

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ИННОВАЦИЯ МАГНИТКИ ДАЕТ РЕЗУЛЬТАТЫ



Первичная профсоюзная организация Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» в организационной работе всегда была в лидерах не только в областной организации, но и в целом в ГМПР. Здесь постоянно идет движение – реализуются новые идеи, проекты, которые затем получают распространение далеко за пределами Магнитки. Одно из последних ноу-хау, успешно реализуемых в крупнейшей первичке отрасли, – введение института доверенных лиц членов профсоюза. Сама структура профсоюзной организации, ее многоступенчатое построение подсадили эту идею. Реализация проекта началась 2 года назад в одном из подразделений комбината, а сегодня доверенные лица действуют уже в 5 подразделениях, и их работа дает положительные результаты.

Доверенные лица, как мы уже рассказывали, призваны стать эффективной заменой профкомов цехов и в целом упростить и укрепить организационную структуру профсоюза. Они организуют и возглавляют работу профсоюзной организации структурного подразделения и входят в состав вышестоящего профкома.

– Суть эксперимента в том, чтобы создать в отдельно взятом цехе мобильную структуру, состоящую из выборных должностей по различным направлениям профсоюзной деятельности, – рассказывает **Александр Михайлов**, доверенное лицо членов профсоюза цеха «Электросервис №1» ООО «Электроремонт». – Основная причина введения этого института – избыточная формализация работы профкома на цеховом уровне, необходимость ведения различной документации. К тому же, профкомы цехов избирались на 4 года, в течение которых избранные в них работники увольнялись, переводились, продвигались по карьерной лестнице, что приводило к существенному уменьшению состава профкомов. Также существовала проблема сбора членов профкома на заседание ввиду занятости на основном месте работы.



Фото В. Васькова

Профорганизация ООО «Электроремонт» первой испытала на себе этот эксперимент. Результатами делится председатель профкома ООО **Вячеслав Волков**:

– За счет смещения центра принятия решений доверенные лица освободились от излишних формальных функций (организация заседаний профкома, ведение протоколов и так далее). В результате они стали больше заниматься живой, а не бумажной работой.

– Доверенные лица получили больше времени для работы непосредственно с членами профсоюза, включая посещение рабочих мест, участие в сменно-встречных собраниях, обходах по охране труда, контроль выполнения коллективного договора, – добавляет **Александр Михайлов**. – Все это позволяет улучшить качество работы по повышению мотивации профсоюзного членства, разъяснению целей и задач ГМПР, информационному обеспечению членов про-

фсоюза и в целом делает профсоюз ближе к рядовым работникам, доступнее.

– Устав ГМПР позволяет первичкам самим определять профсоюзную структуру, и мы воспользовались этой возможностью, чтобы убрать лишние этажи – цеховые профкомы – и этим добиться большей гибкости, управляемости, – поясняет **Юрий Днепровский**, зав орготделом ППО Группы ОАО «ММК».

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ТЕЧЕНСКУЮ РУДУ НАЧАЛИ ОБОГАЩАТЬ

На Теченском месторождении железных руд (Сосновский район) пущена в эксплуатацию дробильно-обогатительная фабрика. Участие в торжественном пуске принял глава региона М. Юревич.



Освоение Сосновского карьера было начато в 2008 г. За этот период добыто 2,9 млн тонн руды и 2,3 млн куб. м вскрышных пород. В августе 2012 г. Сосновский рудник вернулся в ведение Бакальского рудоуправления. С этого момента и начался монтаж дробильно-обогатительной фабрики производительностью 375 тонн в час.

Высокий уровень автоматизации производства позволяет управлять фабрикой минимальным количеством персонала. Проектная глубина карьера – 310 метров, предполагаемый объем добычи руды составит 2,5 млн тонн ежегодно.

По оценке М. Юревича, современная технология дробления и обогащения руды, используемая на фабрике, позволит добывать тот объем продукции, который покроет потребности компании «Мечел», ММК, а также комбината «Уральская сталь». «Эти руды достаточно высокого качества, содержание железа составляет до 50 %, при этом очень мало посторонних примесей. Несмотря на то, что в геологическом плане территория Челябинской области считается хорошо изученной, при проведении доразведки выясняется, что есть еще много рудных тел, которые можно добывать», – отметил губернатор.

МЕТАЛЛУРГИ ММК ПОДЕЛИЛИСЬ ОПЫТОМ

На ММК прошла межзаводская школа по обмену опытом специалистов по производству горячего проката. Форум собрал специалистов прокатного производства ведущих металлургических предприятий России и Украины.



В Магнитогорск приехали прокатчики Череповецкого, Челябинского и Новолипецкого меткомбинатов, представители Выксунского металлургического завода и ОАО «ОМК-Сталь», а также специалисты украинских комбинатов «Азовсталь» и «Запорожсталь». Нынешняя школа прокатчиков – первая в наступившем году и 56-я среди специалистов всех направлений с момента организации подобных мероприятий в 2000 г. под эгидой корпорации «Чермет».

Первая межзаводская школа также проходила на ММК. По словам президента корпорации «Чермет» Н. Гугиса, школа задала мощный импульс развитию процессов по обмену опытом. И если раньше в таких школах участвовали представители всего 3 компаний (ММК, НЛМК и Северсталь), то теперь круг участников заметно расширился. Подобные встречи являются продолжением положительного советского опыта и лежат в русле современных тенденций мировой промышленности, описываемых термином «бенчмаркинг». Изучая лучший опыт и передовые практики, специалисты компаний разрабатывают рациональные рекомендации по повышению эффективности производства.

ЮБИЛЕЙНАЯ ТОННА АГЛОМЕРАТА

В агломерационном производстве ЧМК произведена 120-миллионная тонна агломерата.

Юбилейная тонна выпущена в канун отмечаемого в 2013 г. 70-летия предприятия на второй аглофабрике. Это современный комплекс, введенный в эксплуатацию в 2005 г. Благодаря его пуску доля обеспечения доменного цеха комбината собственным агломератом возросла до 80 % общего потребления. Первоначальная проектная мощность 2-й аглофабрики составляла 4,5 млн тонн агломерата, но уже в 2010 г. ее удалось превысить. Рост объемов производства позволил отказаться от производства горячего агломерата на 1-й аглофабрике с менее прогрессивными системами очистки, работавшей на предприятии с 1956 г. В 2012 г. новой аглофабрикой произведено 5,25 млн тонн агломерата. Это стало возможным благодаря модернизации аглопроизводства. Все агломашины оснащены современными пылегазоочистными установками и электрофильтрами. В итоге на тонну произведенной продукции теперь приходится в 8–10 раз меньше выбрасываемой в атмосферу пыли.



В настоящее время комбинат продолжает внедрение передовых мировых достижений в области спекания железорудных материалов с целью дальнейшего увеличения производства чугуна и агломерата, повышения их качества, а также снижения потребления энергоресурсов.

ИННОВАЦИЯ МАГНИТКИ ДАЕТ РЕЗУЛЬТАТЫ

Начало на стр. 3

– Основные задачи, которые мы ставили реализацией проекта, выполнены, – продолжает **Юрий Днепровский**. – Это в том числе централизация принятия выборными органами решений, четкое распределение профсоюзных функций по вертикали, возложение функций комиссий профкома цеха на конкретных работников, вывод принимаемых решений из-под влияния работодателя. Кроме того, поднялась значимость профкома структурного подразделения.

Положительные результаты эксперимента, по словам **Александра Дерунова**, председателя ППО Группы ОАО «ММК», позволили «растражировать» его на другие подразделения. В течение прошлого года доверенные лица были введены на горно-обогатительном и коксохимическом производствах, в ЗАО «РМК» и управлении главного энергетика. С апреля этого года в этот список добавится управление железнодорожного транспорта.

– К этому проекту мы шли долго, терпеливо и кропотливо. Все началось с прошедшего на комбинате аутсорсинга, – вспоминает **Александр Дерунов**. – Структурная реорганизация предприятия привела к необходимости реструктуризации первичной профсоюзной организации, так как изменились условия работы, задачи профкомов. Одно из последствий: коллегиальные профсоюзные органы в цехах потеряли

Доверенные лица членов профсоюза, согласно Положению, избираются на 5 лет. Они представляют и защищают профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы членов профсоюза. Они руководят работой профактива цеха, координируют действия профрепургов, организуют сбор предложений членов профсоюза по внесению изменений и дополнений в колдоговор и направляют их в вышестоящий выборный орган, контролируют соблюдение трудового законодательства, выполнение обязательств, предусмотренных колдоговором в структурном подразделении. Участвуют в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в работе цеховых квалификационной, аттестационной комиссий структурного подразделения, комиссии по АРМ. Таким образом, доверенные лица осуществляют непосредственную работу с работниками цеха по различным направлениям. Эту работу координирует вышестоящий выборный орган.

свою эффективность. Поэтому мы приняли решение заменить их институтом более мобильных профактивистов, которые будут работать непосредственно с людьми, а не писать протоколы. На мысль об этом навел опыт немецкого профсоюза «ИГ-Металл». Целый год мы работали над положением, перелопатили тонну документов, изучили все нюансы. Даже словарь Ожегова открывали – уточняли значения слов *доверять* и *уполномочивать*. И работа проделана не зря. Это показала и годовая апробация проекта в ООО «Электроремонт», и дальнейшее внедрение доверенных лиц уже на промплощадке.

В течение 3 лет, в соответствии с Программой действий первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» на 2012–2015 годы, планируется ввести доверенных лиц во всех подразделениях комбината, имеющих цеховые профкомы.

Эту новую группу профактивистов в профкомах подразделений ММК не случайно сравнивают с органайзерами: они мобильны, всегда на острие событий в коллективах. И хотя еще возникают некоторые вопросы, связанные с практикой их внедрения и организацией работы, в целом этот опыт, по мнению самих доверенных лиц, вполне применим и на других предприятиях, в первую очередь в крупных профсоюзных организациях со сложной структурой. И летом прошлого года проект действительно вызвал интерес участников Уральской международной выставки «Иннопром-2012» – с презентацией в Екатеринбург ездил **Александр Михайлов** (ООО «Электроремонт»; см. фото). А распространение опыта, считает Александр, может помочь решить важную проблему – закрепление статуса доверенного лица как профсоюзного работника в федеральном законодательстве и, соответственно, получение им юридического иммунитета. Пока все его полномочия, права и защитные гарантии прописаны лишь в коллективном договоре предприятия.

Владимир Широков



Алексей Безмянный, председатель ГМПР:

– Первичная профорганизация ММК – крупнейшая в нашем профсоюзе. Ее представители интегрированы во все структуры ГМПР. И они не просто представители, а на самом деле работают, предлагают, инициатируют. Докладывать тому – внедрение института уполномоченных и доверенных лиц профсоюза. Это новое направление в нашей организационной работе.

От проблемы – к решению



УФАЛЕЙНИКЕЛЮ НЕ ДАЛИ ОБАНКРОТИТЬСЯ

Одно из проблемных предприятий области – ОАО «Уфалейникель» – получило рассрочку по выплате основных кредитов. Это позволит заводу избежать возможного банкротства.

С прошлого года градообразующее предприятие Верхнего Уфалея находится в глубоком экономическом кризисе. Главные причины – высокая себестоимость продукции и резкое падение цен на никель на Лондонской бирже металлов. Следствие этого – сильный дефицит оборотных средств и трудности с оплатой кредитов. Более миллиарда рублей и несколько тысяч тонн никеля и кобальта завод с 1997 года задолжал одному из основных кредиторов – госкомпанию Росрезерв. Экономические проблемы и угроза банкротства не позволили предприятию выплатить в срок этот долг, но Росрезерв настаивал на уплате через суд.

Сложная ситуация негативно отразилась на социально-экономическом положении работников: на заводе ощутимо упала средняя заработная плата (сейчас ее уровень – 16,5 тысячи рублей – один из самых низких в отрасли), работодатель вынужденно отказался от выполнения норматива Отраслевого тарифного соглашения по «минималке», урезал социальные льготы. В результате начался отток кадров, в городе ощутимо выросла безработица.

Проблема предприятия в сентябре прошлого года обсуждалась на встрече представителей руководства завода, министерства промышленности и природных ресурсов области, администрации Верхнего Уфалея и областного комитета ГМПР. Было предложено несколько путей вывода из кризиса, в том числе обращение через органы власти к Росрезерву с просьбой об отсрочке погашения долга. Это обращение позднее было подготовлено и направлено Центральным советом ГМПР председателю правительства РФ.

И вот наконец проблема решена положительно.

Ранее Арбитражный суд Челябинской области удовлетворил основные иски требования Росрезерва по возврату Уфалейникелем необходимого количества никеля и кобальта, а арбитражный апелляционный суд оставил это решение без изменений. Постановлением Федерального арбитражного суда Уральского округа, в который позднее обратился Уфалейникель, оба эти решения отменены. Теперь предприятию предоставлена 10-летняя рассрочка. Долг разделен на равные части, каждый год до октября 2022 года завод будет гасить одну из них. Тем самым трудовой коллектив получил перспективу относительно стабильной работы, а бюджет области избежал многомиллионных потерь в виде налоговых отчислений.

– Это решение важно для предприятия, – комментирует председатель профкома Максим Шавалеев. – Теперь будет спокойнее работать. Руководство завода со своей стороны тоже предпринимает попытки по выходу из кризиса: реализуется программа по снижению затрат на производство, уменьшению себестоимости продукции. Но экономическая ситуация в целом пока остается неблагоприятной. Мы надеемся на то, что мировые цены на никель вырастут, а на кокс – снизятся. Коллектив относится ко всему с пониманием; несмотря на отток кадров – в основном, молодежи – костяк сохраняется.

Еще один путь решения проблемы предприятия – снижение тарифов на железнодорожные перевозки продукции. Этот вопрос сегодня активно обсуждается, в том числе на уровне исполнительной власти. Добиться снижения можно через комиссию совета по железнодорожному транспорту СНГ. Поэтому один из вариантов, по мнению специалистов обкома ГМПР, обращение руководства завода в комиссию через министерство промышленности и природных ресурсов области.

В марте заканчивается действие коллективного договора Уфалейникеля, принятого 3 года назад. В непростых условиях профкому сегодня приходится начинать коллективные переговоры. Но, по словам Максима Шавалеева, есть надежда, что с работодателем удастся найти общий язык и пролонгировать коллективный договор без урезания основных социальных льгот и гарантий.

Областной комитет ГМПР планирует в дальнейшем продолжать отслеживать ситуацию на Уфалейникеле и участвовать в решении его проблем.

Владимир Широков

СПРАВКА

Исторически сложилось, что основной биржей, осуществляющей торговые операции с металлами, признана Лондонская биржа металлов (London Metals Exchange). LME была основана еще в 1877 г., когда объем импорта металла достиг значительных величин. В настоящее время LME обеспечивает поставки практически всех металлов – базовыми являются медь, никель, алюминий, цинк, олово, свинец – по всему миру, поддерживает тесные связи с металлургической промышленностью и обеспечивает ее необходимыми средствами. Поэтому именно ее ценовые котировки по базовым металлам являются определяющими для производителей и потребителей всего мира. В связи с этим любое колебание цен может вызвать самые нерадостные последствия для экономики многих стран, в том числе и для России. Наша страна занимает 1-е место по производству никеля и 2-е – по производству алюминия.

Проблемная ситуация

«ГАПОН» ИЗ ТРАНСПОРТНОГО ЦЕХА

Этот инцидент, произошедший на одном из предприятий Мурманской области – ОАО «Ковдорский ГОК», – показательный пример того, к каким опасным последствиям может привести разобщенность мыслей и действий профсоюзных лидеров. Это еще одно подтверждение того, насколько важно нам быть единой организацией, что только вместе мы – сила. Подчеркнем актуальность темы для Челябинской областной организации ГМПР, где в последнее время, в некоторых первичках, тоже проявляется аналогичная тенденция, пусть и не так остро. Предлагаем всем профлидерам и активистам внимательно прочесть эту историю и сделать правильные выводы.

В первом квартале 2012 года профком Ковдорского ГОКа весьма успешно вел переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора, срок которого заканчивался в марте 2012 года. Было достигнуто согласие практически по всем позициям, в том числе об увеличении заработной платы с 1 июля 2012 года на 10 процентов и с 1 января 2013 года – еще на 10 процентов, а также об увеличении расходов на соцпрограммы на 1,5 миллиона рублей.

В это время освобожденный председатель цехкома цеха технологического транспорта (ЦТТ) Вадим Прояев, являвшийся также членом профкома комбината и членом Мурманского обкома ГМПР, 28 марта самостоятельно, минуя профком и комиссию по ведению коллективных переговоров, обратился в дирекцию предприятия с письменным предложением о повышении зарплаты только для водителей ЦТТ на 100 процентов с одновременным снижением нормы их выработки на 25 процентов, заявив, что в случае невыполнения требований водители объявят забастовку.

При этом средняя заработная плата водителей цеха по действующим на предприятии нормативным актам превышала среднюю по комбинату примерно на 20 процентов и составляла более 65 тысяч рублей.

Получив это обращение и видя несогласованность в действиях представителей работников, администрация комбината приостановила ведение коллективных переговоров.

Поскольку Прояев нарушил порядок ведения переговоров и фактически их сорвал, профком комбината 6 апреля на основании Устава ГМПР объявил ему порицание как меру общественного воздействия.

Окончание на стр. 5

Проблемная ситуация

«ГАПОН» ИЗ ТРАНСПОРТНОГО ЦЕХА

Начало на стр. 4

Однако Прояев продолжал подстрекать водителей ЦТТ к забастовке: 24 апреля в рабочее время, без согласования с администрацией предприятия, он провел расширенное заседание цехкома с привлечением водителей, не являющихся членами цехкома, за что работники были лишены квартальной премии. За эти действия профком объявил ему выговор. Однако при этом профком допустил формальное нарушение: вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривался в отсутствие Прояева: он был приглашен на заседание профкома, но, не уведомив профком, уехал из города в учебный отпуск.

Несмотря на взыскание, Прояев продолжал дестабилизировать обстановку в ЦТТ. Собрав вокруг себя «инициативную группу», не имеющую отношения к выборному представительному органу, он обвинил профком в бездействии и направил в профком письма с требованием проведения забастовки, за что был лишен квартальной премии.

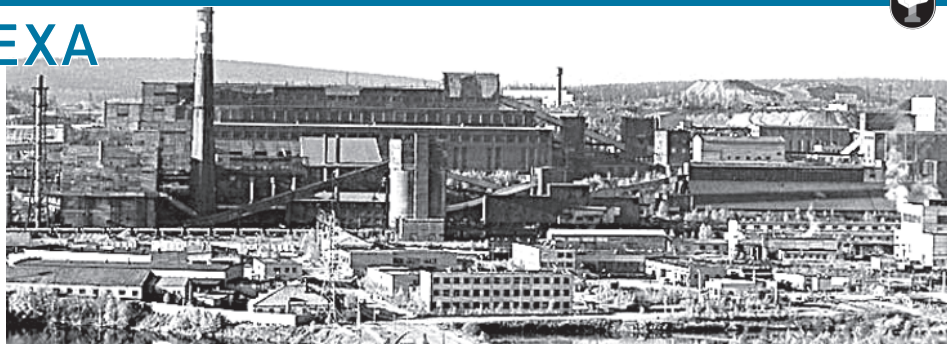
25 мая II пленум Мурманской областной организации ГМПР на основании ходатайства первичной профорганизации Ковдорского ГОКа принял решение вывести Прояева из состава обкома ГМПР.

Между тем несогласованные действия Прояева продолжались. В июне в профком комбината за его подписью, но якобы «от работников ЦТТ» вновь поступило письмо с призывом к забастовке, что по единогласному мнению членов профкома было бы мерой несвоевременной, а заявленные требования были неоправданно завышены.

14 июня профком на основании Устава ГМПР «за осуществление действий, направленных на разрушение единства и целостности профсоюза», исключил Прояева из профсоюза и в тот же день уволил его на основании ст. 83 ТК РФ – «возникновение обстоятельств, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору».

Уже после увольнения В. Прояев с инициативной группой работников цеха организовал несанкционированную, без учета требований ТК РФ по организации и проведению процедур коллективного трудового спора, предупредительную забастовку на полтора часа, а 25 июня – в течение всей рабочей смены. По иску администрации ГОКа забастовка была признана судом незаконной, а 120 ее участников подвергнуты дисциплинарным взысканиям и лишены премий.

Согласно пункту 4.6.3. Устава ГМПР исключенный из профсоюза (или получивший дис-



циплинарное взыскание) имеет право в месячный срок обжаловать решение в вышестоящий профсоюзный орган. Однако письменное обращение поступило от Прояева в ЦС профсоюза только 5 сентября. Ранее, 27 августа состоялось решение Ковдорского районного суда, куда он обратился с иском о признании незаконными постановлений профкома о наложении взысканий, лишении премии, о восстановлении в должности председателя цехкома и о взыскании с ППО среднего заработка за время вынужденного прогула. Суд подтвердил правомерность действий профкома по увольнению Прояева, кроме выговора, объявленного в его отсутствие. Областной суд, куда Прояев обратился с апелляционной жалобой, 28 ноября оставил жалобу без удовлетворения.

В результате провокационных действий Прояева коллективные переговоры были сорваны, работодатель отказался от достигнутых ранее договоренностей. Кроме того, водителям ЦТТ после проведенной проверки не снизили нормы выработки на 25 процентов, а наоборот, увеличили на 10 процентов. Сложившийся при этом баланс рабочего времени (нахождение во время работы на глубине более 150 м) ставит под сомнение их право на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

В сентябре 2012 года на профсоюзной конференции ЦТТ на альтернативной основе избран новый председатель цехкома – А. Маркив.

По материалам ЦС ГМПР

Выполняя решения съезда

ПРОФКОМЫ НА ОТЧЕТНОМ РУБЕЖЕ

Начало нового года – хлопотная пора годовых отчетов профкомов перед членами профсоюза. Эта форма работы введена совсем недавно в соответствии с новыми уставными требованиями. В Челябинской областной организации ГМПР многие первички отчитались перед коллективами еще в конце прошлого года. Мероприятия прошли на достойном организационном уровне, и это не случайно, ведь подобный опыт на Южном Урале уже имеется.

Профком «ежегодно отчитывается о своей работе перед членами профсоюза» – такая формулировка в виде дополнительного пункта 7.11.17 была внесена в Устав ГМПР на VII съезде профсоюза в январе 2012 года. Форма отчетности в целом не нова, но для улучшения информированности членов профсоюза, для большей прозрачности работы профкомов и в связи с увеличением с 4 до 5 лет сроков полномочий выборных органов съезд решил, что профкомы должны отчитываться регулярно – каждый год. Такое же решение в феврале принял пленум комитета областной организации ГМПР.

В первичной профсоюзной организации саткинского комбината «Магnezит» ежегодный отчет – уже многолетняя традиция. Она появилась еще при прежнем председателе профкома Викторе Вершинине, а ныне поддержана его молодым преемником Алексеем Сабуровым. В ноябре первичка «Магnezита» одной из первых в области собралась на отчет членов профсоюза – мероприятие прошло в представительном формате конференции, с участием руководства областного комитета ГМПР, профлидеров других предприятий, членов комиссии по организационной рабо-



профсоюзная конференция и конференции по выполнению коллективного договора. Но, думаю, эту практику скоро освоим. Не уверен, удастся ли собрать конференцию всей первички: есть проблемы, связанные с режимом работы нашего предприятия, простои. А вот в цехах и подразделениях провести собрания – сможем. И работников на них придет больше,

Кстати, именно по такой схеме – собрания в подразделениях – вслед за «Магnezитом», в декабре, проведены отчетные мероприятия в Бакальском рудоправлении и Александринской горнорудной компании. А на ЧТПЗ и Саткинском чугуноплавильном заводе прошли конференции. Расширенные заседания профкомов с повесткой об отчете состоялись на ММК, Ашинском металлургическом и Челябинском цинковом заводах, Уфалейнике, Уфалейском заводе металлоизделий, Кыштымском медеелектролитном заводе. В ближайшие месяцы планируют отчитаться профкомы остальных предприятий.

В областном комитете уверены в необходимости и эффективности такой новации: это не просто дополнительная формальная обязанность профкомов, увеличивающая и без того высокую нагрузку, а усиление их ответственности за принимаемые решения и возможность стать доступнее, ближе к членам профсоюза, в особенности к рядовым. «Профсоюзная работа должна быть всегда на виду. Это еще один способ информирования людей и, как следствие, усиления мотивации профсоюзного членства», подчеркивает зав организационным отделом обкома Владимир Ревенку. Правда, Устав не уточняет, в каком формате должны проходить мероприятия. В обкоме считают, что главное в этом случае – максимальный охват участников, массовость и демократичность, поэтому лучший вариант – конференция.

Алексей Лаптев

На снимках: отчетная конференция ППО «Магnezита»



те обкома. Основной доклад, с которым выступил Алексей Сабуров, активно обсуждался собравшимися, работа профкома получила положительную оценку.

– Я с интересом принял участие в этом мероприятии, – вспоминает работник «Магnezита» Анатолий Бушмакин, заместитель председателя цехкома ЦМИ–2. – Компактно по времени, информативно насыщенно, доступная форма отчета. Позднее разговаривал с рабочими – все одобряют такую форму. Работой профкома коллектив удовлетворен.

Молодой председатель профкома Трубодела Егор Цибульский посетил конференцию «Магnezита», чтобы познакомиться непосредственно с опытом организации и проведения такого мероприятия.

– У нашего профкома подобного опыта нет, – отметил по окончании конференции Егор Цибульский. – Пока отчитываемся в традиционной форме – отчетно-выборная

Новости Пенсионного фонда

НОВЫЕ ТАРИФЫ ДЛЯ «ВРЕДНИКОВ»

С 1 января 2013 года введены дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд России за работников вредных и опасных производств, выходящих на пенсию досрочно. Их размеры дифференцированы в зависимости от вида работ, указанных в Федеральном законе №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Согласно принятому в декабре 2012 года Федеральному закону №243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования», в отношении выплат лицам, занятым на работах с вредными условиями труда, в горячих цехах, на подзем-



ных работах (список № 1), дополнительный тариф составит в 2013 году – 4 процента, в 2014 году – 6, в 2015 и последующих годах – 9 процентов.

В отношении выплат лицам, занятым на работах с особыми условиями труда (список № 2), дающих право на назначение досрочной пенсии, дополнительный тариф составит в 2013 году – 2 процента, в 2014 году – 4, в 2015 и последующих годах – 6 процентов.

Досрочные пенсии для работников вредных и опасных производств не отменяются, поясняют специалисты Пенсионного фонда. Вопрос в том, кто будет платить за это – государство, как раньше, или работодатели – собственники этих производств. Поэтому на первом этапе вводится дополнительный тариф для работодателей за работников на вредных производствах. В дальнейшем можно будет этот тариф платить не в государственную, а в корпоративную пенсионную систему. Соответствующие законы разрабатываются и могут быть приняты уже в текущем году.

Кроме того, на первый план в связи с этим выходит институт аттестации рабочих мест, который позволяет, с одной стороны, привести перечень этих рабочих мест в соответствие с реальной вредностью и опасностью, с другой стороны – не ущемить интересы работников. Говоря простым языком, чтобы освободиться от дополнительного тарифа, работодатель должен будет либо создать корпоративную пенсионную систему, либо модернизировать производство, чтобы оно перестало быть вредным и опасным.

Профсоюз и молодежь



СЕРДЦА И ДУШИ, СВЯЗАННЫЕ СУДЬБОЙ

Недавно в жизни молодых златоустовцев Руслана и Эльвиры Галлямовых произошло очень важное событие – они вступили в законный брак. Много отнюдь не случайных обстоятельств сложилось к тому, чтобы они встретились и нашли счастье друг в друге: и то, что оба – металлурги, работники Златоустовского металлургического завода, и общность интересов, в том числе приверженность обоим к активному образу жизни. Но кто знает, как бы сложились их судьбы, если бы не еще один участник, сыгравший пусть не главную, но и не последнюю роль. Это Горно-металлургический профсоюз России.

От спортивных дел – к профсоюзным. Активного парня и девушку заметили в профкоме, начали привлекать к профсоюзным мероприятиям – коллективным выездам, молодежным акциям. И они вновь одинаково проявили себя, показав интерес и готовность к активному участию. На одной из таких встреч, попав в одну команду, ребята присмотрелись друг к другу пристальнее, заинтересовались, начали регулярно общаться. В итоге встреча стала прологом к будущей свадьбе. А был это День молодежи на Аргазях – спортивный праздник, традиционно организуемый под эгидой профсоюза, совместно с работниками Златмаша. Вот уж действительно, профсоюз – объединяет!

Затем было много других общественных дел и мероприятий, в которых Галлямовы уже регулярно участвовали парой. Их перестали различать – стали одним целым. Так, к примеру, высказался Сергей Немцев, председатель комиссии профкома по работе с молодежью, вспоминая недавнюю новогоднюю акцию – «Дед Мороз – в каждый дом». Тогда молодые профактивисты посетили десятки семей с детьми, принесли в дома праздничное настроение и подарки.

– Ребята всегда на виду, в передних рядах – и в работе, и в общественных делах, – отмечает Марат Сафиев, председатель профкома ЗМЗ. – На подъем легки, быстро и охотно подхватывают коллективные инициативы, предложения участвовать в мероприятиях, особенно молодежных. Подходят к делу эмоционально. А производственная нагрузка у обоих немалая, и заниматься одновременно профсоюзной работой непросто. И еще добавлю, что сейчас у завода нелегкие времена, но Руслан и Эльвира всегда верили и верят в его перспективу, поддерживают корпоративный дух, держатся за коллектив.

Отдельная страничка семейной биографии – Школа мо-

лодого профлидера областной организации ГМПР. Оба супруга стали ее участниками. Эльвиру направили на учебу чуть раньше, и в прошлом году она окончила занятия с дипломом выпускника. А Руслан – учащийся нынешней, 5-й Школы. Уже стало традицией на последние занятия каждой Школы собирать всех ее выпускников, и в нынешнем году на эту встречу они планируют поехать вместе.

Идейная солидарность в отношении к профсоюзу – еще один фактор, объединяющий Галлямовых. Оба одинаково понимают его сплачивающую и защитную роль, значимость для работников. Поэтому на акции они ездят не только как семья, но и как родственные души. Одно из последних молодежных мероприятий, о котором оба до сих пор вспоминают, – октябрьский автопробег по дорогам области и «Акция молчания» в Челябинске в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!»

– Профсоюзные мероприятия – акции, учеба – многое дают, – говорит Эльвира. – Это общение, полезная информация, обмен опытом, возможность узнать, как работают, решают проблемы на других предприятиях. И это мощный заряд эмоциями. С каким восторгом Руслан каждый раз рассказывает о своих занятиях в Школе! Это шквал впечатлений! После его возвращения дома вечерами мы часто обсуждаем профсоюзные дела. Мы считаем, каждый работник должен быть в профсоюзе. Плата за профчленство – 1 процент от зарплаты – мизерная, и то, что человек получает взамен, компенсирует эти затраты многократно.

Вот так накрепко связала, сплела судьба сердца и души двух молодых людей. И дома, и в труде, и в профсоюзе – они теперь всегда вместе. И хочется верить, что это на всю жизнь, ведь семьи металлургов – самые крепкие!

Владимир Широков

Будущие супруги познакомились на заводе. Хотя внимание друг на друга обратили не сразу. Эльвира начинала здесь свою трудовую биографию шесть лет назад, сегодня работает контролером в ОТК. Руслан пришел на предприятие чуть позже, был подручным сталевара в электросталеплавильном цехе № 2, затем перешел в 3-й прокатный цех, стал мастером по шихте. Оба удачно влились в коллектив, начали принимать участие в общественной жизни.

Особенно активно проявили себя в спортивных делах. Оно и понятно: у Эльвиры второй взрослый разряд по легкой атлетике, она входила в сборную города, а Руслан долгое время занимался разными видами, включая бокс и футбол. Ни одна общезаводская спартакиада не проходила без их участия и организаторских усилий, и во многие командные победы они вложили свою весомую лепту – быстроту и ловкость, оптимизм и спортивный дух. Параллельность судеб продолжилась и дальше, когда их, каждого в своем подразделении, избрали физоргами.

Наши права



О МАТЕРЯХ-ОДИНОЧКАХ

В правовую службу областной организации ГМПР обратилась работница одного из металлургических предприятий Челябинска:

– Какие лица могут быть отнесены к числу одиноких матерей, а также лиц, воспитывающих детей без матери, с которыми в соответствии с частью 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается?

Отвечает главный юрисконсульт областного комитета Людмила Мещерякова:

– Федеральным законом №188-ФЗ от 12.11.2012 г. в часть 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ внесены изменения, которые расширили круг лиц с семейными обязанностями, с которыми расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

К этим лицам относятся:

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Какие лица могут быть отнесены к числу одиноких матерей?

Как разъяснил Верховный суд РФ в своем Обзоре законодательной и судебной практики за 1 квартал 2010 г. (утвержден Постановлением Президиума ВС РФ от 16.06.2010 г., ред. от 08.12.2010 г.), «официального определения понятия одинокой

матери, равно как и лица, воспитывающего ребенка без матери, не содержится ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в иных федеральных законах».

Вместе с тем, в области социальной защиты материнства и детства общепризнанным считалось понятие одинокой матери как не состоящей в браке, если в свидетельствах о рождении детей запись об отце ребенка отсутствует или эта запись произведена в установленном порядке по указанию матери.

Наравне с такой категорией матерями, нуждающимися в повышенной социальной защите, признавались женщины, не состоящие в браке, записанные в качестве матерей усыновленных ими детей, а в отдельные периоды – также вдовы, имеющие детей и не получающие на них пенсию по случаю потери кормильца или социальную пенсию, поскольку являлись единственными родителями (усыновителями) детей, то есть единственными лицами, наделенными родительскими правами и несущими родительские обязанности по воспитанию своих детей (родных или усыновленных).

В отношении лиц, воспитывающих детей без матери, Верховный суд разъяснил, что ограничение на расторжение трудового договора работодателем с ними не связывается с соблюдением каких-либо условий, в частности, с наличием родственных отношений с ребенком или какими-либо конкретными обстоятельствами отсутствия материнского воспитания.

«Поэтому, – разъясняет ВС РФ, – рассматриваемая гарантия должна предо-

ставляться работникам, осуществляющим лично и непосредственно фактическое воспитание детей, например, в случае, если мать ребенка умерла, объявлена умершей, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, длительно отсутствует, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находится в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняется от воспита-



ния детей или от защиты их прав и интересов или отказалась взять своего ребенка из воспитательного, лечебного учреждения, учреждения социальной защиты населения и других аналогичных учреждений, в иных ситуациях».

Что касается единственного кормильца (родителя или иного законного представителя) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более детей, то расторжение трудового договора с ним (единственным кормильцем) не допускается при условии, если другой родитель (иной законный представитель) не работает, т. е. не состоит в трудовых отношениях.

Знаете ли вы...

Республика,
созданная профсоюзами

9 апреля 1919 года из-за демонстраций и массовых беспорядков английские власти закрыли ирландский город Лимерик, разрешив въезд и выезд из него только по пропускам. При этом от рабочих мест в городе осталось отрезано множество жителей рабочих поселков в его округе. В ответ на это профсоюзы объявили о всеобщей забастовке в графстве Лимерик, а 15 апреля при поддержке работодателей объявили его территорию Советской республикой. Забастовочный комитет начал печатать деньги и газеты, распределять продукты и регулировать цены на них. Это заставило власти пойти на уступки, а так как остальные ирландцы социалистические начинания Лимерика не поддержали, 27 апреля было объявлено о прекращении забастовки и отмене советской власти



ГМПР в Интернете

Группа профкома
ОАО «Челябвортмет» –

открытая
группа
«В контакте»



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

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