



Обращение в Трудовую Инспекцию

В последнее время участились жалобы на нарушения трудовых прав на рабочем месте в адрес нашего движения, обращения с просьбой помочь. Первым наиболее эффективным шагом работника должно быть также обращение в Трудовую Инспекцию. На сайте РосТруда доступен сервис для составления и отправки такого обращения: <https://онлайнинспекция.рф/>

Самое главное - это правильно изложить свою просьбу о неразглашении фамилии в соответствии с Трудовым Кодексом, чтобы работодатель не предпринял попытки оказать на вас давление. Поэтому размещаем образец заявления в РосТруд:

В Трудовую Инспекцию

Адрес.....
От ФИО ...
адрес...

Дата, подпись.

Я работаю (Организация, Адрес).
Описать нарушение прав.
Прошу Вас принять меры по защите моих прав. В соответствии

В помощь рабочему

со статьей 358 Трудового Кодекса РФ мою фамилию прошу не разглашать.

Аналогичное заявление желательно направлять в адрес нашего профсоюза "Защита".

ВЗРЫВЫ В ДЗЕРЖИНСКЕ И ДЕГРАДАЦИЯ ВСЕГО



Очередные нехорошие новости про нашу оборонку и общественную систему в целом. 1 июня в городе Дзержинске Нижегородской области прогремело несколько мощных взрывов. На воздух взлетел цех на заводе "Кристалл", производящем, в том числе, шашки-детонаторы. У части города повывлетали окна, кое-где прорвало водопроводные трубы, были нанесены иные повреждения постройкам и инфраструктуре. Данные о жертвах уточняются. Также есть

информация о возможности новых взрывов.

И пока часть редакции воочию созерцала поднимающийся дымовой "грибок" от взрыва, в голову пришло несколько мыслей о жизни и смерти.

Во-первых, завод "Кристалл" за год полыхает уже второй раз. Также в прошлом году в Дзержинске гремел взрыв на оборонном заводе им. Свердлова. Но тогда там нашли "крайнюю" женщину среди работников, после чего она благополучно покончила с собой. Но, видимо, на этом все меры по устранению провалов в работе "взрывоопасных" предприятий завершились. Деградирующая оборонка, работающая по принципам периферийного капитализма, закономерно приводит и будет приводить к жертвам.

Во-вторых, налицо полный провал системы ГО ЧС. Жители Дзержинска теряются в догадках.

Система оповещения заработала только почти спустя час после взрывов и лишь в некоторых частях города. А самое главное: абсолютно непонятно, что делать и куда идти в такой ситуации? Бомбоубежища развалены, информации и обучения среди населения не проводится. При том, что Дзержинск окружён химическими предприятиями и в буквальном смысле живёт как на пороховой бочке.

Короче говоря, общая деградация нашей общественной системы и наплевательское отношение к людям давно стали чем-то самим собой разумеющимся. Но каждый раз, воочию сталкиваясь с проявлениями этого свинства, понимаешь, сколь серьезную чистку этих Авгиевых конюшен придется проводить.

Свободный Дзержинск

ВНИМАНИЕ!

Обращаемся ко всем неравнодушным гражданам с призывом:

СТАНОВИТЕСЬ РАБОЧИМИ КОРРЕСПОНДЕНТАМИ, пишите в адрес нашей редакции информацию о положении трудового народа, обо всех несправедливостях, с просьбами помощи. Подмечайте и сообщайте нам о проблемах с трудовыми правами.

Будем Вам благодарны. Такая работа нужна для нашей справедливой борьбы!

Товарищ Шрайбикус



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на предприятии должен заключаться по ТРЕБОВАНИЯМ РАБОЧИХ!

В новостной ленте прошла информация о проекте Коллективного договора между работниками и работодателем «Саровская генерирующая компания» подготовленный членами заводской профсоюзной организации. Лидер или «профсоюзный комдив» - Валентин Владимирович Кальвит. Пожелаем им успеха в праведной борьбе.

Прогрессивный проект КД сознательного коллектива работников из Сарова. Что даст проект КД саровчанам?

- Защиту работников от сокращения численности по инициативе работодателя (п. 2.4);
- Доставку работников к месту работы служебным транспортом (п. 2.8);
- Компенсацию до 50% затрат работникам в случае, если они прошли обучение самостоятельно и применяют полученные навыки на работе (п. 2.10);
- Недопущение возложения на работников ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска (п. 2.16);

- Предоставление работникам одного дня за счёт средств предприятия для оформления пенсии (п. 2.21);
- Установление в планах по труду (штатных расписаниях) численности персонала не менее численности на момент подписания Коллективного договора. Согласование изменения штатной численности персонала с Профкомом (п. 3.1);
- Сокращение рабочего времени без понижение заработной платы (п. 3.10);
- Обеспечение обучения высвобождаемых работников другим профессиям и специальностям (п. 3.12);
- Исключение применения труда иных лиц в период забастовки (п. 3.17);
- Ограничение сверхурочных работ (п. 4.1);
- Запрещение сверхурочных работ после работы в ночной смене, а также до и после работы в смене продолжительностью более 8 часов (п. 4.3);
- Основной ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (п. 4.4);
- Увольнение работника по инициативе работодателя по

- согласованию с Профкомом (п. 4.9);
- Подготовку к переходу на 7-часовой рабочий день без уменьшения заработной платы в течение первого года действия коллективного договора. Подготовку к переходу на 6-часовой рабочий день без уменьшения заработной платы в течение второго года и переход с третьего года действия коллективного договора (п. 4.12);
- Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 1% от суммы затрат на производство продукции (п. 5.5);
- Закупку спецодежды, спецобуви и СИЗ после одобрения образцов Профкомом (п. 5.16);
- Выплату в размере шестнадцати минимальных ежемесячных тарифных ставок (окладов) в случае гибели работника (п. 5.27);
- Выплату работникам, получившим инвалидность, в размере действующей тарифной ставки (оклада), умноженной на коэффициент: инвалидам I группы - 16; II группы (неработающим) - 12; II группы (работающим) - 8; III группы - 6 (п. 5.27);

- Постоянную часть заработной платы - 70% (п. 6.4);
- Оплату работы в День Энергетика не менее чем в двойном размере (п. 6.13);
- Ежегодное повышение реального содержания заработной платы на уровень инфляции плюс 4% (п. 6.19);
- Материальную помощь: многодетным семьям (трое и более детей) - один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок (должностных окладов); матерям-одиночкам (до исполнения 17 лет ребенку) - один раз в год в сумме двух минимальных тарифных ставок (окладов) (п. 7.6);
- Бесплатный проезд работников на работу и с работы по маршрутам, согласованным с Профкомом (п. 7.11);
- Ежемесячную материальную помощь для полной или частичной компенсации стоимости проживания в общежитии (п. 7.14);
- Дополнительную материальную помощь к очередному отпуску малообеспеченным работникам на каждого ребенка до 16 лет (п. 7.16);
- Ежемесячную материальную помощь на дополнительное питание

беременным женщинам (с момента постановки на учёт), женщинам из малообеспеченных семей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (п. 7.17);

- Материальную помощь по случаю рождения (усыновления до 3 лет) ребенка в размере 5 "базовых" сумм (п. 7.18);
- Компенсацию 50% стоимости лечения, связанного с протезированием зубов (п. 7.19);
- Ежемесячную материальную помощь женщинам, имеющим новорожденных детей, после окончания частично оплачиваемого за счёт средств ФСС отпуска до исполнения ребенку 1,5 лет (п. 7.20);

- Ежемесячную компенсацию за пользование теплом, горячей водой, электроэнергией (п. 7.21);
- 1 сентября (для родителей первоклассников) - оплачиваемый выходной день (п. 7.23);
- Оказание материальной помощи для улучшения жилищных условий (п. 8.2);
- Ежегодное выделение средств на заключение ДМС, в том числе: проведение санации зубов, медикаментозное и реабилитационное - восстановительное лечение (п. 9.2);
- Санаторно-курортное лечение за счёт социального страхования и собственных средств работодателя не ниже определенных отраслевым соглашением по атомной энергетике,

- Обеспечение финансирования аренды спортивных сооружений и помещений города для занятий спортивных секций и групп здоровья, проведения соревнований (п. 10.2);
- Обеспечение финансирования участия спортсменов Общества в городских, областных и российских соревнованиях (п. 10.3);
- Направление средств на ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в объеме не ниже 0,5% от планового фонда оплаты труда (п. 10.4);

Следует заметить, что достаточно четко и конкретно изложен раздел 12 КД - "Гарантии профсоюзной деятельности работников Общества".

Артём Иванюк, рабочий из Электростали, Московская область.



Россияне берут всё больше кредитов

В 2018 году число россиян, обслуживающих не меньше трёх кредитов, увеличилось более чем на 12% — теперь таких заёмщиков 15,1 млн человек. Среди общего числа должников таких 13%. Количество граждан, имеющих 4-5 заёмов, выросло на 14% и 19% соответственно (таких должников в общем числе около 7%). Высокая кредитная нагрузка сопровождает жизнь 27% россиян, два кредита имеют 25% россиян, а один — 48%. Об этом сообщает «Рамблер» со ссылкой на БКИ «Объединённое кредитное бюро».

БКИ «Эквифакс» отмечает, что за год количество заёмщиков, имеющих один кредит, снизилось на 1%, с двумя — практически не изменилось, зато существенно увеличилась доля имеющих не менее трёх кредитов.

Сумма долга, приходящаяся на одного заёмщика, также существенно выросла.

Средний долг граждан с одним кредитом вырос на 12% за год — до 137 тыс. рублей, с двумя — на 11% — до 284 тыс. рублей. Долги по трём, четырём кредитам составляют соответственно 403 тыс. и 514 тыс. рублей — суммы выросли на 14%. Заёмщики пяти кредитов должны вернуть в среднем 729 тыс. рублей.

На фоне падения доходов такая ситуация увеличивает риск неплатежей. Об этом заявил гендиректор БКИ «Эквифакс» Олег Лагуткин.

«Население не пытается жить в рамках, которые есть, или улучшить уровень благосостояния путем поиска второй работы, получения дополнительного образования, что позволит выйти на новый уровень доходов, а берет более простой вариант — кредитование. И, из-за нежелания осознать реальные способности расплатиться по долговым

обязательствам, попадает в ситуацию, когда появляется острая необходимость взять новый кредит», — рассуждает ведущий аналитик ООО «Эксперт Плюс» Мария Сальникова.

Следовательно, эксперт полагает, что у людей «растут аппетиты» и отсутствует финансовая грамотность.

При этом аналитики уверены, что закредитованность населения продолжит расти. Особенно они переживают из-за растущей закредитованности пенсионного населения.

«И те, кто проявили неосмотрительность, не рассчитав свои возможности, и угодили в кредитную ловушку один раз, были вынуждены ухудшить свое положение, совершая и вторую, и третью, и даже пятую ошибку. А выход для таких людей только один — финансовое банкротство», —

прогнозирует эксперт «Международного финансового центра» Гайдар Гасанов.

Соответственно, аналитик полагает, что лучший способ избежать разорения — вовсе не ввязываться в кредитную историю?

«Учитывая, что цены на товары в этом году растут динамичнее, чем в прошлом из-за повышения НДС, а доходы стоят на месте — бюджет многих семей может не выдержать и рост цен, и увеличенную долговую нагрузку», — предупреждает руководитель аналитического департамента компании «ФинИст» Екатерина Френкель.

Доходы падают, а россияне пытаются сохранить бывший уровень жизни — вот, похоже, основная причина роста закредитованности. И вряд ли есть выход из этой ситуации, кроме крупного экономического кризиса.

АвтоВАЗ умирает от жары: «Всё равно работают молча, понимаете?»

30 мая на "АвтоВАЗе" произошёл очередной несчастный случай со смертельным исходом. В одном из цехов погиб 52-летний рабочий Михаил Лидонов. По производственной необходимости он должен был спуститься в подвал. Температура в цехе составляла 32 градуса. В подвале был спертый воздух и ещё более высокая температура. Вентиляция отсутствовала. Человек задохнулся... Через два часа бригада стала его искать. Когда выгнали, пульс ещё был. Но "скорая" не успела...

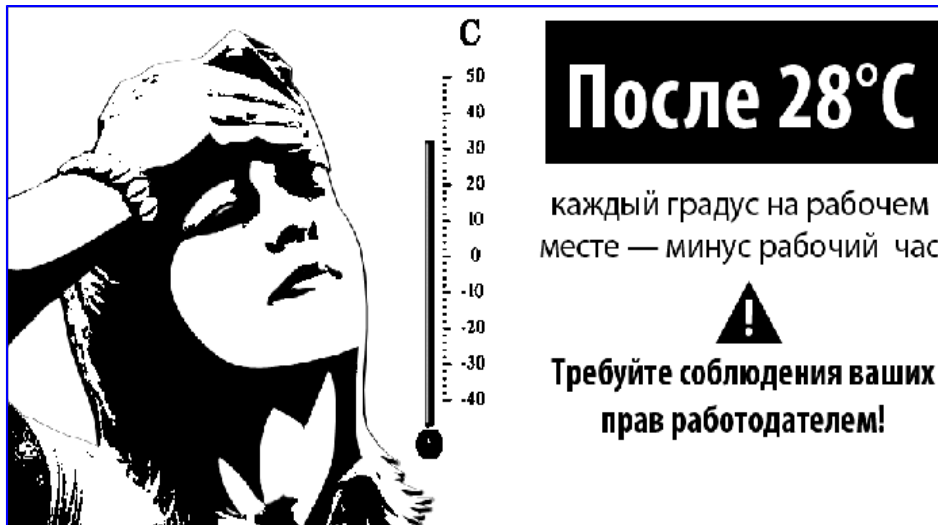
И года не прошло, как мы писали об ужасающих условиях работы на "АвтоВАЗе".

На заводе «АвтоВАЗ», производящем главную российскую марку автомобилей «Лада», по утверждениям работников, трое их коллег погибли из-за непереносимой жары на производстве. Вентиляция отсутствует, температура в цехах доходит до 30-40 градусов. Администрация предприятия сводит причины смертей к бытовым, замалчивая ситуацию. РОТ ФРОНТ взял интервью у рабочего «АвтоВАЗа» с целью разобраться и оценить настрой сотрудников.

Корр. Как долго длится ситуация с аномально высокой температурой в цехах? Сколько вы терпели?

Н. Бубнов. Там дышать нечем. В самые первые дни даже приложение Яндекс.Погода указывало 28-29 градусов Цельсия, а на самом деле на улице было гораздо жарче, а в цеху ещё жарче. Мы обращались в [администрацию предприятия] в самый пик жары.

Корр. Как развиваются события? Как отреагировала администрация на коллективное обращение?



Н. Бубнов. Отреагировала на следующий день. Пригласили. Когда мы обратились в «свечку» с заявлением, нам не ответили, а вот когда мы в интернете написали, меня сразу пригласил начальник цеха. Он сказал, что в понедельник должны были приехать специалисты по замеру температуры.

Корр. Приехали?

Н. Бубнов. Нет. Я просил у Макса Напаскина [рабочий предприятия — прим. ред.] отследить, когда они приедут, но никто так и не приехал.

Корр. Были попытки запугивания рабочих, подписавших заявления?

Н. Бубнов. Нет, не было такого. Не пугали, но и не предлагали решение вопроса.

Корр. Пытаются замаять, сделать вид, что ничего и не было, видимо.

Н. Бубнов. Да, совершенно верно, как будто жары нет: «Всё же хорошо, что вы?»

Корр. В интернете со ссылкой на рабочего Леонида Ешманова говорят о том, что уже трое рабочих за последнее время погибли от ненормальных условий труда, но администрация отрицает. Правда ли это?

Н. Бубнов. Я считаю, что частично это — правда, потому что в данный момент

«АвтоВАЗ» увеличил втрое продажи авто. Соответственно, откуда эти машины берутся? Их же люди выпускают, правильно? Допустим, в прошлом году 40 тысяч рабочих делали машины, а в этом году 36 тысяч осталось. Как люди выполняют работу? Все работают за троих. Каждый вертится туда-сюда. Во время жары человек, возможно, на заводе и не умрет, но если ему плохо, обращается в больницу только тогда, когда домой приходит. Руководство «АвтоВАЗ» говорит, что умер не у нас, не на нашей территории. Может, у него, мол, с сердцем какая-то беда. Но мы понимаем, что человеку плохо, потому что он перетруждается.

Корр. Это ужасно, на самом деле. Однажды мне рассказали, как правильно с этим бороться. Знаете ли Вы, что, согласно нормам СанПиНа (санитарные правила и нормы), при температуре выше 32 с половиной градусов вообще нельзя работать?

Н. Бубнов. Что-то такое мы слышали. Опиет же, нам говорят, что замер на обычный наш «китайский» градусник — это не подтверждение, подсчёт

температуры должен быть оформлен юридически. Руководство на жару не реагирует, они не приходят не хотят замерять температуру. Если бы они замеры, мы бы требовали от них соблюдения норм.

Корр. Да, но замерять они не собираются. Почему рабочие согласны экономить на своем здоровье и терпеть аномальную жару?

Н. Бубнов. Потому что всех сейчас загнали в кредит, в ипотеки. Люди лишней раз не хотят ссориться с начальством. Руководитель у нас отличный, он даже сам ходил и собирал подписи. Когда я предлагаю бороться, многие отказываются, они боятся руководство, хотя оно никого не запугивает. Люди сами давно напуганы, молча продолжают работать.

Корр. А почему рабочие цеха не хотят остановить работу и потребовать улучшений условий труда? Это законно.

Н. Бубнов. Вот именно, законно, но они боятся. Чего — не знаю. Я им задал вопрос: «Вы чего-то боитесь?», — просто молчат все. Мы пытались что-то сказать, они расписались на этой бумаге и согласны пойти дальше, чтобы руководство начало предлагать варианты. Нам же ведь ничего не предлагают: «Работайте, все хорошо».

Корр. Несмотря на неадекватные условия труда.

Н. Бубнов. Вот когда здесь было тридцать с чем-то градусов, люди все равно работают. Все равно работают молча. Понимаете?..

Остался только один вопрос: сколько ещё смертей надо, чтобы дошло..? И этот вопрос - к рабочим...