



НАША СИЛА — В ЕДИНСТВЕ

www.chelprof.ru

№ 16 (408) 16-31 АВГУСТА 2016 г.

E-mail: profred@bk.ru

ТРУДИ ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

12+

Зарплаты - вперед!



стр. 2

SOS из гибнущего города



стр. 3

СОУТ: лазейка или объективный инструмент



стр. 5

Динь-дон, знания ждут!



стр. 6

За здоровый образ жизни



стр. 8

СОЦПАРТНЕРСТВО СКВОЗЬ ПРИЗМУ РЕАЛЬНЫХ ДЕЛ



30 августа более двухсот профсоюзных лидеров и активистов собрались в зале Федерации профсоюзов области для обсуждения самых актуальных вопросов экономической и социально-трудовой сферы.

Среди участников встречи, организатором и инициатором которой стала Федерация профсоюзов области - представители законодательной и исполнительной власти, председатели областных и

первичных профсоюзных организаций, Ассоциаций профорганизаций муниципальных районов области, профактив – представители предприятий и организаций различных отраслей.

Окончание на стр. 2

МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗЫ

ПРЕМИЯ В ДЕНЬ ЗНАНИЙ

Замечательная традиция сложилась у Федерации профсоюзов Челябинской области – вручать стипендии студентам Уральского социально-экономического института Академии труда и социальных отношений. Ежегодно 10 студентов вуза, отличившиеся в учебе и преуспевшие в общественной деятельности, становятся обладателями профсоюзной стипендии. За 11 лет, что существует традиция, лауреатами стали 110 человек!

Благодарственные письма и стипендии председатель Федерации профсоюзов Николай Буяков вручает на торжественной церемонии в День знаний. Вот и в этот раз мероприятие началось с гимна Российской Федерации и поздравлений студентов от руководства, ученого Совета и профсоюзного комитета института.

Директор института Ольга Артемова, обращаясь к первокурсникам, отметила, что УрСЭИ – это современный вуз, оснащенный всем необходимым для учебы и развития творческого потенциала, с высококвалифицированным преподавательским составом. Институт гордится своими выпускниками, среди которых известные представители власти, общественные деятели, бизнесмены и, конечно же, профсоюз-

ные лидеры и активисты. Ведь УрСЭИ – это профсоюзный вуз. - Выбрав УрСЭИ, вы сделали не просто правильный, а очень удачный выбор, - сказал Николай Буяков. - Среди институтов, готовящих профессионалов, УрСЭИ в первых позициях. Окончив его, вы будете востребованными специалистами. Желаю вам увлекательного путешествия в мир знаний, интересной и насыщенной студенческой жизни! Стипендии, которыми Федерация профсоюзов области награждает отличившихся студентов, станут хорошим стимулом для первокурсников. Дерзайте, стремитесь, растите профессионально!

В этом году лауреатами профсоюзной стипендии стали: Николай Алякин, 2 курс, направление «Экономика», Екатерина Андрущенко, 3 курс,



«Управление персоналом», Ольга Белугина, 4 курс, «Менеджмент», Елизавета Вострякова, 2 курс, «Банковское дело», Анна Казакова, 4 курс, «Управление персоналом», Айгуль Латыпова, 2 курс, «Банковское дело», Юлия Пет-

рова, 2 курс, «Менеджмент», Дарья Сергоровцева, 3 курс, «Менеджмент», Николай Симонов, 2 курс, «Менеджмент», Игорь Смирнов, 2 курс, «Управление персоналом».

Анастасия Полонская

НАРУШЕНЫ трудовые права? Ты член профсоюза?

получи бесплатную ЮРИДИЧЕСКУЮ ПОМОЩЬ!

Публикации, видео-, радио- и фотоматериалы по всем направлениям деятельности смотрите на сайте Федерации профсоюзов Челябинской области

www.chelprof.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРАЗДНИКИ

18 сентября – День работников леса

Челябинской областной организации профсоюза работников лесных отраслей РФ

Федерация профсоюзов Челябинской области поздравляет всех членов профсоюза с профессиональным праздником – Днем работников леса!

Более половины территории Южного Урала занято лесами. Это бесценное богатство, данное нам природой, и его рациональное использование – долг каждого из нас. Вы – работники лесного хозяйства – посвятили этому делу всю свою жизнь.

Ваш труд сложен и почетен. Только люди, всецело любящие природу и имеющие чувство ответственности за сохранение красоты родного края, выбирают эту профессию.

От всей души поздравляю работников лесного хозяйства и ветеранов отрасли с профессиональным праздником! Искренне желаю вам мира и благополучия, крепкого здоровья, успехов и процветания!

Н.Н. Буяков, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области

ОФИЦИАЛЬНО

ЗАРПЛАТЫ – ВПЕРЕД!

Президент Российской Федерации Владимир Путин поддержал предложение Председателя Федерации Независимых Профсоюзов России Михаила Шмакова о законодательном закреплении приоритета заработной платы перед другими обязательными платежами.



В ходе состоявшейся 30 августа встречи лидер ФНПР назвал инициативу профсоюзов «законным способом интенсифицировать работу по сокращению долгов по заработной плате». «Если это сделать, мы сможем подкрепить активность нашей налоговой службы, которая достаточно

хорошо и эффективно работает. Процесс выплаты заработной платы и отсутствия долгов: пока заработная плата не будет выплачена, не пойдут налоги», – подчеркнул М.Шмаков.

Председатель ФНПР пояснил, что Россия ратифицировала конвенцию Международной организации труда по защите заработной платы. Таким образом, с августа 2013 года имеется возможность внести в законодательство, в том числе в Гражданский кодекс, положение о том, что заработная плата имеет приоритет перед другими обязательными платежами, такими как взносы в социальные фонды и даже налоги.

Выслушав и обсудив предложение лидера крупнейшего национального профцентра, Президент РФ, в частности, сказал: «идея мне кажется обоснованной, особенно сегодня, когда у нас еще не преодолены все экономические трудности, поэтому подумать над этим тоже можно и нужно».

Департамент общественных связей ФНПР
Фото с сайта <http://kremlin.ru>

СОЦПАРТНЕРСТВО СКВОЗЬ ПРИЗМУ РЕАЛЬНЫХ ДЕЛ

Начало на стр. 1

Открывая эту встречу, заместитель губернатора области Руслан Гаттаров отметил ряд актуальных задач, решение которых зависит от эффективного диалога социальных партнеров – власти, профсоюзов и работодателей. Прежде всего, это развитие экономики и социальной сферы Южного Урала.

Правительство области совместно с профсоюзами ставит общие задачи по улучшению качества жизни людей, повышению уровня заработной платы. Профсоюзы сегодня могут во многом влиять на экономическую и социальную политику, определяя «болевые» точки. Важно выстроить систему, при которой работодатели и профсоюзы решали бы обоюдные проблемы цивилизованно, на паритетных началах, к взаимной выгоде и пользе. Причем такое взаимодействие должно быть не только на областном уровне, но и в каждой территории, на каждом предприятии, – отметил Руслан Гаттаров.

Министр экономического развития Челябинской области Сергей Смольников проинформировал участников встречи о социально-экономическом развитии области, отметив, что по итогам 2015 года экономика показала устойчивость к шокам, и спад оказался меньше прогнозируемого. Среди основных ограничений, повлиявших на показатели, он отметил: переизбыток предложе-

чевых показателей. Текущий год выдался сложным. «По итогам мы ожидаем падения валового регионального продукта более чем на 5,5%, что обусловлено ослаблением промышленности, строительства и инвестиций», – сказал Сергей Смольников. – Он также добавил, что «непростым будет и 2017 год»: «По базовому прогнозу снижение ВРП ожидается на 3%, а индекса производства – на 0,5%. Продолжится снижение оборота розничной торговли (12%), потому что платежеспособный спрос также падает. Самый главный показатель, который остро воспринимается населением, падение реальной заработной платы на 3%. Рост заработной платы не успевает за инфляцией».

В ходе встречи выступили представители основных секторов экономики региона. Председатель областной организации профсоюза работников АПК Сергей Маринин обратил внимание на вопрос практической реализации индексации заработной платы. «Необходима разработка методики индексации заработной платы, и проработано это должно быть на высоком уровне и по единой методике в целом для региона, для страны», – отметил Сергей Павлович.

Председатель областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения Василий Спиридонов затронул острый для отрасли жилищно-коммунального хозяйства вопрос – низкая заработная плата 10-15 тысяч рублей при загрузке 1,5 – 2 ставки. Это становится причиной текучести кадров (40-50%). В некоторых организациях укомплектованность кадров составляет всего 60%. Еще один из актуальных вопросов для работников предприятий ЖКХ – трудности в получении звания «Ветеран труда». Чтобы его получить, необходимо наличие Почетной грамоты губернатора Челябинской области. Но с февраля 2016 года изменились условия награждения Почетной грамотой, одно из которых сегодня – отработать не менее 10 лет на одном предприятии. Но реструктуризация в сфере ЖКХ не позволяет этого. В связи с этим областная организация профсоюза просит внести льготные и реально выполнимые условия в положение о Почетной грамоте и благодарности губернатора Челябинской области.

Тревожную тему бедственного положения Бакальского рудопредприятия на встрече подняла председатель профкома предприятия Анна Белова (подробнее на стр. 3 «SOS из гниющего города»).

Председатель областной организации профсоюза работников культуры Татьяна Малиновская высказала главную боль работников отрасли – несправедливо низкая заработная плата и низкий уровень социальной защищенности. «Сегодня средний возраст работников отрасли – 51 год. Зарплата в среднем в образовании на 50% выше, чем в культуре. Кто сказал, что научить ребенка играть на инструменте, создать спектакль легче, чем научить читать или писать?», – высказалась лидер област-



ной организации. – Государственное образование без государственной поддержки невозможно. Необходима поддержка и понимание на уровне муниципальных образований. Мы предлагаем при оценке эффективности работы глав муниципальных образований обращать внимание на реально действующую систему соцпартнерства в муниципалитете».

Итогом собрания профсоюзного актива стало принятие Резолюции, в которой среди приоритетных мер для смягчения негативных последствий кризиса и стабилизации уровня социально-экономического положения региона отмечено:

- инициировать внесение в трудовое законодательство на федеральном уровне изменений, предусматривающих четкий механизм индексации заработной платы;
- особое внимание уделять экономическому положению в моногородах и на градообразующих предприятиях;
- разработать и применять меры стимулирования социально ориентированных работодателей;
- добиваться присоединения всех работодателей региона к выполнению соглашений и решений комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- добиваться включения в каждый коллективный договор и соглашения механизма индексации заработной платы, исходя из инфляционных процессов.

<http://www.chelprof.ru>

www.chelprof.ru

ПРОФСОЮЗЫ ПРОТИВ ПОПИТИКИ «ЗАТЯГИВАНИЯ ПОЯСОВ»

Интервью председателя Федерации Независимых Профсоюзов России Михаила Шмакова с комментариями о последних событиях в области социально-трудовых отношений и позиция профсоюзов на введение профессиональных стандартов.



ний металлопродукции на мировом рынке, санкции, ослабление рубля, снижение цен на нефть и металл. Внутренние проблемы – спад потребительского спроса, сохранение высоких кредитных ставок, сокращение численности людей трудоспособного возраста.

По словам министра, за январь-июль 2016 года произошло снижение ряда клю-

СПЛАВ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

SOS ИЗ ГИБНУЩЕГО ГОРОДА

Криком о помощи из гибнущего города, с гибнущего предприятия стало обращение председателя профкома Бакальского рудоправления по поручению трудового коллектива к полномочному представителю Президента РФ в Уральском федеральном округе. Критическую ситуацию, сложившуюся на старейшем предприятии области, сегодня можно без преувеличения определить как прогрессирующую агонию, угрожающую не только трудовому коллективу, но и всему городу Бакалу с 20-тысячным населением.

Еще весной этого года мы рассказывали об обострившихся экономических проблемах БРУ. Снижение объемов и убыточность производства из-за низких цен на железорудное сырье создали многомиллионные долги за энергоресурсы и по отчислениям в различные фонды, привели к простоям и сокращениям, негативно отразились на уровне и сроках выплаты заработной платы, ухудшили социальный климат не только на предприятии, но и в городе.

Сегодня, спустя почти полгода, ситуация не улучшилась, а в чем-то еще усугубилась. Продолжается «рваный» режим работы производства. С мая по август из-за долгов за газ были полностью остановлены обжиговые печи, работники находились в простое. Оборотных средств не хватает ни на развитие, ни на поддержку производства. А главное – как не было, так и нет перспектив того, что средства появятся.

Чуть больше 22 тысяч рублей составляет сегодня уровень средней заработной платы по предприятию: она продолжает снижаться, уже давно побив всероссийский рекорд самой низкой зарплаты среди предприятий по добыче руд черных металлов. По-прежнему есть проблема зарплатных долгов, в настоящий момент с работниками полностью рассчитались



только за май. Задержки зарплаты вновь вынуждают горняков пользоваться законным правом на приостановку работы. А некоторые, устав от хронической нехватки средств на жизнь, попросту уходят с предприятия, уезжают из родного города.

«Гибнет предприятие – гибнет город!» – под таким лозунгом еще весной, на Первомай, работники БРУ приняли участие в митинге, прошедшем в Челябинске. Через областной комитет ГМПР и Федерацию профсоюзов области проблемы предприятия выносились на заседа-

ние областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результатом стало решение доработать предложенную работодателем программу финансового оздоровления БРУ.

Окончание на стр. 4

Металлургия: блиц-обзор

ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА МАГНИТКИ

На Магнитогорском металлургическом комбинате впервые утверждена и введена в действие энергетическая политика.

На ММК последовательно внедряется система энергетического менеджмента в соответствии с международным стандартом ISO 50001. В 2015 г. в результате выполнения программ энергосбережения комбинату удалось снизить энергозатраты более чем на 1,18 млрд руб. В этом году запланирована сертификация системы энергоменеджмента на соответствие международному стандарту ISO-50001.

Энергетическая политика была принята в рамках этой работы. Согласно документу, стратегической целью в области энергосбережения и повышения энергоэффективности является снижение затрат на энергоресурсы в себестоимости продукции. Обеспечить это должны повышение эффективности управления, мотивация и вовлечение персонала, внедрение передовых информационных технологий и технологических процессов, совершенствование системы контроля.

Документ предусматривает также совершенствование внутренних нормативных документов. Большое внимание будет уделено максимально полному и эффективно использованию вторичных энергоресурсов, постоянному повышению уровня знаний и компетентности работников.



ЧЕЛЯБИНСКИЕ РЕЛЬСЫ НУЖНЫ ВСЕЙ СТРАНЕ

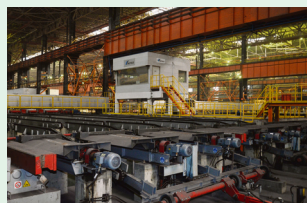
ЧМК поставил в адрес РЖД 150 тыс. т рельсовой продукции с начала года.

Запланированный ранее годовой объем рельсов в размере 150 тыс. т отгружен за 8 месяцев текущего года. Ведутся переговоры об увеличении поставок до 250 тыс. т до конца года.

100-метровые рельсы производства универсального рельсобалочного стана ЧМК используются РЖД для укладки бесстыкового пути при проведении реконструкции железных дорог по всей России. Сваренные из рельсов ЧМК 800-метровые плети поставляются для нужд Октябрьской, Московской, Горьковской, Северной, Северо-Кавказской, Юго-Восточной, Приволжской, Куйбышевской и Свердловской железных дорог.

Поставляемые рельсы типа Р65 ДТ-350 сертифицированы Регистром по сертификации на федеральном железнодорожном транспорте. Для получения сертификата продукция прошла испытания во ВНИИ железнодорожного транспорта.

УРБС – одно из крупнейших в России универсальных производств фасонного проката и рельсов длиной от 12,5 до 100 м. Комплекс годовой мощностью до 1,1 млн т продукции включает все необходимые технологические операции и использует последние мировые разработки в области прокатки, закалки, правки, отделки и контроля качества проката.



ЧЭМК ПОСТРОИТ УНИКАЛЬНЫЙ КОНВЕРТЕР

ЧЭМК заключил контракт с компанией УНТ из Швеции на реализацию в цехе №8 проекта по строительству аргонно-кислородного конвертера. Переговоры с потенциальными подрядчиками велись почти год. Помимо шведов получить контракт на строительство конвертера пытались немецкая компания SMS Siemag, фирмы из Кореи и Финляндии.

Запуск конвертера запланирован на 2018 г. По мнению руководства комбината, подобное новшество позволит существенно снизить себестоимость продукции за счет сокращения стадий производства и двукратного сокращения энергозатрат. Сегодня производство ферросплавов в странах СНГ не имеет подобного агрегата. Параллельно с конвертером шведская компания установит газоочистительное оборудование.

Конвертеры аргонно-кислородного дутья применяются для обезуглероживания расплавов, содержащих высокую концентрацию хрома при пониженном парциальном давлении монооксида углерода. Таким образом реализуется преимущественное окисление углерода, необходимое для минимизации потерь хрома при его выплавке из высокоуглеродистого феррохрома. Основной процесс, протекающий при этом – разбавление оксида углерода аргоном при вдувании его смеси с кислородом в расплав.

metinfo.ru, chelindustry.ru



SOS ИЗ ГИБНУЩЕГО ГОРОДА

Начало на стр. 3



– Может, это и есть реальные дела? – комментирует председатель профкома БРУ **Анна Белова**. – Только по-прежнему тревожно за предприятие: уходят специалисты, увольняется молодежь. Имея многомиллионные запасы железорудного сырья, мы сегодня не имеем яс-

ного будущего, уверенности в завтрашнем дне. Сейчас идет предвыборная кампания, и некоторые политические партии провозглашают лозунги: «Заводы должны работать!», «Только реальные дела!». Ориентируясь на эти слова, мы отправили письма в адрес всех ведущих партий России, а также в органы власти с просьбой обратить внимание на наши проблемы и подсказать пути решения. Ответ в письменном виде пока получили только из приемной полпреда Президента РФ в УФО.

Новой попыткой призвать власть к участию в судьбе предприятия стало обращение к губернатору на ежегодном собрании профактива области. Оно прошло 30 августа в Челябинске с участием представителей областного правительства, заместителя губернатора **Руслана Гаттарова**. Напомнив в очередной раз о ситуации в БРУ, Анна Белова заочно обратилась к Борису Дубровскому через его зама:

– Мы видим, что со стороны правительства работа есть, сделано немало. Но нужно двигаться дальше. Мы надеялись на изменение ситуации в течение лета – пока этого не произошло. Думаем, что рекомендации Президента РФ по развитию экономики моногородов не случайны, как и указания на то, что снижать темпы и внимание к этим вопросам недопустимо. Поэтому очень просим рассмотреть нашу проблему еще раз. Решение нашего вопроса – это решение вопроса перспективного развития всего Бакала.

Выступление профлидера горняков не осталось без внимания власти.

Но в своем ответе заместитель губернатора больше говорил о законах бизнеса и непрофессиональном менеджменте, чем о социальных последствиях:

– Ситуация в БРУ находится на контроле у губернатора Челябинской области. Проблема – есть, и мы на совещании обсуждали с руководством предприятия его дальнейшее развитие. Почему-то представители вашего предприятия надеются на деньги фонда поддержки моногородов и программ. Но если бы они прочли внимательнее, то увидели бы, что градообразующее предприятие не имеет права заявляться в этих программах. Когда я об этом на совещании сказал, они очень удивились. Они рассчитывали на эти деньги построить новое производство. Это говорит о качестве управления на предприятии. Что касается в целом проблемы БРУ, то я, наверное, скажу непопулярную вещь, но это бизнес. И этот бизнес должен работать так, чтобы окупать себя, приносить какую-то прибыль... Должна быть системная работа руководства предприятия, а не походы в областную администрацию за помощью. Этой работы, к сожалению, мы пока не видим.

А вот что делать людям – работникам и жителям города, замгубернатора так и не сказал, хотя этот вопрос и прозвучал, риторически, из его же уст.

Именно на людях заостряет внимание **Александр Коротких**, заместитель председателя областного комитета ГМПР. Забвение прошлого грозит непоправимыми ошибками в будущем, считает он, вспоминая печальную историю «Южноуральских бокситовых рудников» – предприятия, до 2000-х годов существовавшего недалеко от Бакала:

– Предприятие нормально работало. Но в какой-то момент собственник решил, что для его бизнеса оно невыгодно. Он приехал к губернатору – тогда им был

Из ответа заместителя полпреда Президента РФ в УФО

«В настоящее время правительством Челябинской области проводится системная работа для решения основных проблем многопрофильных муниципальных образований, в т. ч. г. Бакал. Министерством экономического развития Челябинской области... принято решение по созданию на территории Саткинского муниципального района индустриального (промышленного) парка «Рудничный», который обеспечил бы территорию новыми рабочими местами и придал новый импульс развитию района. По итогам 2015 г. в рамках реализации мероприятий, которые осуществлялись на территории моногорода Бакал в структуре государственных программ РФ, освоено 133,8 млн рублей. ...Направлена заявка о создании территории опережающего социально-экономического развития в г. Бакале как в моногороде с наиболее сложным социально-экономическим положением. Материалы Вашего обращения будут учтены в работе очередного Совета по экономической политике при полномочном представителе Президента РФ в УФО».



Петр Иванович Сумин – и сказал: закроем предприятие. Губернатор ответил: закрывайте, но по закону; переселяйте людей, пере-обучайте – делайте все, чего требует закон. Но собственник поступил иначе. Он сказал работникам: мы завтра выплачиваем вам все долги по зарплате, плюс зарплату на два месяца вперед, а вы все пишете заявления по собственному желанию. Люди полгода не видели зарплату – они, конечно, написали. А шахту затопили со всем оборудованием и умыли руки. Теперь ни предприятия, ни людей – нет, и проблемы нет... Я вижу, что тема БРУ и Бакала сегодня на слуху в правительстве и у губернатора и что есть желание изменить ситуацию к лучшему. Двадцать тысяч бакальцев – это двадцать тысяч жизней и судеб, и очень не хотелось бы, чтобы этот город повторил судьбу бокситовых рудников, а люди стали жертвами неудавшегося бизнеса.

– Выступление Анны Хайдаровны Беловой о ситуации в БРУ и в Бакале не может оставить равнодушным любого нормального россиянина. Очень печально, но подобных примеров немало как в нашей области, так и в стране. А способствует этому безответственность бизнеса и власти, – считает председатель регионального отделения партии «Союз Трудя» **Андрей Шамин**. – При всей остроте проблемы БРУ официальная статистика вообще не отражает фактической картины – по зарплатным долгам, увольнениям работников и как следствие по миграции населения из муниципалитета. Я уверен, что только представители власти должны устанавливать собственникам и их бизнесу правила игры, принимать такие законы, которые не допустят безответственного отношения к населению. А если собственник не может вести социально ответственный бизнес, особенно касаемый недропользования, нужно его однозначно сдать государству.

Владимир Широков

Отчеты и выборы

ГОРНЯКАМ НЕ ДО МЕТАФОР И РИТОРИКИ

Рудник «Чебачье» расположен в поселке Межозерный Верхнеуральского района. До Челябинска отсюда долгие часы езды, зато до Башкирии рукой подать – граница проходит чуть ли не по поселку. Административно-географическая особенность выражена и в экономике, и в профсоюзе: «Чебачка», как в народе называют рудник, крупнейшее подразделение Александринской горнорудной компании – предприятие и его первичка относятся к Челябинской области, а расположенный в этом же поселке рудник «Узельгинский» – подразделение крупнейшего в Башкирии Учалинского ГОКа, его первичка – в составе Башкирского рескома ГМПР. Уже на подъезде к поселку, в продутом ветрами холмисто-ухабистом предгорье, вдалеке и от областного центра, и от головной компании, ощущаешь тяжесть местной горняцкой жизни. И это ощущение с лихвой подтверждается при встрече с работниками «Чебачьего». Недавно здесь прошла отчетно-выборная конференция цеховой профорганизации: горняки поговорили о том, как вместе с профсоюзом удавалось решать насущные проблемы, но в первую очередь – о самих проблемах, которых сегодня более чем достаточно.



Именно отчетно-выборная конференция дала людям повод и возможность поделиться наболевшим, высказать отнюдь не риторические жалобы на трудовую жизнь в глубинке. И оттого что на встречу в поселковый ДК пришли представители практически всех цехов и служб рудника, картина получилась максимально объективной.

новой столовой, ремонта сауны, обеспечения питьевой водой, улучшилась ситуация со спецодеждой. Об этом напомнили пред- цехом рудника **Николай Новокрещенов**, его зам **Елена Насретдинова**, председатель профкома АГРК **Наталья Князькова**. При этом работодатель показал готовность идти навстречу в этих проблемах. Профком

Рудник от- крылся не- сколько лет назад, в начале 2014 года здесь создана профсоюзная организация, и за этот небольшой срок она вместе с профкомом АГРК уже успела показать себя в деле. Так, при участии профсоюзом были решены вопросы строительства

АГРК, кроме того, ежегодно проводил для детей работников новогодние праздники, учредил выплату материальной помощи родителям первоклассников к 1 сентября, организовывал для работников массовые мероприятия.

Вместе с тем, сегодня налицо острые моменты даже в решенных вопросах: питание в столовой, по словам рабочих, недоступно по стоимости, вновь требует ремонта сауна, остаются вопросы к обеспечению спецодеждой.

К этим проблемам горняки добавили и другие – отсутствие достойной оплаты за переработку, неудовлетворительный санитарно-гигиенический режим, трудности в получении путевок в профилакторий. Выяснилось, что многие работники просто не знают о своих льготах и гарантиях, а колдоговор, в котором они изложены, на производстве днем с огнем не найдешь. Кстати, это не метафора: больше половины из примерно 500 работников «Чебачьего» трудятся под землей, без солнечного света.

Все проблемы сегодня на контроле в цехоме и профкоме. В ближайших планах профлидера АГРК встретиться с админи-

страцией для их обсуждения и решения. Как отметила Наталья Князькова, здесь многое зависит от руководителей среднего звена, и не обходится без влияния человеческого фактора. Поэтому, как подчеркнул участник встречи, зав орготделом обкома ГМПР **Владимир Ревенку**, важно, чтобы и сами рабочие предпринимали действия – вместе, коллективом, не боясь взять на себя дополнительную ответственность. Участники конференции обсудили возможные варианты и алгоритмы этих действий. В связи с этим озвучены профсоюзные проблемы – недостаточная солидарность и сплоченность, отсутствие информации о профсоюзе. Поднята и главная проблема – низкое профчленство. Сейчас на руднике оно составляет 27 процентов. Правда, есть положительные моменты: это соотношение выше, чем в целом по первичке, и еженедельно есть хоть и небольшая, но все же прирост – последние 9 заявлений о вступлении в ГМПР были написаны незадолго до конференции.

В том же духе – наращивать профчленство – новому составу цехкома, избранному на конференции, пожелал продолжать лидер цеховой профорганизации **Николай Новокрещенов**. Еще одна рекомендация цехкому – усилить работу по мотивации профчленства, в первую очередь среди молодежи. «Только когда мы вместе, любая проблема по плечу», – подчеркнул Николай Новокрещенов. Состав цехкома после выборов расширился до 9 человек, в него вошли представители всех подразделений рудника. Председателем цехкома на следующий срок единогласно избран Николай Новокрещенов. Для усиления профсоюзной работы увеличено число его замов – ими стали **Елена Насретдинова**, **Ильгиз Юсупов** и **Евгений Ложкин**.

Алексей Лаптев

2016 – Год самооценки условий труда

ЗАКОН – ЛАЗЕЙКА ИЛИ ОБЪЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ?

Специальная оценка условий труда на каждом предприятии проходит со своими особенностями и нюансами, вызывая неоднозначные суждения и мнения у участников. Мы провели блиц-опрос на эту тему. Как вы считаете, способна ли спецоценка, как она определена законом, быть объективным оценочным показателем условий труда на предприятии, а разрабатываемые по ее результатам мероприятия – реально улучшить условия труда? Эти вопросы мы задали председателям профсоюзных комитетов горных и металлургических предприятий области.

Владимир Поносов, ЧМК:

– Об объективной оценке: считаю, в теории – возможно. Но на практике закон вызывает больше вопросов и для практического применения не готов. Одна из главных проблем – несовершенная методика спецоценки. Она учитывает не все факторы, «вылетают» микроклимат, освещенность, напряженность работы. В общей картине условий труда эти факторы очень существенны. Разнятся результаты замеров одного и того же параметра (например, запыленности), хотя технологический процесс не меняется. Методику однозначно нужно дорабатывать.



По каждому сложному моменту мы на предприятии озвучиваем свою позицию. Для нас главное, чтобы все «вредности» были учтены. Работодатель прислушивается. Если позицию не выработать с самого начала, дальше получается сложнее. По поводу мероприятий по результатам СОУТ: в металлургии улучшение условий труда – это строительство новых агрегатов, на старых радикально что-то изменить невозможно.

Олег Дегтярев, ЧЭМК:

– Думаю, с помощью спецоценки можно объективно оценить реальные условия труда на предприятии. Но только при лояльном подходе. На практике обычно об объективности говорить не приходится. Есть лазейки, дающие возможность работодателю действовать в своих интересах. Особенно это касается установления классов вредности. Фактически поступают по принципу: какой хочу, такой и даю. Хотя что касается нашего предприятия, то у нас администрация показала в целом объективный подход. С другой стороны, считаю, в законе завышены нормативы, по которым устанавливается вредность. Это прямое ущемление прав работников. Правительство пытается внушить, что у нас в стране с условиями труда все нормально. Хотя это далеко не так. Такую же сторону гнет и работодатель. А нам приходится идти нахрапом, обострять отношения с руководством, чтобы отстоять отданные на откуп льготы. Например – 7-дневный дополнительный отпуск. К мероприятиям по улучшению условий труда тоже есть вопросы. Где-то закупили новую осветительную технику, где-то – вентиляцию, но все идет со скрипом. Во всем чувствуется желание работодателя сэкономить.

Вячеслав Петрунин, Златоустовский электрометаллургический завод:

– У нас спецоценка прошла в 2014 году. Проблемных моментов хватало. Считаю хорошим результатом то, что нам удалось отстоять льготы и гарантии 80 работникам. Им хотели понизить класс вредности до 3.1, но сохранили 3.2. Закон о спецоценке, учитывая характер, специфику современного производства, думаю, должен быть более гибким в подходах. Сегодня производство идет в «рваном» ритме – с разной интенсивностью: есть моменты с более сильной загрузкой, есть с более слабой, и их сложно предугадать. И если замеры делаются в «слабый» момент, то и показатели вредности – ниже, а это необъективно. Еще один нюанс – новые химические добавки, присадки в стали, которую мы делаем. Они постоянно появляются – для улучшения свойств стали, а как они влияют на здоровье работников, пока неизвестно – исследования еще ведутся. Мероприятия по улучшению условий труда, по результатам СОУТ разрабатываются, выполняются. Но условия не везде можно улучшить. Есть несколько участков с очень старым оборудованием, где проще заменить само оборудование. На это пока нет денег.



Дмитрий Калинин, Саткинский чугуноплавильный завод:

– Закон о спецоценке напрямую провоцирует интерес работодателя в установлении максимально низких классов вредности. Стоит ли в этом случае вообще говорить об улучшении условий труда и их объективной оценке? У работников, работающих по «горячему» стажу, у нас делали замеры осенью, в прохладную и дождливую погоду, а не летом, когда самые тяжелые условия. А в этом году помните, какая летом жара стояла? По результатам спецоценки в доменном цехе планировали улучшить вентиляцию – в серьезных улучшениях сомневаюсь.

Подготовил Владимир Широков
Окончание следует.

Интервью

АЛЕКСАНДР ДЕРУНОВ: УМЕТЬ ПРОГНОЗИРОВАТЬ И БЫТЬ ПРОФЕССИОНАЛАМИ

Отчетно-выборная конференция – рубеж, на котором не только подводят итоги, но и смотрят в будущее, определяют стратегию на годы вперед. Но не все мысли, с которыми профлидеры готовятся и идут на конференции, находят прямое отражение в принимаемых итоговых документах. Недавно мы встретились с председателем профсоюзного комитета Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Александром Деруновым. Разговор состоялся в Магнитогорске, после отчетно-выборной конференции одного из структурных подразделений профорганизации Группы ММК и незадолго до финала – конференции ППО Группы ММК. Лидер крупнейшей в отрасли первички подвел предварительный итог прошедшим в ней отчетам и выборам, поделился мыслями о будущем.



– Александр Иванович, отчетно-выборная кампания в вашей организации подходит к финалу. Предварительный итог одним словом: удовлетворение есть?

– Одним словом сложно сказать. Итоги пока только начинаем подводить. Перед началом кампании и по ходу старались, чтобы все прошло на достойном организационном уровне, с максимальным охватом участников – членов профсоюза. Думаю, эти задачи удалось выполнить. Много внимания уделяли организационным нюансам, практическим навыкам ведения мероприятий. И это тоже оказалось не зря.

На протяжении всего отчетного периода мы много работали над структурными преобразованиями в нашей организации. Цель – сделать профсоюзную структуру более гибкой, управляемой, повысить эффективность профсоюзной работы. Мы объединили ряд структурных звеньев, подразделений, усилив их организационные и финансовые ресурсы. Эти преобразования завершились в ходе отчетно-выборной кампании. Окончательную точку поставит конференция профорганизации Группы ММК 9 сентября, на которой мы утвердим новую профсоюзную структуру.

– Что еще вы бы выделили как акцент в нынешних отчетах и выборах?

– Информационно-техническую поддержку кампании. Люди должны знать, чем занимался профсоюз, куда расходовались средства. Информация об этом должна быть наглядной и понятной. Поэтому мы особое внимание уделили оформлению, подаче отчетных материалов, в том числе использованию мультимедиа для презентаций. К конференции 9 сентября подготовили отчет в электронном виде. Его получит каждый делегат на электронном носителе.

– Конференция 9 сентября пройдет в год 85-летия вашей профсоюзной организации. Юбилейная тема как-то отразится в содержании мероприятия?

– Конечно. Мы сделали книгу к юбилею первички – «Профсоюзная азбука: первичка от А до Я». Это по сути путеводитель по нашей организации и в целом по профсоюзу. Ее тоже подарим каждому делегату. Повторюсь – чтобы люди видели, для чего нужен профсоюз. Потому что, я считаю, в информационном поле мы все-таки недорабатываем. Уверен, если бы люди знали о нас больше, в том числе о том, как профсоюз защищает права работников, то обращались бы за помощью чаще. В день конференции мы также заложим на городской «Аллее звезд» возле ДК металлургов Орджоникидзе звезду нашей первичной профсоюзной организации. Это и памятный символ, и пиар, напоминание о том, что в городе есть такая мощная, боевая организация, как профсоюз, способная решать проблемы работников – членов нашей первички.

– Отчетно-выборная конференция – рубеж, на котором не только подводят итоги, но и смотрят в будущее. Как вы считаете, над чем в профсоюзе надо работать в ближайшие годы, что менять?

– Перемены к лучшему всегда нужны, и в профсоюзе в этом плане море работы во всех направлениях. Я вижу приоритет в структурных преобразованиях. Над чем – опять повторюсь – мы и работали все эти годы в нашей первичке. Если мы у себя на каком-то этапе ушли от формализма в цехомах, перешли от коллегиальных органов к доверенным лицам, то с этим же формализмом вновь столкнулись, когда начали проводить отчеты и выборы, начиная с профгрупп. У нас в первичке на 50 тысяч членов профсоюза 46 штатных работников и 24 наемных, которые называются аппаратом (пытаемся убрать это слово из Устава первички). И ходить в каждое структурное подразделение, проверять, как они проводят отчеты и выборы, мы, конечно, никогда не успеем. Поэтому в будущем, я считаю, нужно делать ставку на профессионалов – качественно обученных наемных работников. Эти люди, как официальные и полномочные представители профсоюзной организации, должны знать, как организовать и вести всю работу, куда, в какие двери и как стучаться. А выборность должна оставаться на уровне цеховых комитетов – доверенных лиц, профгруппиров. Тогда, думаю, проще было бы выстроить работу по многим направлениям. В том числе систему аттестации, проверку знаний наших специалистов. Это задача уже не столько первички, сколько территориальной организации и Центрального совета профсоюза. И заниматься этим нужно уже сейчас. В наше непростое время мы должны уметь прогнозировать не только завтрашний день, но и более далекое будущее, знать, куда двигаться. Если не будем смотреть как минимум на 5 лет вперед – грош нам цена.

Записал Алексей Лаптев

Праздничные даты

ДИНЬ-ДОН, ЗНАНИЯ ЖДУТ!

В последние дни августа и первые числа сентября в ДК предприятий области и на школьных дворах прошли мероприятия, посвященные Дню знаний. Программы главных праздничных событий – посвящений в первоклассники – включали игры и конкурсы, анимационные шоу, выступления художественных и спортивных коллективов, напутственные речи официальных лиц. В проведении этих мероприятий, по традиции, приняли участие первичные профсоюзные организации.



Почти пять с половиной тысяч первоклассников отправились в школу в этом году в Магнитогорске. Это рекордная цифра для города. Более половины из них – дети работников Группы Магнитогорского металлургического комбината. По условиям коллективного договора ОАО «ММК» каждый работник – родитель первоклассника – получил ко Дню знаний от предприятия помощь в размере 2 тысяч рублей. Кроме того, ММК традиционно принимает активное участие в ежегодной подготовке школ к учебному сезону. В городе сегодня работают 62 общеобразовательных учреждения. Шефами в подавляющем большинстве являются организации Группы ММК. Ремонт коммуникаций, внутренняя отделка, замена устаревшей мебели – все эти работы в подшефных школах проводятся

при взаимодействии работодателя и профкома Группы ММК. По традиции, 1 сентября председатели структурных подразделений ППО Группы ММК приняли участие в школьных торжествах. Это возможность не только обратиться с напутственными словами к детям, но и лично проверить качество проведенных летом ремонтов. Не забыли профлидеры и о праздничных мероприятиях для виновников торжества. В первый учебный день более тысячи детей работников Группы ММК побывали на празднике, организованном профкомом в честь Дня знаний.

Более 800 детей работников Челябинского металлургического комбината и дочерних предприятий, которые в этом году идут в первый класс, накануне 1 сентября посетили праздничные концерты. Лучшие творческие коллективы ДК ЧМК и Дворца «Данко» устроили для ребят и их родителей яркие театрализованные представления и проводили юных школьников в «страну знаний». Первokлассники получили в подарок школьные ранцы с канцелярскими принадлежностями, а профсоюзная организация комбината приготовила каждому сладкий подарок.

«День-дон, я ваша мама!» – большой праздничный спектакль для почти 300 первоклашек, детей работников Челябинского электрометаллургического комбината, по традиции, прошел в челябинском ТЮЗе. А после окончания представления каждый ребенок получил большой ранец со школьными принадлежностями и сладкий подарок. В этом году сумма, затраченная предприятием к 1 сентября, составила 650 тысяч рублей. Все мероприятия организованы в соответствии с колдоговором.

Для детей работников Челябинского цинкового завода, которые в эти дни впервые пошли в школу, администрация ЧЦЗ, при организационной поддержке профкома, приготовила на предзаводской площади и в спорткомплексе традиционную концертную программу с ведущими, аниматорами, артистами, а также провела экскурсию по территории предприятия. Всем первоклассникам – их в этом году более 100 – вручены новенькие ранцы, а профком наполнил их канцелярскими наборами.

Накануне Дня знаний «ММК-Метиз» (Магнитогорск) организовал по домашнему теплый праздник для детей заводчан «Школа всяческих наук».

Традиция поздравлять учащихся перед 1 сентября зародилась на заводе в 2001 году. По этой же традиции на мероприятие вместе с первоклассниками были также приглашены ребята 5-11 классов, успешно окончившие прошлый учебный год. Перед началом праздника на площади у заводского ДК детей встречали аниматоры. А основное действие прошло в помещении ДК, где была организована увлекательная программа. Успехов в учебе ребятам пожелали представители руководства и профкома. Все первоклассники – их в этом году 240 – получили наборы со школьными принадлежностями и сладкие подарки. Не ушли без подарков и старшие ребята, выпускники прошлого учебного года.

Сбор ребенка в школу не только хлопотное, но и длительное мероприятие. Тем более если «первый раз в первый класс». Чтобы успеть приобрести и приготовить для своих детей все необходимое, на многих металлургических предприятиях, где предусмотрены соответствующие пункты коллективного договора, молодые родители получили дополнительные отпускные дни.



Трудовые права

ПРОГУЛ ВО ВРЕМЯ БОЛЕЗНИ

Может ли работодатель уволить работника в период его временной нетрудоспособности в связи с болезнью? Трудовой кодекс РФ однозначно говорит: нет. Однако бывают случаи, когда работодатель все же идет на такую меру, и суд признает его правоту. Так что даже наличие у работника листка нетрудоспособности не является безусловным основанием для восстановления его на работе. Находясь на «больничном», важно не только правильно оформить нужную бумагу, но и своевременно предоставить ее работодателю.

В соответствии с частью 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (в том числе за прогул) в период его временной нетрудоспособности. На основании этого житель г. Нижнего Тагила (Свердловская область) пытался через суд добиться восстановления на работе. Он был уволен по пункту 6а части 1 статьи 81 ТК РФ – за прогул. Решением Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила работнику было отказано в иске о восстановлении на работе, несмотря на то, что в периоды невыхода на работу и процедуры увольнения он был временно нетрудоспособен и имел листок нетрудоспособности.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, Дзержинский районный суд исходил из того, что работник скрыл от работодателя наличие больничного листа и не предоставил его работодателю не только в период отсутствия на работе, но и в момент ознакомления с приказом об увольнении. Во время рассмотрения дела в суде листок нетру-

доспособности также находился у работника.

При указанных обстоятельствах суд пришел к выводу, что со стороны работника имело место злоупотребление правом, выразившееся в несообщении работодателю о нетрудоспособности и в непредоставлении листка нетрудоспособности.

Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» указал, что в случае установления судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Суд апелляционной инстанции решение районного суда об отказе в восстановлении на работе оставил без изменения, а жалобу работника без удовлетворения.

Людмила Мещерякова,
главный юриконсульт обкома ГМПР

Творчество, талант, мастерство

ТРИ МЕДВЕДЯ И СОБОР НА ПРОМПЛОЩАДКЕ

Скульптуры трех медведей и оригинальный макет собора Василия Блаженного создали работники Челябинского металлургического комбината в рамках ежегодного конкурса «Цветущий комбинат».

Коллекция уникальных арт-объектов ЧМК сегодня насчитывает несколько десятков композиций и ежегодно пополняется стараниями участников творческого конкурса по озеленению и ландшафтному дизайну. С апреля по сентябрь в свободное от работы время металлурги разбивают клумбы и цветники, устанавливают фонтаны и садовые скульптуры, благоустраивают места для отдыха. Эта добрая традиция поддерживается цеховыми коллективами уже более 10 лет и является неотъемлемой частью корпоративной политики предприятия.

Этим летом территорию комбината совместными усилиями преобразуют более 40 подразделений комбината и челябинских предприятий Группы «Мечел», расположенных на промплощадке ЧМК.

Традиционно по окончании конкурса для его призеров предусмотрены призы от администрации и профсоюзного комитета комбината. Цветочные композиции ежегодно оцениваются по номинациям: «Инициатива и новаторский подход», «Лучший подбор растений и цветочных культур», «Оригинальность оформления территорий», «Образность и выразительность композиций», «Расширение временных границ», «Лидерство и постоянство», «Лучший дизайн».

Участием в конкурсе металлурги вносят ценный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, который обеспечивают многочисленные зеленые насаждения. Около 40 тысяч деревьев и 270 тысяч кустарников на промплощадке предприятия создают естественный «зеленый» барьер и способствуют снижению воздействия производства на окружающую среду.

Екатерина Зинюк, ЧМК



Автономная некоммерческая организация Уральский консалтинговый правовой центр «МЕТАЛЛУРГ» предлагает вам профессиональную помощь:

1. Подготовка исковых заявлений, жалоб, ходатайств, претензий, требований, а также других процессуальных и правовых документов по вопросам пенсионного, трудового, семейного, гражданского законодательства.
2. Защита интересов в судах (районных, областном, арбитражном).
3. Консультации по любым вопросам права и экономики.
4. Защита прав потребителей.

Правовой центр имеет опыт правозащитной работы в рассмотрении таких споров, как:

- компенсация морального вреда при профессиональных заболеваниях и несчастных случаях на производстве;
- отмена дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику;
- взыскание невыплаченной заработной платы и компенсации за ее задержку;
- восстановление на работе с взысканием выплат, предусмотренных действующим законодательством;
- соблюдение порядка увольнения работников, членов профсоюза по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором;
- оспаривание решений пенсионного фонда об отказе в назначении пенсий.

БЕСПЛАТНЫЕ юридические консультации для членов ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ (при предъявлении профсоюзного билета)

г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, офис 718 Тел. 233-11-22, 266-62-43 gmprru@gmail.com

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

Сайт Федерации профсоюзов области
www.chelprof.ru
МЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ



Невыплата заработной платы, незаконное сокращение, увольнение, пенсионные права – вот те вопросы, с которыми люди чаще всего обращаются к профсоюзным юристам. Ответы на вопросы в рубрике «Профсоюз помог» www.chelprof.ru

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Через рубрику «Задать вопрос» на сайте Федерации профсоюзов www.chelprof.ru к нам обращаются с вопросами, касающимися социально-трудовой сферы. Ответы на часто задаваемые вопросы мы публикуем на страницах профсоюзного издания.

НЕПРОХОЖДЕНИЕ МЕДОСМОТРА

- Обязан ли работодатель согласовывать с профкомом отстранение работника от работы в связи с непрохождением медосмотра по вине работника?

Отвечает главный технический инспектор Федерации профсоюзов Сергей Ярушев.

- Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств. Эта статья также предусматривает, что в случае непрохождения обязательных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей. Закон предусматривает, что при наличии медицинских противопоказаний работодатель переводит работника на более легкий труд, предлагая ему возможные вакансии в соответствии с его квалификацией или ниже. Если работник не соглашается, или таких вакансий нет, работодатель обязан его уволить.

Согласовывать с профкомом отстранение работника от работы в связи с непрохождением медосмотра работодатель может только в том случае, если между ними такая договоренность достигнута и закреплена в коллективном договоре.

Если работник не прошел медицинский осмотр по вине работодателя или третьих лиц, работодатель все же обязан обеспечить работнику прохождение медосмотра.

НАШИ НАГРАДЫ

«ПРОФСОЮЗНЫЙ ОСКАР» В ЧЕЛЯБИНСКЕ

Федерация профсоюзов Челябинской области стала обладателем «Профсоюзного Оскара» как лучший подписчик на газету «Солидарность».

Награждение прошло 19 августа в Москве в ходе празднования 26-летия газеты «Солидарность». Кроме нас в этом году памятным призом отмечены еще четыре организации:

- Московская областная организация профсоюза работников здравоохранения;
- Дорожная территориальная организация Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Забайкальской железной дороге;
- Саратовское отделение дорожной территориальной организации Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей на Приволжской железной дороге;
- Первичная профсоюзная организация «Назаровская ГРЭС».

Надеемся, что при поддержке наших областных и первичных профсоюзных организаций мы и в дальнейшем будем удерживать лидерские позиции по количеству выписываемых экземпляров на центральную профсоюзную газету «Солидарность».



СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

ОФОРМИТЬ ПЕНСИЮ БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА!?

Подготовка к назначению пенсии – дело важное и ответственное. С 2008 года южноуральцы могут начать подготовку к назначению пенсии заранее, за год до наступления пенсионного возраста. О том, как правильно подготовиться к пенсии, рассказывает начальник отдела оценки пенсионных прав застрахованных лиц Отделения ПФР по Челябинской области Елена Решетиловская.

- Почему так важно заблаговременно заняться подготовкой документов?

- Возможность предварительной подготовки документов к назначению пенсии избавляет от суеты, позволяет в полном объеме и в положенный срок собрать все необходимые документы и праздновать круглую дату уже в статусе «молодого» пенсионера. Учитывая, что Пенсионный фонд успешно внедряет и использует в работе передовые электронные технологии, долгие сборы необходимых документов, ожидание в очередях остаются в прошлом. Мы стараемся сотрудничать с работодателями по представлению документов в электронном виде. На сегодняшний день 5424 организации по защищенным каналам связи представляют на своих сотрудников комплекты документов, необходимых для назначения им пенсии, заблаговременно. Более того, с 1 января 2015 года через своего работодателя работающие граждане могут подавать также и заявления о назначении пенсии.

- То есть, теперь можно подготовить необходимые документы, а также подать заявление о назначении пенсии, так сказать, без отрыва от производства?

- Совершенно верно. Для обеспечения возможности представления документов в электронном виде между территориальным органом ПФР и организациями должно быть заключено Соглашение об обмене электронными данными в системе электронного документооборота. Соглашение закрепляет круг прав и обязанностей в сфере подготовки к назначению пенсии. В настоящее время со многими градообразующими предприятиями такие соглашения уже заключены. И многие будущие пенсионеры ощутили преимущества такой возможности.

- Какие именно сведения о работнике передает работодатель в Пенсионный фонд?

- Это те сведения, которыми работодатель обладает: отсканированные образцы паспорта, страхового свидетельства, трудовой книжки, военного билета, если профессия льготная, то соответствующих справок, уточняющих льготный характер работы. Если нужны какие-то дополнительные сведения, специалист ПФР сообщает работодателю, который, в свою очередь, доводит информацию до работника. Дополнительные документы также направляются в Пенсионный фонд через работодателя по защищенным каналам связи.

с 1 января 2015 года
«через работодателя
работающие граждане
не могут подавать заявления
о назначении пенсии.

- Охотно ли идут работодатели на такой контакт с Пенсионным фондом?

- В большинстве случаев да. Добросовестные и сознательные работодатели понимают, что это взаимовыгодное сотрудничество. Главный плюс – экономия времени. И если на предприятии традиционный режим работы (с восьми до пяти), сотруднику нет необходимости отпрашиваться с работы, чтобы сдать документы на оформление пенсии. Как самые передовые предприятия в этом направлении нужно отметить ЧТЗ-Уралтрак, Южноуральский арматурно-изоляционный завод, Катавский литейный завод, Челябинская городская больница № 8. Они одни из первых стали направ-

лять документы для заблаговременной подготовки к назначению пенсии в электронном виде.

«Пенсионный фонд предлагает всем работодателям позаботиться о своих сотрудниках и заключить соглашение об электронном взаимодействии и представлять документы для назначения пенсии заблаговременно в электронном виде.

- А если человек не работает или является индивидуальным предпринимателем, он сам должен обратиться в Пенсионный фонд?

- В этом случае нужно обратиться в управление Пенсионного фонда по месту жительства самостоятельно в течение года до предполагаемой даты выхода на пенсию. Заблаговременная работа проводится со всеми гражданами, которые в ближайшие 12 месяцев будут претендовать на страховую пенсию по старости. Очень важна предварительная оценка и подготовка документов для назначения досрочной пенсии. К данной категории относятся граждане, имеющие стаж работы во вредном производстве, педагогической или медицинской деятельности, работы в северных регионах. Кроме того, это многодетные мамы, родившие и воспитавшие пять и более детей, один из родителей ребенка – инвалида, которые имеют право выхода на страховую пенсию на 5 лет раньше общеустановленного возраста.

- Какие документы в этом случае следует брать с собой?

- При себе нужно иметь следующие документы:
- паспорт;
- страховое свидетельство;
- трудовую книжку;
- военный билет;
- иные документы о стаже, в том числе льготном (при их наличии);
- свидетельства о рождении детей (для женщины);
- документы об изменении фамилии (при необходимости);
- иные документы, влияющие на право либо размер будущей пенсии, например, справка о заработной плате.

При отсутствии каких-либо документов визит в Пенсионный фонд откладывать не нужно. Со стороны специалистов Пенсионного фонда обязательно будет оказана консультационная и практическая помощь.

Маргарита Трофимова



ПОБЕДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

ЗА ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Команда АО «Первый хлебокомбинат» стала победителем в зональном турнире Кубка Законодательного собрания Челябинской области по народным играм среди любительских команд, заняв третье место.



На Центральном стадионе Челябинска соревновались 8 команд спортсменов-любителей. Играли в городки, лапту, мини-футбол и мерялись силами в перетягивании каната. И главным здесь было не установление рекордов, а пропаганда здорового образа жизни, патриотическое воспитание и расширение дружеских связей между спортсменами-любителями. Кстати, многие из них до этого никогда не играли в народные игры. Для того чтобы подготовиться к соревнованиям, с командами работали профессиональные тренеры.

Команда «Первого хлебокомбината» показала красивую игру в мини-футбол, заняв третье призовое место, за что награждена Дипломом Законодательного собрания области и Благодарностью за успехи в развитии физической культуры и спорта.

По отзывам участников соревнований, такие мероприятия не только полезны, но и здорово объединяют, помогают в возрождении национальных традиций и культуры.

В финале Кубка ЗСО по командным играм, состоявшемся после отборочных игр, боролись 16 команд из Челябинской области. Самым тяжелым испытанием оказалась игра в городки. За месяц тренировок у коман-

ды «Первого хлебокомбината», к сожалению, не получилось понять и освоить технику выбивания городков. Но было приятно посмотреть на ветеранов этого вида спорта, которые, несмотря на свой возраст, с легкостью сбивали фигуру за фигурой.

Зато мы можем гордиться своими мужчинами, которым не было равных в перетягивании каната. В мини-футбол нам выпал жребий играть с молодой командой из Кизильского района. И тут удача отвернулась от нас, но нельзя не отметить, что наши ребята старались изо всех сил.

Самой эмоциональной оказалась игра в лапту. В ней проявляется и командный дух, и сноровка, и взаимосвязь между игроками команды. Наверное, поэтому мы с удовольствием играли и выиграли в этом виде соревнований.

В этот раз мы не заняли призовое место в финале Кубка ЗСО, но получили море позитива, заряд бодрости и массу впечатлений. Будем стараться, и на следующий год победа будет наша!

Е. Пашева и Р. Захаров,
члены команды АО «Первый хлебокомбинат»



ЮРИСТ РАЗЪЯСНЯЕТ

ОПЛАТА УЧЕБНОГО ОТПУСКА

Оплачивается ли учебный отпуск при получении второго высшего образования?

В соответствии со ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Оплачиваемый учебный отпуск при получении второго высшего образования не предоставляется.



КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

На предприятии, где я работаю, нет комиссии по трудовым спорам. Сколько это может продолжаться по закону, и кто несет ответственность за ее отсутствие?

Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязательного создания КТС. Юридическая ответственность как работодателя, так и работников за отсутствие в организации КТС не предусмотрена. Исключением из этого правила является неправомерное поведение работодателя в лице своих представителей, например, если работодатель игнорирует предложение коллектива работников по созданию КТС. В соответствии со ст. 384 ТК РФ профсоюзный комитет вправе обратиться к работодателю с инициативой образования комиссии по трудовым спорам. Работодатель обязан в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

Вадим Хохлов,
главный правовой инспектор
Федерации профсоюзов области

КАК ЖИВЕШЬ, ПЕРВИЧКА?

«ВОСХОД» СПОРТИВНЫХ ПОБЕД

Традиционный спортивный праздник для работников ОАО «Макфа», организованный профсоюзным комитетом предприятия, прошел в последние дни лета в социальном центре «Восход» на берегу озера Подборное.



Как отметили участники, два дня активного отдыха прошли интересно и позитивно. Солнце, изумительно чистый воздух, сплочение коллектива в командных играх дали мощный положительный заряд энергии. А еще, нас в профсоюзе стало больше!

Лариса Смирнова,
председатель профкома
ОАО «Макфа»

Более 80 участников, в том числе семейные пары приняли участие в соревнованиях по волейболу, футболу, настольному теннису, шахматам, бильярду. Спортивный азарт, желание проявить себя в состязаниях добавляли энергии.

Каждая игра проходила напряженно и эмоционально. Команды прилагали максимум усилий, чтобы показать отличные результаты.

По итогам призерами соревнований стали: по волейболу – сборная мужская команда №4, сборная женская команда №1, футболу – сборная мужская команда №1, шахматам – К.Чипышев (БХМ п/п Челябинск), настольному теннису – Р. Жалилов (энергоцех п/п Рошино), бильярду – Т. Щербакова (СГП №2).

Победители отмечены почетными грамотами и памятными подарками. Сюрпризом для всех стала вечерняя дискотека «Золотые 80-е». Завершился спортивный праздник на следующий день командной игрой в лазертаг.



Уральский социально-экономический институт
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»

Уральский социально-экономический институт
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»

РОСОБРНАДЗОР



Вуз имеет
государственную
аккредитацию

(приказ Рособрнадзора
№ 1339 от 1.08.2016)

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- ★ Экономика
- ★ Управление персоналом
- ★ Менеджмент
- ★ Прикладная информатика

Стоимость обучения
от 20 000 руб.
за семестр

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

На базе 9 и 11 классов:

- ★ Банковское дело
- ★ Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)

Стоимость обучения
от 16 000 руб.
за семестр

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- ★ Подготовительные курсы к ЕГЭ
- ★ Профессиональная переподготовка и повышение квалификации

МАГИСТРАТУРА (г. Москва) на бюджетной основе



ПРИЕМ ДОКУМЕНТОВ:

- ★ В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ДО 5 ОКТЯБРЯ
- ★ НА ЗАОЧНУЮ ФОРМУ ОБУЧЕНИЯ ДО 10 ОКТЯБРЯ

Твой вход в мир профессии и перспектив – здесь!

г. Челябинск, Свободы, 155/1,
приемная комиссия 8(351) 260-61-51. www.ursei.ac.ru

Лицензия выдана Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, рег. № 1885 от 14.01.2016

ТРУД И ВРЕМЯ
НА ЮЖНОМ УРАЛЕ

WWW.CHELPROF.RU

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

Учредитель:
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 4300 экз. Заказ №29180.
Дата выхода в свет 08.09.2016 г.
Подписано в печать по графику в 11.00,
фактически - в 11.00. Отпечатано в ЗАО
«Прайм Принт Челябинск», г. Челябинск,
ул. Линейная, 63. «Свободная цена»