать акции максимально массовыми. Так что мы, Челябинск в том числе, развиваемся в ногу со временем. Однако при всех плюсах есть и отрицательные моменты. Некоторые темы остаются заявленными локально. Потому что не всегда получают поддержку всей организации. Наверное, из-за того что не стали проблемами всего профсоюза. С другой стороны, сидеть и ждать, пока проблема коснется всех, тоже нельзя. Наши мускулы – солидарность, мы должны пользоваться этим. Компромиссный вывод: прежде чем проводить акции, чтобы они не стали самоцелью, нужно пытаться адаптировать заявляемые проблемы к профсоюзной среде – тогда они получат максимальную поддержку.

Юрий Горанов, председатель областного комитета ГМПР:

– Основа деятельности профсоюза – это солидарность. Мы сегодня освоили в работе такие важные инструменты, как соопартнерство, взаимодействие с законодательной властью, а вот опыта солидарных действий у нас пока недостаточно. Поэтому нашими флэшмобами и прочими формами массовых акций мы стараемся научить молодежь организовано и оперативно действовать, чтобы выражать солидарность с проблемами своих товарищей, коллег. Это эффективный инструмент в чрезвычайных ситуациях, которые могут быть в будущем и, возможно, потребуют быстрых решений. Это способ избавиться от профсоюзной инертности, которую мы унаследовали от прошлых времен. Но я не хочу сказать, что все, что мы проводим, лишь тренировка. Ребята озвучивают актуальные, жизненно важные проблемы, и их, подчеркну, слышат – и общество, и власть. Но эти проблемы – жилищная, например, – слишком глобальны и многоплановы, и в одночасье их решить невозможно. Но и молчать – нельзя. Ведь уже есть факты решения жилищной проблемы для отдельных семей металлургов. Я уверен, что решения здесь были найдены не без влияния массовых акций нашей молодежи.

Подготовил Владимир Широков

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

На российской агропромышленной выставке «Золотая осень» предприятия пищевой отрасли, аграрные вузы и сельхозтоваропроизводители Южного Урала завоевали 46 медалей.



В третьем квартале 2012 года прожиточный минимум в Челябинской области составил 6 084 рубля. Для трудоспособного населения – 6 608 рублей, для пенсионеров – 4 689 рублей, для детей – 5 958 рублей.

КОЛДОГОВОР - ВСЕМУ ГОЛОВА

Начало на стр. 1

Для молодежи большой интерес представляет статья колдоговора об оплате 50 процентов за обучение. И этим правом пользуются многие молодые работники, причем, обучаясь по самым разным специальностям в самых разных учебных заведениях.

- Молодежь потому-то и идет к нам, - говорит Лариса Владимировна. - А ведь в систему ЖКХ молодых не больно-то заманишь.

Но, конечно, костяк всего коллектива составляют кадровые рабочие. Такие, как Алексей Михайлович Клевцов (на снимке на 1 стр.), токарь цеха по ремонту запорной арматуры. Безотказный мастер на все руки, преданный коллективу, надежный во всех отношениях человек.

В прошлом году в коллективном договоре ПЖРЭО появилась новая значимая статья - ежемесячные выплаты по две тысячи рублей работникам, снимающим жилье. Если работают супруги, то по две тысячи - каждому.

- А еще мы повысили единовременные выплаты, - продолжает Лариса Владимировна. - Молодым в связи с рождением ребенка - пять тысяч рублей. Если работают оба родителя, то оба получают по пять тысяч рублей. Столько же выплачиваем на свадьбы, в связи с похоронами близких. Спецодежду новую всем купили. Материальная помощь выделяется и в случае болезни, тем, кто перенес сложную операцию... А путевки в оздоровительные лагеря детям, удешевленные до минимума путевки на базы отдыха... - много всего набегает.

Действительно, много. И как не согласиться со словами профлидера о том, что во всем этом проявляется добрая воля и ответственный подход работодателя. Не всегда профсоюзу удается быть в эффективном тандеме с работодателем по части предоставления работникам гарантий сверх трудового законодательства. Здесь все сложилось. И конечно, заслуга это - обоюдная.



Профсоюзную организацию Лариса Владимировна возглавляет 28 лет! Она - член Совета Федерации профсоюзов, член областного комитета профсоюза, «вырастила» хороших помощников. Это бухгалтер профкома О.И. Конакова, члены профкома Х.Р. Чернова, Е.Д. Шульга, М.Ш. Сидорова, Н.Б. Боротенко...

Есть хорошая поговорка, кто хочет - ищет возможности, кто не хочет - ищет причины. Эффективное социальное партнерство в Курчатовском ПЖРЭО - наглядное тому подтверждение.

Наталья Ладущина

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

КАК ДЕЛА У СЕЛА?

Свой профессиональный праздник отметили недавно труженики села, для которых нынешний год опять выдался нелегким. Несмотря на упорный труд, засуха не позволила вырастить полноценный урожай - в целом по области намолочено 717 тысяч тонн зерна. По сравнению с уровнем прошлого года это практически в три раза меньше. Но население области этих минусов не почувствует - недостающее зерно планируется закупать. Сельхозпроизводители, пострадавшие от засухи, получат поддержку из федерального бюджета.

В этой непростой обстановке еще более усиливается роль областной организации профсоюза работников АПК, которая скоро отметит свой день рождения. О работе организации рассказывает ее председатель Ю.В. Рябинин.

- Юрий Васильевич, сегодня профсоюз совместно с отраслевым министерством стремятся оказать максимальное влияние на то, чтобы сельхозпредприятия успешно работали, обеспечивая область собственной продукцией, чтобы село наше развивалось.

- Да, мы работаем вместе в рамках социального трехстороннего партнерства, и результаты есть. Если еще десять лет назад область по производству продовольствия была в третьем десятке регионов России, то сейчас она занимает девятое место. А по Уральскому Федеральному округу - первое. По итогам первого квартала 2012 года наша область вышла на второе место среди российских регионов по производству мяса птицы. Активно наращивают производственные мощности свиноводческие предприятия - агрофирма «Ариант», Родниковский свиноплекс. Работа и хозяйственных, и профсоюзных органов агропромышленного комплекса направлена на выполнение задач полномасштабного развития села. При этом для профсоюза главной задачей была и остается защита социально-трудовых прав и интересов человека труда.

- И, в первую очередь, это, конечно же, его заработная плата.

- Конечно. За два последних года, благодаря развитию соцпартнерства в части выполнения отраслевого соглашения, в агропромышленном комплексе области произошло

плата работников сельхозпредприятий растет: в 2010 году она в среднем составляла 11 024 рубля, в 2011-м - 12 943 рубля, за 6 месяцев текущего года средняя зарплата аграриев выросла до 14 345 рублей. Но темпы ее роста нас не устраивают. Она по-прежнему остается одной из самых низких в экономике области.

- Помогает ли Региональное соглашение по увеличению минимального размера оплаты труда активнее решать эти вопросы?

- После подписания соглашения областной комитет профсоюза незамедлительно рекомендует всем первичным организациям вносить соответствующие изменения или дополнения в коллективные договоры и соглашения. Но не все работодатели спешат присоединиться к его выполнению. В июне 2011 года по инициативе обкома профсоюза руководитель ОАО «Агрофирма «Ариант» был приглашен на заседание секретариата областной трехсторонней комиссии, которая обязала его выполнять соглашение. Профсоюзный комитет неоднократно обращался к работодателю и во всевозможные инстанции с просьбой повысить минимальную зарплату до уровня регионального МРОТ (до июня 2012 года он составлял 6800 рублей во внебюджетном секторе экономики, на сегодняшний день - 7200 рублей). Но работодатель не торопился выполнять соглашение. В этом году Гострудинспекцией на предприятии проведена проверка, было вынесено предписание о пересчете заработной платы согласно Региональному соглашению. В итоге работникам было выплачено около двух миллионов рублей. Доплата составила от 40 рублей до 9 тысяч рублей. Напряженность в трудовом коллективе была снята. Конечно, хотелось бы, чтобы работодатели не доводили ситуацию до столь критической.

- Юрий Васильевич, за прошлый, 2011 год сократилась численность областной профсоюзной организации. В чем причина?

- Действительно, численность нашей организации упала. Это объясняется, прежде всего, общим снижением численности населения, проживающего в сельской местности, - люди стремятся в город. Еще одна причина - агрессивная позиция некоторых работодателей, не желающих иметь дополнительный контроль со стороны профсоюза за соблюдением трудового законодательства. А отсюда и опасения сельских тружеников потерять работу по причине членства в профсоюзе. Есть и третья причина - это задолженность сельхозпредприятий профсоюзным комитетам по членским профсоюзным взносам, которая возникла из-за неплатежей работодателями удержанных сумм.

По рекомендации ЦК профсоюза АПК 23 ноября 2011

года пленум областного комитета принял решение о прекращении деятельности районных организаций профсоюза, если у них нет условий для увеличения численности. Организационную структуру привели в соответствие с изменившейся структурой экономики, чтобы обеспечить оптимальные условия для осуществления социального партнерства. После этого у нас осталось четыре райкома - Сосновский, Троицкий, Чебаркульский и Увельский. В других районах работают представители областного комитета профсоюза, а первичные организации вышли напрямую на областной комитет.

- Каким образом профсоюз поднимает мотивационную работу?

- У нас есть конкретная программа. В прошлом году разработали положение о материальном вознаграждении председателей и профсоюзных активистов за увеличение численности членов профсоюза в первичных и районных организациях. И в таких организациях, как «РАВИС - птицефабрика Сосновская», Челябинская агроинженерная академия, «Агрофирма Филимоново» в Чебаркульском районе в конце года увеличение произошло. Прилагаем и другие усилия для сохранения профсоюзного членства и



вовлечения в профсоюз. Начали выпускать свои агитки и листовки.

- Информация - это сильный организационный фактор.

- Я думаю, успех в мотивации обеспечивает системная работа всех звеньев профсоюзной структуры, но информационная составляющая сегодня действительно выходит на первый план. Это обусловлено новыми техническими возможностями - компьютер, Интернет... Территориальная разбросанность первичек с появлением электронной почты уже не является препятствием для обмена информацией, значительно ускорился документооборот. Ну, а внутри предприятий и организаций по-прежнему большое значение имеет использование стендов и уголков с профсоюзной информацией о текущих решениях и ходе их выполнения. Должен сказать, что усиление информационной работы дает положительные результаты на всех направлениях. Так, за последние два года шесть наших первичных профорганизаций стали лауреатами ежегодного всероссийского смотра-конкурса районных и первичных профсоюзных организаций. Думаю, совместными усилиями мы поднимем профсоюзную работу на новый качественный уровень, а ряды организации пополнятся.



значительное улучшение и финансово-экономических показателей. Полностью удалось погасить задолженность по зарплате, достигнута полная выплата текущей заработной платы на предприятиях АПК. Сторонами соцпартнерства проводится углубленный анализ уровня заработной платы в сельхозпредприятиях. На совместные заседания мы приглашаем руководителей предприятий и управлений сельского хозяйства, где наиболее сложная ситуация с оплатой труда. И это дает свои результаты. Заработная



Началась подписка

на газету
«Труд и время на
Южном Урале»!

Обращаться в редакцию
газеты по тел.:
8(351) 263-34-01, 263-20-42
e-mail: profred@bk.ru
сайт Федерации профсоюзов
Челябинской области:
www.chelprof.ru

Центр ДПО УрСЭИ ПРИГЛАШАЕТ

ИНСТИТУТ ЭКСПЕРТОВ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Подготовка профсоюзных переговорщиков



Успех переговорной кампании по разработке и заключению региональных отраслевых и территориальных соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности – это правильный подбор и квалификация переговорщиков, обоснованность требований, разумный компромисс.

Цель и задачи программы: разработать эффективные стратегии и правила ведения переговоров, успешно вести переговоры различные по сложности, составу и статусу участников.

В программе предусмотрено знакомство с экспертами

(право, экономика, управление, психология, имидж, риторика), специалистами-консультантами в области делового общения, деятелями культуры, представителями средств массовых коммуникаций.

В результате обучения участники получают знания и навыки, развивают аналитические способности, умение принимать эффективные решения при дефиците времени и информации.

Выпускники программы повысят престиж своей организации, минимизируют затраты на информационно-консультационные услуги внешних экспертов, пополнят ряды регионального экспертного сообщества, станут обладателями именного сертификата.

Для председателей и зам. председателей профсоюзных комитетов, руководителей среднего управленческого звена, менеджеров, специалистов, потенциальных участников переговорного процесса

Двухуровневая программа повышения квалификации

(направление «Менеджмент», 72 часа, удостоверение), в т.ч.:

«Профессиональный переговорщик» (стоимость 7 000 руб., 1 уровень, 40 часов, сертификат),
«Эксперт переговорного процесса»

ВАША профессиональная компетентность – НАШ общий интерес!

г. Челябинск, ул. Свободы, 155/1 тел.: 8 (351) 261-87-61

НА ЗАМЕТКУ

КАК ОТДЫХАЕМ В 2013 ГОДУ

На сегодняшний день официальными выходными в России считаются Новогодние каникулы и Рождество – с 1 по 8 января. Вероятнее всего, новогодние каникулы начнутся с 31 декабря, а не с 1 января. Однако за возможность провести канун Нового года в праздничных хлопотах, а не в офисе, придется заплатить – выйти на работу в последнюю субботу уходящего 2012 года, 29 декабря. К работе россияне вернуться 9 января.

В 2013 году 23 февраля выпадает на субботу, так что выходной переносится на следующий рабочий день – понедельник 25 февраля. А это значит, что отдыхать мы будем три дня подряд. 8 марта выпадает на пятницу. Так что нас ждут три дня отдыха.

1, 2, 3, 4, 5 мая 2013 года – Праздник Весны и Труда – отдыхаем 5 дней.

9, 10, 11 мая 2013 года – на День Победы, отдыхаем 3 дня. В итоге, в майские праздники – 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11 мая – нерабочие дни, 6, 7, 8 мая – рабочие дни.

День России 12 июня выпадает на среду. Скорее всего, в этом случае никаких переносов не предвидится: просто легкая передышка в середине рабочей недели.

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ЗАДЕРЖАЛИ ЗАРПЛАТУ – ТРЕБУЙТЕ КОМПЕНСАЦИИ

Трудовой кодекс установил более эффективный механизм защиты прав работника. Теперь при задержке срока выплаты заработной платы, отпуска и других причитающихся выплат, работодатель обязан в письменной форме известить сотрудника о размерах суммы, подлежащей возмещению за нарушение данного срока.

Нововведения прописаны в Федеральном законе от 23.04.2012 № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» и статье 122 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Главный правовой инспектор Федерации профсоюзов Вадим Хохлов прокомментировал эти поправки.

- Статья 136 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя в письменной форме (расчетном листке) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч.1 ст.136 ТК РФ).

На практике не редки случаи задержки указанных выплат. В целях защиты прав работников законодатель в ст.236 ТК РФ предусмотрел материальную ответственность работодателя (независимо от наличия его вины) за нарушение установленного срока выплаты. Он обязан выплатить причитающиеся суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Однако размер компенсации работодателями не отражался в расчетном листке, поскольку они полагали, что данная компенсация не относится к составным частям заработной платы. В результате возникало большое количество споров о взыскании данной компенсации.

Законом № 35-ФЗ скорректированы положения о расчетном листке. Благодаря этому размер денежной компенсации за нарушение сроков выплаты сумм, причитающихся работнику, теперь обязательно должен быть отражен в расчетном листке.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации ранее мог быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Согласно поправкам возможность повышения размера выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть предусмотрена не только указанными документами, но и локальным нормативным актом. Например, это может быть положение об оплате труда.

Благодаря нововведениям разрешение дел по требованиям о взыскании начисленной, но невыплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, будет осуществляться в порядке приказного производства путем вынесения судебного приказа, который выносится без судебного разбирательства и вызова сторон спора в суд (ст. ст. 22 и 122 Гражданско-процессуального кодекса РФ). Ранее взыскание с работодателей денежной компенсации за нарушение установленного срока выдачи заработной платы или иных выплат проходило только в порядке искового производства. А это процесс достаточно длительный и трудоемкий, с необходимостью предоставления доказательств по делу.

Таким образом, изменения действующего законодательства позволят в более короткие сроки привлекать работодателей к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты причитающихся работнику денежных сумм, а работникам предоставят более эффективный механизм защиты своих трудовых прав.

УЛЫБНИСЬ

◆ Достойная зарплата – это когда уже нужно получать следующую, а ты еще предыдущую не истратил.

◆ Если тебя носят на руках, осыпают цветами и дарят бриллианты – просыпайся, а то на работу опоздаешь!

◆ Лучше и быстрее всего человек засыпает после срабатывания будильника...

◆ Так много работы, иногда даже приходится оставаться на ночь, а зарплата все меньше и меньше. Видимо, за проживание стали высчитывать?...



◆ На мою зарплату жить можно. Трудно только последние 28 дней.

◆ Погода шепчет: купи пальто. Зарплата шепчет: и так тепло...

◆ – Вы же не имеете никакого опыта в этой работе! Так почему же вы просите такую большую зарплату?
– Так ведь работа тем труднее, чем меньше в ней понимаешь.

◆ – Кум! Ты фирму, говорят открыл, можешь, возьмишь меня на работу?
– Не проблема! С тебя резюме, знание иностранного и владение компьютером.

- Как же ты ловко меня послал!

◆ Приказ по заводу: «Лишить работника цеха Иванова А. премии в размере 40% за низкий уровень культуры при разгрузке вагонов с углем».



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 по Челябинской области. Свидетельство ПИ № ТУ 74-00428 от 16 июля 2010 г.

Тираж 4600 экз. Заказ № 4108.
Подписано в печать 31.10.2012 г.
по графику в 12.00, фактически – в 12.00.
Отпечатано в ОАО «Челябинский
Дом печати», г. Челябинск,
Свердловский пр-т, 60. Цена свободная