



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 7 (132) 1-15 апреля 2011 Г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

РАБОТОДАТЕЛЬ ВНЯЛ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТНИКОВ

На Челябинском электрометаллургическом комбинате впервые за многие месяцы между трудовым коллективом и работодателем наметился конструктивный диалог по вопросам индексации заработной платы. 25 марта руководство предприятия и профсоюзный комитет, представлявший интересы работников, заключили соглашение, регулирующее вопросы предстоящего повышения. Как раз в этот день работники готовились выйти в пикет, чтобы публично заявить о своих зарплатных требованиях. Благодаря достигнутой договоренности социальное напряжение не переросло в открытый конфликт: акция протеста не состоялась.

Напомним, что заработная плата на Челябинском электрометаллургическом комбинате больше двух лет не индексировалась в соответствии с ростом потребительских цен (за это время он составил 20 процентов).

— Поэтому коллективные переговоры у нас все время шли в постоянном напряжении, и оно день ото дня росло, — рассказывает председатель профкома Александр Баженов. — Профком, пытаясь договориться с работодателем по вопросам оплаты труда, использовал все способы, предусмотренные трудовым законодательством. Это и утверждение требований работников на конференции, и обращение в государственную инспекцию труда, и участие в судебных заседаниях, и сбор подписей работников. Итог всегда был один: ответ работодателя о невозможности проведения индексации «в связи с отсутствием свободных денежных ресурсов». В конце концов мы приняли крайнее решение — провести пикет у центральной проходной. Но в последний момент руководство продемонстриро-



Работник ЧЭМК Игорь Качинскас, 2-й плавильный цех

вало готовность пойти навстречу.

23 марта генеральный директор ОАО «ЧЭМК» Павел Ходоровский принял участие в оперативном совещании профсоюзного комитета. Он рассказал проактиву о мероприятиях по подготовке к 80-летию ЧЭМК и о строящихся на территории предприятия новых производственных объектах. Все это, по его словам, требует больших капита-

ловложений. Но наряду с этим гендиректор обещал найти средства и на повышение зарплаты. А чтобы данное обещание не было голословным, было решено подкрепить его письменно — соглашением.

Повышение, в соответствии с подписанным документом, будет производиться в два этапа. С 1 мая 2011 года оно коснется низкооплачиваемых работников ОАО, в июле

— всех остальных. Сейчас в двустороннем порядке, на уровне колдоговорной комиссии ведется работа по определению «критериев (уровней заработной платы), профессий и должностей» низкооплачиваемых работников, а также процента повышения. Для справки: сегодня на ЧЭМК около 1,5 тысячи человек имеют зарплату меньше двух прожиточных минимумов, а в сред-

нем по предприятию в начале марта зарплата составила 23243 рубля (промышленно-производственный персонал).

Александр Баженов подводит важный итог:

— Мы удовлетворены тем, что отношения работодателя и трудового коллектива наконец вернулись в рамки социального партнерства.

Окончание на стр. 4

ДМИТРИЙ МЕДВЕДЕВ ПОСЕТИЛ МАГНИТКУ

Президент России Дмитрий Медведев 30 марта впервые побывал на производственных площадках ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», после чего провел выездное заседание Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики, посвященное вопросам подготовки профессиональных кадров для промышленных предприятий.

Дмитрий Медведев в сопровождении председателя совета директоров ОАО «ММК» Виктора Рашникова посетил производственные мощности комбината. Президент побывал на стане «5000», который был построен на ММК в 2009 году. Стан производит импортозаменяющую продукцию — толстолистовой прокат для труб большого диаметра. В 2010 году стан «5000» производительностью 1,5 миллиона тонн в год вышел на проектную мощность. Запуск стана позволил ОАО «ММК» расширить сотрудничество с российскими трубными компаниями и принять участие в таких стратегически важных для страны проектах, как магистральные газопроводы Сахалин-Хабаровск-Владивосток, Бованенково-Ухта и нефтепроводы БТС-2 и ВСТО.

На ММК президенту также продемонстрировали работу кислородно-конвертерного цеха, где выплавляется большая часть стали металлургического комбината. Кислородно-конвертерный цех ММК — самый производительный в мире.

Глава государства одобрил планы ММК ввести в эксплуатацию в этом году еще одно современное производство — стан «2000». Сегодня агрегатов подобного уровня в России нет. Производительность стана составит 2 миллиона тонн металлопродукции в год. Запуск стана «2000» позво-



лит ММК предложить отечественным и зарубежным автобустроителям полный сортимент холоднокатаного листа из стали повышенной прочности. Президент расписался на плане стана «2000» и пожелал производству «удачи и успешного пути».

В ходе заседания Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики о приоритетных направлениях подготовки инженерных кадров на ММК рассказал исполнительный директор ОАО «ММК» Юрий Бодяев. По его словам, благодаря поддержке ММК в Магнитогорске была создана во многом не имеющая аналогов система многоуровневой подготовки кадров для металлургического гиганта, включающая программы начального и среднего профессионального образования, обучение в вузах и повышение квалификации уже действующих специалистов. В 2010 году по различным образовательным

программам прошли обучение более 36 000 сотрудников Группы ММК (около 60 процентов от общей численности). Инвестиции в подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала Группы ММК в 2010 году составили 143,5 миллиона рублей. В 2011 году в подготовку персонала планируется инвестировать 191,4 миллиона рублей, из них на внутриконтрактную подготовку работников вновь вводимых и реконструируемых высокотехнологичных производств — 109,4 миллиона рублей. Кадровая политика является приоритетным направлением деятельности ММК. Только за последние пять лет инвестиции в профессиональное развитие и подготовку персонала превысили 600 миллионов рублей.

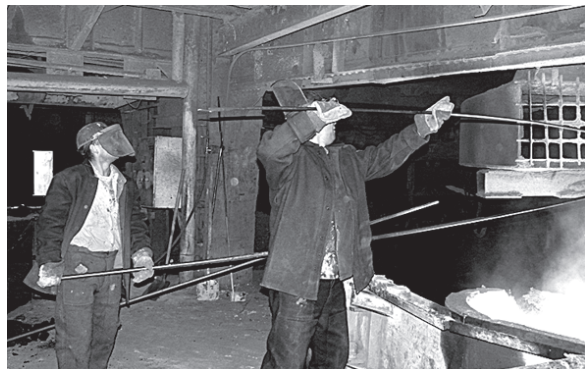
В ходе заседания президент не только обсудил с членами правительства, сотрудниками своей администрации, руководителями государственных и коммерческих структур, представителями вузов проблемы подготовки инженерных кадров, но и озвучил первоочередные меры по улучшению инвестиционного климата в стране. «Нам нужны технологии, нам нужны деньги, нам нужны доверие и заинтересованность инвесторов. Пока мы не сделаем нашу страну привлекательной для предпринимательства и частной инвестиционной деятельности, мы не решим главной задачи — не изменим качество жизни», — заявил Медведев. Он перечислил десять мер, которые, на его взгляд, нужно реализовать в ближайшее время. Среди них создание российского фонда прямых инвестиций и устранение избыточного влияния госкомпаний. В заседании участвовали губернатор Челябинской области Михаил Юревич и председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников.

Отдел информации и общественных связей ОАО «ММК»

РАБОТОДАТЕЛЬ ВНЯЛ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТНИКОВ

Окончание. Начало - стр. 3

- Но пока об окончательном решении проблемы говорить рано, - продолжает Александр Баженов. Предстоит важная работа, а может быть, и споры о размере повышения заработной платы. Надеемся на компромисс. Коллектив ждет наших решений.



Почти одновременно с «зарплатным» документом 31 марта работодатель и сторона работников ЧЭМК подписали еще одно соглашение - о продлении срока действия коллективного договора предприятия на один месяц, до 1

июня. Это связано с необходимостью более качественной проработки проекта колдоговора на 2011 год: предполагается отразить в нем основные положения Отраслевого тарифного соглашения на 2011-2013 годы, которое недавно было опубликовано в центральных СМИ.

Владимир Широков

Интересный факт

Практически одновременно и по такому же, как на ЧЭМК, сценарию развивались события на Челябинском металлургическом комбинате. С протестом против действий компании-собственника, затягивающей коллективные переговоры, работники ЧМК планировали выйти 24 марта в пикет. Готовность людей к массовой акции, серьезность их намерений и сплоченность возымели действие: 25 марта, после длительной паузы, возникшей по инициативе управляющей компании «Мечел», переговоры наконец возобновились. И вновь благодаря устной и письменной договоренности, достигнутой двумя сторонами буквально накануне пикета, социальное напряжение не переросло в открытый конфликт, акция протеста была отменена (подробнее об этом рассказывалось в прошлом номере «Сплава»).

Металлургические новости

«МЕЧЕЛ-КОКС» ЗАПУСТИЛ КОКСОВУЮ БАТАРЕЮ

ООО «Мечел-Кокс» (дочернее предприятие Челябинского металлургического комбината) запустило после реконструкции коксовую батарею № 6 стоимостью 1,36 миллиарда рублей.

Запуск агрегата позволит увеличить объем производства кокса, химических продуктов коксования и обеспечит производственные потребности и сырьевую независимость предприятий группы «Мечел» - ЧМК, «Южуралникель». Годовая производительность коксовой батареи составит 470 тысяч тонн кокса, что почти в 3 раза больше производственных показателей работы агрегата до остановки на реконструкцию.

Реконструкция коснулась основного и вспомогательного оборудования коксовой батареи № 6. Так, в комплекс коксовой батареи внедрена автоматизированная система управления технологическим процессом. Отдельное внимание уделено природоохранным мероприятиям, которые включают в себя автономную систему беспылевой выдачи кокса с сухой очисткой, системы бездымной загрузки печей и пневмоуплотнения крышек газоотводящих стояков.

Ввод в эксплуатацию батареи № 6 позволяет остановить на реконструкцию коксовую батарею № 5. При этом ожидается, что объем производства «Мечел-Кокс» в 2011 году увеличится на 5 процентов в сравнении с предыдущим периодом.

ИНВЕСТИЦИИ В ЦИНКОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Совет директоров ОАО «Челябинский цинковый завод» принял решение увеличить инвестиционную программу предприятия 2011 года на 10 процентов, или на 120 миллионов рублей от ранее планируемого, - с одного миллиарда 250 миллионов рублей до одного миллиарда 370 миллионов рублей.

Дополнительные средства будут направлены на приобретение железнодорожных цистерн для перевозки серной кислоты и на реконструкцию ряда производственных единиц. Предприятие заключило контракт на закупку в Германии технологического оборудования стоимостью полтора миллиона евро. Основные капитальные вложения в 2011 году будут направлены на ввод установки очистки пусковых газов обжиговых печей, реконструкцию схемы выщелачивания, строительство отделения выщелачивания кеков в гидрометаллургическом цехе, увеличение производства кадмия на 9,14 процента - с 733 до 800 тонн. Почти 100 миллионов рублей выделят на приобретение 40 железнодорожных вагонов для перевозки руды. В развитие дочернего предприятия ЧЦЗ - ТОО «Новая Цинк» (Казахстан) - планируется инвестировать 300 миллионов рублей, дочернего предприятия «The Brock Metal Company Limited» (Великобритания) - 10 миллионов рублей.

В 2010 году в развитие ОАО «ЧЦЗ» было инвестировано 1,3 миллиарда рублей. Таким образом, в 2011 году объем инвестиций может возрасти на 5,38 процента.

ОТВЕТИМ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЮ КАПИТАЛА!

В Москве состоялся V конгресс Международного объединения профсоюзов (МОП) «Профцентр «Союзметалл». В нем приняли участие лидер ФНПР, вице-президент Всеобщей конфедерации профсоюзов Михаил Шмаков, председатель ГМПР Михаил Тарасенко, южноуральцы - председатель комитета Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов, профлидер Челябинского металлургического комбината Владимир Поносов, председатель профкома кислородно-конвертерного цеха Магнитогорского металлургического комбината Николай Злобин.

На конгресс прибыли около ста делегатов, представляющих профсоюзные организации горняков и металлургов Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Украины, России, Таджикистана.

Делегаты приняли участие в обсуждении отчета о работе профцентра за период с марта 2006 года по март 2011 года и основных направлений деятельности организации на 2011-2016 годы, одобрили их, утвердили отчет ревизионной комиссии и доклад мандатной комиссии.

Принята резолюция «О дальнейшем укреплении солидарности в профсоюзном движении». В документе подчеркнута важная роль в развитии и укреплении международной солидарности проводящихся Профцентром мероприятий. Среди них - «обмены делегациями» с целью подписания договоров о сотрудничестве между региональными организациями профсоюзов и профсоюзами предприятий, встречи представителей родственных профсоюзов различных стран с целью обмена мнениями и выработки общей позиции по ключевым вопросам



развития профсоюзного движения, международных семинары, совещания, участие представителей родственных профсоюзов в съездах членских организаций и пленумах их руководящих органов.

Отвечить глобализацией профсоюзного движения на глобализацию капитала - такой лозунг озвучил в своем выступлении лидер ФНПР Михаил Шмаков. Наше оружие - солидарность и единство. Но, как отметил председатель ГМПР Михаил Тарасенко, здесь еще есть над чем работать: принципы сплоченности, единства решений в профсоюзах пока действуют недостаточно эффективно.

Открытым голосованием делегаты конгресса избрали: президентом МОП - Владимира Казаченко, председателя Центрального комитета Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины, вице-президентами - Михаила Тарасенко, председателя ГМПР, и Асылбека Нуралина, лидера Профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности Республики Казахстан. На заседании исполкома назначены на должности генерального секретаря МОП - Юрий Тимофеев, заместителя - Алексей Крестянинов.

Алексей Лаптев

Международное объединение профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности (Профцентр «Союзметалл») создано в 1993 году отраслевыми профсоюзами ряда стран СНГ. Сегодня в его состав входят профсоюзы трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии, России, Таджикистана, Украины. В общей сложности МОП объединяет почти 2,5 миллиона работников. В соответствии с уставом «Союзметалл» «представляет и защищает интересы своих членских организаций в международных профсоюзных, межгосударственных, межправительственных и других органах». Для достижения этой главной цели МОП обеспечивает взаимодействие и координацию деятельности членских организаций в сфере общих интересов; содействует членским организациям в их усилиях по улучшению работы предприятий; вырабатывает и осуществляет политику действий и солидарную позицию на межгосударственном уровне; оказывает членским организациям информационную, методическую, организационную и правовую помощь, содействует им в сотрудничестве и установлении международных контактов.

2011 - год отчетов и выборов

КУРС - НА МОЛОДЕЖЬ

Отчетно-выборная кампания в профгруппах набирает обороты. На Челябинском металлургическом комбинате она началась, по традиции, с небольших подразделений. В течение марта собрания прошли в цехах - ремонта электрометаллургического оборудования и в весовом, цехах и отделах службы информационных технологий (УЭИТ), а также у «кормильцев» комбината, работников общественного питания - в ЗАО «Метопит». Начались собрания в кислородно-компрессорном производстве и электро-ремонтном цехе. В апреле эстафету подхватят основные цеха.

Профсоюзный комитет ЧМК в рамках кампании четко обозначил курс на омоложение профактивов и профлидеров. И пока его, по словам Галины Бронниковой, заведующей организационным отделом профкома, удается держать.

- Сегодня на предприятии трудится много активной молодежи. И уже немало ребят подготовлено по профсоюзной части, - рассказывает Галина Бронникова. - Кто-то прошел нашу школу профактива, кто-то окончил школу молодого профлидера областной организации профсоюза. Мы поставили задачу в ходе отчетов и выборов продвигать этих людей, содействовать их избранию профгруппорганами. А тех, кто избран впервые, обучаем. Семинары начались еще в феврале, собираем людей каждый четверг в профсоюзной библиотеке. Каждому участнику в ходе учебы выдаем папку с полным набором сопроводительных материалов - чтобы человек возвращался в цех не с пустыми руками и был готов по всем направлениям. Также обеспечиваем кампанию необходимой методической литературой. Растиражировали и разослали по подразделениям пособия и рекомендации Центрального совета ГМПР, в каждый цеховой комитет направили подготовленный обкомом фильм о работе профгруппорга.

Со словами Галины Бронниковой о том, что первичка ЧМК держит молодежный курс, трудно не согласиться. Им подтверждение - прошедшее 1 апреля отчетно-выборное собрание профгруппы отдела ав-

томатизированной системы управления технологическими процессами (АСУТП).

АСУТП - подразделение службы информационных технологий ЧМК, здесь трудятся, в основном, компьютерные спецы - программисты, математики, электроники. То есть, большей частью - молодежь.



А к молодежи, как известно, нужен особый подход. И профгруппорг АСУТП Елена Шпак (на фото в центре) нашла его.

- Вовлечь ребят в коллективные дела, заинтересовать и этим сплотить - вот главная цель, к которой мы продвигались весь отчетный период, - говорит Елена. - Чтобы не было так: пришел человек с утра на работу, отсидел у своего монитора восемь часов и ушел домой, и никто о нем ничего не знает, и он - ни о ком.

Окончание на стр. 6

Событие

НОВОЕ «ЛИЦО»
УФАЛЕЙСКИХ МЕТАЛЛУРГОВ

ООО «Уфалейский завод металлургического машиностроения» в ближайшем будущем может перестать существовать как юридическое лицо. В июне этого года основную часть работников предприятия-банкрота планируется перевести в новое общество – «Уфалейский завод металлоизделий» (УЗМИ).

С конца прошлого года в отношении Уфалейского завода металлургического машиностроения введена процедура банкротства, действует внешнее управление. Завод, до второй половины 2008 года работавший стабильно, в кризис пережил серьезные экономические трудности и позднее так и не сумел восстановиться. Сегодня он остается в списке самых проблемных предприятий области.

Решение о создании нового предприятия, с сохранением трудового коллектива УЗММ (около тысячи человек), по мнению председателя профсоюзного комитета Сергея Грекова, выглядит вполне оптимистично. Сегодня в новое юрлицо уже переведена часть работников. Обнадеживают намерения собственника – предпринимателя Владимира Воронова – ввести на УЗМИ новое штатное расписание с увеличенными тарифами и произвести индексацию заработной платы.



В 2010 году в среднем по заводу зарплата составляла около 11,8 тысячи рублей – самый низкий показатель среди металлургических предприятий области.

Она не повышалась с конца года, несмотря на то, что повышение было предусмотрено в коллективном договоре УЗММ (в 4-м квартале года – на 10 процентов). Правда, руководству и профкому, после проведенных двусторонних встреч и собраний в коллективах подразделений, удалось найти временный компромисс – ввести на определенный срок положение о выплате каждому работнику дотации на питание (1380 рублей). Надбавка начисляется и за отпуск, и за период временной нетрудоспособности. Предполагается, что она будет действовать до введения нового штатного расписания.

В конце марта на предприятии побывал председатель областного комитета ГМПР Юрий Горанов. Обсудив с профсоюзным активом, он рассказал о своей недавней встрече с руководством ассоциации промышленников и предпринимателей «Промасс», которому озвучил проблему предприятия-банкрота. Социально-экономическая ситуация на заводе до сих пор остается критичной, как и многие месяцы назад. Но активно ведется работа с заказчиками. У руководства есть воля к решению проблемы, и это действительно вселяет надежду на улучшение, отметил на встрече с работниками УЗММ лидер областной организации профсоюза.

Алексей Лаптев

Безопасный труд

УЧЕНИЕ – СВЕТ, А НЕУЧЕНИЕ – РИСК...

Учение – свет, а неучение – риск – для здоровья и жизни работников. На тех предприятиях, где некачественно проводятся обучение и инструктажи по охране труда, намного выше вероятность несчастных случаев. Так считает Владимир Кукарин, главный технический инспектор труда областной организации ГМПР. Но у многих работодателей на этот счет иная точка зрения: неучение – экономит деньги, а риск – еще не факт, авось и прокатит. К сожалению, не «прокатывает».

Так случилось с работником одного из крупных металлургических предприятий, отвечающего, кстати, всем международным требованиям по охране труда и промышленной безопасности. Три месяца назад 56-летний дробильщик тяжело травмировался на производстве: его заваляло рудой из саморазгружающейся тележки, у которой была неисправна дверца. Полученные повреждения – внутренних органов, грудной клетки – до сих пор не позволяют металлургу вернуться на работу.

А ведь несчастья могло не быть – пройди работник вовремя теоретическую подготовку по охране труда и надлежащего качества инструктажи. Во всяком случае, доля риска точно была бы меньше. Такой вывод сделал Владимир Кукарин, изучив обстоятельства и результаты расследования этого ЧП.

– Но что мы читаем в журнале инструктажей? – открывает Владимир Иванович пухлую папку с документами. – Оказывается, в один и тот же день этот работник был проинструктирован сразу по семи своим профессиям – основной и совмещаемым: дробильщик, слесарь-ремонтник, бункеровщик, машинист крана, машинист тельфера, машинист кранбалки, стропальщик. Спрашивается: как все успеть пройти за один рабочий день, когда нужно еще выполнить работу?

Бизнес-стратегия сегодняшнего дня: оставлять на промплощадке только технологический персонал, а всех остальных – ремонтников в том числе – выводить из структуры предприятия в сервисные службы. Устранять незначительные неполадки на производстве работодатель допускает технологов, предварительно выдав им дополнительные квалификационные «корочки». Вот и получается многократное совмещение профессий, выковывается такой специалист-универсал – человек-оркестр. Для самого человека, на первый взгляд, это, может быть, и неплохо: в жизни всякие навыки пригодятся, больше – лучше. Да только от количества страдает качество: обучение по всем этим «корочкам» проводится абы-кабы, а особенно в вопросах охраны труда. Если – вообще проводится.

– Ведь эти опасные профессии требуют постоянного квалификационного подтверждения, – объясняет Владимир Кукарин. – Кроме того, периодически, хотя бы раз в год людей нужно обучать по

охране труда. Но многие работодатели считают, что первичной подготовки вполне достаточно, а дальше можно «протянуть» на инструктажах. Однако даже эти мероприятия часто имеют формальный характер. Например, написано, что проведена учеба, а документального подтверждения этому нет: отсутствуют соответствующие протоколы, распоряжения руководства. Или журнал инструктажей аккуратно заполнен одной рукой за целый месяц – не в день мероприятия, а тогда, когда подходит срок отчетов и проверок.



Работодатель обязан периодически проводить учебу по охране труда. Это записано в Трудовом кодексе. Но беда в том, что,

по словам главного технического инспектора труда ГМПР, законы по этой части работодателями плохо соблюдаются. Потому что за несоблюдение не привлекают к ответственности. Кроме того, порядок, форму, периодичность и продолжительность учебной подготовки устанавливает сам работодатель – согласно действующего Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утвержден в 2003 году Министрствами труда и образования). И здесь никаких жестких требований и рамок.

У Владимира Кукарина есть свое видение решения проблемы: – Я считаю, надо строго обязать работодателя периодически проводить учебу по охране труда. И добиться, чтобы так же строго контролировалось ее качество. Эта задача по плечу Министерству здравоохранения и соцразвития. Мы пытаемся довести проблему в таком звучании до властей. Например, в октябре прошлого года я выступал на региональном семинаре по вопросам совершенствования нормативно-правовой базы в сфере охраны труда. Он был организован в Челябинске по инициативе Минздравсоцразвития, в числе участников был его представитель. И еще. Считаю, что вопросами охраны труда на правительственном уровне должен заниматься отдельный орган, а не отдел в министерском Департаменте заработной платы, охраны труда и социального партнерства.

Решение проблемы, как отметил Владимир Кукарин, – в правительственной «плоскости». Но правительство пока отмалчивается.

Владимир Широков

Актуальная тема

ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА: У НИХ И У НАС

Разговор о повышении пенсионного возраста в России с большей или меньшей интенсивностью идет уже лет десять. Обоснования приводятся совершенно разные. От проявления якобы заботы о пенсионерах, которым-де выход на пенсию не дает полноценно реализовывать себя на рабочем месте, до совершенно четких и внеэмоциональных доводов экономистов (сокращение числа работающих, рост числа пенсионеров, рост дефицита Пенсионного фонда). Последний виток общественной дискуссии на эту тему был примерно полгода назад, после соответствующего заявления министра финансов Кудрина, что называется, «на перспективу». Всем понятно, что в ближайшие два года (слава парламентским и президентским выборам!) дело до практики не дойдет. А вот после – вполне может. В связи с этим желательнее заранее разобраться и с самим процессом, и с соответствующими профсоюзными перспективами.

Начнем с того, что главный аргумент – это никакая не «забота о пожилых людях». Это, конечно, экономия средств. Действительно, с каждым годом все меньшее число работающих оплачивают пенсии все большему числу пенсионеров. Другое дело, что пенсии в России и в Западной Европе несравнимы. Поэтому слова о том, что «пенсионерам чертовски хочется поработать», – это лукавство. Кому-то – да, хочется. А кто-то вынужден будет корячиться в 70 лет с утра до вечера из-за низкого уровня пенсионного обеспечения. Следующий пункт – продолжительность жизни. Та же история. При повышении пенсионного возраста значительная часть населения «экономит» деньги Пенсионного фонда тем, что банально не доживает до пенсии.

Отдельная песня – про соотношение числа пенсионеров и работающих. Да, за последние годы оно изменилось. Но вопрос заключается в том, что пенсионные отчисления из низких зарплат влекут за собой низкие пенсии. Качественное повышение зарплат – это вполне реальный путь увеличения пенсионных накоплений. Вместо этого обществу предлагается просто-напросто «делить что дают». На этом пути мы можем никогда не увидеть ни полноценных пенсий, ни пенсий просто.

Ссылаются еще и на то, что «повышение пенсионного



возраста – это теперь мировая практика». Это действительно так. Мы были свидетелями уличных боев во Франции, где Саркози проводил свой пенсионный закон, повышающий возраст выхода на пенсию до 67 лет. Повышение пенсионного возраста предусмотрено законопроектом, внесенным правительством Украины (у женщин – до 60 лет, у мужчин – до 62). Пообещала поднять пенсионный возраст и Греция – в обмен на транши МВФ. В одной из наиболее социально ориентированных стран Европы – Швеции – после прихода к власти правых стали обсуждать вопрос

о повышении этой планки до 69 лет. Только что до 67 лет подняла пенсионный возраст Испания. Германия готовится – правда, впервые за 20 лет – к повышению с 65 до 67 лет. Великобритания подняла планку до 68 лет. Дания – вообще собирается повышать до 74-х лет!

Теперь нужно понять – почему это происходит? В принципе, все логично. Сначала транснациональный капитал в погоне за сокращением издержек перемолол нормальные рабочие места во «временную занятость» либо вообще ушел в Китай – создавать новые рабочие места с оплатой «две плоскости риса». А через некоторое время после этого экономические структуры западных стран начали испытывать вполне резонные проблемы. Плюс к этому – с распадом советского блока отпала надобность жестко поддерживать достаточно высокие социальные нормативы у простого народонаселения. Резюме: повышение пенсионного возраста можно рассматривать как один из этапов демонтажа бывшего «социального государства».

Теперь – о профсоюзах. Нужно сказать, что степень их противодействия пенсионным реформам разная. Во Франции жгли машины, в Испании – подписали соглашение. Другое дело, что – возвращаясь к началу – в Европе уровень пенсионного обеспечения и средняя продолжительность жизни были в среднем гораздо выше, чем в России. То есть, «точка», к которой они опускаются в результате пенсионных реформ, тем не менее выше, нежели «точка», в которой находятся наши пенсии сейчас. А значит, и оценка тех пенсионных новаций, которые нам будут предлагать (а я уверен – предлагать будут!), должна исходить не из «оценки западного опыта» – у нас с ним мало общего. Придется думать своим умом и руководствоваться своими силами. Как это ни тяжело.

Александр Шершуков, «Солидарность». Фото ИТАР-ТАСС

Портрет профгруппа

У ТРОИЦЫ РАБОТА СПОРИТСЯ

В магию цифр Александр Колесников, работник сортового цеха Магнитогорского металлургического комбината, не верит: агрегаты, отладкой которых он занимается, «понимают» только трезвый расчет. Между тем некоторые цифры преследуют молодого вальцовщика по пятам: на трех сортовых станах он успел поработать, трижды участвовал в научно-технических конференциях. Не карьера, а трюнная система получается.



Что-то, а связь одних событий в трудовой биографии с другими Колесников подтверждает. Как на нитку, нанизываются они, образуя цепь, которую принято называть профессиональным ростом. Начался путь с обучения в вузе по специальности «обработка металлов давлением». Досталась она Александру по своего рода наследству: оба родителя заняты в листопркатных цехах комбината.

– С электричеством не дружу, механика не привлекает, а вот технология всегда была по душе. На ней и остановился, – все же себе приписывает выбор профессии вальцовщик.

По-настоящему способности выпускника впервые оценили пять лет назад, когда тот, не дожидаясь диплома, пришел устраиваться на вводимые сортовые станы. Однако первый год пришлось осваиваться на старых агрегатах, а уже после заступить на высокоавтоматизированный стан «170». Здесь, по словам Александра, пригодились компьютерные навыки, точность в исполнении и знание тонкостей производства.

– Выставление зазоров, грамотная настройка арматуры, скоростей и обжатий – все важно. Переведем сорок минут неверной настройки оборудования в денежный эквивалент и получим потери цеха в размере полутора миллионов рублей, – аргументирует Колесников.

Если добавить к его словам, что все оборудование на стане, от печи до хвостовой части, иностранное, то выходит: только мастер может свободно «общаться» с вверенной ему техникой. А способ получения сортового проката в чем-то даже самобытен. Во всяком случае, представляя доклад на научно-технической конференции молодых специалистов ММК и предлагая свой проект кантования проката, Александр отметил удивление коллег из родственных цехов комбината. Для некоторых он открыл существование роликов, которые приводят в нужное положение движущийся по стану металл.

Участием в одной конференции молодой вальцовщик не ограничился: еще дважды выступал перед начальниками прокатного передела – и неизменно «попадал в призы». На международном этапе последнего смотра научной мысли умудрился и разработку представить, и обязанности секретаря секции выполнить. Пусть главной награды не снискал, зато увидел к чему стремиться.

Помимо основного производства, Колесников осваивает новые горизонты. После попадания в резерв инженеров по охране труда успел изучить «кухню» промышленной безопасности, так как частенько находится на замещении. Это сегодня он хорошо владеет ситуацией, а первые шаги совершал не без робости.

– Ответственность на этом посту значительно выше, ведь от предпринятых шагов зависит безопасная работа всего коллектива, – отмечает резервист.

Опробовав себя в новом качестве, производство, ставшее уже привычным, узнаешь с других сторон, признается вальцовщик и приводит в пример свою стажировку в управлении внутренних продаж предприятия. Наверняка не каждому из рабочих удавалось сначала участвовать в получении продукции цеха, а затем – в ее продаже на рынке. Колесников – то самое исключение: в ходе стажировки курировал операции по продаже готовой продукции сортового цеха Уралвагонзаводу. После того случая труд в цене для него существенно вырос.

Значительную часть свободного времени Александр уделяет общественным делам. На протяжении четырех лет представляет Союз молодых металлургов у себя в подразделении, является профгруппоргом своей бригады, тесно взаимодействует с председателем профкома цеха Аркадием Городецким, а теперь и с новым предцехком Валерием Ягубкиным, у которых «молодежка» на особом счету.

Опять же троица налицо – работодатель, рабочий коллектив и профком. При поддержке профсоюза организуются и конкурсы, и коллективные выезды, и спортивные состязания. В кубке по пейнтболу, разыгранном профкомом, не было равных команде под началом того же Колесникова. Однако поводом для его гордости служит не награда, а факт, что удалось собрать воедино людей разных подразделений – создать команду.

Оттачивал навыки командообразования молодой профгруппорг и в программе подготовки молодых профсоюзных лидеров. Обучение основам работы молодежных комиссий в условиях предприятия проводилось на различных площадках области – в Челябинске, Сатке, Миассе.

– Конечно, это очень помогло мне в работе, – признается Александр, – как на производстве, так и в общественной жизни цеха, при общении с коллегами. Помогло решить проблему доведения до людей позиции профсоюза по различным вопросам.

А до тренингов и семинаров Колесникова часто можно найти в самых заброшенных уголках города: полуразрушенные здания служат отличным местом для экстремальных игр страйкболистов.

– Самый интересный сценарий отыграли летом, в прошлом году, в лагере «Жемчужный»: под обстрелом «спасали» разбросанные по территории контейнеры, – рассказывает о своем увлечении прокатчик. – «Миссия» удалась, поскольку действовали сообща. Чувство плеча здесь, как и на производстве, на профсоюзной работе, – самое важное.

Виктор Васильев, профком ММК

2011 – год отчетов и выборов

КУРС – НА МОЛОДЕЖЬ

Окончание. Начало – стр. 4

Поэтому в отчете о сделанной за четыре года работе, который профгруппорг АСУТП озвучила на собрании, так много говорилось о культурно-массовых мероприятиях. Это и театральные выходы, и спортивные состязания, и участие работников отдела в общецеховских конкурсах и соревнованиях. Любое такое дело – лишний повод собраться, пообщаться, а значит, проявить себя как коллектив.

С этим мнением Елены Шпак согласились присутствовавшие на собрании председатель цехкома управления, в которое входит АСУТП, Наталья Богданова, специалист профкома ЧМК Елена Душа, представитель обкома ГМПР Владимир Ревенку. И все участники собрания признали, что работа в отчетном периоде проведена на достойном уровне, что молодежь в отделе АСУТП легка на подъем. Еще бы: ведь лидер профгруппы – не только, по словам Натальи Богдановой, отличный организатор, но и сама, вместе со своей семьей заражает примером. Талантливую, творческую семью Шпак на комби-

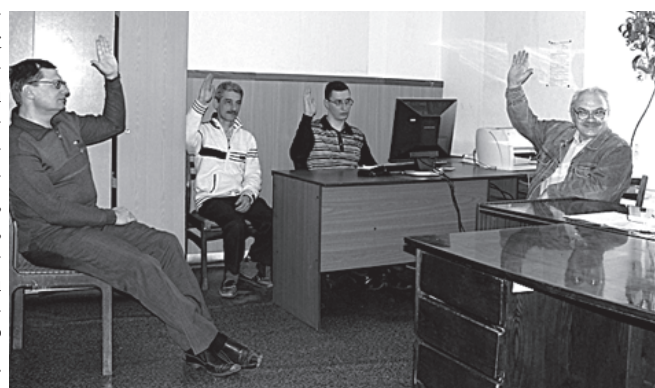
нате многие знают. Елена, ее муж Дмитрий (тоже работник АСУТП), их дети Костя и Даша – неоднократные участники и призеры общецеховских конкурсов «Семья года», «День матери»; в прошлом году ездили в Москву на всероссийский конкурс «Семья металлургов», привезли оттуда несколько медалей и кубков. А спорт в семье – вообще на отдельном месте. Молодая, стройная и энергичная

мама – инструктор по фитнесу, вместе с ней к этому занятию приобщилась и дочка.

В общем, когда участникам собрания предложили избрать Елену Шпак профгруппоргом на очередной срок, было понятно, что возражений не будет. А вместе с ней «продвинули» еще одну

молодую и активную работницу – Татьяну Усову, выпускницу областной школы молодого профлидера. Она рекомендована в состав цехкома и делегирована на отчетно-выборную конференцию цеха. Курс – на молодежь!

Владимир Широков



Юридическая консультация

В ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ

Может ли работодатель отправить всех работников в отпуск без сохранения заработной платы? Считается ли это нарушением трудового законодательства?

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. То есть, уход в отпуск без сохранения заработной платы осуществляется по инициативе работника. Причем этот уход должен иметь основание – уважительную причину. Законодатель не уточняет, какие причины могут быть признаны уважительными, оставляя это на усмотрение сторон трудового договора. Даже если такие уважительные причины налицо, и работник желает уйти в отпуск без сохранения заработной платы, работодатель не обязан предоставлять этот отпуск работнику. Исключения составляют лишь случаи, прямо предусмотренные в части 2 статьи 128 ТК РФ. Здесь сказано, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Не является законным предоставление отпусков без сохранения заработной платы лишь по инициативе работодателя.

Если перечисленные в части 2 статьи 128 ТК РФ обстоятельства отсутствуют, работодатель не обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы и в случае, когда стороны не пришли к соглашению о продолжительности срока этого отпуска.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по другим причинам, кроме тех, что указаны в статье, в частности, по инициативе работодателя, трудовым законодательством не предусмотрено.

В случае, если работы фактически нет, предприятие «встало», нет заказов, сырья и так далее, работодателю следует применять нормы о простое и оплачивать время простоя в соответствии со статьей 157 ТК РФ, а не убеждать работников писать заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Алексей Горюнов,
юрисконсульт обкома ГМПР

ВОЗВРАЩАЯСЬ К НАПЕЧАТАННОМУ

В 5-м номере «Сплава» в материале «Весна расставляет акценты» была допущена неточность. Напечатано: «В Тургорском рудоуправлении (колдоговорной) процесс осложнен последствиями вывода части коллектива в другое предприятие». Уточнение и комментарий редакции: из структуры ТРУ были выведены только работники службы охраны (около 5 лет назад). Они приняты в другую организацию, имеющую специальную лицензию на оказание охранных услуг. В этой организации еще не заключен колдоговор, предстоят коллективные переговоры, которые намерен инициировать профком ТРУ. Основной коллектив рудоуправления остается работать на прежнем предприятии.

Областная организация Горно-металлургического профсоюза России.

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

Ответственный за выпуск В. А. Широков