



Ориентир - отраслевой стандарт



стр. 3

Металлика-2014. Созвездие детских сердец



стр. 6

Пенсионная реформа: вопросы и ответы



стр. 7

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД — СПРАВЕДЛИВАЯ ЗАРПЛАТА



В течение двух дней, 27-28 марта, в Челябинске проходила международная научно-практическая конференция, где обсуждалась тема «Пути реализации принципов достойного труда».

Более 130 участников - представители Федерации Независимых Профсоюзов России, профсоюзного актива Уральского федерального округа, соседних областей и республик, исполнительной и законодательной власти, объединений работодателей, профессорско-преподавательского состава ведущих учебных и научных учреждений, специалисты по деятельности трудящихся Бюро Международной организации труда.

В работе форума приняли участие заместитель председателя правительства Челябинской области, координатор областной трехсторонней комиссии Иван Феклин и заместитель председателя правительства Челябинской области Ирина Гехт. Федерацию Независимых Профсоюзов России представляли: секретарь ФНПР, кандидат социологических наук Игорь Шанин, секретарь ФНПР, руководитель департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Олег Соколов, секретарь ФНПР, представитель ФНПР в УФО Александр Козенков. Международную организацию труда представляли: главный специалист по деятельности трудящихся Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Сергеус Гловацкас, главный специалист по социальной защите Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Марико Оучи и международный эксперт МОТ Харри Талига.

Каждый из выступающих отмечал важность обсуждаемо-

го вопроса с точки зрения состояния социально-трудовых отношений в нашей стране, настоящего и будущего развития государства в целом.

Как отметил председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков, понятие достойного труда и его принципов подразумевает свободу, справедливость, безопасность и достоинство человека. Основой достойного труда являются полная и продуктивная занятость, здоровые условия и справедливая оплата труда работников. Это всегда было и остается одной из приоритетных задач деятельности профсоюзов.

В первый день форума прошло пленарное заседание и работа трех секций, на которых в рамках основной темы обсуждались стандарты достойной заработной платы, роль социального партнерства в реализации принципов достойного труда и молодежный аспект в развитии данной темы (стр. 2 и 7).

Второй день форума посвятили обсуждению основных положений пенсионной реформы. Для участия в дискуссии по данному вопросу в Челябинск приехал заместитель министра труда и социальной защиты РФ Андрей Пудов. В работе второго дня конференции приняли участие заместитель губернатора области Евгений Редин, заместитель председателя ФНПР Давид Кришталь, управляющий Государственным учреждением - отделением Пенсионного фонда РФ по Челябинской области Виктор Чернобровин. (стр. 7)

ОФИЦИАЛЬНО

СОЦПАРТНЕРСТВО: ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Первое в 2014 году заседание Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений было посвящено обсуждению итогов реализации в 2013 году Регионального соглашения между профсоюзами, работодателями и правительством области на 2011-2013 годы.



Как было отмечено сторонами соцпартнерства, спектр вопросов, которые охватывает соглашение, широк и практически по всем есть определенные положительные результаты: увеличился объем валового регионального продукта, реализуются инновационные проекты, привлекаются инвестиции, сохраняется социальная стабильность в трудовых коллективах.

На рынке труда снижен уровень зарегистрированной безработицы с 1,5 до 1,4 процента,

численность безработных сокращена до 26,1 тысячи человек, коэффициент напряженности - 1,2 человека на одну вакансию. Создано 14 784 новых постоянных рабочих мест.

По словам председателя Федерации профсоюзов области Николая Буякова, один из важнейших разделов Регионального соглашения - оплата труда. Каждая из сторон приложила усилия для его реализации, и это подтверждается ростом среднемесячной заработной платы по области на 8,6 процента. Сегодня ее размер составляет 25 846 рублей.

Также профсоюзный лидер отметил конструктивную позицию объединений работодателей, благодаря которой из года в год заключается Соглашение о минимальной зарплате. В 2013 году минимальная заработная плата установлена на уровне 7 630 рублей, что выше прожиточного минимума.

Остается нерешенным вопрос работы с «отказниками» - работодателями, отказавшимися присоединиться к Соглашению по минимальной зарплате. В проект будущего Соглашения профсоюзная сторона предложила включить пункт, предусматривающий не пространное объяснение работодателей о невозможности присоединения к Соглашению, а конкретику с финансово-экономическим обоснованием.

Особое внимание Николай Буяков обратил на то, что вот уже более пяти лет за рамками Соглашения по минимальной зарплате остаются работники бюджетной сферы. «Бюджеты из года в год напряженные и средств на все катастрофически не хватает, но давайте смотреть правде в глаза, - говорит в своем выступлении председатель Федерации профсоюзов. - Пора принимать конкретные решения, изыскивать возможности и повышать минимальную зарплату сверх федерального уровня. Нельзя забывать, что Рекомендации Российской трехсторонней комиссии и Соглашение по Уральскому федеральному округу с полномочным представителем Президента нас всех нацеливают на ее повышение».

Тема заработной платы бюджетников была продолжена при обсуждении на заседании трехсторонней комиссии вопроса «Об исполнении в 2013 году Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы работникам бюджетной сферы».

Продолжение на стр. 7

Позиция ФНПР: конституционной гарантией нижней планки вознаграждения за труд является МРОТ. Стимулирующие и компенсационные выплаты должны включаться в заработную плату сверх него.



«Смысл справедливой зарплаты в том, чтобы не было большой разницы между минимальным ее показателем и средним. Роль профсоюзов - сократить эту разницу, подтянув минималку», - отметил Харри Талига.

СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Модератором этой секции выступила **Елена Косаковская**, заместитель руководителя департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР. Она и задала тон дискуссии, изложив концепцию стандартов достойной заработной платы.

Стандартов всего семь. Условно их можно поделить на две части. Одна часть определяет структуру и понятие «заработная плата». Формулировка структуры заработной платы содержится в ст. 129 ТК РФ. Согласно этой статье составными частями заработной платы являются вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Базовый оклад (вознаграждение за труд) устанавливается в зависимости от квалификации работника. Уровни квалификации, обеспечивающие гарантии по заработной плате, отметила Елена Косаковская, являются предметом острых разногласий профсоюзов и работодателей. Потому что профессиональные стандарты, разработанные в рамках национальной системы квалификаций, в существующем виде применять невозможно. В одном профстандарте содержится несколько профессий. По мнению профсоюзов, каждый профстандарт должен разрабатываться для одной профессии, разбитой по уровням квалификаций. И дальше на этой основе должны разрабатываться отраслевые системы оплаты труда.

Вторая часть стандартов определяет содержание заработной платы. Елена Косаковская еще раз подчеркнула сложившуюся **позицию ФНПР**, что конституционной гарантией нижней планки вознаграждения за труд является МРОТ. А стимулирующие и компенсационные выплаты должны включаться в заработную плату сверх него.

Об основных подходах по установлению минимальной заработной платы Международной организацией труда, в частности, основных конвенциях МОТ, глобальных тенденциях и гарантиях заработной платы рассказала **Марико Оучи**, главный специалист по социальной защите Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Андрей Ветлужских, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области поделился опытом работы по реализации стандартов достойной заработной платы. В частности он говорил об участии в разработке профессиональных стандартов, использовании профсоюзного аудита, наработках в сфере страхования от невыплаты заработной платы, акционирования профсоюзной организацией части активов предприятия.

С европейским опытом роли профсоюзов в становлении заработной платы познакомил **Харри Талига**, международный эксперт Бюро МОТ в Москве. Он провел обзор по установлению заработной платы в европейских странах и озвучил основные подходы западных профсоюзов.

В ряде европейских стран существует общегосударственная минимальная зарплата. Самый высокий показатель в Люксембурге. Он составляет 10,83 евро в час. Самый низкий – в Румынии и Болгарии – 0,92 и 0,95 евро в час соответственно. У Совета Европы разработана методика, согласно которой достойная или **по-европейски справедливая зарплата – это не менее 60 процентов среднестатистической зарплаты по стране**. Меньше этой планки могут



Пленарное заседание



зарабатывать не более 5 процентов трудящихся, занятых полное рабочее время. **Смысл справедливой зарплаты в том, чтобы не было большой разницы между минимальным ее показателем и средним.** Роль профсоюзов, отметил Харри Талига, заключается в том, чтобы сократить эту разницу, подтянув минималку.

В странах, где не установлен минимальный размер оплаты труда, обеспечение достойной зарплаты регулируется отраслевыми тарифными соглашениями. Интересен опыт Германии, где нельзя заплатить, как они говорят, аморальную, в смысле слишком низкую зарплату. Федеральный суд Германии принял решение, согласно которому несправедливой считается зарплата, составляющая менее 75 процентов средней зарплаты по отрасли.



В музее южноуральских профсоюзов

Европейские профсоюзы также делают акцент на максимальный охват коллективными договорами, тарифными соглашениями. К примеру, в Финляндии и Франции существует система расширения коллективных отраслевых договоров, которая делает их юридически обязательными для всех работодателей отрасли.

Подытоживая свое выступление, Харри Талига отметил, что система социальных гарантий по обеспечению достойной заработной платы сводится к тому, что без участия социальных партнеров устанавливать нижнюю планку заработной платы нельзя. Это можно делать либо через трехсторонние соглашения, либо напрямую договариваться работодателям и профсоюзам.

УСИЛИТЬ РЕСУРС ПРОФСОЮЗНОГО ВЛИЯНИЯ

Практическая секция конференции прошла на промплощадке Челябинского кузнечно-прессового завода. Участники посетили производство – кузнечный цех № 2 и колесный цех. Трудовой коллектив ЧКПЗ насчитывает 2,5 тысячи человек, значительную часть составляют женщины, 78 процентов работников – члены профсоюза, средняя заработная плата – 30 тысяч рублей. Гости отметили высокую культуру производства, качественную работу по охране труда, эффективность соцпартнерства и роль в нем профсоюзной организации.



В заводском конференц-зале участников приветствовали представители руководства и профактива ЧКПЗ. Здесь состоялось секционное заседание «Роль социального партнерства в реализации принципов достойного труда».

Понятие, концепция и стратегические задачи достойного труда, позиция ФНПР по соцпартнерству, практика ведения эффективного социального диалога на конкретных предприятиях – эти вопросы составили основные темы выступлений и дискуссий. Соцпартнерство, одна из главных целей которого достойный труд, должно быть основано в первую очередь на равенстве сторон – это подчеркнул в своем выступлении **Сергеюс Гловацкас**, главный специалист по деятельности трудящихся Бюро МОТ (Москва). Он обозначил основные подходы к содержанию понятия достойного труда с позиции МОТ. **Олег Соколов**, руководитель департамента социально-трудовых отношений и соцпартнерства ФНПР, отметил нюансы в трудовом законодательстве, мешающие эффективному социальному диалогу: среди них усложненная процедура проведения забастовки и отсутствие права на нее у работников отдельных отраслей. Перед участниками выступила гость из Казахстана – председатель Федерации профсоюзов Костанайской области **Балбупе Иртаева**. Между Федерациями профсоюзов Челябинской и Костанайской областей заключен договор о сотрудничестве, и это, как подчеркнула Балбупе Иртаева, во многом помогает казахским коллегам, в том числе в развитии партнерских отношений с региональными органами власти.

Директор по персоналу Челябинского кузнечно-прессового завода **Ирина Седаева** и председатель профкома ЧКПЗ **Валентина Курина** рассказали о специфике работы своего предприятия, практике решения социально-экономических вопросов в рамках соцпартнерства. Многие вопросы решаются успешно, в том числе связанные с сохранением квалифицированных кадров и закреплением на производстве молодежи. Но пока остаются проблемы нерегулярной индексации заработной платы и недостаточной доли ее постоянной части (50 процентов).

Участники заседания высказали ряд предложений в Рекомендации – итоговый документ конференции. Предложения обобщил модератор секции **Виталий Иванов**, заведующий кафедрой профсоюзного движения УрСЭИ. В их числе: добиваться внесения корректив в трудовое законодательство в части упрощения процедуры проведения забастовок как инструмента воздействия на работодателей, а также в части усиления ответственности работодателей за уклонение от заключения и невыполнение коллективных договоров и соглашений; добиваться повышения роли трудовых коллективов в управлении производством, усиления ресурса влияния профсоюзов как субъектов социального партнерства; развивать международное сотрудничество в сфере соцпартнерства.

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ОПЛАТА ТРУДА – ПО ОТРАСЛЕВЫМ СТАНДАРТАМ

В 2013 году темпы роста средней заработной платы на предприятиях горно-металлургического комплекса области оказались ниже темпов роста регионального прожиточного минимума и не соответствовали нормам Отраслевого тарифного соглашения. Это показала кампания по подготовке и заключению на предприятиях коллективных договоров. 26 марта итоги колдоговорной кампании 2013 года и другие актуальные вопросы обсудил президиум областного комитета ГМПР.

В заседании, кроме членов президиума, принял участие женский актив области – представители женсоветов и профсоюзных комиссий по работе с женщинами горных и металлургических предприятий. Вел заседание председатель обкома **Юрий Горанов**.

По состоянию на декабрь 2013 года коллективные договоры действовали в 78 из 102 юридических лиц, профсоюзные первички которых состоят на учете в областной организации ГМПР. Охват работников колдоговорами – более 135 тысяч трудящихся. В прошедшем году новые колдоговоры заключены в 13 организациях. Эти цифры озвучил заместитель председателя обкома **Александр Коротких**. Кампания, как и в предыдущие годы, проходила в непростых условиях, и это отразилось и на оплате труда, и на социальных льготах и гарантиях. Осложняющими факторами в очередной раз стали: реструктуризация и аутсорсинг и, как следствие, снижение уровня профичленства в организациях; банкротство и ликвидация предприятий; влияние управляющих компаний на ход переговоров.

В 50 организациях, в соответствии с колдоговорами, установленная минимальная зарплата – не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения (7424 рубля). В 2013 году таких организаций по сравнению с 2012-м стало больше на 28 процентов. К сожалению, только в 13 колдоговорах размер «минималки» соответствует отраслевому нормативу – 1,3 регионального ПМ (9651 рубль). Индексация зарплаты прописана только в 45 организациях, и только в семи из них предусмотрен ее порядок. Такое положение в итоге может привести к снижению реальной заработной платы.

Нормы ОТС на 2011–2013 годы через колдоговоры должны были обеспечить рост средней зарплаты в 2013 году не менее чем на 10 процентов. Однако этого не произошло. За год рост средней зарплаты на предприятиях черной металлургии области составил 7,2 процента, цветной – 7,5 процента, в горнодобывающей промышленности – 7,7 процента. В то время как индекс регионального ПМ трудоспособного населения составил 18,7 процента, индекс потребительских цен – 5,7 процента. При этом надо учесть, что рост средней зарплаты, в основном, был обусловлен сверхурочными работами, переработками и совмещением профессий.

Один из примеров эффективного решения вопросов оп-



латы труда и обеспечения работников социальными льготами – ММК. Совсем недавно здесь был принят новый колдоговор. Член президиума обкома, зампреда профкома Группы ММК **Владимир Уржумцев** рассказал, как на предприятии проходили коллективные переговоры, а также об опыте работы профкома в условиях аутсорсинга.

В текущем году, как отметил Александр Коротких, экономические условия не изменились, и надеяться на большой рост зарплаты не приходится. Поэтому для эффективной реализации прав членов профсоюза при заключении колдоговоров на 2014 и последующие годы профсоюзам необходимо активно работать по многим направлениям. В частности – добиваться включения норм ОТС и регионального соглашения в колдоговоры как минимальных гарантий, разработать и принять в колдоговорах порядок индексации зарплаты каждого работника, использовать опыт соцпартнерства ММК в условиях реструктуризации и аутсорсинга,

отслеживать выполнение норм колдоговора и действующих соглашений при проведении процедуры банкротства. Эти и другие меры, рекомендованные профсоюзам, а также социально-экономической комиссии и специалистам обкома, нашли отражение в принятом постановлении. Отдельное внимание в нем также уделено мерам, связанным с выходом Федерального закона о спецценке условий труда. Профсоюзам рекомендовано при ведении коллективных переговоров не соглашаться с предложениями работодателей об увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым во вредных условиях труда 3-й и 4-й степени, до принятия соответствующего положения в ОТС; разъяснять работникам, что до принятия такого решения рабочее время сверх установленных законодательством 36 часов в неделю работодатель обязан оплачивать как сверхурочную работу.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

РСПП ОТМЕТИЛ ВКЛАД МАГНИТКИ

Российский союз промышленников и предпринимателей подвел итоги Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность–2013». Дипломом конкурса в номинации «За вклад в решение социальных проблем территорий» отмечен Магнитогорский металлургический комбинат. Церемония награждения проходила в рамках Недели российского бизнеса на конференции «Рынок труда и социальные инвестиции: взаимодействие бизнеса и государства».

В 2013 году важное место в социальной деятельности ММК занимала реализация программ стимулирования рождаемости, поддержки материнства и многодетных семей. На эти цели было направлено 42 миллиона рублей. На программы развития спорта и здорового образа жизни выделено 82 миллиона рублей, на социальную поддержку пенсионеров – 154 миллиона, на социальную защиту инвалидов – 11 миллионов рублей.

Всероссийский конкурс «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность» проводится РСПП ежегодно в два этапа. На первом формируются отраслевые списки претендентов, на втором оргкомитет отбирает номинантов и победителей в отдельных номинациях. В 2013 году конкурс проводился в 10 номинациях.



РЕЛЬСОБАЛОЧНЫЙ СТАН В ДЕЙСТВИИ

На универсальном рельсобалочном стане (УРБС) Челябинского металлургического комбината освоены десять видов фасонного проката.

После запуска УРБС в максимально короткие сроки освоено производство первой очереди типов высококачественного фасонного проката. На сегодняшний день сортаментный ряд состоит из 10 профилей – балок с параллельными гранями полок, широкополочных и колонных двутавровых балок с параллельными гранями полок. В планах предприятия дальнейшее освоение новых профилей продукции УРБС.

Поставленная на промышленное производство фасонная продукция имеет все необходимые сертификаты. По геометрическим параметрам, качеству поверхности и уровню механических свойств продукция соответствует требованиям национальных и зарубежных стандартов. Это обеспечивается высокой точностью настройки оборудования стана.

Освоенные виды фасонного проката широко востребованы в строительной индустрии и используются при возведении перекрытий, эстакад, мостов и других сооружений. Основными потребителями фасонных профилей являются заводы металлоконструкций, строительная отрасль, вагоностроение, металлургические комбинаты.



ОРИЕНТАЦИЯ НА КАЧЕСТВО И СКОРОСТЬ

На Челябинском заводе Трубодеталь введен в эксплуатацию специализированный станок с числовым программным управлением для обработки крутоизогнутых отводов диаметром 325-630 миллиметров с толщиной стенки до 36 миллиметров.

Новое оборудование позволит значительно сократить сроки изготовления продукции благодаря использованию передового программного обеспечения для создания сложных фасок при обработке торцов. До запуска станка отводы диаметром 530-630 миллиметров обрабатывались в другом цехе. Теперь весь производственный процесс осуществляется на одной площадке, что значительно ускоряет сроки выполнения заказов за счет снижения временных затрат на межцеховую транспортировку. На сегодняшний день станок полностью готов к обработке отводов всех диаметров.

По словам управляющего директора ОАО «Трубодеталь» Игоря Воронина, в условиях усилившейся конкуренции завод использует все возможности для уменьшения сроков изготовления продукции заказчиком, среди которых многие стратегические предприятия страны. «Качество и скорость – основные критерии, на которые мы строго ориентируемся, работая с нашими клиентами».



ОПЛАТА ТРУДА – ПО ОТРАСЛЕВЫМ СТАНДАРТАМ

Начало на стр. 3

В рамках повестки президиум обсудил состояние производственного травматизма на предприятиях ГМК области в 2013 году. За год произошло 173 несчастных случая на производстве, из них 13 смертельных, 19 тяжелых. Эту статистику и анализ причин привел **Виктор Костромитин**, главный технический инспектор труда обкома. Одна из главных проблем в этой сфере, как отметили члены президиума, неудовлетворительное расследование несчастных случаев. В принятом постановлении профкомам рекомендо-



вано особое внимание уделять обеспечению компенсационными выплатами семей работников, погибших на производстве, а также рассмотрению результатов расследований несчастных случаев на совместных с работодателями совещаниях для принятия мер по их предупреждению.

Подведены итоги смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Челябинской областной организации ГМПР» за 2013 год (подробнее об этом – в следующем номере). Утвержден план работы обкома на II квартал 2014 года. Рассмотрены вопросы подготовки к детской оздоровительной кампании в летний период 2014 года (с информацией выступила помощник председателя обкома **Наталья Попова**). Обсуждались подготовка и участие первичных организаций ГМПР в первомайской акции профсоюзов в 2014 году. Заведующая отделом по охране труда и здоровья профкома «ММК–Метиз» **Елена Рамазанова** поделилась опытом работы комиссии профкома «ММК–Метиз» по труду и социальной защите женщин.

Социальное партнерство

МАГНИТКА КУРСА НЕ МЕНЯЕТ

Социально-экономическая ситуация и перспективы развития Магнитогорского металлургического комбината стали темой встречи представителей ГМПР с руководством ММК, прошедшей в Магнитогорске. В разговоре приняли участие председатель профсоюза Алексей Безымяных, председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов и гендиректор ММК Павел Шилиев.

Это первая встреча нового гендиректора комбината с руководством ГМПР и областной организации профсоюза. Участники обсудили большой спектр экономических и социальных вопросов. Павел Шилиев рассказал о текущем положении на производстве, поделился своим взглядом на перспективы развития ММК, проинформировал о реализации социальных программ. Отдельно подняты темы экологической деятельности предприятия, индексации зарплат, охраны труда, соцпартнерства. Как отметил гендиректор, экономическая и социальная политика ММК сегодня остается неизменной, несмотря на нестабильное положение в отрасли.

В числе поднятых актуальных вопросов – реализация Федерального закона о спецоценке условий труда. После вступления закона в силу многие работодатели, ссылаясь на него, инициировали сокращение компенсационных выплат за работу во вредных условиях. На ММК, напротив, все выплаты оставили на прежнем уровне и

пока пересматривать не планируют.

– Магнитка сегодня остается лидером и в производстве, и в реализации социальных программ. Руководство комбината берет на себя и полностью выполняет все социальные обязательства, в то время как на многих предприятиях происходит оптимизация персонала, сокращение льгот и гарантий работников. Подтверждение лидерских позиций ММК – уровень зарплат, самый высокий в области и отрасли, социальные нормативы заключенного недавно коллективного договора, многочисленные акции и мероприятия для работников, проводимые на базе ММК, в том числе отраслевые, такие, например, как прошедший недавно конкурс детского творчества «Металлинка». Социальная ориентированность руководства плюс развитое соцпартнерство – залог эффективной и стабильной работы магнитогорских металлургов, – отметил после встречи Юрий Горанов.

Колдоговорная кампания–2014

СОЦИАЛЬНЫЙ ВЕКТОР ВЗЯТ

На ближайшие три года в ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» четко расписаны все социальные гарантии работникам. В заключенном недавно коллективном договоре комбината записаны ключевые положения, обеспечивающие стабильность жизни металлургов и их семей: от занятости, безопасности труда и роста зарплаты до льгот на оздоровление и детский отдых. Именно с устойчивой работой предприятия магнитогорские металлурги связывают свое будущее: это заслуга руководства компании и профсоюзного комитета Группы ММК, которые выстраивают приоритеты долгосрочной социальной политики.

ИТОГ ПЕРЕГОВОРОВ

Конференция коллектива ММК по заключению коллективного договора на 2014-2016 годы прошла 14 марта. Участников приветствовал гендиректор комбината Павел Шилиев, отметивший, что при разработке нового колдоговора проделана серьезная работа. Комиссия по подготовке его проекта в составе представителей работодателя и профкома трудилась несколько месяцев, рассмотрев все поступившие предложения и дополнения. Проект обсуждался в трудовых коллективах.

– В минувшем году, несмотря на некоторые негативные внешние факторы, повлиявшие на экономические показатели предприятия, ММК в полном объеме профинансировал все социальные программы, – сказал Павел Шилиев. – В новом колдоговоре отражены основные положения социальной политики предприятия. Приоритетными направлениями остаются предоставление социальных льгот и гарантий работникам, социальная поддержка неработающих пенсионеров и инвалидов, поддержка культурных, образовательных и спортивных мероприятий, содержание и развитие объектов социальной сферы. В 2014 году будут выполнены обязательства по индексации заработной платы, профинансированы не ниже уровня 2013 года все социальные программы. Такие решения приняты и зафиксированы в бюджете предприятия.

ции с высокой добавленной стоимостью. Об этом рассказал заместитель гендиректора по производству Сергей Ласков. Продолжались инвестиции в ключевые проекты. С мая 2013 года тарифные ставки и оклады работников ОАО «ММК» увеличены на 7,5 процента, в результате средняя зарплата составила 45,5 тысячи рублей и официально остаётся одной из самых высоких в отрасли.

Руководство компании, профсоюз и медсанчасть ведут планомерную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Сотни миллионов рублей направлены на спецодежду и СИЗ, лечебно-профилактические продукты питания, организацию питьевого режима, медосмотров и медицинского обслуживания. Вложения средств в оздоровление, четкая система профилактики дали положительный результат: в 2013 году уровень заболеваемости работников ниже среднего за последние 5 лет.

Важное место в социальной деятельности ММК занимает реализация программ стимулирования рождаемости, поддержки материнства и многодетных семей. На эти цели направлено 42 миллиона рублей. На программы развития спорта и здорового образа жизни – 82 миллиона. На социальную поддержку пенсионеров выделено 154 миллиона, на социальную защиту инвалидов – 11 миллионов рублей.

НА ПРИНЦИПАХ УВАЖЕНИЯ И РАВНОПРАВИЯ

Председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов отметил, что колдоговор, заключаемый на принципах уважения позиций сторон, равноправия и поиска взаимоприемлемых решений, служит инструментом реализации соцпартнерства.

– Ход выполнения колдоговора на 2011-2013 годы строго контролировался, рассматривался на заседаниях профкома, заслушивался на правлении ОАО «ММК». Можно с уверенностью признать: колдоговор полностью выполнен, – сказал Александр Дерунов. – Устойчивая работа коллектива позволила решать вопросы занятости, оплаты труда, обеспечения льготами и гарантиями работников. Зарплата выдавалась в соответствии с графиком. Ежемесячно профком подводил итоги трудового соревнования, оценивая результативность по качественным показателям и выполнению плана по себестоимости продукции. Общая сумма затрат на поощрение победителей составила 8 миллионов рублей. ММК выполнил программу жилищного строительства: ко Дню металлурга введен в эксплуатацию многоквартирный дом, а нынешним летом запланирована сдача очередного дома. В полном объеме выделены средства на выполнение программы «Молодёжь ММК». Традиционно руководство комбината финансировало содержание и развитие детских оздоровительных центров, вместе с профкомом организован летний отдых детей работников. Набирает популярность касса вза-

имопомощи, услугами которой сегодня пользуются более 15 тысяч членов профсоюза: за прошлый год выделено беспроцентных ссуд на 500 миллионов рублей, а максимальная сумма выдачи займа составляет уже 100 тысяч рублей.



Делегаты конференции единогласно проголосовали за принятие проекта нового колдоговора. Отмечено, что в нём сохранены все льготы и гарантии, предусмотрены меры по повышению оплаты и улучшению условий труда, оздоровлению и лечению работников и их семей, уделено внимание профессиональной подготовке работников, проведению трудовых соревнований и награждению лучших коллективов за качественную работу.

Завершилась конференция двусторонним подписанием колдоговора. Под основным документом предприятия поставили подписи гендиректор ОАО «ММК» Павел Шилиев и председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов.

Маргарита Курбангалеева, Магнитогорск
Фото Евгения Рухмалева.

Флагманский пример

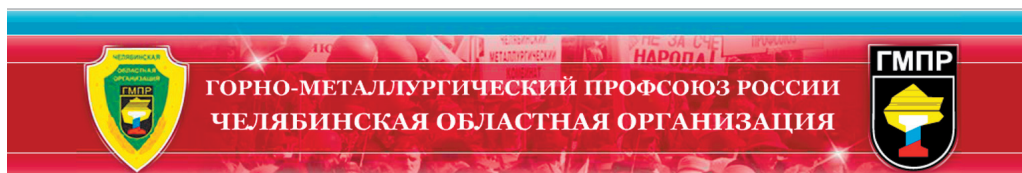
Председатель Челябинского обкома ГМПР **Юрий Горанов:**

– ММК был и остаётся флагманом не только в российской металлургии, но и в деле выстраивания цивилизованных социально-трудовых отношений. Доказательством тому призовые места в областном конкурсе на лучший колдоговор. Мы приветствуем сложившийся на ММК подход в оценке уровня реального содержания зарплаты работников на основе расчета потребительской корзины для жителей Магнитогорска. Это позволяет в нашей области формировать самый высокий показатель средней заработной платы среди промышленных предприятий. Более того, в Группе ММК действует стандарт социальных гарантий, который является результатом многолетнего партнерства администрации и профсоюза. Именно этот стандарт позволяет формировать социальные программы, ставшие примером для других предприятий отрасли.



В ИНТЕРЕСАХ ЧЕЛОВЕКА

Перед принятием главного документа предприятия на конференции подвели итоги выполнения колдоговора в 2013 году. За счёт ввода в эксплуатацию новых производственных комплексов, в том числе толстолистового стана «5000» и стана «2000» холодной прокатки, комбинату в минувшем году удалось увеличить выпуск продук-



Экономика

РОБОТОТЕХНИКА НА СЛУЖБЕ ПРОИЗВОДСТВА

Южноуральская столица стала площадкой для проведения крупного промышленного форума, на котором в том числе обсуждались актуальные проблемы металлургической и горнодобывающей отраслей. Второй уральский промышленный форум и специализированная выставка с международным участием «Приоритетные направления промышленной политики: наукоемкие технологии и материалы» собрали представителей крупных промышленных компаний, ученых и бизнесменов из Челябинска, Екатеринбурга, Москвы и других городов. В работе форума принял участие заместитель председателя областного комитета ГМПР Александр Коротких.



Мероприятие прошло под эгидой Министерства промышленности и природных ресурсов области, стратегическим партнером выступило ООО «Металлургмаш Инжиниринг» (Москва). В торжественном открытии форума приняли участие председатель правительства области Сергей Комяков, его заместитель Иван Феклин и министр промышленности и природных ресурсов Алексей Бобраков.

– Развитие промышленности немыслимо без нововведений, – отметил Алексей Бобраков. – Собственники предприятий должны уделять достаточное внимание современным технологиям и разработкам. Тем более что данная тема получает поддержку на федеральном уровне. К примеру, в феврале этого года в рамках госпрограммы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» был принят механизм господдержки предприятий, внедряющих проекты в области инжиниринга. Он предполагает выделение субсидий и действует до 2016 года.

Деловая программа форума включила пленарное заседание и две крупные научно-практические конференции – «Инновационные разработки для развития горнопромышленного комплекса» и «Технологии металлургического производства». Участники обсудили множество вопросов, но главными темами стали относительно новые для Южного Урала направления: инжиниринг и производство компонентов. Также подняты проблемы стратегии развития металлургического машиностроения, современное состояние и перспективы развития горнодобывающей промышленности Урала, вопросы внедрения инновационных разработок в металлургии, в том числе на предпри-



ятиях Группы Русской медной компании, а также вопросы применения робототехники в современном производстве, экологической реабилитации промышленных металлургических районов. Одним из ключевых тезисов стала необходимость развития внутреннего рынка, чтобы стимулировать развитие промышленности региона, в первую очередь металлургии. С докладами выступили профессор, технические специалисты, инженеры, конструкторы, представители ведущих предприятий страны.

Одновременно с форумом в Челябинске прошла специализированная выставка, на которой были презентованы компании, предлагающие инновационные решения для промпроизводств. В выставке приняли участие предприятия из Москвы, Екатеринбурга, Ижевска и городов Челябинской области, в том числе Магнитогорский металлургический комбинат.

Фото Софьи Кузьминой

Профсоюзное обучение

ОБЪЕДИНЯЮЩИЙ ФАКТОР ЗНАНИЙ

Профсоюзной азбуке учиться всегда полезно и необходимо. Иначе трудно ориентироваться в меняющихся экономических условиях, в новых социальных стандартах, правовых нормах. В областной организации ГМПР на этот год запланировано большое количество обучающих семинаров, круглых столов и информационных встреч для всех категорий профсоюзных лидеров и активистов. Как и прежде, обучение будет проходить и на уровне обкома, и в первичках.

Укрепить организационное единство и поднять уровень профчленства в первичках – такова стратегическая цель всех учебных планов. Не случайно в их основу положена Комплексная программа по усилению мотивации профчленства и увеличению численности членов профсоюза в областной организации ГМПР до 2016 года (утверждена на пленуме обкома в 2012 году).

2014 год в областной организации объявлен Годом профгрупп, поэтому один из приоритетов в обучении и мероприятиях по обмену опытом – работа с профгруппами. Обкомом намечены и уже идут семинары и кустовые встречи с профгруппами в формате круглых столов, дискуссионных клубов в Кыштыме, Сатке, Магнитогорске. На 12–13 апреля запланирован двухдневный семинар для профгрупповых малочисленных первичных организаций. Он разработан на основе образовательной программы Центрального совета ГМПР. В роли ведущих выступают подготовленные обкомом профсоюзные преподаватели – специалисты обкома и профкомов. Также пройдет целевое обучение профгруппов на предприятиях.

Уже не первый год активно проводят обучающую работу с профгруппами в первичной профорганизации ММК. Мероприятия, как рассказал зав орготделом профкома ММК Юрий Днепроvский, проходят в формате информационных встреч в учебно-методическом центре профкома, оснащенном интерактивным оборудованием. Профгруппы общаются со специалистами профкома по всем направлениям работы,



Организационная работа, мотивация профчленства, трудовое законодательство, информационная деятельность, охрана труда – традиционные тематические блоки, вошедшие в учебный план обкома ГМПР на этот год. Большое количество занятий пройдет в Челябинске, на базе Учебно-методического центра профсоюзов. Обучение под эгидой обкома охватит все категории работников и специалистов, работающих в профкомах, в целом – более 600 человек. Пройдут и уже идут семинары для председателей профкомов, юристов, ответственных за информационную работу, председателей комиссий по работе с женщинами, главных бухгалтеров профкомов. Для специалистов и уполномоченных по охране труда обучение будет организовано по кустовому принципу. Аналогично, по кустам, будут учиться профсоюзные лидеры и актив наиболее проблемных в плане профчленства первичек. Не осталась без внимания тема идущих на пред-



иям показывают учебное видео, выдают методические материалы. Группы по 20 человек составляют представители разных производств и «дочек», чтобы активисты не только общались, но и обменивались опытом, и чтобы укреплялось организационное единство, командный дух. В прошлом году в таких встречах приняли участие около 500 работников – треть всех профгруппов ММК.

В первичке ЧМК профгруппы тоже составляют большую армию – около 600 человек. Их обучение планомерно ведется с 2006 года – Году профгруппы в ГМПР. Для занятий тоже имеется собственная площадка – учебный класс на базе профсоюзной библиотеки. Обучение проходит в рабочие дни, в колдоговоре комбината предусмотрен пункт об освобождении профгруппов от производства на один учебный оплачиваемый день. В программе – мотивация профчленства, организация работы в профгруппе, охрана труда. Помимо познавательного эффекта, как отмечают в профкоме, это еще и обратная связь: в ходе общения озвучиваются коллективные проблемы с низов. Ведущие – специалисты профкома. В прошлом году семинары посетили около ста человек, в течение выборного срока профком планирует обучить всех профгруппов. Ближайший в этом году семинар пройдет в апреле. Проведение занятий своими силами, на собственной площадке – малозатратная, но эффективная форма, утверждает зампреда профкома ЧМК Вера Мехренина. И это относится не только к профгруппам. Подтверждение тому – заметная активизация в профсоюзной работе тех, кто прошел обучение по программам профкома, особенно молодежи.

Продолжает работу Школа молодого профлидера областной организации ГМПР. Занятия в этом году организованы по кустовому принципу, в 4 зонах: в прошлом месяце они прошли в Верхнем Уфалее, на очереди Челябинск, Магнитогорск, Сатка. В июне, по традиции, вместе соберутся все выпускники Школы.

Непрерывное системное обучение профактива уже который год ведут первички ММК, ЧМК, ЧЭМК, «ММК-Метиз». 2014 год не стал исключением. Кроме профгруппов, в профкоме Группы ММК сделан акцент на председателях профкомов цехов, производств и «дочек» и на доверенных лицах членов профсоюза. В течение года несколько групп профактива ММК пройдут выездное обучение на базе Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, а доверенных лиц будут готовить по специальной программе корпоративного кадрового центра «Персонал».

В первичке ЧМК запланированы семинары для предцехкомов, уполномоченных по охране труда, членов комиссий по работе с женщинами, молодых активистов. Продолжится реализация самого крупного образовательного проекта ЧМК, рассчитанного, в основном, на молодежь, – «Школа профсоюзного актива».

– Обучение всегда должно давать результат – усиление мотивации, рост профчленства, организационное укрепление, повышение качества правовой защиты работников, профсоюзного контроля, – говорит заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку. – Поэтому в обкоме и крупных первичках, сверяясь с запросами времени, постоянно ищут новые формы и методы обучения. В связи с изменениями в экономике, принятием новых законов и отраслевых документов обновляются темы семинаров, составы преподавателей. Совершенствуется техническая учебная база. Мы рассчитываем, что все, кто прошел профсоюзное обучение, смогут применить свои знания и навыки в деле защиты прав и интересов металлургов с максимальным эффектом.

Владимир Широков

Творчество, талант, мастерство



СОЗВЕЗДИЕ ДЕТСКИХ СЕРДЕЦ

Четыре дня триумфа творчества в гостеприимной Магнитке стали незабываемыми для участников XVII Всероссийского конкурса «Металлинка-2014» среди детей работников предприятий горно-металлургического комплекса страны.



С 21 по 23 марта магнитогорский Дворец культуры металлургов им. С.Орджоникидзе собрал 243 маленьких артиста из 22 городов России, представляющих 11 регионов России. Конкурс традиционно проводится в разных городах страны среди детей работников горно-металлургического комплекса.

В этот раз на «Металлинку-2014» в Магнитогорск приехали детские коллективы из Московской, Кемеровской, Липецкой, Иркутской, Свердловской, Оренбургской, Челябинской областей, Республики Башкортостан.

21 марта с открытием конкурса участников поздравили председатель ГМПР Алексей Безмянных, директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» Людмила Чиграй, председатель Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов, генеральный директор ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Павел Шилиев, председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР Александр Дерунов. Заместитель главы г. Магнитогорска Владимир Ушаков зачитал приветствие временно исполняющего обязанности губернатора Челябинской области Бориса Дубровского.

На протяжении трех дней маленькие артисты соревновались в различных номинациях: вокал, оригинальный жанр, хореография, театр мод. Помимо этого, было учреждено множество специальных призов от спонсоров и партнеров «Металлинка-2014».

В воскресенье, 23 марта, в последний день конкурса, в большом концертном зале ДК им. С. Орджоникидзе были подведены итоги и прошло награждение лучших детских коллективов, принявших участие в конкурсе. С приветственным словом к маленьким артистам на закрытии кон-

курса обратились заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, старший менеджер социальных программ ОАО «ММК» Егор Кожяев, председатель профсоюзного комитета Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов, заместитель главы Магнитогорска Вадим Чуприн, директор фонда «Сплав» Людмила Чиграй. Они же и проводили награждение.

– Металлинка в очередной раз продемонстрировала всем, что этот конкурс является праздником детства, радости, таланта и творчества, – отметил в поздравлении председатель профкома Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов.

Гран-при конкурса «Металлинка-2014» получили представители Магнитогорска – ансамбль детской эстрадной песни «Курносики» Дворца культуры металлургов имени С. Орджоникидзе. Стоит отметить, что это уже не первый успех «Курносики» в этом году. Еще в начале марта они стали лауреатами первой степени международного конкурса «Путь к успеху», проходившего в Казани. Не осталась без награды «Металлинка» и руководитель ансамбля – Елена Ихсанова. На церемонии награждения ей был вручен диплом лучшего педагога.

Церемония награждения длилась почти полтора часа – подарки, медали, дипломы, призы... Их получили все участники конкурса. А радость на лицах детишек – лучшее подтверждение того, что праздник удался.

После церемонии награждения председатель профсоюзного комитета Группы ОАО «ММК» Александр Дерунов передал куклу – Металлинку представителю профкома Новолипецкого металлургического комбината Николаю Гаврилову, ведь именно в Липецке пройдет следующий, 18-й конкурс творчества среди детей работников горно-металлургического комплекса. На манер олимпийских церемоний состоялась красочная видеопрезентация Липецка – города металлургов, культуры и фонтанов.

Завершился гала-концерт шикарной церемонией за-

крытия, включавшей в себя и показательные выступления детских коллективов – победителей «Металлинка-2014», и лазерное шоу, и выступление творческих коллективов Дворца культуры металлургов им.С. Орджоникидзе, и праздничный фейерверк.

До свидания, Металлинка! До встречи в следующем году в Липецке!

По материалам profkom.mmk.ru



Активный формат

В РИТМЕ «СНЕЖНОЙ КАРУСЕЛИ»

Веселый смех, спортивный азарт, дружные семьи, румяные щеки, приятные подарки, счастливая малышня... Таким калейдоскопом в один из выходных дней кружилась «Снежная карусель» – традиционные на Челябинском металлургическом комбинате семейные спортивные соревнования. На стадионе спорткомплекса «Металлург» ЧМК на старт в погожий весенний день вышли около трехсот человек из 95 семей работников, представлявших 26 цехов и подразделений ОАО «ЧМК» и дочерних предприятий. Организаторами эстафеты выступили администрация ОАО «ЧМК», профсоюзный комитет и спортивный комплекс «Металлург».

В этом году спортивный праздник был посвящен XXII зимним Олимпийским играм в Сочи. Этапы соревнований, подготовленные в олимпийском духе, проходили по нескольким номинациям, в зависимости от участников – от трудовых династий и многодетных семей до молодых семей с одним ребенком. Помимо заряда веселья и оптимизма, всем «олимпийцам» достались сладкие лакомства и памятные награды, а победители и призеры были награждены бытовой техникой и предметами домашнего хозяйства.

Инженер-программист цеха технологической связи и телекоммуникаций Рим Жалитов рассказал о своих эмоциях от участия в спортивном конкурсе:

– Было весело и интересно! Еще я отметил бы в этом празднике командный дух. Ведь настоящая семья, по сути, это сплоченная команда! Мы с супругой ходим на тренировки в спортзал, посещаем спортплощадку. Ребенка, кстати, тоже к спорту приобщаем. В целом, праздник прошел очень позитивно, эмоций много и все – положительные.

Традиционный спортивный праздник «Снежная карусель» в первые годы его проведения насчитывал не более двух десятков семей-участников. Сегодня сотни работников предприятия с большим удовольствием состязаются между собой на семейных эстафетах дважды в год. В начале сентября это конкурс «Золотая осень», а зимой-весной – «Снежная карусель». Для металлургов ЧМК и их семей это не только заряд положительных эмоций и азарта, но и

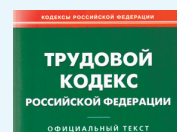


возможность общения со своими коллегами в неформальной обстановке.

На Челябинском металлургическом комбинате постоянно разрабатываются и реализуются программы, направленные на развитие спорта. В действующем при комбинате спорткомплексе «Металлург» для работников предприятия и членов их семей созданы все условия для активного проведения досуга, которые к тому же позволяют выявить и поддержать любителей спорта. Работники СК «Металлург» круглый год организуют на комбинате различные спартакиады. Спортивные старты следуют друг за другом: лыжные гонки, соревнования по баскетболу, волейболу, легкоатлетические эстафеты. Соревнования спортивных семей в списке мероприятий комбината – самые любимые и самые демократичные, никаких ограничений по возрасту и количеству участников нет. Поэтому их популярность растет год от года.

«Металлург» помог

РАБОТОДАТЕЛЬ ОТВЕТИЛ ЗА УЩЕРБ ЗДОРОВЬЮ



В июне 2013 года член ГМПР Т. Ильинова обратилась в Калининский районный суд г. Челябинска с иском к ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» о взыскании компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием. Суд удовлетворил иск в размере 110 000 рублей. Интересы Т. Ильиновой в суде представлял юрист правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Больше 20 лет Т. Ильинова проработала в плавильных цехах ОАО «ЧЭМК», во вредных условиях труда. Осенью 2006 года ей было установлено профессиональное заболевание – токсико-пылевой бронхит, причиной которого послужил длительный контакт с оксидами марганца, хрома, триоксидом, диоксидом триоксида. В результате полученного заболевания работнице была установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 60% и третья группа инвалидности, о чем была сделана пометка в трудовой книжке. Работница продолжала трудиться во вредных условиях труда до момента увольнения в декабре 2007 года.

ОАО «ЧЭМК» признано виновным в нарушении санитарно-эпидемиологических правил: заболевание возникло в результате несовершенства технологии, неэффективности вентиляции.

В результате полученного профессионального заболевания Т. Ильинова частично утратила трудоспособность. Несмотря на увольнение и смену места жительства, она была вынуждена постоянно принимать лекарственные препараты, ежедневно пользоваться ингалятором, испытывать болевые ощущения. Недуг выразился в затрудненности дыхания, слабости, одышке, мучительном кашле, чувстве страха за свое здоровье, невозможности продолжать прежний образ жизни, свободно передвигаться на длинные расстояния, выполнять домашние обязанности. По совету профкома бывшая работница обратилась в правовой центр «Металлург». Свои нравственные и физические страдания она оценила в 400 000 рублей.

Исследовав материалы дела, суд пришел к выводу о связи между трудовой деятельностью истца в ОАО «ЧЭМК» и профессиональным заболеванием, поскольку заболевание возникло в связи с длительным воздействием на организм вредных производственных веществ. Суд также учел, что ответчик не оспаривает факт профессионального заболевания истца в связи с работой во вредных условиях труда.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывал характер и степень причиненных Т. Ильиновой физических и нравственных страданий, возраст и степень утраты трудоспособности, наличие инвалидности по профессиональному заболеванию, невозможность полного устранения последствий воздействия неблагоприятных факторов на здоровье, получение досрочной пенсии, фактические обстоятельства причинения вреда, продолжительность периода в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных факторов, степень вины ответчика.

Суд вынес решение: исковые требования Т. Ильиновой к ОАО «ЧЭМК» о взыскании компенсации морального вреда удовлетворить в размере 110 000 рублей.

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



Публикации, видео-, радио- и фотоматериалы международной научно-практической конференции смотрите на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области

www.chelprof.ru

МОЛОДЕЖЬ: ПУТИ К ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ

Этой теме была посвящена одна из секций конференции. В роли модераторов секции выступили секретарь ФНПР, кандидат социологических наук **Игорь Шанин**, заведующий организационным отделом, председатель молодежного Совета ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» **Петр Гневашев** и заместитель директора Челябинского учебно-методического центра профсоюзов **Светлана Корепанова**.

Участники секции в ходе обсуждения отметили, несмотря на то, что проблемы молодежи рассматриваются на государственном уровне, профсоюзам необходимо усиливать роль в их решении. Проблемы занятости молодежи, хотя и связаны с общей ситуацией, но имеют собственные аспекты.

Главные проблемы, стоящие перед молодежью сегодня, как отметил Игорь Шанин, – трудовая занятость, качество труда, доля участия в трудовых ресурсах. По статистическим данным, постоянную работу имеют менее половины молодых людей в возрасте до 35 лет, вступивших на рынок труда. Многие при этом заняты частично в качестве трудящихся, вынужденно работающих на условиях неполного рабочего времени. Безработица среди молодежи также сохраняется на высоком уровне. Эта ситуация не улучшается ввиду отсутствия значительного экономического роста. Снижаются показатели участия молодежи в трудовых ресурсах. За последние 20 лет этот показатель снизился почти на 4%. Главная причина – увеличение количества студентов: на 15% в средних учебных заведениях и на 8% – в высших учебных заведениях в течение того же периода.

Председатель молодежной комиссии ППО ОАО «Златоустовский машиностроительный завод» Ольга Ватолина рассказала о критериях достойного труда, определив следующие: безопасность, высокий уровень культуры производства, высокий уровень заработной платы, возможность личностного развития, объемный социальный пакет, сильный профсоюз. Отдельно она выделила помощь в процессе адаптации молодежи, пришедшей на предприятие.

О практике работы с молодежью, социальных программах, льготах и гарантиях для молодых специалистов рассказали заместитель председателя по юридическим вопросам ППО ФГУП «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. Кирова» Ирина Козлова, председатель ППО НПО «Электромашина» Татьяна Колевых, председатель молодежной комиссии ППО ОАО «АЗ «УРАЛ» Инна Сивань и председатель молодежной комиссии ППО ГРЦ «КБ им. ак. Макеева» Алексей Чероскутов.

Итоги работы секции обобщил модератор Игорь Шанин, отметив следующее: «Дискуссия прошла в формате широкого обмена мнениями. Удалось обсудить целый ряд вопросов, касающихся социальной сферы. Молодежь остро, своевременно, а главное, правильно реагирует на возникающие в обществе проблемы. Она совершенно четко диагностирует слабые места социальной политики государства, принимает верные решения и настойчиво добивается реализации своих идей. За молодежью – будущее профсоюзов».

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА: ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

В России с 2015 года вводится балльная система начисления пенсий. Минимальный стаж работы повышается до 15 лет, пенсионный возраст не меняется.

Как пояснил во время дискуссии заместитель министра труда и социальной защиты РФ Андрей Пудов, преобразования пенсионного законодательства в большей степени касаются накопительной части пенсий работающего населения. Принцип формирования пенсионных накоплений напрямую зависит от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд: сколько поступило взносов, столько и будет перечислено в накопительный фонд. При этом закон гарантирует лишь номинальный объем накопительной части выплат.

СОЛИДАРНЫЙ ПРИНЦИП

Страховая часть пенсии формируется по солидарному принципу, в ее составе имеется фиксированная выплата, не зависящая от объемов страховых взносов. Государство гарантирует ежегодный уровень индексации данной части пенсии не ниже, чем до инфляции. Стоимость коэффициента страховой части утверждается федеральным законом. На сегодняшний день он имеет фиксированный размер – 64 рубля 10 копеек.



На накопительную часть пенсии можно претендовать лишь при получении права застрахованного работника на страховую выплату. Для этого жителям России необходимо иметь трудовой стаж не менее 15 лет вместо действующих 5 лет. Однако для перехода на новую систему учета пенсий потребуются минимум 10 лет. Ежегодно к действующему показателю будет прибавляться по одному году стажа, в итоге в полном объеме данное положение заработает к 2025 году.

УВЕЛИЧЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НЕ БУДЕТ

Что касается остро обсуждаемого вопроса увеличения пенсионного возраста, то замминистра заверил – сегодня это не актуально. Возраст выхода на пенсию женщин (55 лет) и мужчин (60 лет) оставлен без изменения. Зато законодательно предусматривается экономическое стимулирование категории граждан, решивших продолжить трудовую деятельность после выхода на пенсию. Данный нюанс будет реализовываться за счет увеличения страховой части пенсии в 1,5 раза за каждые дополнительные 5 лет работы. При этом для работающих пенсионеров при зарплате не более 18 тысяч рублей, пенсия рассчитывается по 100%-ным показателям.

ПЕНСИЯ ПО БАЛЛАМ

Еще один характерный момент пенсионной реформы – начисление пенсий по специальным баллам. Зависят они от стажа работы, заработной платы и возраста выхода на пен-



Пудов А. Н.

сию. По словам Андрея Пудова, для получения пенсионной выплаты гражданам за весь трудовой период надо заработать не менее 30 баллов. После переходного периода (к 2025 году) за один год работник может заработать максимум 10 баллов. В переводе на деньги, если застрахованный работник зарабатывает 610 тысяч рублей в год или более 50 тысяч рублей в месяц, то он может рассчитывать на пенсию в размере 23 400 рублей: 19 200 рублей из накопительной части и 4 200 – из фиксированной. В случае, если за год будет заработано не 10, а 5 баллов, тогда можно рассчитывать на пенсию в размере 13 800 рублей. Очень важно помнить, что все изменения касаются только тех, кто родился в 1967 году и позже.

Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, за один год накапливают 1,8 балла. Еще одним новшеством пенсионного законодательства стала поддержка работников сельской местности. Если житель села проработал 30 лет и остался в деревне, фиксированная выплата страховой части после вы-



Участники дискуссии

хода на пенсию автоматически увеличивается на 25%, в среднем выплата увеличивается на 1 тысячу 100 рублей.

НОВШЕСТВА ДЛЯ НПФ

В законе о пенсионной системе предусмотрено требование к негосударственным пенсионным фондам, изменяющее их статус. Сегодня все негосударственные фонды являются некоммерческими организациями. В течение 2014 года они должны перейти на акционерную форму собственности. Ревизия будет проводиться в течение всего 2014 года. Компании обязаны на уровне Центробанка России показать финансовую состоятельность, лишь после этого фонд может быть включен в специальный реестр и ему будут переданы пенсионные накопления граждан.

ОФИЦИАЛЬНО

СОЦПАРТНЕРСТВО: ОТ СЛОВ К ДЕЛУ

Начало на стр. 1

Обращаясь к социальным партнерам, Николай Буяков отметил, что совместными усилиями предстоит решать еще много вопросов как в реальном секторе экономики, так и в бюджетном через реализацию обязательств, принятых на трехлетний период. Среди них:

- заниженная гарантированная часть зарплаты работников относительно компенсационных и стимулирующих выплат;
- высокая дифференциация в оплате труда (около 80 тысяч работников получают зарплату ниже прожиточного минимума);
- высокий уровень производственного травматизма;
- необходимость на каждом градообразующем предприятии разработать план его развития, мероприятия на случай возможных рисков, в том числе банкротства.

Еще один из вопросов, рассмотренных на заседании трехсторонней комиссии, – «Состояние и меры по обеспечению выполнения Отраслевых соглашений в организациях агропромышленного комплекса». По данной теме выступили министр сельского хозяйства области Сергей Сушков и председатель областной организации профсоюза работников АПК Юрий Рябинин.

По словам Юрия Рябинина, средняя заработная плата по агропромышленному комплексу области за 2013 год составила 16 386 рублей. Особую озабоченность вызывает уровень зарплаты работников предприятий АПК – непосредственных производителей продукции. Проведенный областным комитетом профсоюза мониторинг показал – уровень заработной платы скотников, доярок и механизаторов в хозяйствах далек от среднего по области и по предприятию. Например: Агаповский район, СП «Шаянова» – доярки и трактористы получают 5 333 рубля, Кунашакский район, ООО «Гарант» – у скотников – 4 875 рублей, у трактористов – 4 844 рубля. Такое же состояние и на предприятиях Птицепрома и переработки. Решение этого вопроса профсоюзы видят в диалоге с социальными партнерами, результатом которого должны стать конкретные рекомендации по росту заработной платы рабочих основных профессий сельскохозяйственной отрасли.

Ольга Касаткина

НА ЗАМЕТКУ

МАЙСКИЕ КАНИКУЛЫ

Майские праздники традиционно станут для всех трудящихся небольшими каникулами.

Первая декада мая пройдет для россиян в расслабленном темпе. Выходные начнутся с 1 мая – Праздника весны и труда. 30 апреля у трудящихся по всей стране будет сокращенный рабочий день, потом четыре выходных – 1, 2, 3, 4 мая и четырехдневная короткая неделя перед очередными выходными – 9, 10 и 11 мая.

В итоге, в майские праздники отдыхаем: 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 мая.

5, 6, 7, 8 мая – рабочие дни.

Май 2014						
неделя	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Суббота
9	28	29	30	1	2	3
10	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
12	19	20	21	22	23	24
13	26	27	28	29	30	31

ПРОФСОЮЗНЫЙ СТЕНД

ТРУДОВОЙ КОДЕКС В ЦИФРАХ



40 часов в неделю нормальная продолжительность рабочего времени



СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ:
 для работников в возрасте до 16 лет - не более **24** часов в неделю;
 для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более **35** часов в неделю;
 для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более **35** часов в неделю

36 и менее часов в неделю продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда



8 часов максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для тех, кто работает во вредных или опасных условиях труда при 36-часовой рабочей неделе

6 часов максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для тех, кто работает во вредных или опасных условиях труда при 30-часовой рабочей неделе

16 лет возраст, с которого можно заключать трудовой договор

7 часов максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, в возрасте от 16 до 18 лет

4 часа максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 16 до 18 лет, совмещающих учебу с работой

31 календарный день продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет



14 лет возраст, с которого можно, с согласия родителей (попечителя), заключать трудовой договор с учащимися для выполнения в свободное от учебы время легкого труда

2,5 часа максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 14 до 16 лет, совмещающих учебу с работой

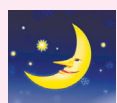
15 лет возраст, с которого можно заключать трудовой договор, если вы получили основное общее образование или оставили общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом

5 часов максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для тех, кому от 15 до 16 лет

4 часа в течение двух дней не более этого времени может длиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

120 часов в год

1 час на столько сокращается продолжительность работы (смены) при работе в ночное время (с 22 до 6 часов)



30 и 2 минут часа минимальный и максимальный перерыв для отдыха и обеда



28 календарных дней продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска



ОТПУСК ДОЛЖЕН БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАН НЕ ПОЗДНЕЕ 12 МЕСЯЦЕВ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ТОГО РАБОЧЕГО ГОДА, ЗА КОТОРЫЙ ОН ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ

До истечения **6 месяцев** непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев



42 часа минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха



**ТРУДУ – НАСТОЯЩУЮ ЦЕНУ!
 ЧЕЛОВЕКУ – ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ!**

ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области»

Челябинск, ул. Цвиллинга, 46

Тел.: 8(351) 263-42-85, 263-34-01 www.chelprof.ru

ТРУД и ВРЕМЯ

НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

WWW.CHELPROF.RU

Адрес учредителя и редакции:
 454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46,
 Дом профессиональных союзов, каб. 205/1,
 тел. 263-34-01.
 Редактор О. В. Касаткина

Учредитель:
 ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области».
 Редакция может не разделять взгляды публикуемых авторов.
 Газета зарегистрирована в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Челябинской области. Свидетельство ПИ № ТУ 74-00428 от 16 июля 2010 г.

Тираж 4500 экз. Заказ № 793.
 Дата выхода в свет 03.04.2014 г.
 по графику в 12.00, фактически - в 12.00.
 Отпечатано в ОАО «Челябинский Дом печати», г. Челябинск, Свердловский пр-т, 60. Цена свободная