

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПРОФКОМА



В ОАО «Трубодеталь» (Челябинск) создана комиссия по трудовым спорам. Ее первое организационное собрание состоялось 22 июля. На нем были определены состав и функциональные обязанности членов комиссии, оформлен порядок подачи заявлений по возникающим в коллективе спорным вопросам. Инициатор создания нового органа – профсоюзный комитет завода.

Несколько лет назад на предприятии уже действовала аналогичная комиссия, но в 2007 году была упразднена. В последнее время на заводе возникло несколько трудовых споров, по которым весной этого года профсоюзный комитет был вынужден неоднократно обращаться в трудовую инспекцию. Многие из них, как отметил председатель профкома Егор Цибульский, можно было решить через КТС. Это и послужило поводом для создания комиссии. В апреле профком обратился с соответствующим предложением к руководству завода, позднее разработал и согласовал положение по трудовым спорам, где расписаны компетенция и порядок работы КТС.

– Конечно, все вопросы, связанные с трудовыми спорами, можно решать через профком, как это делается сейчас, – комментирует Егор Цибульский. – Какие-то моменты можно оспаривать через трудовую инспекцию или суд. Но гораздо проще и быстрее всё урегулировать внутри коллектива, на первичном уровне, при помощи такой комиссии, в которой присутствуют представители и работодателя, и работника. Когда правовые инспекторы областного комитета ГМПР приезжают на наше предприятие с проверками, они всегда рекомендуют организовать комиссию по трудовым спорам. Такую же рекомендацию в свое время нам дал президиум обкома. Не важно, часто работники туда будут обращаться или нет, комиссия должна существовать и действовать, потому что это один из механизмов решения спорных вопросов в оперативном порядке.

– Главная цель комиссии по трудовым спорам – обеспечение эффективности раз-



решения индивидуальных трудовых споров, возникающих в ОАО «Трубодеталь», – объясняет начальник отдела по кадровому учету, подбору и развитию персонала «Трубодетали» Ольга Климова. – Ведь всем понятно, что как бы ни была лояльна компания к своему персоналу, это не исключает вероятности возникновения трудового

спора. Безусловно, любой конфликт можно разрешить в судебном порядке, но это не выгодно ни работнику, ни работодателю. Слишком много времени и сил занимают судебные разборы. Один из вариантов разрешения возникающих трудовых споров – это создание специальной комиссии.

В составе комиссии 10 человек, из них

пятеро – со стороны работников, в том числе два члена профкома (все пять избраны на заседании профкома). Председатель – директор по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам Николай Яковлев. Комиссия собирается по мере поступления от работников заявлений.

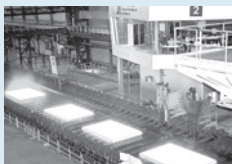
Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор



МАГНИТКА СНИЖАЕТ ЭНЕРГОРАСХОДЫ

На Магнитогорском металлургическом комбинате подведены итоги выполнения мероприятий по снижению расходов энергоресурсов в подразделениях комбината и обществах Группы ОАО «ММК» в 1-м полугодии 2013 года.

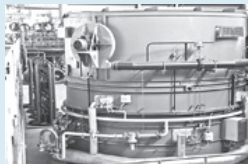


Для повышения энергоэффективности комбината была утверждена программа специальных мероприятий, направленных на экономию электроэнергии, топлива, пожарно-питьевой и технической воды, тепловой энергии, а также продуктов разделения воздуха. В результате предпринятых в первом полугодии мер, в том числе замены энергоемкого оборудования и оптимизации работы агрегатов, экономия только электроэнергии в годовом выражении составит порядка 3,7 миллиона киловатт в час на общую сумму свыше 9 миллионов рублей.

Суммарный эффект от реализованных в 1-м полугодии мероприятий по снижению энергоресурсов составит в расчете на год около 23,7 миллиона рублей. Помимо этого, экономия энергоресурсов имеет серьезную экологическую составляющую, позволяя экономить природные ресурсы и снижать техногенное воздействие на окружающую среду. Реализуемая ММК политика получила высокую оценку экспертов – недавно компания в очередной раз стала победителем отраслевого конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности» в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение».

ДЕСЯТИМИЛЛИОННАЯ ТОННА ПРОДУКЦИИ

На Магнитогорском метизнокалибровочном заводе «ММК-МЕТИЗ» выпущена 10-миллионная тонна крепежа с момента появления метизного производства Магнитки.



По случаю выпуска юбилейной тонны в калибровочно-прессовом цехе завода, специализирующемся на выпуске железнодорожного крепежа и крепежа общего машиностроительного назначения, состоялся торжественный митинг. В нем приняли участие директор ОАО «ММК-МЕТИЗ» С. Ушаков, зам главы города В. Ушаков, председатель городского собрания депутатов А. Морозов, председатель профкома предприятия А. Солоцкий. Приятным моментом стало вручение директором «ММК-Метиз» пяти лучшим рабочим цеха Почетных лент, символизирующих юбилейный выпуск.

Крепежные изделия занимают важное место среди продукции «ММК-Метиз». Крепежное производство на предприятии организовано с 1942 года. Сегодня передовая технология и высокопроизводительное оборудование позволяют получать крепежные изделия с высоким классом прочности и достойного качества. Их линейка насчитывает сотни наименований и типоразмеров и ежегодно расширяется в соответствии с требованиями рынка и потребителей. Крепежники завода вносят большой вклад в стабильную работу предприятия, укрепление его деловой репутации как ответственного производителя и надежного партнера.

НА ЧМК ВЫБРАЛИ ЛУЧШИХ

На Челябинском металлургическом комбинате прошел конкурс профмастерства «Лучший молодой оператор машины непрерывного литья заготовок».



Такой конкурс прошел на ЧМК впервые. Его проведение связано со строительством на предприятии за последние 10 лет нескольких современных машин непрерывного литья заготовок, в результате чего престиж оператора МНЛЗ значительно повысился. Именно от умений и знаний этих специалистов зависит качество разливаемого металла. В конкурсе приняли участие 25 представителей в возрасте до 30 лет из кислородно-конвертерного цеха и электросталеплавильного цеха № 6.

Конкурс состоял из теоретических вопросов, сформулированных отдельно для операторов, работающих на слывовых машинах в ЭСПЦ № 6 и на сортовых машинах в ККЦ. Задания касались устройства оборудования, технологии процесса разлива, техники безопасности, а также системы обеспечения качества.

Призовые места заняли работники ЭСПЦ № 6. Первым стал П. Насонов, вторым – С. Щетинин, третьим – Е. Артемьев. В номинации «Опыт и профессионализм» победили операторы МНЛЗ из ККЦ – М. Гатиятуллин и В. Иванников. В номинации «Молодость и перспектива» – В. Галимьянов, в номинации «Настойчивость и профессионализм» – Р. Шамгулов. Они также являются рабочими ККЦ.

«Урал-пресс-информ»

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПРОФКОМА

Начало на стр. 3

Вопросы образования и компетенции КТС, порядок рассмотрения в них индивидуальных трудовых споров и прочие вопросы, связанные с деятельностью КТС, изложены в Трудовом кодексе РФ (ст. 382–390). КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя (ст. 384 ТК РФ). Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385). КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления (ст. 387). КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388).

На сегодняшний день комиссии по трудовым спорам действуют на большинстве горных и металлургических предприятий Челябинской области.

Еще одна реализованная инициатива профсоюзного комитета «Трубодегали» – введение дополнительных регламентированных перерывов на рабочих местах в жаркую погоду. Соответствующие изменения внесены работодателем в правила внутреннего трудового распорядка. Если, по данным Гидрометецентра области, температура воздуха на улице прогнозируется от 28°C, работники первой смены основного производства получают право на дополнительный отдых. От трех до пяти 15- и 20-минутных перерывов в смену предоставляются металлургам в зависимости от профессии и режима работы. Нововведение действует с 1 июля 2013 года. Основанием для него послужили требования действующих СанПиН («Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»). Таким образом «Трубодегаль» стала первым предприятием горно-металлургического комплекса области, которое официально ввело дополнительное время отдыха во время жары.

Алексей Лаптев

Официально

ЖЕНЩИНЫ-МЕТАЛЛУРГИ СОБРАЛИСЬ В ПРИБАЙКАЛЬЕ

В Иркутске с 6 по 8 августа прошло расширенное заседание комиссии Центрального совета ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин.

Во встрече приняли участие 26 представительниц 21 предприятия из 14 субъектов РФ. Челябинскую область представляли председатель профкома ЦЛК Магнитогорского меткомбината **Елена Смолина**, зав орготделом профкома ЧМК **Галина Бронникова** и зам председателя профкома ЗМЗ **Светлана Гусева**. Вела заседание **Светлана Боева**, заместитель председателя ГМПР.

Участник приветствовал председатель Иркутского обкома **Михаил Воробьев**. Он рассказал о деятельности областной организации ГМПР, объединяющей 9 первичек, 12,6 тысячи работников (72,6 процента от общего количества работающих на предприятиях ГК области), в том числе 20,6 процента женщин. В следующем году областная организация отметит 40-летний юбилей.

Комиссия обсудила итоги выполнения Отраслевого тарифного соглашения и его раздела «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями» за 2012 год, а также ситуацию в горно-металлургическом комплексе в свете подготовки к предстоящим тарифным



переговорам. Одна из выработанных в ходе разговора рекомендаций – избегать размытых, неконкретных формулировок в ОТС: неопределенность в их звучании лишает отраслевые нормативы силы и позволяет работодателям «проводить» аналогичные формулировки в коллективных договорах.

В формате круглого стола состоялся обмен мнениями по перспективам расширения соцгарантий для работающих женщин посредством включения специальных разделов и пунктов в колдоговоры, обсуждены вопросы совершенствования работы женских комиссий профкомов и территориальных органов ГМПР.

Участницы ознакомились с опытом работы женских орга-



низаций ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» (Западно-Сибирский меткомбинат), о котором рассказала **Валентина Малофеева**, директор производственно-оздоровительного центра ЗСМК, председатель женсовета ЗСМК. С информацией о работе с женщинами Свердловской областной организации ГМПР выступила зам председателя профкома Северского трубного завода **Надежда Вахрушева**. Обсуждена работа женсовета профорганизации ОАО «Братский алюминиевый завод», опытом поделилась **Елена Киселева**, председатель профкома дирекции БАЗ по анодному производству.

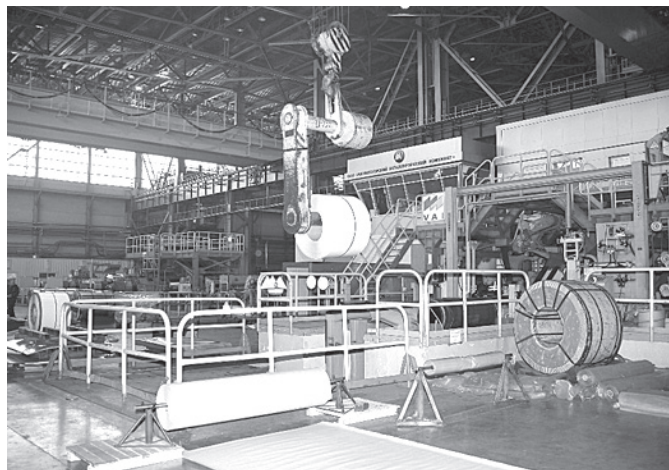
В рамках встречи члены комиссии посетили филиал ОАО «СУАЛ» – Иркутский алюминиевый завод, встретились с профактивом и руководством предприятия, познакомились с условиями труда.

– Поездка получилась насыщенной, полезной, особенно в плане обмена опытом, – делится впечатлениями **Галина Бронникова** (ЧМК). – Хочу отметить опыт Северского трубного: они сейчас чуть ли не единственные в отрасли, кто строит жилье для семей работников. Другой социальный бонус завода – хорошие стимулирующие выплаты молодым мамам: 6 тысяч рублей на рождение первого ребенка, 10 тысяч – на второго и последующих, плюс приличные доплаты по уходу за ребенком до 3 лет. А на Учалинском ГОКе выплата на рождение еще больше – 12 тысяч рублей. Я не знаю, где еще в отрасли по колдоговору выплачивают такие суммы! И еще несколько интересных моментов по другим предприятиям: Первоуральский новотрубный – за каждую смену, по колдоговору, беременная работница получает 100 рублей на дополнительное питание; ЗАО «Базэл Цемент Пикалево» (Ленинградская область) – ежемесячные выплаты по 500 рублей беременным на приобретение медикаментов и витаминов; БАЗ – опыт семейных выездов на загородную заводскую базу: с детьми работают педагоги и аниматоры, а для мам проводится обучение. Хороший диалог получился во время посещения Иркутского алюминиевого завода. Комиссия по работе с женщинами предприятия – молодая, и они с интересом слушали об опыте других – соцзащите женщин и беременных работниц, дополнительных льготах, проблеме детсадов, оздоровлении. И в завершение хочется поблагодарить организаторов за высокий организационный уровень встречи и гостеприимство принимающей стороны.

Цифры и факты

ЭКОНОМИКА В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

В 1-м полугодии 2013 года объемы производства на предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области по сравнению с тем же периодом прошлого года хоть и не намного, но сократились. Об этом сообщает газета «Южноуральская панорама». На 2 процента снизились объемы выпуска чугуна, на 2,8 процента – стали, на 3,2 процента – готового проката черных металлов. Общий спад металлургического производства и производства готовых металлических изделий составил 1,2 процента.



На 0,2 процента за шесть месяцев снизил объемы производства **ММК**, на 3,5 процента – **ЧМК**. Причина – проведение плановых мероприятий по ремонту оборудования, уменьшение платежеспособного спроса, а также снижение деловой и инвестиционной активности крупных заказчиков металлургической продукции. Из-за падения цен на мировом рынке и сокращения экспорта на металлопродукцию значительно сокра-

тил объемы **Ашинский металлургический завод** – на 17,1 процента. Несмотря на снижение объема выпуска стальных труб на **ЧТПЗ** (на 6,6 процента), предприятие планирует увеличение показателей за счет запуска цеха по производству горячекатаных бесшовных труб, а также поставок продукции для строительства газопровода «Сила Сибири».

А вот предприятия-«цветники» на фоне общего спада показывают положительную динамику: на 23,5 процента в области увеличен выпуск никеля, на 8,3 процента – меди, на 4,9 процента – цинка. Это связано со стабилизацией цен на Лондонской бирже цветных металлов.

Выросла и добыча металлических руд – на 11,5 процента (при общем спаде добычи прочих полезных ископаемых). Соответственно, увеличились объемы добывающих производств горнорудных предприятий, среди них **Бакальское рудоуправление**, **Александринская горнорудная компания**. В БРУ как раз в начале этого года введена в эксплуатацию дробильно-обогащительная фабрика – современное высокоэффективное производство по переработке и обогащению железной руды, полностью адаптированное к сырью Теченского месторождения. Фабрика рассчитана на переработку 2,5 тысячи тонн руды с последую-

щим получением концентрата с содержанием железа не менее 50 процентов в объеме 1262 тонны в год. Еще один инвестиционный проект БРУ этого года – запуск опытно-промышленной технологической линии по переработке сидеритовых руд подземной добычи.

Благодаря положительной динамике в добыче полезных ископаемых и, в частности, металлических руд отмечен выше среднеобластного индекс промышленного производства в муниципальных образованиях, где есть предприятия, связанные с горной добычей. Среди них – Верхнеуфалейский, Карабашский, Кыштымский и Магнитогорский городские округа.

С начала 2013 года на **Вишневогорском ГОКе** наблюдалось снижение объемов производства в связи с проведением пуско-наладочных работ по вводу в эксплуатацию нового дробильного комплекса. Весной на предприятии проводилось обучение персонала работе и обслуживанию нового оборудования. С июня наметилась стабилизация производства (99,4 процента).

При общем спаде металлургического производства и производства готовых металлических изделий именно на этот вид деятельности сегодня по-прежнему приходится максимальная доля отгруженных товаров в обрабатывающих производствах области. Металлы и металлические изделия преобладают в товарной структуре экспорта области (88,8 процента).

Зарплата. Средняя заработная плата в области в январе-мае 2013 года сложилась в размере 24 034,8 рубля, (108,1 процента к январю-маю 2012 года). В черной металлургии за май зарплата составила 35 338 рубля, в цветной – 25 060 рублей, в добыче полезных ископаемых – 27 348 рублей. Реальный размер средней заработной платы по области увеличился на 1,3 процента. Но следует отметить, что средняя зарплата не самый справедливый показатель реального размера оплаты труда. Гораздо объективнее значение медианной заработной платы, которое, как показывает практика, ниже средней зарплаты на 15–20 процентов.

Средняя заработная плата работников (помесячная информация)



Окончание на стр. 5

Цифры и факты

ЭКОНОМИКА В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

Начало на стр. 4

Финансы и бюджет. По данным Минфина области, налоговые и неналоговые доходы областного бюджета за январь-июнь 2013 года выше поступлений за тот же период 2012 года в сопоставимых условиях на 3 процента. В разрезе основных налоговых поступлений в бюджет области в качестве дохода отмечаются: второй год подряд – налог на доходы физических лиц – 34,2 процента (к январю-июню 2012 года вырос на 10,8 процента), налог на прибыль организаций – 24,5 процента (снизился на 12,5 процента) и налог на имущество организаций – 17,5 процента (вырос на 6,3 процента).

Сложившаяся ситуация с формированием бездефицитного бюджета области и его рост свидетельствуют о том, что основной и стабильной статьей дохода является не налог на прибыль, а налог на доходы физических лиц, который в большей степени формируется из доходов работающего населения внебюджетного сектора экономики области. Гарантией роста доходов работоспособного населения являются коллективные договоры и соглашения различных уровней и отраслей, что говорит о необходимости тесного взаимодействия правительства области с профсоюзами, особенно с профсоюзами базовых отраслей промышленности.

Стоимость жизни. Среднегодовой индекс потребительских цен в январе-июне, как уточняет «Южноуральская панорама», составил 106,6 процента. В июне 2013 года потребительские цены выросли на 6,1 процента к июню прошлого года, на 0,3 процента – к пре-

дыдущему месяцу, на 1,9 процента – к декабрю 2012 года. Стоимость минимального набора продуктов питания в июне этого года составила 3048,3 рубля и по сравнению с предыдущим месяцем выросла на 5,1 процента, по сравнению с декабрем 2012 года – на 15,8 процента. С 1 июля этого года тарифы ЖКХ в среднем увеличились на 16 процентов, а для населения – на 12 процентов.

О занятости и демографии

За январь-июнь 2013 г. в Центры занятости населения городов и районов области обратилось за содействием в поиске работы 52 807 чел., что на 9,2 % меньше, чем за тот же период 2012 г. На 1 июля 2013 г. численность учтенных безработных граждан составила 24 860 чел., уровень регистрируемой безработицы – 1,3 % от экономически активного населения. Максимально высокий уровень безработицы отмечен в 7 муниципальных районах, в том числе в Карабашском городском округе (4,7 %).

В январе-мае 2013 г. в области зарегистрировано 19 594 новорожденных – ниже уровня января-мая 2012 г. на 2,8 %. Число умерших уменьшилось на 2 % и составило 20 819 чел. Естественная убыль населения – 1225 чел. Выросла смертность от болезней органов дыхания (на 13,5 %), инфекционных и паразитарных болезней (на 6,8 %), ишемической болезни сердца (на 1,5 %). Миграционный прирост за 6 месяцев – 1192 чел.

Лето-2013

ЗОЛОТОЙ ЗВЕЗДОПАД МАЛЕНЬКИХ ТАЛАНТОВ

Нынешней, 3-й смене в детском оздоровительном лагере Кыштымского медеэлектролитного завода солнечных дней выпало меньше обычного. В небе то и дело хозяйничали облака и тучи, а из самых хмурых нередко проливался грибной дождь. Но маленькая страна на жемчужном озере Увильды с первого же дня как будто забыла о неуютной погоде: серое ненастье и унылые прогнозы увлекательные дела, яркие краски шумных праздников, задорное сияние детских глаз и улыбок. Да и могло ли быть по-другому в лагере с таким «цветным», радостным названием – «Радуга»!



Golden Star, «Золотая звезда» – так назвали себя ребята из 2-го отряда. Девчата – их в отряде большинство – показывают нам в вестибюле своего корпуса отрядный уголок – разноцветное коллективное панно на всю стену. Слова Golden Star не случайно раскрашены золотисто-желтым: это официальный цвет отряда. Этого же цвета у каждого бейсболка и галстук – ребята одевают их на торжественные и другие общелагерьные мероприятия. Свой цвет в лагере есть у каждого отряда, и это обязательно – чтобы и отличаться, и быть одной командой – «Радугой».

– Звезды на небе, звезды в кино, золотом света нам быть суждено! – декламируют отрядный девиз девчонки и показывают на маленькие пятиконечные звездочки, рассыпанные по уголку, а на них – имена. – Каждый из нас – звездочка, и все вместе мы светим друг другу... А вот это – наша «Будка гласности»: здесь все пишут свои пожелания... А еще у нас отрядная песня есть, сами сочиняли...

А вот соседи «звездочек» – 4-й отряд – ребята таинственные: «Люди Х». Судя по девизу – любители загадок и неразрешимых задач. Но, вопреки названию, очень открытые и общительные. Есть среди них «ветеран» с многолетним стажем – **Соня Мучкина**. Она в «Радуге» уже в седьмой раз.

– Здесь всегда интересно, много игр, вкусно кормят, лучшие воспитатели и вожатые, – объясняет свою любовь к «Радуге» Соня.

Ее друзья – **Ксюша Лисина, Ваня Карелин и Вадим Хисамов** – с удовольствием вспоминают, как играли недавно в «Зарницу» – ночью, с картой, в свете фонарей искали спрятанные флажки. Здорово было! А в другой день увлеченно бегали по станциям – была «Потеря вожатого». Такие «таинственные» игры «Х-людям» очень нравятся. А сегодня вот готовятся к биатлону и тематической дискотеке «Стиляги». Правда, не знают, кто такие стильяги, но уже выяснили, что надо обязательно надевать кроссовки...

Сезон в лагере начался 10 июня. К его открытию подготовились основательно: проведены мероприятия по замене кровли главных зданий (в прошлом году эта работа начата, в следующем году ее планируется полностью завершить); жилые корпуса засияли свежими красками; отремонтированы линейка – площадка для торжественных построений, душевые, общежитие для персонала; завезено

новое оборудование в столовую; на игровых площадках установлены батуты с сеточным ограждением и прочий инвентарь. Надо сказать, с прошлого года, когда был сделан капитальный ремонт, по словам директора ДОЛ **Валерия Шарabrina**, лагерь практически зажил второй жизнью. Тогда была полностью заменена система водоочистки, капитально отремонтированы туалеты – оборудованы современной сантехникой, отделаны кафелем, к ним подведена горячая вода.

Маленькие жители «Радуги» – это 160 неунывающих мальчишек и девчонок, 5 дружных отрядов. Мероприятия для них организуют обученные вожатые: у руководства ДОЛ договор с областным студотрядом. А за порядком и хозяйством следят воспитатели – педагоги-профессионалы.

От рассвета до заката жизнь в лагере бьет ключом, и скучать ни у кого нет времени. Расписана до минут программа общелагерьных дел, дополненная планами дел отрядных. Викторины, конкурсы, концерты, торжественные собрания на линейке с поднятием флага под звуки гимна, спортивные состязания, «стартины», дискотеки – во всем ребята рвутся участвовать, да так участвуют, что в конце дня и сил не



остается...

Сезон открыла «Академия наук «Радуга успеха» – так называлась 1-я смена. Директор на три недели стал ректором, воспитатели – деканами, а ребята – студентами. Все задуманные мероприятия распределили по факультетам, и каждый выбирал себе специализацию по душе – факультет МЧС, факультет актерского мастерства, циркового искусства, космонавтики или журналистики.

Вторая смена прошла под девизом «Будущее за нами!» – Каждый отряд был городом, имел свой флаг и гимн. Руководили всем президент, премьер-министр и министры, – рассказывает старший воспитатель **Августа Блинова**. – За каждое удачное выступление в конкурсах отряд получал приз – кирпичик, и тот, у кого их оказывалось больше всех, получал почетное право быть столицей.

А нынешняя смена, начавшаяся 26 июля, объявлена «кинематографической». Отряды превратились в киностудии: «32 кадра», «Мечтатели», «Семь Д», ну и конечно «Люди Х» и «Golden Star». Каждый прожитый день – это не только события, но и богатый материал для съемок, в которых участвуют ребята. Для этого, кстати, специально приобретена видеокамера. Затем – монтаж роликов и транс-



ляция в конце смены с помощью лагерного видеопроектора. А приз за успешное участие в конкурсах – маленький бумажный Оскар. Сегодня уголки всех отрядов уже не раз стали оscarоносными: смена только началась, а интересных мероприятий прошло немало. Но накал кинематографического соперничества еще впереди: маленьких актеров, режиссеров и операторов ждут парад пародий «Звездный фейерверк», захватывающие поиски философского камня по сюжету «Гарри Потера», конкурс актерского мастерства и даже Евровидение – «Великолепная пятёрка».

А талантливых, увлекающихся и желающих проявить себя в «Радуге» всегда было с избытком. «Кыштым – город талантов» – утверждает опытная вожатая 1-го отряда **Марина Сазонова**. И это действительно так. Вожатые на планерке даже хвастаются: «У меня в отряде мальчишка играет на домре!.. А у меня девочка вальсы танцует, призер престижных конкурсов!.. А в моем отряде – настоящий актер-декламатор, басни читает – заслушаешься!..»

Перечислению маленьких звездочек нет конца. До конца смены еще далеко, но уже сегодня вожатые обдумывают финальные события. У них особая значимость: это будет закрытие не только смены, но и всего сезона. В прощальной программе – театрализованная линейка, большой концерт, искры костра на фоне ночного неба, автографы на память. Каждый получит памятный сувенир – значок с эмблемой лагеря (конкурс на лучшую эмблему проводится каждый год в 1-ю смену) и экземпляр лагерной



газеты. И прозвучат над маленькой страной, подхваченные детскими голосами, строки гимна, один из авторов которого – председатель профкома КМЭЗ, бывший директор лагеря **Светлана Маматова**: «Через горы, леса, города – смех веселый повсюду звучит. Лето нас собирает сюда. Это «Радуги» сердце стучит. Дружбе лагерной жить без конца. Ее сила и верность крепка. Если будет наш лагерь стоять – не закончится счастья река!»

Владимир Широков

Наши люди!

ТАКОЙ УЖ ХАРАКТЕР – БОРОТЬСЯ...

Константина Устинова, работника Саткинского чугуноплавильного завода, без преувеличения можно назвать настоящим профсоюзником. Нет, он не заражает профсоюзными идеями, не умеет красиво говорить с трибуны и не имеет большого профлидерского опыта. Он профсоюзник по складу характера, по волевым качествам, по запасу внутренних сил. Именно такие, как он, в борьбе за правду готовы идти до конца, невзирая на сложные жизненные обстоятельства.

Молодой человек два года проработал мастером в бывшем подразделении комбината «Магnezит» – ЗАО «РудМоторс». За это время он возглавил на предприятии только что создавшуюся профсоюзную первичку, которая вошла в областную организацию ГМПР. Осенью прошлого года руководство ЗАО решило провести кадровые перемены: всем работникам было предложено перевестись в другую организацию, у которой тот же собственник, или написать заявление «по собственному». Кто-то перевелся, кто-то молча согласился на увольнение. Константин отверг оба варианта: сомнительная репутация собственника, подпорченная задержками выплаты зарплат, не прельщала менять шило на мыло, а уход по доброй воле лишал работника положенных по закону социальных выплат. Парень справедливо потребовал увольнения по сокращению либо по соглашению сторон. Но работодатель отказал.

– Прошлой зимой, с декабря по январь, я был в учебном отпуске, на сессии. Вышел из отпуска – мне говорят: предприятия больше нет, – рассказывает Константин. – Меня не допустили к работе, не выплатили вовремя зарплату за декабрь, отказались отдать трудовую книжку. Ждали, когда я наконец соглашусь уволиться сам. Я не соглашался. Написал заявление в прокуратуру, трудинспекцию. В прокуратуре посоветовали обратиться в суд.

И он обратился. А помогла ему в этом юристконсульт профкома комбината «Магnezит» Наталья Платонкина. Она подсказала, какие нужно собрать документы, помогла составить исковое заявление и представляла интересы Устинова в суде. И вот победа: Саткинский городской суд – его заседание состоялось в июле – удовлетворил требования истца, обязал «РудМоторс» оплатить ему учебный

отпуск, выплатить компенсации за расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении и за неиспользованный отпуск, а также компенсацию за причиненный моральный вред. Общая сумма компенсационных выплат составила 83 тысячи рублей. Незадолго до этого решением мирового судьи того же работодателя обязали выплатить Устинову декабрьскую зарплату, а после расторжения трудового договора ему наконец выдали трудовую книжку.

Именно те месяцы, когда Константин выяснял отношения с работодателем и пока шло судебное разбирательство, оказались самыми тяжелыми в его жизни. Он почти на полгода остался практически без средств к существованию: ни зарплаты, ни пособий. А дома – семья: неработающая супруга, 7-летний сын Илья и совсем малютка – родившийся в ноябре сын Кирилл. Да два кредита на шее. Да долг за квартиру: своего жилья нет, в прошлом году, в связи с рождением сына, семья переехала из одной съемной квартиры в другую, чуть больше, плата – 5 тысяч рублей в месяц. Но проблемы его не сломили, такой уж у него характер – бороться. Помогла и армейская закалка, приобретенная в период боевой службы в Чечне, в горячих точках – Гудермесе, Ханкале.

– Ему действительно было очень тяжело. Ведь мужчина – кормилец, а его семье надо было на что-то жить, – говорит Наталья Платонкина. – И ситуация в отношениях с работодателем была непростая. У него не было на руках трудовой книжки, а это препятствовало трудоустройству в других организациях. Но сейчас многие трудности позади. И Костя молодец – выстоял. Он оказался единственным из всего трудового коллектива, кто не согласился с волей рабо-



тодателя и пошел по самому сложному пути – пути правды.

И здесь работник был не один. Специалисты областного комитета ГМПР регулярно консультировали его – разъясняли трудовые права и что делать, когда они нарушаются. А в самый трудный момент обком оказал семье ветерана боевых действий материальную помощь. По-настоящему неожиданным, но приятным сюрпризом стал визит в его дом под Новый год представителей молодежной комиссии Магnezита: ребята, приехавшие с подарками, поздравили семью Устиновых с праздником. И он благодарен профсоюзу за эту поддержку, за приобретенное осознание того, что он не один. «Если можно, передайте через газету персональную благодарность за помощь Наталье Платонкиной и специалистам областного комитета», – попросил он.

С мая этого года Константин Устинов работает слесарем в железнодорожном цехе СЧПЗ. Зарплату получает регулярно. Как только трудоустроился, сразу встал на учет в профкоме. В профактиве завода охотно приняли работника с таким характером, закалкой и с таким во всех смыслах боевым опытом.

Владимир Широков

Акция

ПРАЗДНИК ТЕПЛА И УЛЫБОК

В этом году профессиональный праздник металлургов и горняков в областной организации ГМПР решили отметить в необычном формате. Официальные торжества и встречи, по традиции, прошли вначале, а вот завершением стал праздник тепла и улыбок в кругу самых близких людей. На площадке челябинского развлекательного комплекса «Киномакс-Победа» 26 июля областной комитет горно-металлургического профсоюза организовал «семейный День металлурга».



герой». А финалом программы стал просмотр недавно вышедшего в прокат семейного мультфильма «Турбо». Хорошее настроение и яркий подарок получил, уезжая домой, каждый участник.

О л ь г а Рейнас, лаборант службы технического контроля Челябинского цинкового завода, приехала на праздник с супругом Александром, работником ЧМК, и двумя детьми – 6-летним Ваней и 7-летней Настей.

– Дети с задором участвовали в играх и

домой, на нас обращали внимание – откуда мы такие веселые, нарядные, с надувными шарами. Мои ребята рассказали о празднике друзьям во дворе. Спасибо за все организаторам. Такие мероприятия нужны. Они добавляют тепла и душевности, сближают людей, а для детей это настоящий праздник. Кстати, я и сама с удовольствием поучаствовала бы в играх и конкурсах, но, к сожалению, меня не пригласили.

Всю семью привезла в «Киномакс-Победу» и работница прокатного цеха № 3 Челябинского металлургического комбината **Наталья Юмагуен.**

– Дочки – младшая Настя, старшая Ксюша, муж Руслан, – представляет своих Наталья. – Все получили удовольствие, заряд эмоций. Настя так и сказала: класс! И спросила: а когда будет еще? Запомнилось фотографирование с трафаретом, на котором был нарисован веселый металлург. И еще отмечу атмосферу встречи – массовый позитив, семейный дух.

А вот у **Натальи Варлаковой**, инженера-технолога ЖДЦ-2 ЧМК, дочери – Настя и Ксюша – уже совсем взрослые и были на празднике без родителей. И они тоже ушли с хорошим настроением: общее веселье за-



разило эмоциями, и было приятно, как признались девушки, окунуться в мир детства.

Областной комитет ГМПР выражает благодарность председателям профкомов и профактивам предприятий, оказавшим помощь в распределении билетов на праздник.

Алексей Лаптев

Культмасс: за и против

В группе областной организации ГМПР «В контакте» <http://vk.com/gmpr74> проведен опрос: должен ли профсоюз заниматься организацией и проведением культурно-массовых мероприятий для работников и их семей? Самые популярные ответы (42 и 44 %): «Должен, а иначе зачем профсоюз?» и «Да, при условии идеологической составляющей и пиара профсоюза».

конкурсах – строили домики, ручеек, сочиняли название и кричалку своей команде, – рассказывает Ольга. – Все им понравилось, от всего в восторге. Когда возвращались

В веселом празднике приняли участие около 600 человек – представителей не только горных, металлургических, но и других предприятий Челябинска и области. Металлурги-папы, металлурги-мамы, бабушки и дедушки, приехавшие сюда вместе с детьми и внуками, окунулись в радугу позитивных эмоций и впечатлений. Их приветствовал и поздравил с праздником завогг областного комитета ГМПР **Владимир Ревенку.**

Специально приглашенные аниматоры устроили для детей игровое шоу и увлекательные конкурсы. Для победителей состязаний были приготовлены призы. Кроме этого, участники увидели двухминутный анимационный фильм, подготовленный областным комитетом ГМПР, «Профсоюз – наш

**ГМПР в Интернете**

Совет молодежи профкома

ОАО «Уфалейникель» –

открытая группа «В контакте»

<http://vk.com/gmpr74#/club36253037>



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