



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 24 (149) 16-31 ДЕКАБРЯ 2011 г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

2012. СТРАТЕГИЯ УКРЕПЛЕНИЯ

Начало нового года – повод задуматься о грядущем. Заглядывая вперед, в перспективу чистого, пока еще не пройденного пути, каждый обещает себе в новом году что-то изменить в своей жизни к лучшему, задумывает пройти дальше того, чего уже достиг. То же самое и в профсоюзной жизни. О том, каким будет нынешний год для Челябинской областной организации ГМПР, о перспективах на ближайшие месяцы мы беседуем с председателем обкома профсоюза Юрием Горановым.

– Юрий Александрович, 2012 год – високосный и первый в новом отчетном периоде. Наверное, уже поэтому он будет непростым?..

– Да, нас ожидает нелегкий год. Экономическая нестабильность стала постоянным явлением. К ней приучил прошедший отчетный период. Он сделал нас реалистами. «Наваристые» двухтысячные годы, особенно их начало, с высокими темпами роста заработной платы и уступчивостью работодателей, уже не повторятся. Экономические колебания и их негативные социальные последствия неизбежны. Это и будет определять стратегию профсоюза. Наша основная задача сегодня – укрепляться. Мы должны стать сильнее, влиятельнее, должны быть готовы отстаивать интересы работников в новых экономических условиях.

– На решение каких конкретно проблем будут направлены главные профсоюзные силы?

– Предстоит большая и кропотливая колдоговорная работа. В действующем Отраслевом тарифном соглашении предусмотрен только 10-процентный рост заработной платы, и в наших коллективных договорах этот минимальный показатель ни на йоту не повышен. Нет четкого механизма индексации заработной платы. В этом направлении в наступившем году от нас потребуются серьезные усилия. Пока мы здесь недостаточно сильны, в связи с чем вновь встает вопрос о необходимости укрепления профсоюза. Нам также предстоит всерьез



Фото А. Емельянова

заниматься законодательными вопросами. В частности – проблемами пенсионной системы, обеспечения гарантиями и льготами работников, занятых во вредных условиях. Но это уже из области общепрофсоюзных задач. Что же касается областной организации, то отмечу еще один приоритет – поднять на новый уровень работу с уполномоченными по охране труда. Институт уполномоченных у нас сформирован, а отдача пока – не в полной мере. Нужно от формы переходить к содержанию.

Мы реализовали новый проект – инфор-

мационно-консультационный центр, который начал работать в этом месяце (подробнее об этом – на стр. 5 сегодняшнего номера). Он призван помочь уполномоченным и специалистам профкомов организовать профсоюзный контроль за охраной труда. В этой сфере также планируем развивать совместную работу с государственной инспекцией труда.

– Как вам видится решение задачи укрепления профсоюза?

– Я недавно на пресс-конференции гово-

рил: чем лучше работники понимают, что профсоюз – их единственный представитель во взаимоотношениях с работодателем, что он – реальный защитник их прав и интересов, тем лучше и для них, и для профсоюза. Профсоюз должен быть виден и слышен. Поэтому мы, в частности, будем продолжать активно работать с молодежью – задействовать в массовых акциях по проблемным вопросам, формировать в сознании молодых людей современную профсоюзную идеологию.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

НА ЧМК ПУЩЕНА 1-Я ОЧЕРЕДЬ РЕЛЬСОБАЛОЧНОГО СТАНА

На Челябинском металлургическом комбинате состоялся пуск первой очереди универсального рельсобалочного стана – машины непрерывного литья заготовок № 5 (МНЛЗ-5) кислородно-конвертерного цеха.

МНЛЗ-5 годовой производительностью 1 млн. тонн стали предназначена для обеспечения универсального рельсобалочного стана непрерывной заготовкой высшего качества. Машина способна производить заготовку из различных марок стали – высокоуглеродистых, конструкционных и легированных, что еще раз подтверждает статус ЧМК как крупнейшего производителя специальных сталей и сплавов в России.

Новый агрегат оборудован 2-контурной системой электромагнитного перемешивания кристаллизующегося металла и клетью «мягкого» обжата заготовки. Применяемые конструктивные и технологические параметры оборудования обеспечат однородность металла и минимизацию поверхностных дефектов заготовок, что положительно скажется на качестве рельсовой продукции ЧМК.

КУРС НА МОДЕРНИЗАЦИЮ

На Саткинском чугуноплавильном заводе продолжается реализация комплексной программы модернизации основного производства.

Завершается капитальный ремонт 5-го воздушнонагре-

вателя 1-й доменной печи с применением новейших зарубежных технологий и оборудования. Каупер был выведен из эксплуатации для замены кладки и устранения крена. На первом подготовительном этапе была демонтирована старая футеровка. Для укрепления грунта под фундаментом использована технология буроинъекционных свай. Для этого работниками подрядной организации «Зюйд Урал Тисиз» пробурено 89 скважин глубиной 12-14 м., в которые вставлены инвекторы и под давлением закачан цементный раствор. Затем по технологии немецкой компании «Хилти» были восстановлены анкеры. Значительную часть работ выполняет подрядная организация – ООО «СПМУ-2М». Сейчас здесь ежедневно трудятся 3 бригады – на ремонте воздушнонагревателя и воздухопровода.

Работы по восстановлению кожуха воздушнонагревателя и ремонта трубопровода горячего дутья планируется закончить до конца января 2012 г. Итогом капитального ремонта будет повышение температуры горячего дутья и, как следствие, экономия кокса и снижение себестоимости производства ферромарганца.

ЛПЦ №3 ММК ОТМЕТИЛ ЮБИЛЕЙ

Исполнилось 55 лет листопрокатному цеху № 3 Магнитогорского металлургического комбината.

Решение о строительстве на ММК цеха холодной прокатки производительностью 240 тыс. тонн в год было принято постановлением Совмина СССР в 1953 г. Задача, которая ставилась перед новым подразделением комбината,

– обеспечить народное хозяйство тонкой пищевой жести, покрытой оловом. Такая жесьть используется для выпуска консервных банок в пищевой и других отраслях промышленности. Строительство цеха началось в 1954 г. Первая прокатка стального листа на 5-клетевом стане «1200» проведена в 1956 г., а 15 декабря того же года госкомиссия приняла комплекс жести в эксплуатацию. В 1957 г. освоена прокатка динамной стали. К 1963 г. введена в эксплуатацию 2-я очередь ЛПЦ-3 – агрегаты электролитического лужения жести, горячего непрерывного цинкования и подготовки полосы. В 1965 г. принят в эксплуатацию 2-клетевой дрессировочный стан № 2. Коллектив цеха неоднократно побеждает в отраслевом и всесоюзном социальном соревновании. В 1970 г. введен в эксплуатацию 20-валковый стан для прокатки высококачественной стальной ленты для кинескопов цветных телевизоров. Для достижения необходимого качества кинескопной ленты специалисты цеха совместно с работниками Московского машиностроительного института создали установку, которая на ВДНХ получила золотую и серебряную медали.

В последние годы производство жести в ЛПЦ №3 активно развивалось: освоены производство жести двойной ширины, выпуск сверхтонкой жести толщиной 0,16 мм и пластичной жести степени твердости А-1. Несмотря на почтенный возраст, цех относится к числу наиболее значимых прокатных подразделений комбината, ведь здесь производится самая глубокая переработка металла и выпускается востребованная продукция с высокой добавленной стоимостью.

«Урал-пресс-информ»

2012. СТРАТЕГИЯ УКРЕПЛЕНИЯ

Начало на стр. 3



- Другое важное направление - «точечная» работа в депрессивных районах, там, где предпринят в наихудшем экономическом положении и где низкий уровень профченства. Здесь будем проводить учебу, активно распространять, популяризировать профсоюзные идеи, в общем, делать

все, чтобы нас услышали. Эффективная пропаганда содействует росту членов профсоюза, это тоже средство укрепления.

- Вы сказали об открытии информационно-консультационного центра. Какие еще планируете новации в 2012 году?

- Опять же в рамках укрепления продолжим развивать систему модульного обучения - оно станет более масштабным, постараемся охватить большее число участников. Изменим формат работы в рамках выездного Дня обкома - будем встречаться в том числе на уровне местных СМИ, чтобы эти выезды были заметнее, приобрели большую значимость. Есть намерение заключить соглашение с областным радио - наши профлидеры будут на постоянной основе выходить в эфир и информировать людей о деятельности профсоюза. И, я думаю, мы не ограничимся одним радио.

- Планируется ли продолжение международной работы?

- Обязательно. В рамках заключенного соглашения о сотрудничестве продолжим контакты с нашими украинскими коллегами - Запорожской областной организацией Профсоюза металлургов и горняков Украины. Кроме этого, хотим наладить связь с металлургами Швеции. Уже есть предварительная договоренность о том, что их делегация посетит нашу область. Организуем общение с ними участников Школы молодого профлидера, точно так же, как в свое время встречались с датчанами и немцами. Международные контакты - очень важный момент в нашей работе. Они дают возможность почувствовать себя частью огромного целого, в мировом масштабе. И это тоже делает нас сильнее, влиятельнее, крепче.

Записал Владимир Широков

Официально

ПЛЕНУМ ПОДВЕЛ ИТОГИ ОТЧЕТОВ И ВЫБОРОВ

15 декабря состоялся X (селекторный) пленум Центрального совета ГМПР. В его работе приняли участие более 700 человек: около 70 членов ЦС ГМПР, члены контрольно-ревизионной комиссии ГМПР, исполкома ЦС, комиссии по подготовке и проведению VII съезда ГМПР, руководители территориальных органов профсоюза, председатели профкомов первичных организаций, профсоюзные работники и активисты. Связь осуществлялась с 41 городом в 36 субъектах Российской Федерации.



Москва

Челябинская областная организация участвовала в работе селекторного пленума в городах Челябинск и Магнитогорск, что позволило наибольшему количеству профсоюзных работников непосредственно быть участниками столь высокого «рабочего собрания».

Вел заседание председатель ГМПР Михаил Тарасенко.

На пленуме обсуждались итоги отчетно-выборной кампании в первичных и территориальных организациях ГМПР, проект отчета о деятельности

ЦС за 2008-2011 годы, ход работы по подготовке к VII съезду ГМПР. С докладом выступил Михаил Тарасенко. В прениях приняли участие представители Дальнего Востока, Кемеровской, Челябинской, Свердловской, Оренбургской, Белгородской, Волгоградской областей, Пермского края, Республик Удмуртии и Карелии. От нашей организации выступил Андрей Солоцкий, председатель профкома ОАО «Магнитогорский метизно-калывровочный завод «ММК-Метиз». Он поднял вопросы охраны труда и информационной работы в областной и первичной профорганизациях.

В ходе работы пленума были высказаны предложения и замечания, которые в обязательном порядке будут рассмотрены комиссией по подготовке к съезду.

В тот же день после селектора состоялось заседание президиума Челябинского областного комитета ГМПР, на котором принято решение о созыве II пленума комитета областной организации профсоюза в феврале 2012 года.

Президиум утвердил планы работы и обучения, рассмотрел ряд других вопросов. В заседании через Skype приняли участие председатель профкома ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Александр Дерунов, его заместитель, член президиума обкома Владимир Уржумцев и заведующий организационным отделом профкома Юрий Днепровский.



Челябинск

Научный взгляд

ДОСТУПНОЕ ЖИЛЬЕ: НОУ-ХАУ ИЛИ ФАРС?

Доступное жилье - несбыточная мечта, а ипотека - пожизненная кабала, сизифов труд. С такими лозунгами в октябре 2011 года, во Всемирный день действий профсоюзов, молодые горняки и металлурги области вышли на главную пешеходную улицу Челябинска. Жилищная проблема молодежи - одна из острых в современном обществе, требующая немедленного решения. С этим согласны и ученые. По заказу Челябинского обкома ГМПР проблема была изучена в Уральском социально-экономическом институте. Проведено фундаментальное социологическое исследование, участниками которого стали около 450 молодых специалистов и рабочих горных и металлургических предприятий области. Результатами опроса и выводами сегодня делится заместитель заведующего кафедрой экономики труда УрСЭИ, доктор социологических наук, профессор Людмила Эдуардовна Пробст.



Международным стандартом качества жилья, разработанным ООН и ЮНЕСКО, определено, что на каждого человека должно приходиться не менее 30 кв. м. общей жилой площади и что каждый член домохозяйства нуждается в одной индивидуальной комнате, и еще минимум 2 комнаты предназначаются для совместного пребывания. В США, Франции, Швеции и большинстве других развитых стран минимальный уровень обеспеченности жильем составляет 40-50 кв. м. общей площади на одного жителя.

Данные нашего исследования показывают, что лишь 36,9 % опрошенных нами работников имеют собственную квартиру. Более 30 % - снимают жилье, 10,2 % делят жилище с родителями одного из супругов. Причем подавляющее большинство - 9/10 - считают, что нуждаются в улучшении жилищных условий. Устраивают условия проживания лишь 13 % опрошенных.

Несмотря на то, что условия предоставления ипотечного

кредита с каждым годом смягчаются, ипотекой сегодня воспользовались немногие (13,6 %). И причин тому достаточно. В числе главных проблем молодые работники называют низкий уровень зарплаты (53,7 % опрошенных), высокую ставку на ипотечный кредит (51,2 %) и отсутствие возможности внести достаточный первоначальный взнос (43,3 %).

Сегодня органы власти Челябинской области говорят о намерении создать на Южном Урале первый в России реги-

Государственная программа ипотечного кредитования в России была создана на основе американской ипотечной системы фирмы Fannie Mae - крупнейшего источника ипотечных фондов в США. Однако на отечественной почве эта система работает плохо. Прежде всего - из-за дефицита финансовых средств для выкупа залоговых обязательств, неразвитости фондового рынка и существования значительных рисков.

ональный Фонд содействия ипотечному жилищному кредитованию. Из средств фонда, при заинтересованном участии предприятий, будут выделяться безвозмездные субсидии на уплату первого взноса по кредиту на приобретение жилья. Планируется компенсировать 5 % стоимости недвижимости. Ожидается, что в течение 5 лет из фонда будет выдано около миллиарда рублей, и новоселье отметят 15-20 тысяч семей работников предприятий. Хочется верить, что этот проект будет реализован. А пока на практике мы наблюдаем иную ситуацию.

Как сегодня можно решить проблему? Более половины молодых людей (52 %) считают, что для улучшения жилищных условий минимальный размер дохода на члена семьи должен быть не ниже 20000-40000 тысяч рублей. То есть, повышение заработной платы - главная движущая сила в приобретении жилья.

Сегодня государственные органы управления, руководители предприятий и профсоюзных организаций не оказывают достаточной помощи молодым семьям в приобретении жилья. Наш опрос показывает, что они в большинстве оценивают неудовлетворительно деятельность и администрации области (города, района), и предприятия, и профсоюзного комитета. Программы доступного жилья для молодых, как отмечают работники, превращены в очередной чиновничий фарс, имитацию молодежной политики, которая с каждым годом лишь усугубляет демографическую яму.

Существенное влияние на динамику доступности ипотеки оказывает средняя стоимость квадратного метра на рынке жилья. В IV квартале 2011 года она в области осталась без изменений - 26,4 тысячи рублей (утверждена Минрегионразвития области), а в целом по стране составила 30 тысяч рублей.

Специалисты Центра стратегических исследований компании «Росгосстрах» выяснили, что объемами жилищного строительства в Челябинске довольны 80 % жителей. Однако

Зарубежный опыт

В Германии государство активно помогает населению в жилищной сфере как на стадии накопления средств (премии к жилищным сберегательным контрактам), так и на стадии погашения кредита (дотации, налоговые льготы). Премия формируется за счет бюджетных средств. Ее размер (до 10 % накопленных средств) определяется в зависимости от суммы и срока накопления, от доходной группы заемщика, количества детей, стажа работы. Низкие фиксированные ставки по строительным сберегательным контрактам и госпремии позволяют широким слоям населения решать жилищные проблемы. Если в России формировать ипотеку по немецкой модели, нужно узаконить соответствующие кредитные организации с налаживанием системы жесткой регламентации и контроля за их операциями. Первоначально они должны быть гарантированы государством, субъектами федерации или надежными западными финансовыми учреждениями. Без этих организаций контрактно-сберегательная (немецкая) система не сформируется.

качество возводимого жилья устраивает лишь 67 % челябинцев. Вместе с тем, 43,8 % опрошенных работников нашего исследования отметили, что сегодня ориентированная стоимость 1-комнатной квартиры составляет от миллиона до 1,5 миллиона рублей. Таким образом, квартира остается недоступной роскошью для работников предприятий, особенно молодых. Перспектива получения жилья для них сводится к нулю.

Окончание на стр. 5

Безопасный труд

В ФОРМАТЕ АКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ

Начал работу информационно-консультационный центр профсоюзного актива по охране труда Челябинской областной организации ГМПР. 15 декабря прошла первая серия занятий в центре, в аудиториях Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области собрались специалисты по охране труда и уполномоченные предприятий горно-металлургического комплекса. Это представители ММК, ММК-Метиз, ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, Челябинского цинкового завода, саткинского комбината «Магnezит», челябинского филиала Уральской кузницы, Бакальского и Челябинского рудоуправлений, Трубодела, Карабашмеди, Челябинскметалла.

Занятия в информационно-консультационном центре будут проходить и в лекционном формате, и в виде встреч, постоянного активного общения с участием специалистов в области охраны труда, представителей надзорных органов. Как отме-



тил в приветственном слове заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких, у участников в ходе занятий

должна быть возможность в любую минуту задать и обсудить именно те вопросы в области охраны труда, которые их интересуют в настоящий момент. Поэтому новый проект обкома получил название информационно-консультационного центра. Такая форма, по словам директора УМЦ Юрия Парфенова, пока не имеет аналогов в других отраслях.

В ходе состоявшихся 15 декабря занятий участники встретились с представителями Государственной инспекции труда в Челябинской области, Роспотребнадзора, Федерации профсоюзов области. Обсуждались вопросы роли уполномоченных по охране труда в контроле за обеспечением работодателями на производстве безопасных условий труда, актуальные изменения трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда. Отдельный блок был посвящен гигиене труда, в частности, медицинским осмотрам работников, занятых на тяжелых и вредных работах. Разговор также коснулся системы управления охраной труда в организациях. В конце дня вместе со специалистами технической инспекции труда Челябинского областного комитета ГМПР участники проанализировали статистику несчастных

случаев на предприятиях горно-металлургического комплекса области в 2011 году, поговорили о позиции представителей профсоюза при расследовании несчастных случаев.

Как отметил в конце занятий Владимир Кукарин, главный технический инспектор областной организации ГМПР, получил заинтересованный, проблемный диалог. Участники получили большой объем полезной информации, необходимые ответы и консультации специалистов. Следующая встреча в рамках центра планируется в феврале.

Владимир Широков

Информационно-консультационный центр

создан с целью совершенствования системы профсоюзного контроля за обеспечением права работников предприятий горно-металлургического комплекса на безопасные и здоровые условия труда; информирования и консультирования профактива по вопросам охраны труда, об изменениях в федеральном законодательстве, нормативных правовых актах, содержащих государственные требования охраны труда. Занятия в центре рассчитаны на повышение уровня подготовленности и квалификации членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда предприятий с профсоюзной стороны, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда. На занятиях планируется рассматривать актуальные вопросы в области охраны труда, новые законодательные и нормативные документы, касающиеся охраны труда и здоровья работников, вопросы практического применения законодательства по охране труда.

Научный взгляд

ДОСТУПНОЕ ЖИЛЬЕ: НОУ-ХАУ ИЛИ ФАРС?

Начало на стр. 4

Свое ноу-хау предложили власти Челябинской области: в регионе сейчас реализуется проект строительства малогабаритного жилья, позволяющий продавать квартиры-студии по доступным ценам. Но улучшит ли это ситуацию с доступным и комфортным жильем, у большинства вызывает сомнение.

Несмотря на то, что **ипотека** была призвана помочь решить жилищную проблему, сегодня в Челябинской области молодым семьям все сложнее рассчитывать на доступное жилье. В новой программе господдержки молодых семей для улучшения жилищных условий доля субсидий сократилась с 40 до 30 процентов стоимости квартиры, а участие федерального бюджета уменьшилось с 28 до 12 процентов. Кроме того, из программы исключено предоставление средств на погашение ипотечного кредита. Теперь те, кто ранее воспользовался ипотекой, рассчитывая на господдержку, остались за бортом.

Из всех форм господдержки наиболее предпочтительны для молодежи: безвозмездная и безвозвратная субсидия, покрывающая часть стоимости жилья; льготный кредит на приобретение и предоставление жилья с рассрочкой оплаты его стоимости. В связи с этим, нам представляется, нужно расширять областную программу господдержки молодых семей в приобретении (строительстве) жилья, с возможной вариативностью форм адресной поддержки.

Пока трудно решить проблему через ипотечное кредитование. Но мы считаем, что ипотека в будущем может стать основой ее решения.



Челябинск, Кировка, 7 октября 2011 г.

Для этого нужно, чтобы механизмы и схемы кредитования стали более социально ориентированными. Должны быть задействованы механизмы субсидирования, дотирования (государством, муниципалитетами – малообеспеченных, льготных категорий, предприятиями и организациями – своих работников). Одновременно необходимо регулировать параметры кредитного процесса – срок кредитования, ставку, долю начального взноса, схему погашения задолженности.

Однако ипотека не станет массовой, пока не вырастет реальная кредитоспособность россиян. Это означает не только то, что должны увеличиться доходы работников предприятий, но и то, что в России должны сократиться темпы инфляции.

PS. С полными результатами соцопроса работников ГМК области и рекомендациями социолога по решению проблемы доступного жилья можно ознакомиться на сайте областного комитета ГМПР www.gmpr74.ru (раздел «Работа с молодежью»). На сайте также размещен видеосюжет о молодежной акции на Кировке 7 октября 2011 года (раздел «Медiateка»).

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ – НА ПРЕЖНЕМ УРОВНЕ

В 2012 году объем финансирования социальных программ для работников Магнитогорского металлургического комбината останется на прежнем уровне. Об этом говорилось на прошедшем недавно семинаре председателей профсоюзных комитетов структурных подразделений группы ОАО «ММК». Собравшиеся профлидеры рассмотрели и обсудили мероприятия по оздоровлению работников ОАО «ММК», дочерних обществ и учреждений в новом году, а также вопросы улучшения жилищных условий металлургов.

По информации старшего менеджера отдела соцпрограмм Вадима Марченкова, объем финансирования и перечень соцпрограмм для работников ММК в 2012 году останется на том же уровне. В наступающем году на реализацию социальных программ, подчеркнул Вадим Марченков, будет направлено более одного миллиарда рублей. Мы планируем реализовать более девяти тысяч путевок. Как и прежде, работники комбината, дочерних компаний и члены их семей, смогут отдохнуть и поправить свое здоровье в санаториях, базах отдыха и детских оздоровительных центрах ОАО «ММК» по льготным ценам.

В настоящее время отделом социальных программ, профсоюзным комитетом ОАО «ММК» ведется подготовительная работа по оздоровлению работников в 2012 году – ожидается, что соответствующая разнарядка будет подготовлена до конца декабря 2011 года.

Что касается улучшения жилищных условий, то практически все планируемые для реализации квартиры, как подчеркнул Вадим Марченков, выкуплены работниками.

В следующем году для молодых работников – победителей конкурсов профессионального мастерства, лауреатов научно-технических конференций – будет увеличена целевая субсидия на улучшение жилищных условий до 120 тысяч рублей.

В новом году для работников комбината и дочерних предприятий будет сдан еще один жилой дом на 96 квартир. Кроме того, в настоящее время жилищно-инвестиционный фонд «Ключ» ведет переговоры с администрацией города на выделение земельного участка под строительство еще одного жилого микрорайона.

– То, что сегодня получился хороший разговор с отделом социальных программ, давались конкретные предложения по улучшению отдыха, ярко свидетельствует о том, что наша совместная работа ведется в правильном направлении, – подвел итоги председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Конечно, есть недочеты, но общими усилиями мы их устраняем, что, в итоге, идет на пользу нашим работникам.

По материалам профкома ММК



Юридическая консультация

НЕВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ – УГОЛОВНОЕ ПРЕСТУПЛЕНИЕ

В российском законодательстве вопросы оплаты труда регулируются разделом VI Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже одного раза в полмесяца, в день, специально установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором.

Закон не устанавливает точных сроков выплат. Фиксированные сроки выплаты в каждой организации устанавливаются индивидуально. Однако заработная плата **не должна выплачиваться реже, чем каждые полмесяца**.

Профсоюзный комитет со своей стороны должен обеспечивать контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы, применяя в необходимых случаях меры государственного принуждения в виде привлечения к ответственности виновных лиц. Ответственность в подобных случаях может быть дисциплинарной, материальной, административной или уголовной.

В соответствии со статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, нарушение законодательства о труде влечет наложение административного штрафа на виновных должностных лиц и юридических лиц. Лица, ранее подвергавшиеся административному наказанию за аналогичное правонарушение, могут быть дисквалифицированы на срок от 1 года до 3 лет, то есть, лишены права занимать руководящие должности.

Согласно статье 145.1 Уголовного кодекса РФ полная невыплата заработной платы работникам свыше двух месяцев либо частичная (осуществление платежа менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трех месяцев, совершенная руководителем организации или работодателем – физическим лицом – из корыстной или иной личной заинтересованности, квалифицируется как **уголовное преступление**. Преступление признается оконченным по факту 2-месячной полной либо 3-месячной частичной невыплаты заработной платы. Следовательно, последующий расчет с сотрудниками по задолженностям заработной платы, произведенный как до возбуждения уголовного дела, так и после, не может освобождать от ответственности виновное лицо.

Наказание в соответствии со статьей 145.1 УК РФ предусмотрено в виде:

1. при частичной невыплате заработной платы свыше 3 месяцев – штраф в размере до 120 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, либо лишением свободы на срок до 1 года;

Окончание на стр. 6

Школа молодого профлидера

УЧЕБНЫЙ СЕЗОН ОТКРЫТ. УСПЕХОВ!

В выходные, 17 и 18 декабря, начался новый учебный сезон в Школе молодого профлидера областной организации ГМПР. К занятиям приступила очередная группа молодых активных горняков и металлургов – четвертая по счету.

Школу не зря называют одним из брендов Челябинской областной организации ГМПР – проект уже давно известен за пределами Южного Урала и в других отраслевых профсоюзах.



– Школа дает в первичках свои ростки. Ребята, которые прошли здесь обучение, показывают на предприятиях качественную работу. Они активнее идут в выборные органы, участвуют в профсоюзных делах, сплачивают молодежь, формируют актив, поднимают профчленство, – говорит один из организаторов учебы, специалист орготдела обкома Владимир Нечаев. – И не удивительно, что Школа пользуется спросом: в первичках интересуются, когда начинаются занятия, стараются направить на них максимальное количество участников. Группа нового учебного года будет самой большой.

Ядро группы, по традиции, составили представители крупнейших первичек – ММК, ЧМК, ММК–Метиз, ЧТПЗ, Магнезита. Впервые прислал своих представителей челябинский Гипромез. Продолжат активное обучение в Школе молодые работники Саткинского чугуноплавильного завода. Кстати, на СЧПЗ в последнее время профсоюзная работа качественно изменилась: здесь сформировался сильный, деятельный актив, заметно поднялся уровень профчленства. Главная заслуга в этом – вновь избранного председателя профкома Дмитрия Калинина и его молодого заместителя, выпускника Школы Екатерины Шишкиной.

Кроме своих, южноуральцев, семинары будут посещать активисты Свердловской областной организации ГМПР: интерес к Школе и желание послать сюда своих активистов выразил председатель Свердловского обкома Валерий Кусков. И одна из них уже приступила к занятиям – председатель молодежной комиссии профкома ОАО «Качканар-ванадий» Татьяна Захарова. Кстати, контакты с нашими северными соседями, как отметил Владимир Нечаев, обобщенно полезны: челябинцам интересен опыт качканарцев, которые первыми в России провели «итальянскую» забастовку.

Всего в течение 2011–2012 учебного года запланировано провести 7 занятий-блоков. Базовую часть тем, по традиции, составили основы и практика применения трудового законодательства, социальное партнерство, охрана труда, коллективные действия профсоюзов, история профсоюз-

ного движения, организационная структура ГМПР, мотивация профчленства, принципы и инструменты взаимодействия профсоюза с работниками, информационная работа. Отдельный тематический раздел посвящен ораторскому искусству и вопросам вовлечения работников в профсоюз.

Методика обучения на занятиях – прежняя: активные формы с обязательной обратной связью. Основные часы займут тренинги, круглые столы, ролевые и деловые игры. Вновь планируется работа на предприятиях – выездные семинары-практикумы. В рамках дискуссионных клубов – демонстрация и обсуждение фильмов на профсоюзные и остросоциальные темы. А в перерывах между занятиями – выполнение домашних заданий.

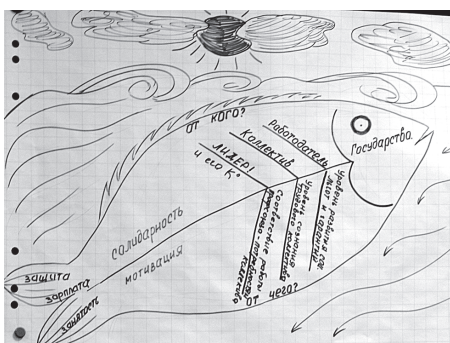
Основной состав преподавателей тоже не изменился. Хорошо зарекомендовали себя специалисты УМЦ. Чередуюсь с ними, «уроки» будут вести специалисты обкома – юристы, технические инспекторы. Состав дополняют преподаватель московского центра социально-трудовых прав Эдуард Вохмин и другие приглашенные специалисты.

Предполагается участие учащихся Школы в пленарном заседании обкома в феврале – чтобы ребята видели, как решаются вопросы, как работает организационная структура профсоюза. Также в плане общение с представителями зарубежных профсоюзов, участие в массовых акциях. А завершится учебный год в июне большим выездным форумом с участием выпускников прошлых школ и членов президиума обкома.

ПЕРВЫЙ УРОК

Своими впечатлениями о первых занятиях в Школе делится одна из участниц – Юлия Миннианова (Сатка, Магнезит).

– О школе молодого профлидера мне много рассказывали. Но почувствовать, что это на самом деле, мне посчастливилось только сейчас.



Челябинск, Сатка, Бакал, Магнитогорск, Верхний Уфалей, Аша, Качканар, Златоуст, Миасс... Нас много, мы разные... и все-таки такие одинаковые! С неподдельным

интересом осматривали каждого, кто вошел в аудиторию. Аккуратно складывали руки на стол, потому что еще не известно что ждет, еще непонятно, что будет. Приветствие председателя обкома Юрия Горанова подогрело желание выпрямиться и оправдать возложенную на наши плечи ответственность: «Школа закладывает в каждого то, что должен не только усвоить, понять, но и применить на практике профсоюзный лидер. Профсоюз – это то, что нужно прожить. Это серьезно. Это надолго».

Работа с психологами. Представление соседа. Было страшновато: надо оправдать ожидания, за короткое время рассказать о человеке то, что он сам был о себе рассказал. А потом – внимательно слушать, как говорят о тебе. Работа в группах – мозговой штурм. О том, почему снижается профчленство, от чего это зависит, как привлечь молодежь в про-

фсоюз, и, наконец, карточки – портрет профлидера. Первая группа серьезно выписывает тезисы, вторая рисует схему-«рыбу», третья собирает «яблоки» – «плоды» работы с молодежью, а четвертая в лицах описывает, какой он, «отец родной».

Просмотр фильма «Ходорковский». Иногда бывает так, что кино нравится всем. Это когда знаменитые актеры, многомиллионный бюджет, когда много рекламы и совсем не много смысла. Фильм, который посмотрели мы, понравился не всем. Сама разница отношения к фильму, желание обсудить его и тишина в зале, изредка прерывавшаяся аплодисментами, говорили о том, что равнодушных не осталось.

Вечер того же дня – возвращение в номера. В тесном кругу, поджав под себя ноги, продолжаем обсуждение прошедшего дня, ситуаций на предприятиях и знакомимся... уже ближе, чем когда нас кто-то представлял, уже немного роднее, чем утром.

А на следующий день – уже знакомые каждому преподаватели – Владимир Ревенку и Владимир Нечаев. Только с ними становится понятно, что мы здесь не случайно, что каждый – звено, маленькое колечко одной крепкой цепи!

Рассказ об организационной работе. Много вопросов и развернутые ответы. Урок истории. Ошибки, падения, становления, создание. Теперь ясно, что профсоюз – это не объединение людей сегодня, это объединение людей сквозь время! Реальные примеры работы профсоюза. Все с интересом слушали, как каждый рассказывал, что творится на его предприятии. Когда он сидит молча – это просто школьник, но стоит ему встать – видно, сколько боли на лице, сколько надежды в глазах, сколько любви к своему – единственно правильному делу.

Качканар. Рассказ об «итальянской» забастовке. Сплочение коллектива.

Сатка. Органайзинг. Работники понимают, что решение их проблем – в их силах.

Челябинск. Пример того, как во время кризиса экономики на ручках, увольняли сотни людей. Как один «чужой» на предприятии способен развалить то, что строили годами «свои».

В конце первого урока – круглый стол. Делимся впечатлениями. Почти шепотом – потому что о том, что стало близким, что принято и отложено глубоко в душе – не кри-



чат. Обычно на лекциях скучно, хочется спать, а здесь кажется, что мы сами ведем эти занятия. Кажется, что в самом начале субботы тебя кто-то взял за руку и уже не отпустит, не даст упасть. Хотя, наверное, я ошибаюсь – не кажется, так оно и есть.

Подготовил Владимир Широков

Юридическая консультация

НЕВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ – УГОЛОВНОЕ ПРЕСТУПЛЕНИЕ

Начало на стр. 5

2. при полной невыплате заработной платы свыше 2 месяцев – штраф в размере от 100 до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3 лет, либо лишение свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Ответственность за данное преступление дифференцирована: часть 3 статьи 145.1 УК РФ предусматривает повышенную ответственность, если невыплата повлекла тяжкие последствия. К таковым могут быть отнесены наступившая дистрофия работника, расстройство его психической деятельности, иные хронические заболевания, которые могут быть квалифицированы как тяжкий вред здоровью, а также – вызванные недоеданием прерывание беременности, смерть работника или покушение на самоубийство. Если невыплата заработной платы повлекла тяжкие последствия, то наказание будет более строгим: штраф в размере от 200 до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 3 лет, либо лишение свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.

Вот еще некоторые важные моменты.

1. Если факт невыплаты заработной платы имеет место, профсоюзный комитет, руководствуясь статьей 195 ТК РФ, может поставить перед работодателем вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности, предусмотренной ТК РФ, вплоть до увольнения виновных руководителей (заместителей) соответствующего подразделения.

2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат работо-

датель обязан выплатить их с учетом процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (статья 236 ТК РФ). Причем проценты начисляются со следующего дня после установленного срока выплаты до дня фактического расчета включительно.

3. Если работнику из-за несвоевременной выплаты заработной платы причинен материальный ущерб, он может его взыскать с работодателя, руководствуясь статьей 233 ТК РФ.

4. Также согласно статье 237 ТК РФ причиненный работодателем действиями или бездействием работодателя моральный вред подлежит возмещению работнику в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора между работником и работодателем факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

5. Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выдачи задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

Приостановление работы допустимо не только при наличии вины работодателя в задержке выплаты заработной платы, но и при отсутствии таковой. При этом нормы Трудового кодекса РФ не обязывают работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа.

Ответственность за невыплату заработной платы несет руководитель предприятия. Однако к ответственности могут привлекаться и другие соучастники преступления, то есть, те лица, которые иным способом содействовали его совершению.

Алексей Горюнов, юристконсульт обкома ГМПР

Областная организация Горно-металлургического профсоюза России.

454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, 3-й этаж, каб. 312. Тел. 263-35-07. E-mail: obkom@gmpr74.ru

Ответственный за выпуск В. А. Широков