



ТРУД *и* ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

РАБОТНИКАМ ПЕРЕСЧИТАЛИ ЗАРПЛАТУ

Работники ряда структурных подразделений ОАО «Агрофирма «Ариант» получали заработную плату ниже МРОТ (6800 рублей), установленного Региональным соглашением между правительством Челябинской области, ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области», региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и действовавшего до 1 июля 2012 года.

По словам председателя профсоюзного комитета Ирины Присяжнюк, были неоднократные обращения к работодателю и во все возможные инстанции с просьбой повысить минимальную зарплату до уровня регионального МРОТ. К этому подключились и отдельные работники трудового коллектива.

После обращения в Гострудинспекцию на предприятии была проведена проверка и гострудинспектором



вынесено предписание о пересчете заработной платы за последние 10 месяцев согласно Региональному соглашению. Доплату, которая составила от 40 рублей до 9 тысяч рублей, получили в основном

работники структурных подразделений растениеводства и выращивания крупного рогатого скота. В общей сумме работникам было выплачено около двух миллионов рублей.

Это пример действия Регионального соглашения о минимальном размере оплаты труда.

Напоминаем, что с 1 июля в Челябинской области минимальная заработная плата во внебюджетном секторе экономики выросла с 6800 до 7200 рублей. Региональное соглашение о МРОТ стороны социального партнерства – Федерация профсоюзов Челябинской области, правительство, объединения работодателей «ПРОМАСС» и «Союз промышленников и предпринимателей» - подписали 20 июня.

В течение 30 календарных дней со дня официального опубликования документа работодатели, не присоединившиеся к данному Соглашению, должны были направить в Главное управление по труду и занятости мотивированный письменный отказ, протокол консультаций с выборным органом первичной профорганизации или представителями работников и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы. Те, кто не направил отказ, автоматически считаются присоединившимися к Соглашению.

Документ распространяется на всех работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющих свою деятельность на территории Челябинской области, за исключением организаций, которые финансируются из федерального бюджета.

По словам заведующего отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Андрея Шамина, на сегодняшний день отказы направили 64 организации. Преимущественно это предприятия сферы ЖКХ, строительства и индивидуальные предприниматели. По предыдущему Соглашению, действовавшему до 1 июля 2012 года, из 132 «отказников» обоснованным отказ признан только у 48. Есть основания предполагать, что и в этот раз более половины отказов не будут считаться правомерными.

- Ошибаются те работодатели, которые полагают, что направленное в управление по труду и занятости письмо с отказом дает им возможность и дальше платить людям копейки, - комментирует Андрей Николаевич. - Нужно внимательно читать Соглашение. Кроме отказа необходимо предоставить график доведения минимальной заработной платы до уровня, предусмотренного Региональным соглашением. В реализации Соглашения заинтересованы

и министерство экономики, и главы муниципальных образований. Увеличение МРОТ – это не только повышение минимальной гарантии в оплате труда, но и увеличение объемов налоговых сборов, наполнение бюджетов, и, что очень важно, повышение уровня жизни южноуральцев.

Федерация профсоюзов через заместителя губернатора области, координатора областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений обратилась к главам муниципальных образований с предложением рассмотреть на ближайшем заседании территориальной трехсторонней комиссии вопрос «Об исполнении работодателями организаций реального сектора экономики требований трудового законодательства в части оплаты труда наемных работников, в том числе ее минимального уровня». Очень важно, чтобы к разговору были приглашены и работодатели - «отказники» для общения, так сказать, с глазу на глаз. Для открытого диалога необходимо и участие наших социальных партнеров: представителей Гострудинспекции, прокуратуры и налоговых органов, с которыми у профсоюзов заключены Соглашения о взаимодействии. Реальная работа на результат как раз и станет показателем того, что в Челябинской области социальное партнерство не на словах, а на деле.

Сегодня профсоюзы, министерство экономики и управление по труду и занятости населения ведут разговор о том, чтобы списки «отказников» публиковать в СМИ. Для тех, кто находится в поиске работы, это будет дополнительная информация о предприятии, социальной ориентированности работодателя и соблюдении им трудового законодательства.

Что же касается работы со списком «отказников», которую сегодня проводит управление занятости, то профсоюзы предлагают рассматривать список на заседании рабочей группы секретариата трехсторонней комиссии с приглашением представителей работодателя, направившего мотивированный отказ, и специалистов профсоюзного вуза - Уральского социально-экономического института Академии труда и социальных отношений. В совокупности все эти меры помогут сосредоточить усилия социальных партнеров на решении вопроса о МРОТ и эффективнее двигаться в направлении повышения благосостояния южноуральцев.

Ольга Касаткина

В номере

Карельская грань личности

стр. 2

Оформляем ветеранство

стр. 2

По маршруту президента

стр. 4

Сто тысяч за моральный вред

стр. 5

Огонь надежды на горе Шихан

стр. 6

Трудовой договор

стр. 8

ЛЬГОТЫ ДЛЯ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

Инициативу уполномоченного при Президенте РФ по правам ребенка Павла Астахова о первоочередном предоставлении жилья многодетным семьям поддержали в профильных министерствах. Соответствующий законопроект будет внесен в Госдуму в сентябре нынешнего года.

Павел Астахов предложил внести изменения в Жилищный кодекс РФ, касающиеся порядка очереди на предоставление жилья льготным категориям граждан. После сентябрьских слушаний депутаты примут решение, получат ли многодетные семьи первоочередное право на получение жилых помещений.

ПОДАРОК К 1 СЕНТЯБРЯ

Накануне Дня знаний губернатор Челябинской области Михаил Юревич подписал распоряжение о выплате многодетным семьям по 1,5 тысячи рублей на подготовку детей к школе. Помощь получают 45 тысяч детей. На эти цели направлено около семидесяти миллионов рублей.

Многодетными считаются те семьи, в которых трое и больше детей. Все они имеют право обратиться в местное управление соцзащиты и написать заявление о получении денег.

Приятная новость ждет родителей, чьи дети даже в детский сад пока не ходят. В этом месяце региональные власти планируют рассматривать закон, который позволяет выплачивать компенсацию таким семьям. Если ребенку не хватило места в дошкольном учреждении, мама получает «зарплату» от правительства. Речь идет о шести тысячах рублей.

Областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» поздравляет всех членов профсоюза с профессиональным праздником - Днем знаний!

В этот день для тысяч первоклашек и первокурсников прозвучат первые звонки, для них наступит новый жизненный этап, полный интересных встреч и удивительных открытий.

Образование становится основой для успешной карьеры и благополучной жизни. Стремительно растущий уровень технологий, развитие наукоемких отраслей, инновационные подходы – все это требует непрерывного обучения и постоянного совершенствования профессиональных навыков.

Особые слова признательности ветеранам, сохранившим трудовые традиции и передающим молодежи свой ценный опыт.

Искренне желаю молодому поколению увлекательного путешествия в мир знаний, учителям, воспитателям и преподавателям – оптимизма и здоровья, а родителям – мудрости и терпения.

Пусть новый учебный год станет отправной точкой к покорению новых вершин!

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

К ДНЮ ЗНАНИЙ

«ПЕРВОКЛАССНЫЙ» ШОПИНГ

Пока детвора беззаботно догуливает последние деньки лета, родители озабочены тем, как собрать свое чадо к школе, что и где купить, и во сколько обойдется предшкольный шопинг. Особенно волнуются родители первоклашек, очень хочется выбрать все самое лучшее, красивое и качественное. Ведь первый класс бывает только раз...

Собрать «приданое» для первоклассника, на первый взгляд, не так уж и сложно – берешь список всего необходимого и отправляешься в магазин. Но вот как выбрать лучшее из богатого ассортимента?... Это уже задача не из легких.

– Мы с дочкой решили первым делом купить школьный рюкзак, – рассказывает мама первоклассницы Вероники Светлана Федорова. – Для этого отправились в «Детский мир», где от разнообразия поначалу просто растерялись. Выбрали ранец с удобной ортопедической спиной, чтобы поддерживать правильную осанку, широкими лямками, крепкой ручкой и боковыми кармашками. Под цвет рюкзака выбрали сумку для сменной обуви. Покупка оказалась настолько удачной, и рюкзак так понравился Веронике, что она была готова прямо из магазина отправиться в школу.

Особая статья расходов – школьная форма и обувь. В любом торговом центре, где работает школьный базар, можно подобрать на любой вкус форму для девочки – блузку, сарафан или юбку с жилетом и костюм для мальчика. Обувь многие родители предпочитают покупать в фирменных магазинах. Ведь она должна быть не только удобной и комфортной, но и выполнена из качественного материала.

Еще спортивный костюм, учебники и необходимая «мелочевка» – набор канцелярских товаров по списку. И ваш ребенок готов к школе. Собрать в первый класс мальчика в среднем обойдется в 7-9 тысяч рублей, девочку – от 10 до 13 тысяч рублей. Сэкономив время, можно купить все в одном магазине, а можно сэкономить деньги и пройти по школьным базарам. Но даже готовые «не постоять за цену» мамы и папы испытывают легкий шок от «первоклассных» поку-

пок. А ведь кроме школьной экипировки надо приготовить и первоначальный взнос... Первоклассники в итоге оказываются самыми «дорогими» школьниками.

– Потом будет легче, – уверяет Юлия Баренбаум, мама второклассницы Ани (на снимке). – В этом году подготовка к школе нам обошлась намного дешевле, чем в прошлом. Деньги на учебники сдали еще в мае. Форма и портфель остались с прошлого года. Обувь мы уже купили, теперь остались только канцтовары. Чтобы было не накладно, старались покупать все постепенно.

На помощь родителям первоклассников приходят профсоюзные организации предприятий, на которых они трудятся. Родители получают материальную помощь – эта дополнительная льгота прописана отдельной строкой во многих коллективных договорах. Выдаются подарочные сертификаты, наборы для первоклассников, для будущих школьников устраивают праздничные программы и развлекательные шоу с клоунами и любимыми персонажами.

Какими бы хлопотными и затратными ни были сборы к 1 сентября, они все же волнительные и приятные. День знаний – большой праздник не только для детей и педагогов, но и для всех родителей. Пожелаем нашей детворе успешной учебы, новых знаний и хороших отметок в новом учебном году.

Ирина Юрьева



КАРЕЛЬСКАЯ ГРАНЬ ЛИЧНОСТИ

Впервые в истории ФНПР прошел общероссийский молодежный конкурс «Профсоюзный лидер».

Площадкой финального этапа «Профсоюзный лидер 2012» стала Карелия, куда в начале августа съехались около 250 человек из 78 регионов России. Победителем конкурса в номинации «Профсоюзный лидер» названа пресс-секретарь Федерации профсоюзов Новгородской области Вера Федорова.

Челябинскую область на конкурсе представляли победители областного этапа конкурса: **Петр Гневашев**, председатель первичной профсоюзной организации УрСЭИ и **Ольга Машкина**, председатель молодежной комиссии профкома ЗАО «МРК» ОАО «ММК», а также победитель отраслевого конкурса ГМПР – **Юлия Миннианова**, председатель молодежной комиссии профкома ОАО «Комбинат «Магnezит» (Сатка).



Конкурс был устроен на площадке Международного молодежного форума «Гиперборея» – в палаточном лагере на берегу живописного озера Лососинное, что недалеко от Петрозаводска. Такой форум в Карелии проходит четвертый раз, его участниками стали 800 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

В программу слета в Карелии были включены мастер-классы и семинары ведущих экспертов и специалистов, консультации и тренинги, панельные дискуссии, деловые игры, конкурс проектов, а также фото- и видеокроссы. Ролевая игра, прошедшая в рамках форума, была встроена в образовательную программу и посвящалась теме «Ответственный выбор». Молодые профлидеры встретились с представителями экспертного сообщества, гражданского общества и органов государственной власти.

Какие впечатления привезли из Карелии наши участники?

– Форум прошел не обычно, не стандартно, – говорит Ольга Машкина, отмеченная дипломом конкурса. – На мой взгляд, это был конкурс на выживание в экстремальных условиях. Проживание в палатке при +5 градусов ночью на тонких спальниках не доставляло никакой романтики. Плюс природные катаклизмы. В связи с наводнением в Карелии наш лагерь в ночь с 8 на 9 августа был экстренно эвакуирован МЧС. Но я во всем стараюсь видеть только хорошее. Для меня после этого конкурса открылась другая грань моей личности. Я могу гордиться собой, что не впала в панику и выдержала все испытания достойно. При том, что приходилось тратить много энергии на выживание, я набрала достаточное количество баллов, которые присваивались каждому участнику по итогам дня. Оценивались не только профессиональные качества профсоюзных лидеров, но и умение вести себя и принимать решения в нестандартных условиях, стрессоустойчивость, физическая подготовка, работа в команде. Из программы слета мне понравились дебаты, тесты IQ и конкурс на знание истории профсоюзов.

Юлия Миннианова – победительница в номинации «Новые формы работы: знаю, как решить»:

– Впечатления – незабываемые, опыт – колоссальный. Говоря это, я подразумеваю и опыт каждого конкурсного дня, и опыт выживания... Кроме игр и конкурсов, профлидерам пришлось столкнуться с массой других проблем. Это и превратности стихии, и экстренная ночная эвакуация ребят, и недочеты в организации проживания в палаточном городке. Но все это лишь сплотило участников, укрепило боевой дух и еще больше подготовило к трудностям, с которыми приходится сталкиваться каждому из нас ежедневно. В Петрозаводск съехались молодые профлидеры всей страны, и самое дорогое, что можно извлечь из этого форума, – новые знакомства, приобретенные друзья, верные общей работе. И еще – понимание, насколько схожи наши проблемы и насколько разными могут быть подходы профсоюзов к их решению. Спасибо ФНПР за закалку характера!



Ирина Митрошина

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

ОФОРМЛЯЕМ ВЕТЕРАНСТВО

В прошлом номере газеты мы опубликовали перечень наград, которые являются основанием для присвоения звания «Ветеран труда Челябинской области». После выхода в свет газеты, в редакции раздаются телефонные звонки от наших читателей с просьбой разъяснить, какие конкретно документы нужны для оформления ветеранского звания. Итак:

Категория граждан, имеющих право на присвоение звания «Ветеран труда Челябинской области».

Граждане Российской Федерации, постоянно проживающие на территории Челябинской области, которым установлена (назначена) трудовая пенсия по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»:

1. Имеющие страховой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет – для женщин и имеющие награды Челябинской области, Законодательного собрания Челябинской области, почетные грамоты Законодательного собрания Челябинской области, почетные грамоты губернатора Челябинской области.

2. Родившие пятерых и более детей и воспитавшие их до достижения ими возраста 8 лет.

Указанным гражданам, которым установлена (назначена) пенсия по иным основаниям либо назначено пожизненное содержание за работу (службу), государственная услуга предоставляется по достижении ими возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», то есть мужчины с 60 лет, женщины – с 55 лет.

Перечень необходимых документов:

- 1) заявление по форме, установленной министерством социальных отношений;
- 2) документ, удостоверяющий личность (при обращении представителя заявителя – документы, подтверждающие его полномочия);
- 3) пенсионное удостоверение либо справка о получении пенсии;
- 4) фотография размером 3х4 см;
- 5) документы, подтверждающие право на присвоение звания «Ветеран труда Челябинской области», удостоверения к наградам.

Для лиц, имеющих страховой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет – для женщин и имеющих награды Челябинской области, Законодательного собрания Челябинской области, почетные грамоты Законодательного собрания Челябинской области, почетные грамоты губернатора Челябинской области:

– справка, выданная органами, осуществляющими пенсионное обеспечение, об установлении (назначении) пенсии или назначении пожизненного содержания за работу (службу) и о наличии страхового стажа, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин. В случаях, когда право на присвоение звания возникает с учетом периодов трудовой или иной деятельности, наступивших после даты установления (назначения) пенсии в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», необходима выписка из индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

Сведения о наличии страхового стажа могут быть запрошены органами социальной защиты населения самостоятельно в электронном виде в соответствии с заключенными соглашениями.

Для лиц, родивших пятерых и более детей и воспитавших их до достижения ими возраста 8 лет:

– справка, выданная органами, осуществляющими пенсионное обеспечение, об установлении (назначении) пенсии или назначении пожизненного содержания за работу (службу) и о рождении пятерых и более детей и воспитании их до достижения ими возраста 8 лет.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.



АЛЕКСАНДРИНСКАЯ ГРК: ПЕРЕМЕНЫ К ЛУЧШЕМУ

Александринская горнорудная компания по меркам горно-металлургической отрасли предприятие небольшое: трудовой коллектив – всего четыре сотни работников. Его рудник и обоганительную фабрику непросто найти в малонаселенных степях Нагайбакского района. Зато своими социальными проблемами это предприятие не один год гремело на всю область. И только в нынешнем году температура социальной напряженности в АГРК впервые приблизилась к норме, в трудовом коллективе наконец заговорили о конструктивном социальном партнерстве.

Несмотря на высокую текучесть кадров, в Александринке еще остались те, кто помнит, как шесть лет назад здесь создавалась профсоюзная первичка, в каких непростых условиях приходилось действовать малоопытному профактиву. Буквально с нуля велась работа по составлению коллективного договора, по включению в него социальных гарантий и льгот для работников, по уровню заработной платы и премиям. Каждое предложение и требование горняков, каждое слово и цифру в ходе переговоров и после них приходилось отстаивать. Максимально осложнил обстановку, практически приблизив ее к боевой, мировой экономический кризис, который не раз выводил александринцев на массовую акцию.

Сегодня все эти передеряги, все пикеты и митинги наконец стали историей. И они не прошли даром. Вот некоторые результаты активных действий коллектива, профактивистов и современной социальной политики руководства АГРК: все работники предприятия сейчас получают ежемесячную премию – 67 процентов, благодаря чему средняя зарплата рабочих составляет около 19 тысяч рублей (июнь 2012 года); в соответствии с коллективным договором зарплата своевременно повышается два раза в год на 5 процентов. Выполняется все, на чем в свое время настаивали рабочие в разделе социальных льгот и гарантий, в том числе – выплата субсидий матерям – многодетным и находящимся в



Айзиля Шарафутдинова, флотатор. АГРК

отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь к ежегодному отпуску, выплаты за выслугу лет (до 15 процентов, в зависимости от стажа). Работникам своевременно, в полном объеме выдается спецодежда, все связанные с ней вопросы контролируются профкомом. Решена большая проблема «вахтовки» (транспорт, на котором люди добираются до рудника): по просьбе горняков сначала

ее отремонтировали, а позднее приобрели новую. Работникам и их семьям предоставлена возможность бесплатно посещать в соседнем райцентре физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном.

Не последнюю роль в изменении ситуации сыграли события июля этого года. В начале июля, в канун Дня металлурга, в Кыштыме состоялась официальная встреча

представителей холдинга «Русская медная компания», в которую входит АГРК, и делегаций Челябинской и Свердловской областных организаций ГМПР. Разговор коснулся социальных проблем медных предприятий Урала, в том числе – Александринки; представители собственника высказали намерение решать эти проблемы вместе с профсоюзом.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ГУБЕРНАТОР ПОСЕТИЛ ЧЭМК

На Челябинском электрометаллургическом комбинате научились извлекать прибыль из отходов производства. Их превратили в полезную добавку для бетона. Бетонораспределительный узел ЧЭМК посетил губернатор Михаил Юревич.

На комбинате на сегодняшний момент используется технология, которая позволяет из кремниевой пыли производить добавки для бетона. Они создаются на основе микрокремнезема, который оседает в процессе газоочистки. В основу положена утилизация кремниевой пыли и ее обогащение. Добавки из микрокремнезема используются в высотном строительстве, монолитных конструкциях.

«Электрометаллургический комбинат сейчас становится все более экологически чистым. Раньше, в советские годы выбросы завода были около 150 тысяч тонн, сейчас комбинат практически ничего не выбрасывает: всего около 20 тысяч тонн. Основная масса пыли утилизируется и в виде готового продукта продается как добавка в бетоны. Во всем мире используют пластификаторы для того, чтобы меньше использовать цемента в бетоне и чтобы бетон был крепче», – подчеркивает глава региона. Михаил Юревич отмечает, что сейчас «ловить» пыль комбинату экономически выгодно, она имеет стоимость и достаточно большими объемами продается как в России, так и за границей.

Кроме того, глава региона рассказал, что в стадии обсуждения еще один экономически выгодный проект. «Сейчас прорабатывается вопрос использования технологии, при которой горячие газы, образующиеся в процессе очистки, попадали бы в систему теплоснабжения. Вопрос сложный, но городу будет это экономически выгодно».

МАГНИТКА НАРАЩИВАЕТ ПРОИЗВОДСТВО

На Магнитогорском металлургическом комбинате достигнуты максимальные с момента пуска объемы производства на стане «2000».

В июле 2011 года, с вводом в эксплуатацию стана «2000» и линии непрерывного травления, на ММК завершен первый этап строительства уникального для российской металлургии комплекса холодной прокатки. В июле нынешнего года реализован второй этап строительства комплекса мощностью 2 миллиона тонн продукции в год. В августе на стане «2000» планируется произвести 115 000 тонн продукции.

Продукция комплекса – холоднокатаный и оцинкованный прокат для автомобильной промышленности, а также для производителей бытовой техники и строительной отрасли. Общая стоимость проекта составила 44,5 миллиарда рублей. В июле текущего года на стане «2000» произведено 106 854 тонны продукции. В августе этот показатель возрастет до 115 000 тонн. Кроме того, на мощностях ЛПЦ № 11, в котором расположен стан «2000» и агрегаты второй очереди комплекса холодной прокатки, вошедшей в строй в июле текущего года, будет произведено 20 000 тонн холоднокатаного отожженного листа и 15 000 тонн оцинкованного металлопроката.

В состав технологического оборудования нового комплекса холодной прокатки входят непрерывная травильная линия турбулентного травления в соляной кислоте, совмещенная с 5-клетевым станом холодной прокатки производительностью 2100 тысяч тонн в год; агрегат непрерывного горячего оцинкования производительностью 450 тысяч тонн в год; комбинированный агрегат непрерывного отжига/горячего оцинкования производительностью 650 тысяч тонн в год; вальцешлифо-

вальное отделение с установками шлифования и текстурирования рабочих валков; агрегат инспекции и продольного роспуска полосы.

ЗЛАТОУСТОВСКИЙ МЕТАЛЛОПРОКАТ – СУДОСТРОИТЕЛЯМ

Златоустовский металлургический завод изготовил первую партию проката – 20 тонн горячекатаных прутков из нержавеющей стали марки 08х18н10т-вд профилирующими размерами от 30 до 180 миллиметров для судостроительных предприятий России.

Из златоустовского металлопроката затем будут изготовлены детали для оборудования ледоколов, плавучих баз и подводных лодок. В выполнении заказа судостроителей были задействованы электросталеплавильный комплекс, первый и второй прокатные, а также термокалибровочный цех. Сотрудники цеха испытаний и обеспечения технологического производства (ЦИОТП) провели все необходимые контрольные измерения, и по результатам анализа качества был получен требуемый уровень макроструктуры металла, соответствующий ТУ 14-1-2787-2004.

Инспектор российского морского регистра судоходства во время своего визита одобрил техническую документацию ЦИОТП и выдал свидетельство, подтверждающее, что металлопрокат ОАО «ЗМЗ» изготовлен, освидетельствован и испытан в соответствии с правилами и предписаниями ведомства.

Регистр судоходства осуществляет техническое наблюдение за изготовлением материалов и изделий в соответствии с требованиями международных конвенций и соглашений, рекомендаций Международной морской организации и морских администраций.

«Урал-пресс-информ»

АЛЕКСАНДРИНСКАЯ ГРК: ПЕРЕМЕНЫ К ЛУЧШЕМУ



Начало на стр. 3

«Мы заинтересованы в конструктивном социальном диалоге и в том, чтобы на предприятиях был профсоюз, который видит проблемы с другой стороны и вовремя говорит об этом, не дает нам дремать», – заверил собравшихся Дмитрий Сабуров, вице-президент РМК.

В том же месяце, спустя несколько дней после кыштымской встречи, на предприятии сменилось руководство: Эрнис Ким, прежний директор, не имевший авторитета в коллективе, по многочисленным жалобам и просьбам рабочих оставил место руководителя, и его занял бывший директор ОАО «Верхнеуральская руда» Сергей Цатнев.

За первые недели своего руководства новый директор первым делом встретился с рабочими, узнал об их проблемах, рассказал о производственных перспективах и обещал впредь встречаться с коллективом ежемесячно, чего раньше не было. Профсоюз Сергей Цатнев не сторонится: на прошедшей недавно встрече с председателем профкома АГРК Натальей Князьковой он высказал желание сотрудничать. «Я знаю, как вы радуете за производство и трудовой коллектив, поэтому давайте работать вместе», – с таким предложением директор обратился к председателю профкома.

А работать, мягко говоря, есть над чем. Об этом 9 августа говорилось на встречах заведующего орготделом областного комитета ГМПР Владимира



Ревенку и профлидера Натальи Князьковой с александринцами – работниками вахт и смен. Новое руководство уже разработало план мероприятий по расширению производства, восстановлению прежних мощностей обогатительной фабрики – сейчас нужно заниматься его реализацией. Большая и давняя проблема, требующая незамедлительного решения, – текучесть персонала: многие работники покидают предприятие уже через несколько месяцев после устройства. Основная причина – неблагоприятный социальный климат. А ведь и работодателю, и профсоюзу выгодно, чтобы люди держались на производстве, чтобы был настоящий коллектив, сплоченный и работоспособный, и складывающаяся сегодня социальная обстановка может помочь решить эту проблему.

Будем надеяться, что слово у собственников и нынешнего руководства Александринской горнорудной компании не разойдется с делом и что намеченная в рамках соцпартнерства работа принесет ощутимые плоды предприятию и трудовому коллективу. Профсоюз всегда готов к такому сотрудничеству.

Владимир Широков

На фото: александринский рудник; встреча с работниками АГРК.

Официально

ПО МАРШРУТУ ПРЕЗИДЕНТА

Очередной выездной совет председателей профкомов производств, дочерних обществ и учреждений Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» прошел в листопрокатном цехе № 11.

В рамках совета прошла экскурсия по цеху, а также состоялась встреча с начальником цеха Сергеем Ласьковым, который рассказал об уникальности ЛПЦ-11 холодной прокатки и планах на будущее.

– Мы очень рады видеть профсоюзный комитет в полном составе у нас в гостях, – открыл встречу с профсоюзными лидерами начальник цеха Сергей Ласьков. – Цех производит продукцию, обеспечивая потребность двух агрегатов оцинкования в цехе покрытий и агрегата непрерывного отжига комбинированного с оцинковкой. Кроме этого, цех – основной поставщик автолиста для крупнейших автозаводов страны – ВАЗ, ГАЗ, КАМАЗ, а также для иностранных компаний, производящих автомобили в России. Качество нашей продукции производителей полностью устраивает. С запуском второй очереди, которой дал старт 16 июля 2012 года президент России Владимир Путин, нами теперь полностью освоена и оцинкована продукция цеха холодной прокатки. Задача у нас амбициозные – завоевать весь отечественный рынок автолиста.

Напомним, первая очередь комплекса стана «2000» холодной прокатки ММК была введена в эксплуатацию в июле прошлого года, и также запуск первой очереди цеха осуществлялся Владимиром Путиным, бывшим тогда еще Председателем Правительства Российской Федерации. Накануне Дня металлургов цех выдал миллионную тонну стали в рулоне, произведенную ровно через год после запуска первой очереди стана. По периметру цеха установлены технические кондиционеры, которые не дают перегреваться оборудованию и делают условия труда людей более комфортными. Надо сказать, что работа здесь полностью автоматизирована, задача персонала лишь следить за процессом.

– Новый цех – это настоящий революционный прорыв, – отметил на экскурсии начальник смены Юрий Басов. – Единство инновационных технологий и оборудования, высокой культуры производства, наилучших условий труда, компетентности персонала позволяет говорить о том, что в России, на Магнитогорском металлургическом комбинате дан толчок принципиально новому уровню развития отрасли.

Профсоюзным лидерам показали непрерывную травильную линию турбулентного травления в соляной кислоте, агрегат непрерывного горячего оцинкования, производительностью 450 тысяч тонн в год, комбинированный агрегат непрерывного отжига/горячего оцинкования, вальцешлифовальное отделение с установками шлифования и текстурирования рабочих валков, агрегат инспекции и продольного роспуска полосы, агрегат линии упаковки.

Сердце цеха – агрегат непрерывного отжига и горячего оцинкования. Стальной лист проходит через резервуар емкостью триста тонн, наполненный расплавленным металлом. Зрелище, надо сказать, впечатляющее. Специалисты указывают на высокую технологичность оборудования и степень автоматизации. Все это позволяет добиться отличного качества и высокой производительности.

Металлурги Магнитки, как всегда, на передовой – агрегатов такой мощности в мире единицы.

– Коллектив собран из лучших работников других цехов, – подчеркивает Сергей Ласьков, – на работу в наш цех осуществлялся очень жесткий отбор, так как работать в цехе очень престижно. Штатная численность цеха – 628 человек, средний возраст работников – 28 лет, средняя заработная плата – 40 тысяч рублей.

Комплекс холодной прокатки мощностью два миллиона тонн продукции в год предназначен для выпуска высококачественного холоднокатаного и оцинкованного проката для автомобильной промышленности, а также для производителей бытовой техники и для строительной отрасли. Общие инвестиции ОАО «ММК» в проект составили около 70 миллиардов рублей. Длина нового цеха – 2 километра, а площадь – 155 тысяч квадратных метров.

– Подобные встречи полезны, – подвел итог выездного совета председатель профсоюзного комитета Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Приятно видеть, что при пуске новых технологических мощностей растет заработная плата, улучшаются условия труда работников. Это способствует стабильности в работе, хорошим результатам, решению производственных задач, выпуску качественной продукции.

По материалам профсоюзного комитета Группы ММК



Событие

ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ В ТВОРЧЕСКОМ ФОРМАТЕ

В этом году профсоюзная организация Челябинского металлургического комбината отмечает 70-летие. По случаю юбилея в профкоме предприятия состоялась встреча ветеранского актива и представителей молодежной комиссии профкома ОАО «ЧМК». Ветераны вспоминали о профсоюзной работе в прежние годы, а ребята рассказали о своем участии в сегодняшней жизни первички.



ветераны состоят дольше, чем живут на свете многие молодые работники. И каждый, помимо основной работы, брал на себя общественную нагрузку. И у каждого – своя судьба, своя история, свои воспоминания...

В конце 1945 года на правах трудмобилизованных 3 тысячи человек, освобожденных из фашистской неволи, были направлены на ЧМК. Одним из них был Георгий Сулима, член советов ветеранов комбината и района.

– В послевоенные годы бывшие узники чувствовали настороженность к себе со стороны властей, – вспоминает Георгий Сергеевич. – Ведь находиться в оккупации, в концлагерях,

встреча была инициирована молодежью. Она открылась гимном ГМПР и приветственным словом председателя профкома Владимира Поносова.

В воспоминаниях, которыми поделилось старшее поколение, отразилась практически вся великая история комбината – флагмана отечественной металлургии, от начала грандиозного строительства в военные годы до сегодняшнего дня. В профсоюзе

принудительно работать на предприятиях Германии фактически означало быть на стороне врага. После смерти Сталина отношение к нам перестало быть негативным. ...Полвека я работал в обжимном цехе № 2 (ныне прокатный цех № 1) и практически все это время был членом цехкома. Возглавлял комиссию по заработной плате и трудовым спорам. В комиссии мы стремились решать трудовые споры, соблюдая законодательство, защищали интересы трудящихся.

Заместитель председателя Совета ветеранов ЧМК Неля Беспалова работала нормировщицей в нескольких цехах. В советский период нормировщик обязательно состоял в цехкоме, возглавляя комиссию по труду и заработной плате. Главное в профсоюзной работе, по ее словам, это терпение, доброжелательность, желание быть полезным людям.

– Как член цехкома, – рассказывает Неля Константиновна, – я постоянно выступала на сменно-встречных собраниях: объясняла, убеждала в необходимости соблюдения законов и положений. Ходила по бригадам и участкам, разбирала с бригадирами и мастерами новые положения об оплате и их внедрение. Разъясняла новичкам их права и обязанности. Особенно нравилось, когда работники цеха обращались по поводу трудоустройства своих детей, родственников. Так зарождались династии, и это было гарантией хорошей работы вновь принятых.

Окончание на стр. 5



Специалист разъясняет

О ПРАВАХ ПОСТРАДАВШИХ НА ОПАСНЫХ ОБЪЕКТАХ

С 1 января 2012 года вступил в силу Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте» (ОСОПО). Документ содержит ряд социально направленных новаций по сравнению с прежними правилами страхования ответственности владельцев опасных производственных объектов (ОПО). По сути, ОСОПО – то же, что и страхование автогражданской ответственности (ОСАГО), только вместо транспортного средства – производственный объект.

Социальная направленность закона об ОСОПО заключается в **гарантированном** получении возмещения за вред, причиненный жизни, здоровью и (или) имуществу потерпевших, в том числе и в связи с нарушением условий их жизнедеятельности. Кроме того, право на возмещение вреда, полученного в результате аварии или инцидента на ОПО, имеют не только третьи лица, но и **работники** страхователя – предприятия, где произошло происшествие.

Следует отметить, что страховым является не каждый несчастный случай, а только тот, который произошел в результате аварии или инцидента.

Страховая сумма может составить от 10 миллионов до 6,5 миллиарда рублей в зависимости от вида объекта и максимально возможного количества потерпевших. Размеры страховых (компенсационных) выплат составляют:

- 2 миллиона рублей – в части возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти каждого потерпевшего (кормильца);
 - не более 25 тысяч рублей – в счет возмещения расходов на погребение каждого потерпевшего;
 - не более 2 миллионов рублей – в части возмещения вреда, причиненного здоровью каждого потерпевшего;
 - не более 200 тысяч рублей – в части возмещения вреда, причиненного в связи с нарушением условий жизнедеятельности каждого потерпевшего;
 - не более 360 тысяч рублей – в части возмещения вреда, причиненного имуществу каждого потерпевшего – физического лица, за исключением вреда, причиненного в связи с нарушением условий жизнедеятельности;
 - не более 500 тысяч рублей – в части возмещения вреда, причиненного имуществу каждого потерпевшего – юридического лица.
- Как должен действовать потерпевший (или его представитель) после аварии на ОПО, чтобы своевременно получить страховую (или компенсационную) выплату?



1. Обратиться в Ростехнадзор, к владельцу ОПО или в Национальный союз страховщиков ответственности (НССО) с запросом об организации, застраховавшей ответственность владельца ОПО, на котором произошла авария.

2. В зависимости от результата запроса определить, на какую выплату претендует потерпевший – страховую или компенсационную. Компенсационные выплаты потерпевшим осуществляются НССО в случае, если страховщик обанкротился или лишен лицензии, а также в случаях, если лицо, ответственное за причиненный вред, неизвестно или договор обязательного страхования отсутствует. Прием заявлений в НССО на получение компенсационных выплат начат с 1 июля 2012 года.

3. Если страховщик неизвестен – сообщить об этом в НССО.

4. Если страховщик известен – сообщить ему о возникновении страхового случая и далее действовать в соответствии с его рекомендациями.

5. Если страховщик известен, а в результате аварии вред причинен имуществу потерпевшего, следует сообщить об этом страховщику в целях проведения осмотра его представителем поврежденного имущества, места причинения вреда и (или) фиксации состояния поврежденного имущества.

Только своевременное выполнение всех этих пунктов избавит работника от недоразумений и затруднений при получении установленным законом № 225-ФЗ выплат. За дополнительными разъяснениями, касающимися действия закона, можно обращаться в техническую инспекцию труда областной организации профсоюза.

Виктор Костромитин,

главный технический инспектор труда обкома ГМПР

Событие

ВСТРЕЧА ПОКОЛЕНИЙ В ТВОРЧЕСКОМ ФОРМАТЕ

Начало на стр. 4

Не обошли воспоминанием годы, когда профсоюзная организация была проводником социалистических идей в трудовых массах – уделяла внимание развитию в коллективе «социалистического отношения к труду», содействовала становлению у трудящихся творческих, новаторских подходов к работе, развивала коллективную ответственность за показатели в производстве.

– Мы жили активной, интересной и полной жизнью. Задора, оптимизма, зажигательных устремлений было с избытком! – говорит Тамара Ивановна Олейник. – Вместе с профкомом мы организовывали немало полезных мероприятий. Нами двигало чувство ответственности, особое непростое восприятие и понимание не только происходящего вокруг, но и своего места в жизни комбината.

Интересно было пообщаться с Александром Николаевичем Савельевым, который был председателем профкома с 1969 по 1976 годы. Он сочинил стихи, посвященные истории профсоюзной жизни комбината и Дню металлурга.

В свою очередь, молодежь подготовила слайд-презентацию и рассказала о своей работе в профкоме, об участии в профсоюзных мероприятиях и о собственных акциях.

– Встреча еще раз доказала, что у нас есть молодые силы, способные решать насущные проблемы в рабочих коллективах, – отметила ветеран Вера Петровна Замурий. – Молодежь не только пытается перенять у нас все, что давало нам возможность вести активную профсоюзную работу, но и готова внедрять новые формы коммуникации, расширять границы общения, реализовывать основные принципы профсоюза.

Общение поколений продолжилось творческими выступлениями. Свои стихи представила молодой инженер деревообрабатывающего цеха Галина Гордеева. Все вместе пели песни, в том числе и самую известную о металлургах – из кинофильма «Весна на Заречной улице». Вечер завершился общим чаепитием. Решено сделать такие встречи традиционными.

Елена Яковлева, профком ЧМК

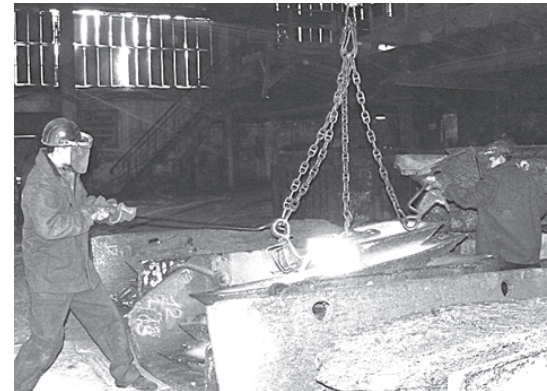
«Металлург» помог

СТО ТЫСЯЧ ЗА МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД

Сто тысяч рублей составил размер компенсации за причиненный моральный вред, которую бывший работник Челябинского электрометаллургического комбината отсудил у работодателя. В этом ему помогли специалисты правового центра «Металлург».

Владимир Ю. много лет проработал на вредном производстве ЧЭМК. Два года назад уволился: полученное на работе тяжелое профессиональное заболевание – силикоз – вынудило искать более легкую работу.

Знакомые подсказали работнику, что, кроме выплат из Фонда социального страхования, он имеет законное право требовать от работодателя денежную компенсацию морального вреда (в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ). Владимир самостоятельно обратился с иском в Калининский районный суд г. Челябинска. Но результата с первого раза добиться не удалось – бывший металлург не смог четко ответить на вопросы судьи, касающиеся характера и степени перенесенных им физических и нравственных страданий (это требуется для определения суммы компенсации, адекватной причиненному моральному вреду, – статья 151 Гражданского кодекса РФ). Суд отложил рассмотрение дела и дал истцу время для более качественной подготовки.



Тогда Владимир, член горно-металлургического профсоюза, обратился за помощью в Челябинский областной комитет ГМПР, где ему оказали помощь юристы правового центра «Металлург». Они помогли грамотно составить текст выступления, найти нужные формулировки и определения.

31 июля состоялось очередное судебное заседание. И на этот раз дело закончилось решением в пользу работника: работодателя обязали выплатить компенсацию морального вреда в размере ста тысяч рублей.

– Представители ответчика – работодателя – согласились с фактом профессионального заболевания, но причинную связь между ним и перенесенными физическими и нравственными страданиями не признавали, – комментирует юрист центра «Металлург» Артем Мещеряков. – А связь наличием работника, главы семьи, по состоянию здоровья был вынужден отказаться от высокооплачиваемой и уважаемой должности старшего мастера и устроился сторожем в детском садике. На производстве Владимир зарабатывал около тридцати тысяч рублей, а на новой работе его заработок составил меньше пяти тысяч. При этом ему требуются средства на регулярное лечение – опять же по причине полученного профессионального заболевания. На этом фоне у него ухудшилось общее физическое и психологическое состояние. Поэтому решение судьи обязать работодателя выплатить компенсацию и ее размер – совершенно справедливы.

Радует, как отметил Артем Мещеряков, и тот факт, что суммы денежных компенсаций, присуждаемых сегодня по аналогичным делам, по сравнению с прошлыми годами на порядок выросли: идет положительная переоценка человеческой личности, ее переживания и страданий. Поэтому совет всем работникам, оказавшимся в похожей ситуации, – не дарить свое здоровье работодателю, а добиваться достойного материального возмещения. Тем более что срок исковой давности по таким делам не установлен.

Владимир Широков

ПРИЧУДЛИВАЯ СКАЗКА ЦВЕТОВ

Однообразные коробки зданий цехов, серые заводские окна, а за ними – причудливая сказка цветов – пышные георгины и аккуратные бархатцы, нежные петунии и яркие маки... На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе «ММК-Метиз» завершился первый этап смотра-конкурса «Цветущий завод», организованного профсоюзным комитетом ОАО «ММК-Метиз», на лучшее благоустройство и озеленение территории предприятия. Комиссия профкома завершила обход подразделений завода и осмотр прилегающей территории цехов, на которых находятся клумбы и цветники.

Нынешнее аномально жаркое лето не лучшим образом повлияло на состояние газонов и клумб. Тем заметнее было, что там, где за цветами ухаживают добросовестно, не жалея времени и сил на полив, борьбу с сорняками, хорошие результаты видны сразу. Цветы щедро откликаются на заботу о них. Яркие бутоны, живые изгороди из зелени, аккуратные газоны радуют глаз работников завода, проходящих мимо.

При проверке территорий, в соответствии с положением о конкурсе, комиссия обращала внимание на оригинальность, эстетическое оформление цветников и клумб, подбор цветочных культур, оформление газонов, дизайн, новаторство в оформлении, изобретательность, чистоту и порядок.

На поощрение победителей смотра-конкурса, окончательные итоги которого будут подводиться в сентябре, традиционно выделяются средства из профсоюзного бюджета.

Но уже сейчас можно отметить самых заботливых, самых изобретательных «хозяев» этих живописных рукотворных уголков природы. Это калибровочный, калибровочно-прессовый, сталепроволочно-канатный и инструментальный цеха, а также цеха ленты холодного проката, подготовки производства, энергоцех, центральная лаборатория метрологии и отдел технического контроля.



Юрий Сизоненко, профком «ММК-Метиз»



МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА сегодня

ОГОНЬ НАДЕЖДЫ НА ГОРЕ ШИХАН

Не первый месяц ОАО «Уфалейникель» переживает экономический кризис. Очередное, резкое падение цен на никель на Лондонской бирже металлов ощутимо сказалось на себестоимости продукции градообразующего предприятия, вызвало дефицит оборотных средств и трудности с оплатой кредитов. С 21 тысячи рублей до 16–17 тысяч с мая на заводе упала средняя заработная плата, начался отток кадров. Сегодня руководство Уфалейникеля совместно с профсоюзным комитетом активно ищет пути выхода из ситуации, но изменений к лучшему пока нет. Молодежь Челябинской областной организации ГМПР не осталась в стороне от проблем уфалейских металлургов и решила привлечь к ним внимание общественности и властей.

«Уфалейникель» является третьим по величине российским производителем никеля. Мощности предприятия позволяют выпускать до 15000 тонн никеля в год», – говорится в одном из Интернет-источников. А вот о том, какие на этом предприятии работают люди, в Интернете ничего не сказано. В июльские выходные около ста работников, равнодушных к проблемам других людей, приехали в Верхний Уфалей, чтобы познакомиться с теми, кто так радует за свое предприятие. На концерт в поддержку металлургов Уфалейникеля «Зажги огонь надежды» приехали представители молодежи 13 горных и металлургических предприятий – жители Магнитогорска, Аши, Сатки, Бакала и Челябинска.

Отработав смены, ребята сели в машины и организованными колоннами, с лозунгами, двинулись в путь.

– Никто толком не знал дороги, часто приходилось ждать тех, кто отстал от колонны. В городах, которые проезжали, автомобили сигнализировали нам, а прохожие спрашивали, чем поддержать работников Уфалейникеля, – вспоминает Вадим Хажиев (комбинат Магнетит).

На место ребята приехали уже далеко за полночь, уставшие и сонные, но даже это не помешало им проявлять солидарность – наперебой помогать друг другу устанавливать палатки.

«Я сделал бы все возможное, чтобы получить поддержку на городском, областном и федеральном уровнях», «Я привлек бы к проблеме внимание общественности, СМИ и властей» – таковы самые популярные решения, предложенные участниками группы областной организации ГМПР «В контакте» (vk.com/gmpr74) в опроснике по проблеме Уфалейникеля. Приглашаем всех неравнодушных принять участие в опросе (http://vk.com/topic-22469702_27193579).

Утром – восхождение на местную высотку – гору Шихан. Горные вершины сами по себе всегда символичны. Они словно цель, к которой идут все вместе. Огромные валуны и скатывающиеся из-под ног камни – опасность, которую можно преодолеть только сплотившись. А растянувшись вдоль лесных тропинок люди, держащиеся за руки, – нервущая цепь – самое точное олицетворение профсоюза.



После восхождения – сбор лагеря, уборка прибрежной зоны живописнейшего и невероятно теплого озера Аракуль. Массовый субботник с шутками, песнями и необычными находками.

Посещение музея, который наверняка есть в каждом небольшом городке, внесло ту самую недостающую частичку понимания, почему уфалейцы так болеют душой за свое производство, так крепко держатся за свой завод и дорожат своей землей.

А субботним вечером – концерт. Слова из песни, открывавшей его, как ничто другое характеризуют атмосферу, воцарившуюся в импровизированном концертном зале:

Как сказал уже давно поэт один,
Счастье – не когда один за всех, а все как один!
А ты не веришь в профсоюз? Нет, ты не веришь в себя!
Ведь профсоюз это ОН, это ТЫ, это Я!

Рэперы ЧЭМК, «начитавшие» свои тексты о работе на заводе, зажгли зал, талантливый молодой работник с Челябинского цинкового завода повеселил публику и разрядил обстановку, история, представленная ребятами с Магнетита, рассказывающая о чувствах каждого работника Уфалейникеля, пустила по спинам холодные мурашки, ну а ведущий затмил искрометностью самого Ивана Урганта!

В Интернет-источнике сказано о мощности и величине предприятия. Но не написано самого главного – о людях Уфалейникеля. А ведь любовь и тепло, которые они вкладывают в свое дело, – бесценны.

ЧТО ДЕЛАТЬ РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ?

Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР:

– Я не могу дать совет в общем, ведь для каждого работника он будет разным: для кого-то – покинуть город в поисках новой работы, для кого-то – продолжать кричать о своей беде во все инстанции при помощи СМИ, для кого-то – совсем ничего не делать... Но нужно понимать, что просто взять и заставить кого-то решить все проблемы нельзя. Нужно конкретное требование: создать новые рабочие места, дать людям возможность зарабатывать. Даже когда в городах случается ЧС – снимают мэров, наказывают власть имущих, тогда почему тех, кто позволяет из-за проблем на предприятиях процветающим городам превращаться в города-призраки, так же не призвать к ответственности за судьбу своих жителей? Нужно выходить с просьбами и предложениями на федеральный уровень, ведь программу развития моногородов никто не отменял.

Юрий Горанов, председатель Челябинского обкома ГМПР:

– Концерт в поддержку работников Уфалейникеля, организованный молодежью области, – ни что иное как проросший росток того семени, что мы посадили в сердца молодых активистов. Однако конъюнктура международного рынка цветных металлов нестабильна, и влиять каким-либо образом на нее мы не можем. А вот на месте влиять на процессы в самом городе и на предприятии – должны. Задача Уфалейникеля сейчас переучить имеющиеся кадры, создать новые рабочие места, развить производство, внедрять в жизнь инвестиционные проекты, сделать все, чтобы город и его жители, предприятие и его работники были защищены от нестабильности.

Максим Шавалеев, председатель профкома Уфалейникеля:

– Ребята, приехавшие на концерт со всех уголков области, конечно, не привезли с собой мешки с деньгами, не снизили цены на кокс... Но поддержка с их стороны была просто колоссальная! Я считаю, что сегодня нашему предприятию нужна помощь на городском, областном и федеральном уровне. Сегодня уже есть некоторые продвижения, с администрацией идет разговор о снижении тарифов на железнодорожные перевозки. Надеюсь, что это не последнее решение в пользу работников.

Анна Белова, председатель профкома Бакальского рудоуправления:

– Сегодня в трехсторонней работе государства, бизнеса и профсоюзов все больше внимания уделяется бизнесу и получению прибыли. Единственным звеном, на котором работодатель экономит, становятся работники. Что нужно делать? Листать Трудовой кодекс, коллективный договор, искать зацепки, чтобы вступить в коллективный трудовой спор. И добиться положительного решения по проблемам работников.

Подготовила Юлия Миннианова



ИЗ ЛЮБОЙ СИТУАЦИИ ЕСТЬ ВЫХОД!

Говорят участники акции

Владимир Ревенку, обком ГМПР:

– Спасибо уфалейским ребятам за отличный прием. Сатка, Бакал, Магнитогорск – нет слов: проделать такой путь за свои кровные; мне кажется, это подвиг!.. Машины с надписями – колонны из Сатки, Карабаша, Миасса, Кыштыма, Уфалея – привлекали внимание прохожих. То, что мы еще обсуждаем, вы уже выразили и написали!.. Челябинский цинковый: говорят, у вас нет активной молодежи – неправда! Такого сплоченного коллектива я не видел давно! Разве что ребята с ЧМК и Магнетита могут с вами сравниться... Концерт – отличный, талантами наша земля не оскудеет никогда!.. По поводу организации всего мероприятия: надо более тщательно подходить к подбору участников и быть терпимее друг к другу. А в целом у меня есть ощущение большого шага вперед и удовлетворение от проведенной акции. Всем спасибо!



Александр Маркин, «ММК–Метиз»:

– Ребята из Уфалея, вы – самые гостеприимные! Надеюсь, что после этого мероприятия ваша и без того дружная команда станет еще больше и сплоченнее и вместе вы свернете горы! Ну а мы, по традиции, вас в этом поддержим!

Елена Кистанова, ММК:

– Получила массу позитива от знакомства с такими интересными, активными людьми. Все очень дружные, сплоченные, и это радует вдвойне! Организаторы – молодцы!

Андрей Михайлов, Уфалейникель (председатель совета молодежи первички):

– Мы увидели много хороших, позитивных ребят, приехавших в наш город с готовностью поддержать. Но несколько огорчили сами уфалейцы, в том числе молодежь завода, многие из которых сидят и ждут, когда проблема решится сама собой. Огромное спасибо всем творческим коллективам – ваши выступления несли тепло в души! Совет молодежи Уфалейникеля показал свою сплоченность, и это сейчас главное для нас!

Мария Кабирова, Уфалейникель (зампредседателя совета молодежи первички):

– Мероприятие в таком формате, с таким количеством участников у нас проходило впервые. От совета молодежи и лично от себя хочу выразить всем ребятам огромную благодарность за приезд и поддержку, а организаторам – за проведение. Поддержка была очень нужна нам. Несмотря на большое расстояние, все приехали – такие веселые, интересные, общительные, позитивные, талантливые! Просто сочувствие на расстоянии – это не то. А вот зажженные ночью свечи, разговоры у костра о том, какие меры принимаются на других предприятиях, концерт, где взявшись за руки все подпевали песни, – совсем другое. Чувство, что мы не одиноки и из любой ситуации есть выход, – стоит дорогого! Что делать дальше, мы пока не решили, но точно знаем, что отстаивать свои права на достойный труд будем не в одиночку.

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

МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗЫ

УРАЛ – ТЕРРИТОРИЯ РАЗВИТИЯ-2012

Так назывался форум молодежи Уральского федерального округа, проходивший с 6 по 10 августа. В нем приняли участие около 300 молодых перспективных представителей студенчества, работающей молодежи из разных сфер деятельности.



Местом проведения стал палаточный лагерь на берегу реки Пышма около села Знаменское Сухоложского района Свердловской области. Сюда съехались делегации Курганской, Свердловской, Тюменской, Челябинской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

В составе челябинской делегации из 73 человек – 9 представляли актив работающей молодежи. Среди них – Ирина

Соболева, ведущий специалист орготдела Федерации профсоюзов области, Владимир Нечаев – специалист орготдела обкома ГМПР, а также представители автомобильного завода «Урал», ЧКПЗ, ЧМК, завода «Полет», «ММК-МЕТИЗа», Челябинского металлургического колледжа.

Цель форума – выявление социально-активной, талантливой молодежи, содействие в организации сотрудничества между представителями молодежных активистов субъектов Уральского федерального округа.

В течение двух дней проходили лекции, мастер-классы, деловые игры, тренинги по площадкам, спортивные соревнования. На третий день состоялась защита проектов по территориям. Челябинская делегация защищала три проекта – «Спецшколы для детей с ограниченными возможностями», «Наш край привлекателен для туристов», «Доступное жилье».

Тема доступного жилья для молодежи была обозначена участниками форума, об этом говорили представители всех делегаций, – отмечает Владимир Нечаев (на снимке справа), защищавший проект. – Мы поделились опытом областной организации ГМПР, которая стремится привлечь внимание к этой актуальной для молодежи теме на различных уровнях. В Челябинске неоднократно проходили акции под таким лозунгом. Молодежный форум – хорошая площадка для того, чтобы инициировать разработку и принятие областной программы «Доступное жилье для молодых».

Владимир Нечаев обратил внимание также на проект «Спецшколы для детей с ограниченными возможностями».



ми», который защищала Ксения Слащева. Челябинская делегация привезла на форум молодых людей с ограниченными возможностями. У них такие же проблемы, как и у студентов и работающей молодежи, говорит Владимир.

Своими впечатлениями о форуме поделилась Ирина Соболева:

– Мероприятие прошло на достойном уровне, организаторы постоянно держали обратную связь с участниками и оперативно реагировали на все предложения и обращения. Важно было то, что мы познакомимся с различными молодежными организациями, поделились опытом и думаем, будем сотрудничать.

Все участники получили сертификаты об окончании обучения в рамках названных образовательных программ форума, челябинская делегация привезла дипломы за 1 место в Олимпиаде, а команда актива работающей молодежи – еще и за 1 место в соревнованиях по футболу и волейболу.

Ирина Митрошина

НОВОСТИ ОБКОМА

ТРУДОВОЙ ДЕСАНТ

Учащиеся школы №2 поселка Октябрьский в летние каникулы трудились в ОАО «Птицефабрика Челябинская».

Тридцать мальчишек и девчонков в возрасте от 15 до 17 лет отработали 17 смен, по четыре часа в день, в яйцесортировочном цехе. Прежде чем приступить к своим обязанностям ребята прошли инструктаж о соблюдении трудовой и технологической дисциплины, познакомились с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми обязанностями.

Трудовой отряд участвовал в благоустройстве и озеленении территории предприятия, ребята клеили коробки для упаковки яиц, выполняли другие важные и нужные для птицефабрики работы.

По словам школьников, они очень довольны своим участием в трудовом процессе фабрики, благодарны предоставленной возможности приобрести производственный опыт и получить свою первую зарплату. С немалым удовольствием они посещали столовую на предприятии, где для них было организовано вкусное питание после рабочей смены. Здесь позаботились и о досуге – в распоряжение трудового отряда были выделены две комнаты отдыха и игровая зона.

Завершение трудовой смены проходило в торжественной обстановке. Генеральный директор предприятия поблагодарил ребят за ответственный, добросовестный труд и вручил каждому благодарственное письмо и подарок.

С напутственными пожеланиями и приглашением после получения специальности прийти работать на птицефабрику к школьникам обратились представители профсоюзного комитета. Ведь двери Челябинской птицефабрики всегда открыты для молодых, трудолюбивых, инициативных и энергичных.

С.В.Тихонова, начальник яйцесортировочного цеха
ОАО «Птицефабрика Челябинская»



ПОБЕДИЛА ДРУЖБА

Областная организация профсоюза работников АПК организовала турнир по пляжному волейболу среди студентов.



Организаторы, формирование у студентов понятия здорового образа жизни, позитивных жизненных установок, привлечение молодежи к регулярным занятиям физической культурой и спортом, повышение уровня физической подготовленности и спортивного мастерства. И такие мероприятия проводятся регулярно.

По итогам игры не было победителей и проигравших. Общим голосованием решено, что победила дружба. Каждому из участников соревнований вручены подарки, а игрокам команды студентов из Троицка подарен мяч с подписями игроков принимающей стороны.

ЗАВОДСКАЯ МОЛОДЕЖЬ ВЕРНУЛАСЬ С БАЙКАЛА

Молодые специалисты ООО «ЧТЗ-УРАЛТРАК» приняли участие во втором международном молодежном форуме «Инженеры будущего-2012». Это событие проходило на берегу озера Байкал. Ребята поделились своими впечатлениями о поездке.

Форум, в котором заводчане участвовали уже во второй раз, собрал около полутора тысяч специалистов из разных стран и городов нашей страны. На берегу озера Байкал был разбит палаточный городок. Дни участников были расписаны буквально по минутам: с утра зарядка и завтрак, потом обучение, после обеденного перерыва – вновь за парты. Затем начинались культурно-массовые мероприятия, параллельно работали дополнительные образовательные сервисы. Обучающих площадок было несколько, у каждой свое направление работы.

– К примеру, на профсоюзной мы прослушали лекции по тайм-менеджменту, личностному росту, – рассказала председатель совета молодежи Елена Мельникова. – Учились вести переговоры, принимали участие в деловых играх.

На инженерной площадке также проходило много интересных и полезных семинаров, тренингов, лекций. Инженер-конструктор конструкторского центра дорожно-строительных машин Иван Нехорошков изучал программу ТРИЗ (теория и решение изобретательских задач).

– Преподаватели из Москвы на конкретных примерах показывали нам, как перевести проблемные задачи высокого уровня на более низкий, – поделился он. – Вместо перебора вариантов ТРИЗ предлагает мыслительные действия, опирающиеся на знание законов развития технических идей. Планирую и дальше самостоятельно изучать эту программу.

Впечатлений у ребят предостаточно – ведь столько ярких событий прошло. К примеру, начальнику участка сварки и мехобработки цеха корпусов и тележек Сергею Драпиковскому запомнилась презентация немецких станков.

– Процесс механической обработки деталей на них значительно ускорен, – рассказал он. – Таким образом, производительность увеличивается в разы. Хотелось бы, чтобы и на ЧТЗ появилось такое оборудование, уверен, оно быстро оправдало бы себя.

Иван Нехорошков вспоминает экскурсию на Иркутский авиационный завод.

– В течение последних полутора лет на предприятии полным ходом идет техническое перевооружение: приобретено новое оборудование, внедряются принципы бережливого производства.

Елена Мельникова добавляет, что в каждом цехе есть фотографии «до» и «после» активации этой программы. Их сравнение просто ошеломляет:

– Везде чистота и порядок, у сотрудников новая и красивая форма, – говорит она. – Есть паспорта цеха с фотографиями начальника, механика, энергетика, поэтому их можно сразу узнать. Наверное, самым увлекательным событием стал конкурс «Я – машиностроитель».

– Из подручных материалов необходимо было создать автомобиль, который мог бы не только ездить, но и поворачивать, тормозить, – вспоминает начальник ремонтно-инструментального участка дивизиона инженерной техники Дмитрий Сургучев. – Отмечу, что мы единственные, кто сделали тормоза не ручными, а ножными.

В вечернее время заводчане посещали дополнительные образовательные сервисы, а также участвовали в спортивных состязаниях – стреляли из лука, тянули канат, играли в теннис.

– Такие встречи необходимы, – говорит Елена Мельникова. – Ведь у нас так редко проходят мероприятия для рабочей молодежи. Появилась идея проводить форум сразу в нескольких регионах, в этом случае охват получится еще больше. Побывав там, у нас тоже появилось много идей. Одна из них – в ближайшее время планируем провести тренинг по тайм-менеджменту. Ведь полученными знаниями нужно делиться, передавать опыт другим.

Наталья Арефьева, по материалам газеты «Челябинский трактор»





ИНФОРМАЦИОННЫЙ СТЕНД ТРУДОВОЙ ДОГОВОР



СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Гражданин становится работником, заключив трудовой договор на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенной организации, предприятия, учреждения (в том числе акционерного общества, производственного кооператива, индивидуального предпринимателя и т.д.).

Обе стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны трудового договора. Закон установил некоторые ограничения для работодателя, обязывая его принять по квоте инвалида или приглашенного в порядке перевода от другого работодателя, а также запрещая (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу и дискриминацию при приеме, т.е. какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам.

По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором организации. С заключением трудового договора на его стороны распространяется действие иных актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Поскольку трудовой договор носит личный характер, то он охраняет данного работника, его здоровье, честь и достоинство.



**КАК ЖЕ ПРАВИЛЬНО
ОФОРМИТЬ ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ, КАКИЕ
ПРАВИЛА ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ К
РАБОТНИКУ И РАБОТОДАТЕЛЮ
НА СТАДИИ ПОДПИСАНИЯ
ДОГОВОРА?**

По общему правилу работодатель имеет право заключать трудовой договор только с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Однако этой же статьей предусмотрены три исключения, которые при соответствующих обстоятельствах допускают заключение трудового договора с лицами, не достигшими 16-летнего возраста:

1. В случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет;
2. С согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы;
3. В организациях кинематографии, театрах, цирках возможно заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и исполнении произведений.

В соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, а работодатель скрепляет его печатью (за исключением работодателя – физического лица). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой с отметкой о том, что работник получил свой экземпляр, хранится у работодателя.

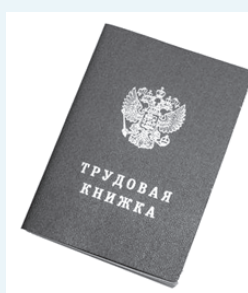
Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Если фактически гражданин допущен к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) без надлежащего оформления отношений, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу документально оформлен.

ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При приеме на работу гражданин должен предъявить документы, указанные в ст. 65 ТК РФ. Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются). Работодателю следует учесть, что все документы, за исключением трудовой книжки, должны быть возвращены работнику.

Работник обязан предоставить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением лиц, поступающих на работу впервые (если они не имеют его);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальной подготовки. Например, при приеме водителя, машиниста – права на вождение определенного типа машины, локомотива;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования для отдельных категорий работников.

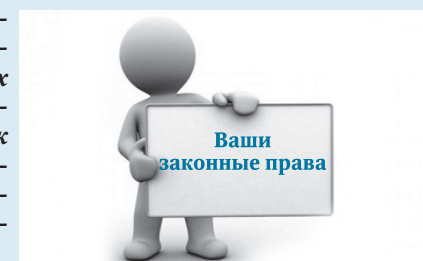


В отдельных случаях в соответствии с законодательством работодатель вправе потребовать дополнительные документы. Так, например, при поступлении на работу лица, не достигшего 17 лет, а также на работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, детские учреждения и организации общественного питания обязательно прохождение предварительного медицинского осмотра, инвалиду необходимо предъявить медицинское заключение и индивидуальную программу реабилитации, при поступлении лица на государственную гражданскую службу – сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Все записи о причинах (основаниях) увольнения в трудовой книжке должны точно соответствовать формулировке законодательства с указанием пункта и статьи ТК РФ или федерального закона. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить нового работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами (Положение об оплате труда, Правила техники безопасности и производственной санитарии и т.д.), коллективным договором, с поручаемой ему работой, условиями труда, разъяснить его права и обязанности.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить (ст. 70 ТК РФ) установление испытательного срока до 3 месяцев. Для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом. В срок испытания не засчитываются периоды болезни и другое время, когда работник фактически отсутствовал на работе.



Срок испытания фиксируется в трудовом договоре, а при отсутствии такой записи считается, что работник принят без испытания. При отрицательных результатах испытания работодатель имеет право уволить работника. Уволенный по результатам испытания может оспорить это увольнение в суде.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, без каких либо изъятий и ограничений, в том числе и по оплате труда, привлечению к дисциплинарной ответственности.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам.

Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Дискриминацию надо отличать от дифференциации трудового законодательства, устанавливающей трудовые льготы или ограничения для определенных категорий работников (подростков, инвалидов, женщин) или работающих в определенных условиях труда. Так, при отказе в приеме на работу беременной женщины или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, работодатель обязан сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде.

Трудовое законодательство устанавливает ряд случаев, когда работодатель обязан возобновить ранее существовавшие трудовые отношения с работником:

- по просьбе работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним мест по истечении срока договора, если нет сокращения штата или численности работников, новый договор может быть заключен как на новый срок, так и на неопределенный;
- предоставление работникам, избранным на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборной работы прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) с согласия работника;
- другие случаи, предусмотренные законодательством.