



ТРУД *и* ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

ЖИЛЬЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

На Златоустовском машиностроительном заводе молодым специалистам помогают получить жилье на льготных условиях. Недавно завод завершил строительство третьей из девяти блок-секции возводимого комплекса. Более тридцати молодых семей получили ключи от квартир.

«От молодежи во многом зависит настоящее и будущее нашего общества. Думая о ближайших перспективах, государство должно уделять молодому поколению внимание в различных направлениях: социально – экономическом, политическом, культурном», – считает генеральный директор ОАО «Златмаш», депутат Законодательного собрания Челябинской области С.А. Лемешевский.

Не каждое предприятие, учитывая реалии экономической ситуации в стране и мире, может позволить себе оказать существенную поддержку молодым специалистам. Златоустовский машзавод изыскал возможности, тем самым решив вопрос закрепления кадрового состава на производстве. Впервые о предоставлении жилья молодым семьям на льготных условиях заговорили члены профсоюзного комитета ОАО «Златмаш». Объективно понимая, что иначе не решить проблему оттока молодежи.

– Для того, чтобы специалисты оставались на заводе, должна быть создана существенная мотивация, – рассказывает заместитель председателя профкома ОАО «Златмаш» И.В. Юценко. – Конечно, совсем не плохо, что после окончания вуза молодежи получает единовременную выплату в размере 22 тысяч рублей, но этого недостаточно для закрепления работника на производстве. Мы в течение двух лет



Фото В. Голынкина, победителя фотоконкурса Федерации профсоюзов «Профессия в лицах»

убежденно продвигали инициативу предоставления жилья на льготных условиях нашим молодым специалистам. Я рад, что все получилось.

Когда машзавод начал строить первую блок-секцию нового жилого комплекса в современном микрорайоне Златоустовско-

го городского округа, администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом приняла решение третью часть жилья отдать молодежи на льготных условиях. Для этого предприятие предоставило на три года беспроцентный заем по ипотечной схеме в размере 20% от стоимости жилья. В отличие

В номере

Соцпартнерство – это традиция

стр. 3

Как Магнитка с пришельцами браталась

стр. 6

Наши дома поставят «на счетчик»

стр. 7

от остальных дольщиков, на деньги которых строятся дома, цена за квадратный метр для заводчан значительно ниже, и первоначально составляла 13 тысяч рублей. Поэтому, впервые за много лет, у молодых работников предприятия появилась возможность приобрести собственное жилье на приемлемых условиях!

Очень важен тот факт, что дома строятся не подрядной организацией, а силами производственно-строительного комплекса (ПСК-299), который является подразделением предприятия. С принятием данной программы, особенно в период финансово-экономического кризиса, получилась двойная польза: льготные условия покупки жилья для заводчан и сохранение рабочих мест целого подразделения.

Окончание на стр. 2

БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

ОХРАНА ТРУДА – ЭТО ОБУЧЕНИЕ ПЛЮС КОНТРОЛЬ

Безопасность на производстве, охрана труда и здоровья работников – зона особого внимания профсоюзов. В этой работе они связаны социально-партнерскими отношениями с Государственной инспекцией труда.

Сегодня наш собеседник – Главный государственный инспектор труда в Челябинской области Павел Шишмаков, и мы говорим об итогах ушедшего 2011 года, ознаменованного общей для нас темой охраны труда, и перспективах дальнейшей совместной работы.

– Павел Борисович, на Ваш взгляд, как удалось на практике реализовать заявленную профсоюзами области «темой года»?

– Объявление 2011 года в области Годом охраны труда было правильным и своевременным решением. Рад, что и губернатор эту инициативу профсоюзов поддержал. Две трети всех нарушений, выявленных нами, связаны с упущениями в охране труда.

Результаты есть. Количество несчастных случаев на производстве в 2011 году снизилось, и существенно. Так, если в 2010 году нами было зарегистрировано 174 несчастных случая с тяжелыми последствиями, то в 2011 году – 152. На 15 снизилось количество групповых несчастных случаев (25 и 10), в которых погибло 5 человек (в 2010 году – 24 человека). В несчастных случаях, связанных с производством, в 2011 году погибли 63 человека, в 2010 году число погибших составляло по области 89. Очень жаль, что такие случаи вообще происходят, но все-таки их становится меньше.

– В 2011 году был принят областной закон № 194-ЗО «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области охраны труда», о необходимости которого говорили давно. Это, видимо, символично, что в Год охраны труда закон все-таки был принят.

– Да, и с 1 января 2012 года он вступил в силу. Согласно закону органы местного самоуправления смогут – и должны оказывать методическую помощь работодателям в части охра-

ны труда. Собирать и анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда на предприятиях, находящихся на их территории, участвовать в расследовании групповых и тяжелых несчастных случаев, а также проводить соответствующее обучение по безопасности труда, в том числе среди руководителей, работодателей, индивидуальных предпринимателей. И конечно – проверять эти знания.

– Где почерпнут необходимые знания сами муниципалитеты?

– В каждой администрации должны быть специалисты по охране труда. Такое требование существовало и прежде – для администраций, где больше 50-ти работников. Кроме того, на территории Челябинской области действует достаточное количество аккредитованных организаций, которые могут оказывать услуги в сфере охраны труда. Думаю, что управление охраной труда в территориях муниципальные органы власти возьмут на себя. Трудовой кодекс и раньше предусматривал для них такие полномочия, но на практике этого не было. Исполнять закон будем вместе, будем помогать, выделять при необходимости своих специалистов.

– Каким, по Вашему мнению, должен быть вклад Федерации профсоюзов в реализацию закона?

– Федерация профсоюзов, так же как и Государственная инспекция труда – всегда держала и держит руку на пульсе в части контроля за исполнением законодательных актов. Уверен, что так будет и дальше. Мы параллельно будем наблюдать за исполнением закона, совместно подводить итоги, при необходимости совместно влиять на муниципалитеты.

– Готов ли уже практический механизм для исполнения закона?

– Нет. Но по итогам полугодия, думаю, что-то конкретное уже будет. Мы проследим, чтобы закон не был мертворожденным.

– Охрана труда напрямую связана с аттестацией рабочих мест.

– Конечно. Эта работа ведется. К сожалению, в нашей области до сих пор отсутствует Государственная экспертиза условий труда, которая также предусмотрена трудовым законодательством.

Окончание на стр. 7

ЭКСПЕРТЫ ВЫСТУПИЛИ ЗА ВОЗРОЖДЕНИЕ МИНТРУДА

В Москве 8 февраля прошел круглый стол на тему «Россия-2012: повестка социально-экономических реформ». В ходе мероприятия заместитель председателя ФНПР Нина Кузьмина высказала точку зрения профсоюзов России по заявленной теме и особо подчеркнула необходимость воссоздания министерства труда.

– У нас есть факторы производства. Грубо говоря – земля, труд, капитал. У нас есть Министерство природных ресурсов, Минфин, Минэкономики. А у главного ресурса – труда – нет своего ведомства, – говорит зампред ФНПР.

С этим согласен и член Совета Федерации, бывший министр труда (ведомство было упразднено в 2004 году) Александр Починков. На вопрос, согласился бы он возглавить возрожденное ведомство, он ответил: «Лишь бы было министерство», которое, по его словам, нужно возрождать обязательно.

Приведенные на круглом столе исследования ФНПР по рынку труда показывают, что 80% наемных работников в России оплачиваются ниже «себестоимости». А объем страховых платежей, по мнению Нины Кузьминой, «однозначно не обеспечивает выполнение социальных обязательств в полном объеме».

– Однозначно нужно наводить порядок с заработной платой. У нас сегодня такие перекосы и дисбалансы, которые только усиливаются в результате реформ, целью которых было объявлено устранение перекосов и дисбалансов, – заявила она.

Нина Кузьмина также подвергла критике новую систему оплаты труда и предложила вернуть нормирование труда «хотя бы для примерных расчетов», констатируя тот факт, что в стране наблюдается дефицит экономистов в трудовой сфере.

– А экономика труда и управление персоналом – это разные вещи.

Источник: сайт газеты «Солидарность»

ВНИМАНИЕ, КОНКУРС!

«ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – 2012»

Федерация Независимых Профсоюзов России объявила о проведении Всероссийского молодежного конкурса «Профсоюзный лидер – 2012».

Основная цель конкурса – активизация и обучение молодых профлидеров членских организаций ФНПР. Пройдет он в два этапа: отборочный тур на региональном и отраслевом уровнях (февраль – июль 2012 г.) и финальный этап на федеральном уровне (август – сентябрь 2012 г.).

В финале конкурса примут участие победители по номинациям регионального этапа:

«Профсоюзный лидер» – лидерские качества, ораторские способности, умение работать в команде;

«PR-стратегия» – концепция агитационно-пропагандистской работы в молодежной среде, направленной на создание позитивного имиджа профсоюзов и мотивацию профчленства среди молодежи;

«Новые формы работы, «Know-How» – опыт внедрения профсоюзных инноваций;

«Профсоюзный адвокат» – самопрезентация практики представительства и защиты социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов;

«Организационно-управленческий тренинг» – образовательный проект, направленный на выявление лидерских и профессиональных качеств руководителей молодежных структур профсоюзных организаций;

«Управление проектами» – социальный проект, направленный на повышение профессионального уровня молодежи.

Участие в конкурсе могут принять члены молодежных советов (комиссий), профсоюзные активисты, лидеры студенческих профкомов, штатные сотрудники профсоюзов. Обязательное условие – членство в профсоюзе.

Победители конкурса награждаются почетными грамотами Исполкома ФНПР, членские организации, выдвинувшие конкурсантов-победителей, награждаются благодарностью ФНПР за вклад в развитие профсоюзной молодежной политики.

Подробная информация на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области
www.chelprof.ru

МЕНЯЮЩИЕ МИР

Законодательное собрание Челябинской области, областное правительство и Общественная палата в 9-й раз проводят ежегодный областной конкурс социальных достижений «Меняющие мир».

Этот конкурс выявляет лучшие социально ответственные компании Челябинской области. Основная цель – привлечь внимание общественности к социально активным предприятиям, выразить им признание, поощрить и тем самым показать другим важность и значимость социальной деятельности. Когда такие предприятия исчисляются де-



Фото из Интернет-ресурса

сятками, а дела – сотнями и тысячами, меняется район, город, общество, меняется к лучшему мир...

Финал 9-го конкурса с награждением победителей памятными знаками и дипломами пройдет в торжественной обстановке в Большом зале Законодательного собрания Челябинской области в апреле 2012 года.

Приглашаются к участию организации и индивидуальные предприниматели, которые осуществляют благотворительные программы. Заявки и конкурсные материалы можно направлять до 1 марта 2012 года в адрес Законодательного собрания Челябинской области (454009, г. Челябинск, ул. Кирова, 114, тел. 239-25-79, 239-25-80, факс 239-88-73, e-mail oka@zs74.ru).

Подробную информацию об условиях участия в конкурсе можно получить на сайте Законодательного собрания Челябинской области в разделе «Конкурсы» (www.zs74.ru/nodes/15212.html).

ЖИЛЬЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Начало на стр. 1

На сегодняшний день строительство жилья в Златоусте ведет только машиностроительный завод. В настоящий момент завершено строительство и заселение третьей блок-секции возводимого комплекса. Дома соответствуют требованиям, в том числе санитарно-эпидемиологическим и противопожарным, которые можно предъявлять к уровню домов такого класса. «В квартирах тепло и уютно», – рассказывает директор производственно-строительного комбината № 299 А.С. Белкин. Двери металлические, пластиковые окна, в наличии сантехника, электрические и водяные счетчики. Даже есть фирменная машзаводская электрическая плита «Мечта» в каждой квартире!

При проектировании продумали каждую деталь, учли требования, предъявляемые дольщиками. В каждом подъезде установлены энергосберегающие лампы, что, безусловно, удобно и практично. Радует взгляд современный, восьмиместный антивандальный лифт. Квартиры в домах одно-, двухкомнатные. Строят и четырехкомнатные, но это уже по специальному заказу.

В прошлом году ключи от квартиры получил молодой специалист Илья Шешунов. «Уже завершаю ремонт, осталось немного. Скоро буду вселяться, – сообщил счастливый обладатель новенькой «двушки». – Нравится планировка, да и цена заманчивая».

Мария Сыч, проработав десять лет, вошла в число первых счастливиц, которым машзавод предоставил льготы.

Свою однокомнатную квартиру на тот момент купить не смогла бы, если бы не помощь родного предприятия, – признается заводчанка. – Проблема приобретения жилья в нашей семье стояла глобально, а тут еще и кризис в стране. Поэтому, когда прошла информация по заводу, я поняла, что у меня есть уникальная возможность решить свой жилищный вопрос. На комиссию, где рассматривались характеристики кандидатов, шла как на экзамен, очень волновалась. Мое заявление одобрили, да еще и разрешили выбрать планировку квартиры, этаж! Приятно радовала любая мелочь. Например, нужное количество розеток в комнате, выполненных по европейским стандартам. Мне не пришлось тратиться на услуги электрика. Считаю, решение о предоставлении льгот для молодых специалистов – это прорыв, значительный шаг вперед для нашего завода. Хочу сказать администрации и профсоюзному комитету завода от нас, молодежи, большое спасибо!

Елена Литвин,

газета «Трудовая честь Златмаш»



К ДНЮ ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА

ТРУДОЛЮБИЕ И ПРЕДАННОСТЬ ПО НАСЛЕДСТВУ

Судьба распорядилась так, что вся трудовая жизнь Якова Семеновича Сновского, длиною в 34 года, связана с одним единственным предприятием – заводом Сигнал. Сюда он пришел еще юношей, а сегодня работает в должности заместителя начальника цеха №2. Преданность родному заводу передана по наследству от отца, Семена Лазаревича, и деда, Лазаря Кононовича, – основателя династии Сновских.

Одиннадцать представителей этой семейной династии работали и работают на Сигнале. Их общий стаж – более 200 лет!

В 1941 году семья Сновских, родители и трое детей, эвакуировались из белорусского городка Добруш Гомельской области в Челябинск. И всей семьей устроились на завод Сигнал, который только что запустил производство. Семену Лазаревичу тогда было 17 лет, младшему брату – 15. «Сутками не выходили с завода, – вспоминает он. – Жили в землянках. Кстате, макеты таких землянок можно увидеть среди экспонатов музея, который находится в здании заводоуправления. Ну а когда закончилась война, мы так и остались на заводе».

Семен Лазаревич отработал больше полувека на оборонном предприятии.

– Это уникальный человек, – рассказывает о нем председатель профкома Наталья Васильевна Крутикова. – Он работал на очень ответственном участке, занимался закаткой изделий в железные банки, которые проходили тщательную проверку на герметичность. Чтобы сдать партию изделий заказчику, все просто молились на Семена Лазаревича. Не каждый мог справиться с закаточным станком. К нему за помощью обращались даже тогда, когда он ушел на заслуженный отдых. За трудовые заслуги Семен Лазаревич награжден высокими правительственными наградами – орденом «Знак Почета», медалью «За трудовую доблесть», юбилейными медалями и почетными грамотами.

– Я рабочий человек, всегда старался все делать хорошо, – говорит Семен Лазаревич. – Всю жизнь работал и до сих пор не могу остановиться.

Не сидеть без дела стало образом жизни. В свои 87 лет Семен Лазаревич ходит в магазин за продуктами – это его домашняя обязанность, делает ремонт в квартире, всегда старается участвовать в заводских мероприятиях, куда его приглашают как ветерана.

Труdolюбие и преданность родному заводу он передал своим сыновьям. Хотя, отшучиваясь, говорит, что воспитанием детей больше занималась жена, Елена Шеповна, она тоже всю жизнь проработала на Сигнале, в цехе №1.

Яков Семенович, младший сын, сразу после школы поступил в политехнический техникум по специальности «Спецпроизводство». После второго курса призвали в армию. Быть защитником Родины и служить в армии, считает обязанностью каждого гражданина России. После службы он продолжил обучение, а потом сразу устроился на завод, где до этого дважды проходил практику.

– Пример отца и влечение к технике повлияли на выбор моей профессии, – говорит Яков Семенович. – В нашей семье все мужчины – «технари». Старший брат Георгий после окончания Челябинского политехнического института по специальности «Технология машиностроения, станки и инструменты» тоже работал на Сигнале, сейчас трудится на Челябинском тракторном заводе. Сын пошел по моим стопам, учится на автомеханика в Челябинском политехническом техникуме.

Начинал Яков Семенович с мастера в цехе №39 на участке изготовления деталей гальванозащитных элементов. Потом работал технологом по инструменту в цехе спецпроизводства №5, механиком и в настоящее время – заместитель начальника цеха №2.

Достоинство продолжая династию Сновских, Яков Семенович снискал у коллег по работе заслуженное уважение и авторитет.

– Главное для меня – сохранить доброжелательное отно-



На снимке: Семен Лазаревич и его сын Яков Семенович. Шение к людям и быть честным. Не приемлю обмана. Себя приучил и от других требую: пообещал – выполни. Не получилось сдержать обещание – лучше честно сказать «не смог», чем обмануть. Тогда и работать легче, потому что люди тебе верят и за тобой идут.

Как заместителю начальника цеха Якову Семеновичу приходится решать не только производственные вопросы, но и помогать работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

– Все вопросы решаем вместе с профкомом. Помню, и мне профсоюз помог. В трудные 1990-е годы зарплату не получали месяцами. Выживали только за счет пенсии родителей, мы с ними всю жизнь живем одной семьей. Когда родилась дочь, у нас не было денег даже на пеленки и распашонки. Тогда я обратился к председателю профкома, в то время это был Анатолий Михайлович Конобеев. Он помог получить мне мою зарплату.

– Вообще, я не жалею, что так сложилась судьба, и я всю жизнь проработал на одном месте. Работа мне по душе. Завод стал любимым и родным, ведь в его историю наша династия вписала свою страницу. Без него я не мыслю свою жизнь.

Ирина Митрошина

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.



«ММК–МЕТИЗ»: СОЦПАРТНЕРСТВО – ЭТО ТРАДИЦИЯ

До конца 2013 года в ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК–Метиз» будут сохранены все основные социальные права и гарантии работников. И это несмотря на сегодняшнюю нестабильную экономическую ситуацию на предприятии. Таков итог прошедшей на заводе 8 февраля конференции по выполнению коллективного договора за 2011 год и заключению колдоговора на 2012–2013 годы. В ее работе приняли участие 156 делегатов, председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, председатель профсоюзного комитета ММК Александр Дерунов, заместитель главы г. Магнитогорска Владимир Ушаков.

С анализом итогов работы общества и реализации разделов колдоговора в 2011 году выступил директор завода **Владимир Лебедев**. 2011 год был неоднозначным для ММК–Метиз. Изготовлено 464,7 тысячи тонн товарной продукции, что на 3 процента больше, чем в 2010 году. Реализовано 465,6 тысячи тонн готовой продукции – на 5 процентов больше прошлогоднего показателя. Несмотря на сложность экономической ситуации, основные положения колдоговора работодатель старался выполнять неукоснительно. Главное, что удалось в этот сложный период, – не допустить массового сокращения.

Среднесписочная численность персонала в 2011 году составила 4905 человек, среднемесячная зарплата – 28067 рублей, по сравнению с 2010 годом она выросла на 13 процентов. Многие делались в плане профессионального развития персонала. На охрану труда израсходовано более 30 миллионов рублей, на медобслуживание, лечение, оздоровление и отдых работников – свыше 8 миллионов рублей. Продолжалась работа по осуществлению поддержки работающих женщин, направленная на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей.

Владимир Лебедев также рассказал о реализации других разделов колдоговора. Он



Вячеслав Падагук, токарь калибровочно-прессового цеха

подчеркнул, что все социальные льготы, гарантированные работникам, предоставлялись им в полном объеме. В 2012 году перед коллективом стоит задача произвести 519 тысяч тонн продукции. Предполагаются прибыль свыше 580 миллионов рублей и рост зарплаты на 10 процентов.

– Наступивший год, – подытожил Владимир Лебедев, – не обещает быть лег-

ким. Время требует от нас взвешенных решений, точности действий, высокой исполнительской дисциплины. Лишь это создаст условия для неукоснительного выполнения всех положений колдоговора в этом году.

Далее выступил председатель профкома **Андрей Солоцкий**. Он отметил, что принцип соцпартнерства по-прежнему является основополагающим в выстраивании взаи-

моотношений между работодателем и коллективом. По выполнению разделов колдоговора профком информировал профактив. Председателями цехкомов и работниками аппарата профкома данная информация доводилась до коллективов на сменно-встречных собраниях.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

БЕТОН ДЛЯ МЕТАЛЛУРГИИ

На территории Ашинского металлургического завода начаты подготовительные работы к пуску бетонно-растворного узла с собственной лабораторией.

Бетонно-растворный узел – объект для предприятия не новый. В период масштабныхстроек на АМЗ он полностью удовлетворял потребности строителей в бетоне. В 2007 г. он был усилен двумя мобильными бетонно-смесительными установками, которые способны в автоматическом режиме выпускать по 40 кубических метров бетона в час. Но со временем заказы на продукцию узла значительно сократились, и его содержание стало невыгодным заводу. В 2010 г. узел был законсервирован.

В преддверии строительства на АМЗ нового листопрокатного цеха, которое продлится ближайшие 2,5 года, руководство АМЗ вновь задумалось о производстве собственного бетона. Производить бетонные смеси самим гораздо выгоднее, чем приобретать их на стороне, тем более что объемы понадобятся немалые: на фундамент, стены, другие строительные нужды.

По словам начальника цеха ремонта металлургического оборудования АМЗ Д. Кузнецова, бетонно-смесительные установки к эксплуатации готовы. Проведены отопление, электричество, установлен пресс для испытаний. Сегодня ведутся работы в лаборатории, где бетонную продукцию АМЗ будут проверять на соответствие нормам.

Часть оборудования сохранилась от старой лаборатории узла, которая была ликвидирована вместе с полигоном железобетонных изделий. Что-то приходится приобретать: сейчас специалисты завода ждут поступления пропарочной камеры и камеры нормального твердения, с помощью ко-

торых можно будет проводить все необходимые испытания продукции.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЛАНЫ УФАЛЕЙНИКЕЛЯ

Челябинская область может стать единственным в России производителем металлического кобальта. Его производство до конца 2012 г. может быть возобновлено в ОАО «Уфалейникель», где оно было прекращено в 2007 г.

Сегодня достигнута принципиальная договоренность с одной из итальянских компаний, владеющей кобальтовым рудником в Албании, о поставках кобальтового концентрата в Верхний Уфалей. Новые собственники ОАО «Уфалейникель» уже приступили к подготовке мощностей градообразующего предприятия под выпуск кобальта, что позволит ему увеличить выпуск продукции и создать новые рабочие места.

В 2007 г. выпуск кобальта в Верхнем Уфалее был остановлен в связи с прекращением поставок кобальтового концентрата с «Норильского никеля». Кобальт является стратегическим сырьем, применяемым при изготовлении специальных сплавов для оборонной промышленности. Но с 2008 г. практически весь добываемый «Норильским никелем» кобальтовый концентрат стал экспортироваться за границу. Ранее Уфалейникель являлся вторым в России, после «Норильского», производителем кобальта. Проектная мощность завода позволяет ежегодно выпускать до 3 тыс. тонн металлического кобальта и 2 тыс. тонн окиси кобальта, применяемой в лакокрасочной промышленности.

В январе 2012 г. собственниками 94,99 процента уставного капитала Уфалейникеля стали четыре оффшорные компании, зарегистрированные на Кипре в городе Лимассол.

Фактическим владельцем завода с активами стоимостью более 3,713 млрд. руб. стала компания «Highmetals KDS».

СТАН «5000» ММК ОБЕСПЕЧЕН ЗАКАЗАМИ

В ОАО «ММК» в январе 2012 года в листопрокатном цехе № 9 (стан «5000») произвели 74,5 тыс. тонн товарной продукции. Стопроцентная загрузка агрегата ожидается в феврале и марте.

Сегодня на стане «5000» освоены технологии высокотемпературной и низкотемпературной прокатки, а также технологии прокатки листов различной толщины и ширины, исходя из максимальных требований потребителей к трубам большого диаметра. Здесь освоили и изготавливают лист класса прочности Х70. В списке основных потребителей продукции магнитогорского стана «5000» – Челябинский, Волжский трубопрокатные заводы, Выхватский металлургический завод.

Крупнейший за последнее десятилетие проект в черной металлургии страны, «пятитысячник» был запущен в работу летом 2009 г. и стал яркой демонстрацией эффективности стратегии развития, реализуемой руководством Магнитогорского металлургического комбината. Она направлена на создание современной производственной площадки, освоение новых видов продукции с высокой добавленной стоимостью, востребованных, в первую очередь, в России.

В прошлом году на стане «5000» произведено 899 тыс. тонн товарной продукции, с начала пуска ЛПЦ № 9 – 2001 тысяча тонн.

«Урал-пресс-информ»

«ММК–МЕТИЗ»: СОЦПАРТНЕРСТВО – ЭТО ТРАДИЦИЯ

Начало на стр. 3

Обсуждение предложений по внесению изменений и дополнений в колдоговор производилось в установленные сроки. Решения утверждались совместным постановлением директора и профкома.

Под пристальным вниманием профкома находились вопросы охраны труда. На «ММК–Метиз» сегодня 81 уполномоченный осуществляет общественный



контроль за охраной труда. За 2011 год ими подано 2729 предложений по профилактике травматизма и улучшению условий труда. Профком принимал участие в работе комиссии по подготовке завода к работе в весенне-летний и осенне-зимний периоды, осуществлял контроль за обеспечением качественной спецодеждой и спецобувью. Регулярно комиссия профкома

Положительные итоги конференции отметил председатель обкома ГМПР **Юрий Горанов:**

– Все выступления были по существу, с конкретикой, оценками. Озвучены важные проблемы, предложены пути их решения. У руководства и коллектива есть потенциал к дальнейшему социальному продвижению. Сегодня на предприятии непростая экономическая ситуация, но даже в этих условиях находятся возможности повышать социальные гарантии работников. Конструктивные соцпартнерские отношения работодателя и коллектива «ММК–Метиз» – это уже многолетняя традиция, и сегодняшняя конференция – ее очередное подтверждение.

совместно с медработниками проводила проверки состояния питьевого режима и санитарно-бытовых помещений в цехах.

Выполнение раздела «Социальное развитие кол-

лектива» профкомом проводилось совместно с администрацией завода, а по отдельным вопросам – самостоятельно. Для улучшения организации общественного питания профком постоянно принимал участие в проверках работы столовых. Большая работа проведена по организации отдыха, оздоровления трудящихся и их детей.

В целом из бюджета профкома на материальную помощь членам профсоюза выплачено 2,3 миллиона рублей, из фонда премирования и поощрения профбюджета – 1,8 миллиона рублей, на организацию культурных и спортивных мероприятий, конкурсов, заводских праздников – около 1 миллиона рублей.

В выполнении разделов «Работа с молодежью» и «Работа комитета женщин» профком также принимал активное участие.

Выступившие в прениях делегаты от коллективов цехов и подразделений отметили, что на предприятии многое делается для улучшения условий труда и отдыха работников, и внесли предложения по совершенствованию данной работы. В частности – по улучшению теплового режима и состоянию воздуха в цехах, решению жилищных проблем молодежи.



Новый колдоговор, в котором учтены все замечания и дополнения, высказанные в ходе кампании по его подготовке, будет действовать в течение 2 лет. В нем сохранены все основные социальные права и гарантии работников, в том числе молодежи и женщин, а также членов их семей и ветеранов производства.

Елена Рамазанова,
зав. отделом профкома «ММК–Метиз»

Событие

МАГНИТКА ПРАЗДНУЕТ ЮБИЛЕЙ

80 лет назад, 1 февраля 1932 года, первая домна Магнитки выдала первый чугун. Этот день стал днем рождения Магнитогорского металлургического комбината.

В канун юбилея ко всем работникам, пенсионерам и ветеранам комбината и его дочерних обществ со словами поздравления обратился председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников. «За свою многолетнюю и действительно легендарную историю комбинат переживал самые разные и противоречивые времена. Но из любых сложнейших ситуаций Магнитка всегда выходила с честью. Каждое поколение работников ММК, без преувеличения, можно назвать героическим. Глубокого уважения и благодарности достойны все те, кто строил комбинат, кто плавил первый чугун, кто трудился и воевал в Великую Отечественную, кто ставил производственные рекорды в советское время, кто преодолевал трудности «перестроечного» и кризисных периодов. И сегодня остается неизменным главным традиция всех поколений металлургов Магнитки: никогда не полагаться на везение, а всегда рассчитывать на свои силы и профессионализм.

В настоящее время жизнь ММК наполнена новым содержанием, новыми проектами. Опираясь на многолетний опыт работы, мы шаг за шагом решаем стоящие перед нами производственные и социальные задачи, успешно реализуем программы технического перевооружения, внедряем новые технологии. А наши крупнейшие инвестиционные проекты последнего времени, комплексы стана «5000» и стана «2000» открыли перед нами далеко идущие перспективы.

Сердечно благодарю вас за многолетний доблестный труд, за преданность делу! Вы сделали многое и для Магнитки, и для России. Но перед ММК вновь стоят большие задачи. Уверен в их успешном решении, ведь вся история комбината – яркое тому подтверждение», – говорится в поздравлении.

В Магнитогорске в первые дни февраля прошли многочисленные мероприятия, посвященные 80-летию градообразующего предприятия. В цехах и подразделениях ОАО «ММК» и обществ Группы компаний комбината прошли торжественные сменно-встречные собрания. В доменном цехе 1 февраля, по традиции, состоялся торжественный митинг и юбилейная плавка. Филателисты Магнитки провели спецгашение марок, посвященных 80-летию комбината. Во Дворце культуры металлургов им. С. Орджоникидзе прошел торжественный прием почетных ветеранов ОАО «ММК» «Это наша с тобой биография...» 2 февраля там же для ветеранов комбината было организовано театрализованное представление «Город М», а 3 февраля на свой юбилейный вечер в ДК собрались работники и ветераны доменного цеха.

По следам съезда



НАШИ ЗАДАЧИ НА ЗАВТРА

Довести МРОТ до минимального потребительского бюджета, не допустить уменьшения компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, противодействовать распространению «заемного труда» – вот лишь несколько из большого круга приоритетных задач, которые намерен решать ГМПР в новом отчетном периоде. Они вошли в принятую VII съездом ГМПР Программу действий профсоюза на 2012–2016 годы. Основные положения Программы на съезде изложил Алексей Безмянных, 1-й заместитель председателя ГМПР. Предлагаем фрагменты его выступления.



Основные направления Программы действий ГМПР на ближайшие годы базируются на анализе технического и социально-экономического состояния отрасли и прогнозах развития горно-металлургического комплекса России.

Программа предусматривает выработку комплекса мер по более динамичному увеличению зарплаты низкооплачиваемым категориям работников, чтобы разрыв между уровнями оплаты их труда и высококвалифицированных работников был приближен к европейским нормативам. ГМПР совместно с профсоюзами, входящими в ФНПР, будет добиваться от правительства увеличения минимального размера оплаты труда и доведения его до уровня минимального потребительского бюджета. В рамках кампании по заключению Отраслевого та-

рифного соглашения мы будем добиваться от АМРОС и установления оплаты труда с учетом величины восстановительного потребительского бюджета. И это должно стать законом для отрасли и всех участников Соглашения.

Сегодня сфера деятельности ГМПР не ограничена рамками горных и металлургических предприятий. Проходящая в ГК реструктуризация привела к тому, что многие наши коллеги продолжают свой труд в дочерних либо выведенных на условиях аутсорсинга предприятиях иных видов экономической деятельности. Предметом нашей заботы они останутся, и их зарплата должна логично соотноситься с зарплатой ведущих специальностей горняков и металлургов.

Финансово-экономический кризис 2008–2009 годов обострил проблему градообразующих предприятий и, соответственно, моногородов. Программа содержит вопросы о необходимости решения проблем таких предприятий. Центральному совету и территориальным органам ГМПР предстоит требовать от субъектов РФ и местного самоуправления, работодателей разработки комплекса мер по созданию новых эффективных производств, переобучению и социальной адаптации высвобождаемого персонала. Мы обязаны и будем бороться за каждое рабочее место, за каждого работника.

В ГК более 2/3 работников по-прежнему трудятся на местах с вредными или опасными условиями труда. Под пристальным контролем профсоюза будет находиться предложенный Минздравсоцразвития и определенный базовым постановлением Правительства РФ № 870 процесс перехода от статусно-списочной системы предоставления компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда к их назначению на основании реальных показателей по результатам аттестации рабочих мест.

Программа предусматривает участие органов ГМПР в законотворческом процессе,

анализе проектов законов, ориентированных на регулирование социально-трудовых отношений, социальную защищенность работников. Ставятся задачи дальнейшего законодательного упрощения процедуры организации и проведения забастовок, закрепления права на забастовки солидарности, возвращения профсоюзным органам права самостоятельно обращаться с исковыми требованиями в суды для представления интересов членов профсоюза без оформления доверенностей.

Программа предполагает противодействие распространению «заемного труда». Мы должны всемерно способствовать продвижению законопроекта о его запрете, подготовленного депутатами Государственной Думы Андреем Исаевым и Михаилом Тарасенко.

Важными направлениями правозащитной деятельности ГМПР, помимо этого, остаются совершенствование законодательства в части защиты доходов работников при неспособности работодателя, восстановление обязательного социального страхования на случай потери работы и установление пособия по безработице в соответствии с 44-й Конвенцией МОТ.

Одной из основных на предстоящий период является задача увеличения численности членов профсоюза, формирования осознанного профчленства. В связи с этим предполагается развивать органайзинг, совершенствовать практику обучения, придавая ей характер большей системности, продолжить подготовку профсоюзных преподавателей.

Программа нацеливает на дальнейшее развитие информационной работы профсоюза. Предстоит завершить создание веб-сайтов во всех территориальных организациях, шире внедрять современные электронные технологии.

Рациональное построение структуры ГМПР должно обеспечить управляемость и оперативную взаимосвязь всех ее звеньев. Необходимо активнее использовать институт уполномоченных на основе уже имеющегося опыта, нарабатанного рядом территориальных и первичных организаций, качественно улучшить работу с малочисленными организациями, укрепить специалистами среднее звено профсоюза, теснее и результативнее сотрудничать с объединениями профсоюзов в регионах.

Особое внимание мы также будем уделять участию молодежи в делах профсоюза. ГМПР рассматривает молодежь как основной ресурс для своего дальнейшего укрепления и развития. Предстоит сосредоточить усилия на решении экономических и социально-трудовых проблем работающей и учащейся молодежи, привлекать ее к работе в профсоюзных структурах и массовых акциях, формировать из ее числа действенный кадровый резерв профсоюза. Работе с кадровым резервом, его формированию, обучению и продвижению необходимо уделить внимание с самого начала отчетного периода.

Предлагаемая Программа содержит и конкретные показатели, которых необходимо добиться к концу отчетного периода, и перспективные направления, к развитию которых необходимо приступить уже сегодня. Воплощение намеченного – задача сложная, но выполнимая. Мы должны консолидировать свои усилия, усилия всех членов профсоюза, и тогда девиз нашего съезда «Не люди для металла, а металл – для людей!» станет реальностью!



Знания – сила!



НЕРАЗРЕШИМЫХ ПРОБЛЕМ – НЕ БЫВАЕТ

В очередной раз Уральский социально-экономический институт на факультете дополнительного образования на правах профсоюзного учреждения гостеприимно собрал лидеров профсоюзных организаций для повышения квалификации. «Профсоюзный комитет на современном этапе: состояние, проблемы, пути их разрешения» – недельные курсы по этой теме в формате лекций, тренингов и мастер-классов прослушали гости из Магнитогорска (Магнитогорский металлургический комбинат) и северного города Сургута (Нефтегазстройпрофсоюз России). Преподаватели и ведущие практики в сфере профсоюзной деятельности передали свой неоценимый опыт и багаж знаний профактивистам – в помощь в их сложной работе.

В пятницу, 10 февраля, по итогам учебы был организован межотраслевой профсоюзный КВН (об этом – на стр. 6). А заключительный день пришелся на субботу.

После познавательной лекции по политологии участникам курсов представилась возможность пообщаться между собой и обсудить насущные проблемы профсоюзной работы. Сошлись во мнении, что с течением времени растет равнодушие людей, становится все труднее с ними работать, а значит, должны использоваться новые методы мотивации работников. На предприятиях исчезло такое явление, как корпоративный дух, а именно он помогает добиваться поставленных целей в решении проблем рабочего коллектива.



Северяне и магнитогорцы обратили внимание и на разность организационной структуры своих профсоюзов, обозначили сильные и слабые стороны тех и других. В знак уважения и дружбы профактивисты обменялись подарками и напут-

ственными словами.

Тем временем настал момент вручения заслуженных удостоверений об окончании краткосрочных курсов повышения квалификации. Ольга Артемова, директор УрСЭИ, торжественно передала заветные документы профактивистам:

– Нам очень приятно принимать вас в нашем институте. Надеемся, что и вам понравились курсы, и вы еще не раз придете к нам за знаниями.

Уже без металлургов Магнитки продолжилась завершающая часть встречи: участники должны были заполнить анкеты и оценить качество преподавания. Людмила Пестуленко, преподаватель, тренер программы МОТ–ФНПР, для подведения итогов предложила всем высказать свои мнения: что ожидали от обучения, что на самом деле получили и что полезного вынесли для себя.

Одно из таких мнений высказал Юрий Косачев из Нефтегазстройпрофсоюза:

– Я очень жалел, что не соберется тот коллектив, который был в прошлом году, на прошлых занятиях, потому что уже знаешь этих людей, готовишься к чему-то. Есть еще такая поговорка: не возвращайся туда, где тебе было хорошо. В предыдущем году курсы прошли хорошо, и от этих уже не ждал тех же эмоций, которые удалось пережить. Несмотря на то, что отдохнуть не удалось, время прошло гораздо быстрее, чем в прошлый раз, этот короткий период в неделю пронесся незаметно. Сделал выводы, что поговорка не всегда оправдывается и что мы сами творим настроение и атмосферу. Приятно было общаться с коллегами, которые знают свое дело, имеют свой личный взгляд и позицию в этой жизни по всем вопросам. Хотелось бы почаще общаться с такими людьми.

– Ко всем этапам мы подходили спонтанно, но, тем не менее, показали хороший уровень подготовки и знаний. Образовалась здоровая конкурентная борьба, и учеба была



довольно интересной, – поделился впечатлениями Денис Баландин, председатель профсоюзного комитета «Русской металлургической компании», дочернего предприятия ММК. – В одном из заданий на тренинге нужно было провести переговоры по повышению заработной платы. Давалось всего пять минут на подготовку, все знания брали из собственного опыта, брали, так сказать, экспромтом. В итоге мы достаточно хорошо провели переговоры и достигли желаемых результатов: добились увеличения зарплаты на пять процентов в год, хотя изначально просили десять. При этом договорились встретиться через полгода и обсудить эту проблему еще раз, чтобы повысить еще на пять процентов. Такой пример показал нам, что нет неразрешимых проблем, что поставленные цели можно и нужно решать.

– Мне больше всего нравится непосредственно процесс обучения, познания чего-то нового и, конечно, общение со своими коллегами. Это такой захватывающий процесс, потому что всегда есть что сказать, есть что почерпнуть – интересные идеи, опыт коллег и преподавателей. В принципе профсоюзники тем и сильны, что обмениваются информацией и постоянно улучшают свою работу, – высказался Вячеслав Волков, председатель профсоюзного комитета ООО «Электроремонт» (дочернее предприятие ММК).

Не остается сомнений, читая эти отзывы, что курсы повышения квалификации профсоюзных лидеров важны и нужны. Ведь пока профсоюзы едины, они непобедимы!

Татьяна Гусарова

«Металлург» помог

ВETERАНСКОЕ ЗВАНИЕ – ЧЕРЕЗ СУД

К сожалению, только так, через суд приходится отбивать многим работникам заработанное своим трудом право на звание «Ветеран труда». Эта тема уже звучала на страницах «Сплава» (№13, 2011 г.; №1, 2012 г.). Но возникла необходимость снова вернуться к этому разговору, очень актуальному для людей пенсионного возраста.



– Статья в 13-м номере «Сплава» за прошлый год вызвала большой резонанс у читателей, – говорит специалист правового центра «Металлург» Галина Корзо. – К ней также прилагалось письмо юридического отдела ЦС ГМПР, в котором давались комментарии к определениям Верховного Суда о праве граждан на получение звания «Ветеран труда». После ее опубликования в правовой центр обратились за помощью сразу несколько человек. Имея награды, дающие основания для присвоения ветеранского звания, они получили отказ.

Виктор Сапунов, работник Бакальского рудоуправления, в период трудовой деятельности был награжден Почетным дипломом Министерства черной металлургии СССР. Однако при оформлении награды указали лишь его фамилию и инициалы. Министерство социальных отношений области, куда он обратился за присвоением звания, этот документ во внимание не приняло.

Это ведомство отказало и Павлу Едомину, бывшему председателю первичной профсоюзной организации Челябингормет. В 1977 и 1981 годах его награждали знаком «Победитель социалистического соревнования». Игнорируя судебную практику, в министерстве посчитали данную награду неведомственной.

Для того чтобы подтвердить законность оснований на присвоение ветеранского звания, специалисту правового центра совместно с обратившимися работниками пришлось проделать большую и кропотливую работу. Буквально по крупицам собирались необходимые документы, делались запросы в архивы. Неоценимую помощь оказал музей южноуральских профсоюзов, расположенный в здании Федерации профсоюзов области. Там хранятся оригиналы документов, а именно сборники постановлений ВЦСПС по годам. В них, в частности, сказано, что одним из оснований, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», является знак «Победитель социалистического соревнования», приравняющийся к ведомственной награде.

Суд в каждом отдельном случае рассмотрел предоставленные доказательства и вынес решение – признать отказ министерства социальных отношений Челябинской области в присвоении звания «Ветеран труда» данным работникам незаконным.

– Если вам отказывают в праве присвоения ветеранского звания, не считайте такую ситуацию безвыходной, – призывает Галина Корзо. – Прежде всего узнайте мотивировку отказа. И в любом случае пробуйте через суд доказать свое право. Люди заработали это звание и должны пользоваться льготами, которые оно предоставляет.

Ирина Митрошина

Юридическая консультация

ЕЩЕ РАЗ ОБ ОТПУСКАХ

Сегодня у многих работников возникают вопросы в связи с ратификацией Россией Конвенции Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках». В частности, есть мнение, что отпуск нельзя переносить на более поздний срок, а неиспользованные отпуска и их части будут «сгорать». Это мнение ошибочно.

Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» ратифицирована Россией Федеральным законом от 01.07.2010 г. № 139-ФЗ. Прежде всего отметим, что ратификация Конвенции и последующее применение ее предписаний на практике не могут ухудшить положение работников. Безусловно, и Конституция РФ, и Трудовой кодекс РФ предусматривают, что международные акты в случае их ратификации государством обладают большей юридической силой, чем собственно российские законы. Вместе с тем в Уставе МОТ ясно и недвусмысленно подчеркивается, что ни принятие какой-либо Конвенции самой МОТ, ни ратификация ее государством, являющимся членом МОТ, ни в коем случае не затрагивают такие положения законодательства, судебных решений, обычаев и соглашений, которые обеспечивают трудящимся более благоприятные условия, чем предусмотренные Конвенцией. Таким образом, если в российском законодательстве (включая, разумеется, и ТК РФ) какой-либо аспект вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках регулируется более выгодным и удобным для работников образом, чем в Конвенции № 132, то к этому аспекту должно применяться именно российское законодательство.

Одна из самых обсуждаемых и «скандальных» норм Конвенции № 132 – о времени предоставления отдельных частей отпуска. Согласно Конвенции, непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней) должна быть не только предоставлена, но и использована работником не позднее чем в течение года, а оставшаяся часть – не позднее чем в течение 18 месяцев (т. е. полутора лет), считая с конца года, за который предоставляется отпуск.

В связи с этим на практике возникли опасения, точнее заблуждения, что отпуск нельзя переносить на более поздний срок (например, на следующий год), а неиспользованные отпуска и их части будут пропадать.

Заблуждение 1. Конвенция предписывает «предоставить и использовать» текущий отпуск в соответствующем году или как минимум в течение последующих полутора лет, тогда как ТК РФ запрещает непредоставление отпуска в текущем и следующем за ним годах.

Результат применения этих положений единообразен, отличаются только сроки. Учитывая, что регулярное и своевременное предоставление отпуска отвечает интересам работника, в отношении сроков должна применяться более жесткая норма ТК РФ, согласно которой отпуск не должен переноситься больше чем на период «в течение года, следующего за годом изначального предоставления отпуска».

После ратификации Конвенции № 132 переносить отпуск можно, как и раньше, в тех же пределах времени.

Заблуждение 2. Аналогично и с мнимым «сгоранием» неиспользованного отпуска. Конвенция никак не регулирует данный вопрос и ничего не говорит о том, что работник должен быть навсегда лишен всех своевременно неиспользованных отпусков. Даже устанавливая запрет заключения соглашений об отказе от права на ежегодный оплачиваемый отпуск или от права на его использование либо их недействительность, Конвенция ничего не говорит о том, что отпуск сам по себе может или должен куда-то пропасть. Она лишь указывает на незаконность такого подхода и недействительность опосредующих его соглашений, обеспечивая законодателью возможность использовать эти характеристики для установления ответственности работодателя за подобные действия. Это, кстати, уже давно сделано в Кодексе РФ об административных правонарушениях, предусматривающем ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда (статья 5.27). Безусловно, никакого положения об исчезновении неиспользованных отпусков в ТК РФ нет и в обозримом будущем не будет.

Таким образом, не использованный ранее отпуск или его часть по-прежнему можно использовать в текущем году, а при определенных условиях это можно сделать, перенеся на следующий год текущий отпуск или его часть. Как уже было сказано, согласно части 3 и 4 статьи 124 ТК РФ, переносить отпуск таким образом можно лишь в исключительных случаях: с согласия работника и при условии, что его предоставление в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя.

Алексей Горюнов, юристконсульт обкома ГМПР

Профсоюзное обучение

СЛОВО – ТО ЖЕ ОРУЖИЕ

Отчетно-выборная кампания прошлого года впервые выдвинула в руководители выборных профсоюзных органов немало достойных активистов. Первичная профорганизация ОАО «Челябвормет» насчитывает чуть меньше 30 цеховых организаций. Примерно около половины из них в 2011 году возглавили впервые избранные профлидеры. 1 и 2 февраля профком предприятия организовал для них и всех остальных председателей цехкомов двухдневный семинар. На него приехали не только челябинцы, но и жители других районов и городов области: цеха ОАО «Челябвормет» разбросаны по всему Южному Уралу.

Комплексное обучение по всем направлениям профсоюзной работы провели специалисты областного комитета ГМПР.

Открыл семинар специалист орготдела обкома Владимир Нечаев. Он рассказал о принципах организационного построения и структуре ГМПР, начиная с про-



фгрупп и заканчивая Центральным советом профсоюза.

Важнейшая составляющая профсоюзной работы – информационная, ведь недаром говорят: слово – то же оружие. Помощник председателя обкома Наталья Попова рассказала об информационном обеспечении деятельности профсоюзной организации, формах и методах информационной работы. Результаты проведенного в ходе семинара мини-тренинга убедили, насколько важны достоверность и точность любой информации, и это особенно актуально для первички Челябинского металлургического завода, в которой сегодня активизировалась информационная работа. Наталья Попова объяснила, как правильно готовить информационное сообщение, рассказала об информационных ресурсах и продукции областной организации ГМПР. Часть из них была показана участникам семинара – видеофильмы, посвященные колдоговорной кампании и работе обкома за четыре отчетных года.

С большим интересом работники послушали юрисконсульта Алексея Горюнова и технического инспектора труда Вячеслава Трошина. Разговор коснулся актуальных правовых вопросов (работа с Трудовым кодексом, трудовые договоры) и институтов общественного контроля за охраной труда на предприятии.

Второй день семинара был посвящен основным проблемам, которые должны находиться в поле зрения профсоюз-



зов, принципам и инструментам взаимодействия профсоюзного актива с работниками. Ведущий – заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку – предложил активные формы общения: разделившись на группы, участники разрабатывали, представляли и защищали коллективные проекты по нескольким актуальным проблемам.

Своевременность и полезность прошедшего семинара ни у кого не вызвали сомнений. Как отметила одна из участниц, Светлана Булаева (предцехкома энергоцеха), все обсуждавшиеся вопросы для первички Челябинского металлургического завода – приоритетны. «Особенно востребованы знания в сфере правовой практики и охраны труда. Не менее важен и организационный опыт. На семинаре все было интересно, много нового, поэтому есть о чем рассказать в цехе. Жаль только, что такое обучение не проводилось раньше».

На этом учебные планы профкома ОАО «Челябвормет» не ограничиваются. В перспективе, по информации председателя профкома Александра Миронова, – обучение уполномоченных по охране труда. Оно пройдет весной.

Алексей Лаптев

Творчество, талант, мастерство



КАК МАГНИТКА С ПРИШЕЛЬЦАМИ БРАТАЛАСЬ

Где-то в темных космических далях живет неприметно маленькая планета Гуманаки. А населяют ее веселые и добрые существа профнаки. И все бы ничего, да вот беда – нет у них профсоюза. А без профсоюза – какая жизнь! И вот полетели они на далекую Землю, где, как узнали, есть такая организация. И не было предела счастью оранжевых человечков в забавных дутых комбинезонах, когда земляне торжественно вручили им профсоюзные билеты... Но в КВНе и не такое бывает. Порадовали и удивили смешными гуманоидами профсоюзные лидеры и активисты из города нефтяников Сургута. Но и Магнитка не подкачала: ребята и девчата из легендарных «горячих цехов» выразили готовность любого взять под защиту профсоюза, даже муху-цокотуху, плененную злодеем-пауком. Вот такой межотраслевой КВН состоялся 10 февраля в Челябинске, в стенах УрСЭИ, в рамках итогового зачета обучения профактива. Впервые в юморе и находчивости состязались магнитогорцы – представители ГМПР, и сургутяне – работники нефтегазовых предприятий, активисты Нефтегазстройпрофсоюза России.

Два часа креатива и шуток пролетели незаметно. Яркие, в бело-голубых майках металлургии во главе с капитаном, специалистом профсоюзного комитета ММК Олегом Обуховым, сразу привлекли внимание торжественным выходом под гимн ГМПР, с красивой символикой своей первички. Родной профсоюз подсказал и название команде – «ГМПР», но вот расшифровали они его по-своему: Грандиозный Магнитогорский Профсоюзный Раритет! А две сургутских команды – «Профсоюзный суперстар» и «Профинаки», представляясь в «визитке», поучительно рассказали священные заповеди профлидера и рассмешили профсоюзными частушками.

Здорово отличились северяне и в других конкурсах. Как переубедить человека, решившего выйти из профсоюза? В конкурсе «Переговоры без поражений» профактивисты-нефтяники предложили «нетрадиционный подход к трудным ситуациям» – обратились за помощью к звездам отечественной эстрады. Вот, к примеру, написал работник заявление о выходе, возвращается домой, а ему навстречу идет... Стас Михайлов и поет: «Без тебя, без тебя! Все ненужным стало сразу без тебя!..» И вот он уже изменил решение, вернулся в профсоюз, и здесь его радостно встречает Алла Пугачева: «Неужели в самом деле ты пришел!..»



Свой ответный «нетрадиционный подход» Магнитка представила художественной стилизацией в домашнем PR-конкурсе. Зрители и жюри увидели серию красочных агитплакатов, выполненных в «советском» стиле, но – с профсоюзной тематикой. «Женщина в профсоюзе – страшная сила! Упорна, активна и очень красива!», «Не платишь взносы? Конечно, стыдно! И нам за членов таких обидно!», – «кричали» надписи под изображенными на ватмане рабочими.

Одним словом, на равных боролись за звание победителя все три команды. И все же разные суммы набранных баллов развели их по разным местам. Председатель жюри, директор УрСЭИ Ольга Артемова отметила, что чуть профессиональнее была Магнитка. Под шумные овации присутствующих команда «ГМПР» была объявлена победителем. «Вытянемся в нитку – не подведем Магнитку!» – дружно отозвались магнитогорцы и поблагодарили всех участников за достойную и интересную игру. «Вытянемся в прут – не подведем Сургут!», – не растерялись в ответ сургутяне. Под финальную песню «Ветер КВН» командам вручили памятные призы.

Владимир Широков

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

13 февраля председатель профсоюзного комитета ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» Виктор Николаевич Скрябин отметил 60-летний юбилей.

Больше 35 лет Виктор Николаевич отдал Челябинскому трубопрокатному заводу. Прошел путь от рабочего до начальника цеха. Много лет активно участвовал в общественной жизни коллектива цеха, завода. А с 1998 года настойчиво и успешно защищает социально-трудовые права и интересы металлургов на посту председателя комитета первичной профорганизации ЧТПЗ – одной из крупнейших в области.

Виктор Николаевич много внимания уделяет вопросам развития социального партнерства, работе по подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением. Колдоговор предприятия предусматривает для работников значительные социальные программы и гарантии.

За твердую жизненную позицию, принципиальность и последовательность действий он пользуется уважением в первичной и областной организациях профсоюза. Является депутатом Челябинской городской Думы.

В январе 2012 года на VII съезде ГМПР Виктору Скрябину был вручен нагрудный знак ГМПР «За заслуги перед профсоюзом».

В день юбилея от всей души желаем Вам, уважаемый Виктор Николаевич, крепкого здоровья, неиссякаемой энергии, успехов в профсоюзной и депутатской деятельности и благополучия!



Областной комитет ГМПР

10 февраля председатель профсоюзного комитета ОАО «Александринская горно-рудная компания» Наталья Михайловна Князькова отметила юбилейный день рождения.

В областной организации ГМПР Наталья Михайловна – одна из немногих женщин-профлидеров. Придя на предприятие в 2000 году, она быстро включилась в активную профсоюзную работу. В 2007 году ее избрали заместителем председателя профсоюзного комитета. А в 2010 году она стала председателем профкома. И за этот короткий срок успела стать авторитетным, по-настоящему боевым профсоюзным лидером, настойчиво и принципиально защищающим права и интересы членов профсоюза. При ее активном участии неоднократно проводились массовые акции, которые позволили добиться положительных результатов в пользу работников.

В юбилейный день рождения от всей души желаем Вам, уважаемая Наталья Михайловна, крепкого здоровья, выдержки, успехов в профсоюзных делах, счастья и семейного благополучия!

Областной комитет ГМПР



БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

ОХРАНА ТРУДА – ЭТО ОБУЧЕНИЕ ПЛЮС КОНТРОЛЬ

Начало на стр. 1

О необходимости учреждения в регионе такого органа мы говорим уже давно - с 2009 года. И на уровне руководства Роструда в том числе.

- Вопрос решается?

- Да. И вполне возможно, что Государственная экспертиза будет создана либо на базе Главного управления по труду и занятости населения области, либо на базе одного из научно-исследовательских институтов. Это будет практический орган с соответствующими полномочиями. В случае каких-то сомнений в проведении аттестации рабочих мест, специалисты Госэкспертизы проведут проверки со всеми вытекающими последствиями. Есть факты, когда работодатели к аттестации относятся весьма халатно, а в результате у людей отнимаются положенные им надбавки и льготы за тяжелые и вредные условия труда. В Челябинской области 177 тысяч человек трудятся в неблагоприятных условиях, из них почти 46 тысяч – женщины. В 2011 году Гострудинспекция совместно с профсоюзными организациями провела 122 проверки по условиям труда.

- Что нужно сделать, чтобы работодатель к аттестации рабочих мест не относился халатно?

- Необходимо усилить контроль и ответственность работодателя. Нам известны такие факты, когда аттестацию на предприятиях по демпинговой цене берутся проводить сторонние организации, даже не из нашего региона. На самом деле они ее не проводят, а пользуются теми замерами, которые осуществляет само предприятие, облачают их в письменную форму, готовят соответствующие документы, и все. Минимум работы по минимальной цене, но толку от такой аттестации никакой – люди как работали во вредных и опасных условиях, так и работают, мероприятия по улучшению условий труда не разрабатываются и не внедряются, не устанавливаются соответствующие льготы либо надбавки за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных. И

мы очень серьезно на это обращаем внимание. Хотел бы также отметить, что в связи с последними требованиями Роструда большое внимание уделяем качеству учебы по охране труда. Под нашим контролем находятся все центры и организации, имеющие соответствующую аккредитацию. И были случаи, когда мы отменяли результаты деятельности учебных центров без соответствующей аттестации.

В зоне нашего внимания и контроль за использованием иностранной рабочей силы. Есть факты, когда хозяйствующие субъекты приглашают на работу иностранцев, чаще всего это китайцы, но не могут внятно сказать, где эти люди будут проживать и работать, по какому режиму труда, какие это рабочие места, аттестованы ли они. Хотя вся эта информация у работодателя должна быть зафиксирована. И если работодатели нам такую информацию не предоставляют или умышленно скрывают, а также если имеются не устраненные нарушения трудового законодательства, мы отказываем в согласовании квоты на текущий год. Именно поэтому вместо 42 тысяч иностранных рабочих, которые должны были приехать к нам в 2012 году, их количество сокращено до 17 тысяч. Сейчас идет кампания по выделению дополнительных квот на использование иностранной рабочей силы на 2012 год, и мы в составе межведомственной комиссии согласовываем все обязательные моменты.

- Уже третий год совместно с профсоюзами инспекция труда реализует всероссийский проект «Декларирование деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей по соблюдению трудового законодательства».

- Да, на сегодня «Сертификатов доверия» по результатам соблюдения трудового законодательства удостоены 10 хозяйствующих субъектов. Если учесть, что в области их более 211 тысяч, то цифра, конечно, небольшая. Но к вопросу мы подходим очень серьезно, сертификаты направо и налево не выдаем. Напомню, что первые сертификаты получи-

ли: Челябинский трубопрокатный завод, Южно-Уральский Государственный университет, Верхнеуфалейская компания «Уралмрамор», филиал компании «Мобильные телекоммуникации», ряд магнитогорских организаций. Сейчас на рассмотрении заявка Челябинского цинкового завода и еще двух предприятий.

- Стоит ли овчинка выделки?

- Конечно. Сертификат подписывают три стороны – наша инспекция, областная Федерация профсоюзов, объединение работодателей «ПРОМАСС». Можно представить, насколько безупречным и эффективным должно быть предприятие в части исполнения трудового законодательства.

- Павел Борисович, к вам на «горячую линию» с какими обращаются вопросами?

- Как на «горячую линию», так и на личный прием к начальникам отделов инспекции и ко мне люди обращаются с разными проблемами. Ситуация, когда на протяжении нескольких месяцев папа или мама не получают заработную плату – это беда для семьи. А таких заявлений добрая половина. И в ходе проверок нам удалось вернуть людям в прошлом году 137 миллионов рублей. Задолженность эта в основном латентная – скрытая. Выявляем и заставляем работодателя долги возвращать. Замечу, что основные нарушители – это средний и малый бизнес. Ситуация с задолженностью по заработной плате на контроле не только у нас с профсоюзами и у губернатора области, но она на контроле у полпреда Президента в УрФО. Видеоконференции по этой теме полпредство проводит ежемесячно.

- Можно ли и стоит ли обращаться в Гострудинспекцию анонимно?

- Такие заявления мы принимаем. Лучше все-таки свои координаты оставить, а в заявлении сделать пометку с просьбой о соблюдении конфиденциальности. Вопросы и заявления можно отправлять и на наш сайт: git74.rostrud.ru. Вместе будем добиваться безопасности на рабочих местах.

Наталья Ладушина

ДЕЛА КОММУНАЛЬНЫЕ

НАШИ ДОМА ПОСТАВЯТ «НА СЧЕТЧИК»

С 1 июля в наших многоквартирных домах начнется повсеместная обязательная установка общедомовых приборов учета тепла. Это требование Федерального закона № 261 об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности.

Собственно, «добровольные» сроки установки этих счетчиков в законе (на наш взгляд, достаточно размытом) указаны еще более ранние – до 1 января 2012 года, но их передвинули на полгода.

По неутонченной статистике, около трети домов Челябинска такие приборы уже установили самостоятельно – собрали средства, подали заявки от ТСЖ в ресурсоснабжающие организации. И теперь живут по счетчику. Правда, пока наличие общедомового прибора учета тепла собственников ни к чему не обязывает, но об этом чуть дальше. Жильцам новостроек вообще повезло – сейчас многие дома сдаются с уже смонтированными общедомовыми счетчиками. Ну, а большинство жителей, особенно старого жилого фонда, «посчитаться» по теплу не торопятся.

Причин тому много.

В нашем доме – по меркам района – неплохо, по летней поре кто-то «нечаянно» выбил стекло в подъездном окне. Заявку в ЖЭК мы, жильцы, подали. Стекло нам вставили. Одно - в двухрамное окно, вторая рама так и зияет пустотой. В подъезде нынешней суровой зимой – холодища. А в соседнем доме не первый год зимой «парит» подвал, потому что где-то дают утечку трубы отопления.

Вопрос риторический: в ЖЭКах что, люди без глаз? Неужели жильцы обязаны контролировать выполнение каждой, даже такой очевидной заявки? Вопрос риторический: есть ли смысл устанавливать в домах с такими подъездами счетчики тепла? Еще вопрос, если за установку общедомовых приборов учета по закону должны платить жильцы, то кто должен платить за подготовку домо-

вых сетей, теплоизоляцию стен и кровли, утепление дверей и окон в подъездах? Вряд ли установка общедомовых счетчиков на изношенные дырявые трубы, на старые теплосети может дать экономию.

С этими и другими вопросами, касающимися установки приборов учета, мы обратились к начальнику управления жилищно-коммунального хозяйства Челябинска **Вадиму Борисову**.

Собственник платит за все

Как пояснил нам Вадим Борисович, обязанность по установке приборов учета – как общедомовых, так и индивидуальных (воды, холодной и горячей, электроэнергии, газа) действительно по закону лежит на собственниках. Но они не торопятся, хотя весь мир этот путь прошел давным-давно. Поэтому с 1 июля 2012 года на наши дома начнут «заходить» ресурсоснабжающие организации, которые установят общедомовые теплосчетчики и передадут их жителям в собственность. Но вместе со счетом на потребленный ресурс жители будут получать отдельной строчкой в квиточках еще и счет за установку этого самого прибора («за установленный прибор учета»). Плата будет взиматься в течение пяти лет с момента установки с начислением ставки Центробанка.

Установкой приборов учета будут заниматься муниципальные предприятия. И одной из причин, по которой с 1 января 2012 года единой теплоснабжающей организацией на территории Челябинской области стала МУП «ЧКТС», как раз и послужила кампания по установке приборов учета тепла. «Мы хотим, чтобы кампания про-



ходила под жестким контролем администрации города и не сильно отразилась на карманах наших жителей», - сказал Вадим Борисович.

Желание отрадное. Но не отразиться на наших карманах эта кампания не может. И у многих возникает вопрос: а почему, собственно? Разве в магазин мы ходим со своими весами?

Самый обычный общедомовой прибор учета тепла стоит от 70 до 100 тысяч рублей. Если тепловводов в доме несколько, то и приборов установят несколько, плюс проект, монтаж, ввод. Вот и считайте...

Что касается подготовки сетей – то здесь расклад таков. Как пояснил нам Вадим Борисов, еще с 2005 года забота об общедомовых коммуникациях возложена на собственников жилья. Если дом нуждается в капитальном ремонте, собственники должны собраться и принять решение о его проведении. За свой счет. И здесь можно бы еще раз недобрым словом помянуть нашу пресловутую бесплатную приватизацию жилья, при которой в собственность гражданам государство легко и с удовольствием отдает изношенный, без проведения капремонта, жилой фонд. Лишь бы с плеч долой. А мы радуемся и благодарим.

Что дальше?

Прибор учета – это всего лишь прибор, показывающий реальное потребление. Сам по себе он не позволяет экономить. Поэтому естественный вопрос: что дальше? А дальше, поясняет Вадим Борисов, по прибору учета

и будет выставляться тариф. Перерасход будет «раскладываться» на жильцов по квадратным метрам.

Перерасход, уверен он, счетчики показывать будут. Потому что норматив – это усреднение, это когда взяли все потребление тепла Челябинска, разделили на всю квадратуру, и вывели среднюю температуру по больнице. Но ведь неэффективный дом с неотрегулированной, засоренной, «убитой» системой отопления потребляет тепло совсем не так, как новый дом. «В самое ближайшее время мы будем с конкретными производителями тепла заниматься вопросами как «недотоп», так и «перетоп», а именно, будем разбираться с компаниями, производящими тепло, и добиваться того, чтобы «перетопов» не было, - говорит Вадим Борисов. Но если «перетоп» в доме вызван как раз «убитой» системой отопления? Или тем, что дома с отопительной системой, смонтированной в панели, отапливают улицу?..

Есть излишки тепла, которые жителям не нужны, поясняет Вадим Борисов, когда тепло просто уходит в форточку. И пока только форточка является теплорегулятором. Теперь же, если счетчик покажет «перетоп», и жильцы увидят, что дом потребляет больше, чем мог бы потреблять, будут устанавливаться системы регулирования. Но это – в перспективе. В первую очередь это будет осуществляться на объектах муниципальной собственности.

Иными словами, после счетчиков будут ставить и «краны». Видимо, впоследствии и на жилые дома. И как бы не пришлось тогда жителям старых панелек спать в теплых шапочках и вязаных тапочках.

Думаем, к теме энергосбережения мы вернемся еще не раз. Ведь после общедомовых приборов учета тепла последуют приборы учета воды, как общедомовые, так и индивидуальные. За установку последних, кстати, по словам Вадима Борисова, никаких штрафов и повышенных тарифов жильцам пока не грозит. Но как знать, какие еще грандиозные государственные цели потребуются решить через кошельки конкретного маленького человека.

Наталья Иванова

Фото из Интернет-ресурса



СПОРТ

СПАРТАКИАДА-2012 НАЧАЛА ОТСЧЕТ

В конце января министерство спорта и спортобщество профсоюзов «Россия» провели соревнования по лыжным гонкам, которые идут в зачет областной Спартакиады трудящихся 2012 года.

Муниципальная лыжная база г. Челябинска принимала участников из Коркино, Миасса, Чебаркуля, Озерска, Кыштыма, Челябинска, Сатки.

Более 200 спортсменов от 10 крупнейших промышленных предприятий области разыгрывали первенство по пяти возрастным группам, как у мужчин, так и у женщин.

В результате упорной спортивной борьбы по I группе предприятий победителями стали: ОАО «Челябинский металлургический комбинат» - 1-е место, ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК» - 2-е место, ПО «Маяк» г. Озерск - 3-е место.

По II группе: 1-е место заняла команда лыжников ОАО «Уральская кузница» из г. Чебаркуля, 2-е место у команды ОАО «МРСК Урала» «Челябэнерго».

По III группе победителями стали спортсмены из ОАО «Радиозавод» г. Кыштым, вторыми - лыжники ОАО «Лафарж Цемент» (Урал Цемент) г. Коркино.

Министерство спорта и спортобщество профсоюзов «Россия» наградили победителей и призеров памятными Кубками, медалями, грамотами и ценными подарками.



Юрий Горшков,

заместитель председателя ЧРОО ФСОП «Россия»

С ЮБИЛЕЕМ!

В феврале свой 55-летний день рождения отметит Александр Семенович Долганов,

председатель областной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

Вся трудовая жизнь Александра Семеновича связана с одним предприятием - Челябинским заводом «Электромашина», где прошло его становление и как профсоюзного лидера. Глубокое знание производства, опыт работы с людьми, багаж учебы в Высшей школе профсоюзного движения - все это позволило Александру Семеновичу возглавить в 2010 году областную организацию отраслевого профсоюза. При этом он по-прежнему является председателем профкома родного завода, что помогает держать руку «на пульсе» проблем оборонного комплекса.

С днем рождения Вас, Александр Семенович! Пусть во всех делах Вам сопутствуют удача и успех. Здоровья, семейного благополучия, хороших помощников в решении общих профсоюзных задач!



ВETERАНЫ НА ЛЫЖНЕ



29 января на лыжной базе ЧТЗ соревнованиями по лыжным гонкам открылась XI городская Спартакиада ветеранов войны, труда, ВС и ПОО, посвященная 45-летию организации городского Совета ветеранов.

Участие приняли более 200 ветеранов, сборные команды всех районов города.

Соревнования проводились по шести возрастным группам среди мужчин и женщин, от 50 до 75-ти лет и старше. Старейшему участнику - Ивану Немцеву - 89 лет. Он, выстывая на 3-х километровой

дистанции, принес зачетные очки в команду Советского района.

По итогам соревнований, а в зачет входило 20 лучших результатов, на первое место вышли ветераны Металлургического района, на втором - ветераны Калининского района, завершили тройку победителей ветераны Тракторозаводского района. Среди призеров - сборные команды Курчатковского, Центрального, Ленинского, Советского районов.

Анастасия Арепина,
председатель городского Совета ветеранов спорта

ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРПЛАТЫ – ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовым кодексом РФ (ст. 134) предусмотрена индексация заработной платы с целью обеспечения повышения уровня её реального содержания. Однако эта норма носит отсылочный характер, что затрудняет её реализацию на практике.

Осуществление индексации заработной платы - это дополнительные расходы работодателя, которые по своей сути не являются заработной платой как таковой. Это компенсация потери платёжеспособности денежных средств, в которых выплачивается заработная плата, в связи с инфляцией. Тем не менее, согласно методологии бухгалтерского и налогового учёта начисленная индексация заработной платы - это оплата труда, влекущая за собой ещё и необходимость начислений во внебюджетные фонды. Поэтому большинство работодателей либо игнорирует это требование, либо считает, что индексация заработной платы - это их право, а не обязанность.

Обязан ли работодатель индексировать заработную плату?

На запрос Челябинской областной организации ГМПР Роструд в 2008 году ответил: «Учитывая, что в настоящее время механизм индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен в Трудовом кодексе РФ не закреплён, вопрос (спор) об индексации заработной платы при росте потребительских цен рассматривается, как правило, в суде, исходя из сложившейся судебной практики в субъекте Российской Федерации».

По мнению некоторых региональных органов Гострудинспекции (ГТИ) (письмо ГТИ по г.Санкт-Петербург от 17.03.2010 № 10-1989-ИСХ), индексация заработной платы осуществляется в порядке, определённом коллективным договором, трудовым договором и другими локальными актами. Если данные условия не оговорены в коллективном и трудовом договорах, то работодатель не обязан индексировать заработную плату.

И вот только в 2010 году Роструд, наконец-то, определил свою позицию в отношении ст. 134 ТК РФ. В своём письме от 19.04.2010 № 1073-6-1 он разъясняет, что в том случае, когда в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя (!), необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты.

Вывод Конституционного суда РФ

На справедливость такого вывода указано и в Определении Конституционного суда РФ от 17.06.2010 № 913-0-0. По мнению суда, индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, её покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников, предусмотренную ст. 130 ТК РФ. Абзацем 3 этой статьи в системе государственных гарантий по оплате труда работников включены «меры, обеспечивающие повышение уровня реального повышения содержания заработной платы». Кроме того, абз. 7 ст. 2 ТК РФ в качестве одного из принципов трудового законодательства установлено обеспечение права каждого работника на справедливую заработную плату. На основании анализа ст. 2, 130 и 134 ТК РФ Конституционный суд РФ делает вывод о том, что индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время и Рострудом, и Конституционным судом РФ подтверждено сложившееся толкование ст. 134 ТК РФ как возлагающей на любого работодателя обязанность индексировать заработную плату. Работодателям и профсоюзным организациям необходимо учитывать это при заключении коллективного договора либо при принятии локального нормативного акта, определяющего заработную плату работников.

Нежелание работодателя произвести обязательную индексацию заработной платы своим работникам может быть обжаловано в суде. Однако при оспаривании отказа работодателя от осуществления индексации заработной платы работнику сложнее всего будет сформулировать финансовые параметры претензии. Законодатель, к сожалению, не конкретизировал требования к её параметрам ни в законе, ни в подзаконных нормативных актах. В этих условиях работник может требовать от работодателя лишь принятия локального акта, в котором будет установлен порядок индексации. И лишь после этого появятся основания требовать его соблюдения.

Вадим Хохлов,

главный правовой инспектор Федерации профсоюзов области

НА ЗАМЕТКУ

СКАЖИТЕ «НЕТ» ДЕПРЕССИИ

Конец зимы - самое депрессивное время в году. Праздники уже кончились, новая жизнь так и не началась, до весны далеко, до дивана близко...

Когда за окном серое небо, единственное желание, которое возникает - забраться под одеяло и не вылезать оттуда следующие три месяца. И так, что же делать, когда солнце уходит в отпуск? Вот пять правил, которые помогут вам:

1. Упражнения.

Физические упражнения помогают снять стресс и избавиться от внутреннего напряжения. Любая физическая деятельность отвлекает от негативных мыслей, улучшая ваше физическое и моральное здоровье.

2. Фокус на хорошем.

Если вы постоянно будете думать о пасмурной погоде и сером небе, ваше настроение вряд ли улучшится. Вы будете чувствовать себя только хуже. Сосредоточьтесь на вашей работе, на вашем хобби, на предстоящем отдыхе, на семье, на друзьях и т.д. Тогда у вас просто не будет времени думать о грустном.

3. Медитация.

Медитация - это то, что поможет вам снять стресс в любое время года. Вы можете купить видео-тренинг и, начиная с азов медитации, изучить ее от и до. Или вы можете каждый день находить 20 минут, чтобы посидеть в тишине и расслабиться.

4. Смена окружения.

Окружающая среда имеет большое влияние на человека. Меняя ее, вы меняете себя. И даже мелочи имеют значение. Поставьте на рабочий стол вашего компьютера летнюю заставку, например, синие морские волны, пальмы, безоблачное небо. И пусть за окном унылый серый день, погода на вашем мониторе будет оставаться теплой и радостной. Это подарит вам немного положительных эмоций.

Также вы можете:

Повесить новую картину на стену.

Сделать косметический ремонт в светлых тонах.

Завести больше цветов.

Сделать освещение более ярким.

Или придумайте свой способ изменить то, что вас окружает.

5. Солнечный свет.

Проводите на солнце так много времени, насколько это возможно. Зимой солнечная погода - редкость. Дождавшись ее, не упустите шанс погулять.

По материалам Интернета



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 № 278.
Подписано в печать 15.02.2012 г.
по графику в 12.00, фактически - в 12.00.
Отпечатано в ОАО «Челябинский
Дом печати», г. Челябинск,
Свердловский пр-т, 60. Цена свободная