



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 11 (136) 1-15 июня 2011 г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

Безопасное производство

КОНТРОЛЬ НА ПАРИТЕТНЫХ НАЧАЛАХ

На Магнитогорском металлургическом комбинате трудятся около девяти сот уполномоченных профсоюза по охране труда. Ежегодно, совместно с представителями работодателя они проводят десятки комплексных проверок, выявляют многочисленные нарушения по охране труда, контролируют их устранение. О системе этой работы рассказывает заместитель председателя профсоюзного комитета ММК по охране труда и экологии Михаил Прохоров.

– Михаил Леонидович, как на практике выглядит общественный контроль условий труда металлургов?

– Трудовой кодекс дает профсоюзам право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Уполномоченные профсоюза по охране труда имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения работодателями предложения об устранении выявленных нарушений. Это право записано и в коллективном договоре предприятия, а также в положении об общественном контроле за состоянием охраны труда, действующем на комбинате. В профсоюзном комитете создан и работает институт общественных уполномоченных по охране труда, который насчитывает порядка девяти сот человек. Ими осуществляется общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и промышленной безопасности.

– То есть, главная функция уполномоченного – контроль?

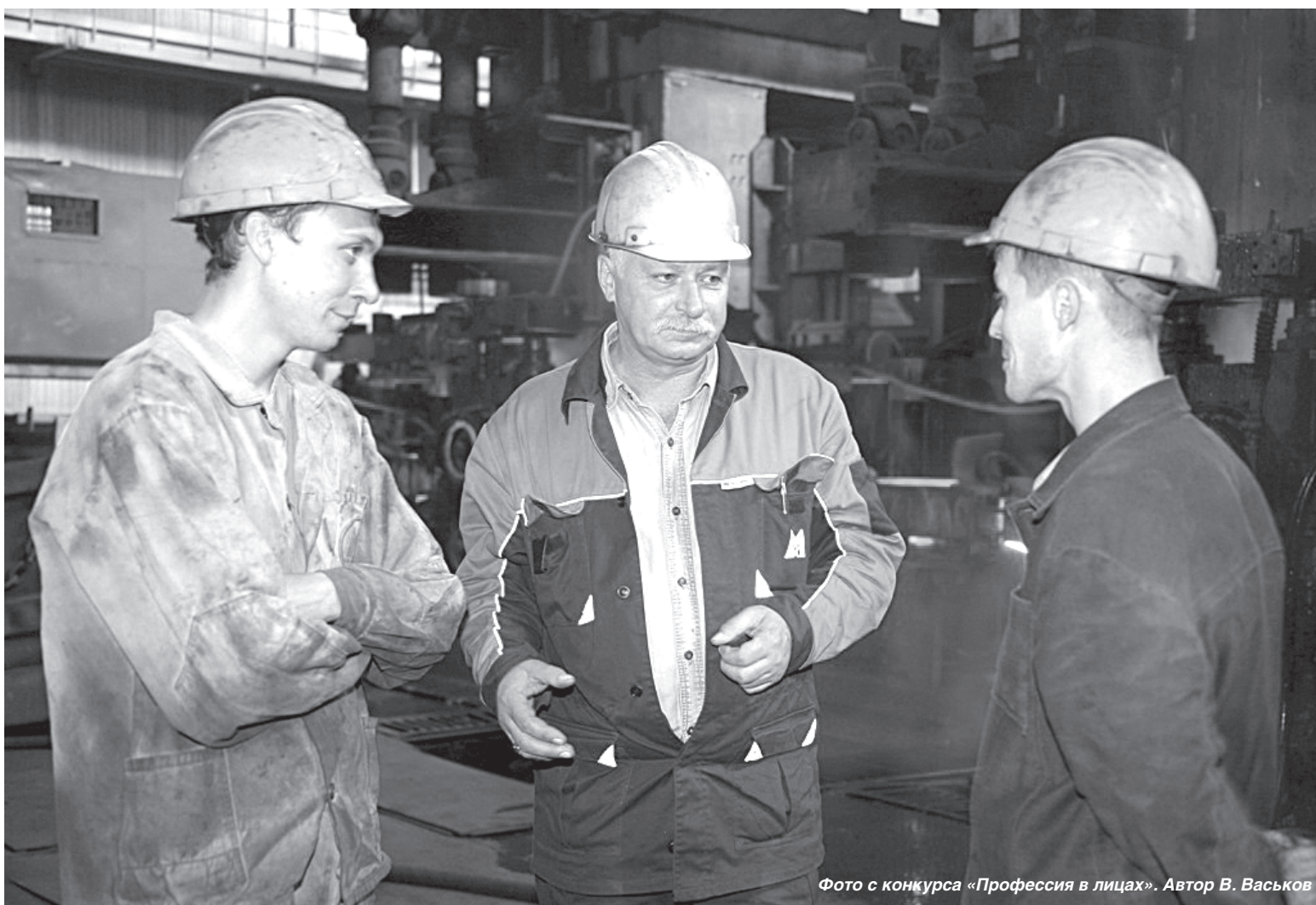


Фото с конкурса «Профессия в лицах». Автор В. Васков

– Да. Но эта работа ведется на паритетных началах с работодателем. Еженедельно проводим проверки состояния производственно-бытовых помещений, здравпунктов, столовых. В 2010 году проведено 53 совместных провер-

ки состояния условий труда, производственно-бытовых помещений, заболеваемости и обеспечения средствами индивидуальной защиты работников цехов комбината. Выявлено и устранено более ста нарушений. Осуществляется

контроль за выполнением организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда в подразделениях комбината, которые оговорены в коллективном договоре. Продолжается совершенствование профсоюзного контроля

за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. С этой целью в течение года в кадровом центре «Персонал» прошли обучение 160 уполномоченных по охране труда.

Окончание на стр. 5

Металлургические новости

СОБЫТИЕ ГОДА В МЕТАЛЛУРГИИ

Стан «2000» ММК стал номинантом конкурса «Главное событие года в металлургии России».

В Москве прошло заседание оргкомитета ведущей специализированной выставки «Металл-Экспо 2011», на котором был обсужден порядок проведения конкурса «Главное событие года в металлургии России». Подобный конкурс будет проведен впервые. Ему предстоит стать самым важным в металлургической промышленности страны.

В число кандидатов на звание лауреата конкурса члены оргкомитета включили стан «2000» холодной прокатки, первая очередь которого будет введена в эксплуатацию на Магнитогорском металлургическом комбинате этим летом. Как сообщает сайт журнала «Металлоснабжение и сбыт», в сентябре на заключительном заседании оргкомитета конкурса будут рассмотрены крупнейшие инвестиционные проекты в российской металлургии и утверждены лауреаты 2011 года. Награждение победителей состоится 15 ноября текущего года. Основное назначение стана «2000» – производство высококачественного холоднокатаного и оцинкованного проката по самым передовым и современным технологиям для выпуска внешних и внутренних деталей автомобилей, а также для производителей бытовой техники и предприятий строительной отрасли. Мощность комплекса составит 2 млн. тонн продукции в год. Пуск первой очереди стана «2000» намечен на День металлурга-2011.

Вторая очередь войдет в строй в 2012 году, сообщает отдел информации и общественных связей ММК.

МЕТАЛЛУРГИ АШИ ПЕРЕВЫПОЛНИЛИ ПЛАН

В мае 2011 года по сравнению с маем 2010 года Ашинский металлургический завод увеличил валовый выпуск товарной продукции в действующих ценах на 35,48% – с одного миллиарда 190,165 миллионов рублей до одного миллиарда 612,532 миллионов рублей, что на 2,2% больше плана.

Производство стали в натуральном выражении увеличилось на 12,13% – с 65 тысяч 523,8 тонны до 73 тысяч 477,5 тонны, что на 0,8% больше плана, в том числе в виде слябов (литая заготовка для выпуска проката) увеличилось на 17,15% – с 62 тысяч 373,2 тонны до 73 тысяч 70,3 тонны, что на 2,5% больше плана. Экспорт слябов превысил 13 тысяч 646 тонн. Выпуск проката вырос на 16,17% – с 47 тысяч 744,03 тонны до 55 тысяч 468 тонн, что на 0,6% больше плана.

Производство товаров народного потребления возросло на 6,52% – с 57 миллионов 612,1 тысячи рублей до 61 миллиона 372,5 тысячи рублей, что на 3% больше плана. Реализация толстолистового проката на сторону, в том числе в дальнее и ближнее зарубежье, увеличилась на 31,43% – с 41 тысячи 95,8 тонны до 54 тысяч 13 тонны, внутрисредские поставки выросли на 10,17% – с 34 тысяч 330,4 тонны до 37 тысяч 824 тонны, что на 0,3% больше плана. Численность трудового коллектива завода стабилизировалась на уровне четырех тысяч 273 человек, в том числе численность рабочих составила четыре тысячи 39 человек. Производительность труда на одного работника повысилась 399 тысяч 240 рублей, что на 5,9% больше плана.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА НА ЧМК

В ОАО «Челябинский металлургический комбинат» (входит в ОАО «Мечел») в рамках модернизации агломерационного производства предприятия пущен в эксплуатацию комплекс замкнутого цикла дробления известняка аглофабрики номер два, что позволило увеличить годовую производительность фабрики на 22,2%.

В 2012 году по сравнению с 2010 годом производительность пущенной в 2005 году аглофабрики номер два должна возрасти на 30,4% – с 4,5 до 5,25 миллиона тонн в год. В мае 2011 года аглофабрика выпустила 450 с половиной тысяч тонн агломерата, увеличив его среднесуточное производство до 15 тысяч 300 тонн.

Пущенный новый комплекс замкнутого цикла дробления известняка за счет оптимизации технологического процесса и транспортных потоков позволит улучшить качество агломерата, увеличить объемы его производства при снижении себестоимости. Разработанные специалистами ОАО «ЧМК» технологии позволяют за счет изменения соотношения кальция и кремния в руде существенно повысить качество сырья для доменных печей, что положительно скажется и на качестве выплавляемого чугуна. Продолжающаяся модернизация газовых трактов агломерационных машин позволит на порядок уменьшить выбросы пыли в атмосферу.

По материалам Урал-пресс-информ

ЖИЗНЬ... ОТ ДОЛГА ДО ДОЛГА

Два часа дороги прошли под проливным дождем. А перед самым Вишневогорском тучи вдруг раздвинулись, небо «высохло», заголубело, и открылась взору такая красота, что дух захватило. Дорога плавно подошла к ярко зеленеющим горам и вывела прямо ...на улицу Ленина, где и расположилась администрация Вишневогорского горно-обогатительного комбината.



Здесь, в профкоме ГОКа, состоялась встреча специалистов Челябинского обкома ГМПР Владимира Ревенку и Людмилы Мещеряковой с профсоюзным и рабочим активом предприятия. Встретил гостей председатель профкома Виктор Емельянов, а потом подтянулись и те, кому было что сказать. С болью, обидой и надеждой.

Ситуацию кратко обрисовал председатель профсоюзного комитета: низкая заработная плата, гигантские переработки, сокращение дополнительных отпусков. Сейчас на комбинате идут коллективные переговоры, идут тяжело, профком готовит мотивированное мнение к коллективному договору.

Работники энергоцеха, устав ждать лучшей доли, подали заявление генеральному директору о недопустимости такой низкой заработной платы.

- Заявление коллектив энергоцеха написал и в профком, - рассказывает Виктор Михайлович. - И куда только мы вместе ни ходили в течение года. К генеральному директору, к начальнику отдела труда и заработной платы. Недавно состоялось рабочее собрание в самом цехе. Но оно ничего, к сожалению, не дало. Представители администрации стали давить на профсоюз, дескать, в коллективном договоре пункта о выплатах за переработку нет. Но ведь они положены по Трудовому кодексу! Мы в свою очередь спрашивали, на каком основании заработная плата работницы с двадцатилетним стажем составляет пять тысяч рублей, а проработавшей всего три месяца - семь тысяч. Ответа вразумительно не получили. С коллективным письмом я обратился в об-

ластной комитет. И вот сегодня его представители здесь, будем вместе думать, в каком направлении работать дальше.

По словам руководства предприятия, прозвучавшим на том собрании, повышения зарплаты в ближайшее время не предвидится. А работники живут в долг. В магазинах - одни долговые записи, где у каждого есть своя страница. От долга до долга. Получил зарплату, долги отдал, три-четыре дня - и опять пошел записываться.

- С 2006 года нам не повышают тариф, - рассказывают работницы энергоцеха. - С нас сняли двадцать процентов «ночных» (а было 40 процентов).

Убрали дополнительные дни к отпуску. Заработная плата 6 - 7 тысяч рублей - это «грязными». И то не всегда, от количества часов зависит. В цехе, да и на предприятии, сократили всех, кого было возможно и невозможно, а за недостающую численность платят копейки.

- А у нас в котельной заработки и того ниже, - делится оператор котельной энергоцеха Людмила Столяренко, добровольный помощник председателя цехкома Татьяны Козаковой. - Если женщина, одна с ребенком, получает пять тысяч, из них две нужно отдать за квартиру, как ей и ее ребенку выжить?

- Однажды был приказ, и повысили тарифы, но не всем, а вновь принимаемым на работу, - продолжает Людмила Александровна. - Те, кто работает давно, остались на старых тарифах. Потом приказ этот отменили, но положение дел осталось странным: тем, кому тариф повысили, его сохранили, а большинство работают по старым. Например, аппаратчики, выполняя одну и ту же работу, могут получать разную зарплату. У большинства же ничего не сдвинулось с 2006 года, ни на копейку. Чтобы устранить наши «обиды», начальство предложило «уравнять всех» при распределении приработка, с чем мы тоже не хотим соглашаться. Потому что это наш приработок, у каждого он свой, заработанный. И получается, что после каждой зарплаты у нас происходят стычки. Нас просто стаскивают лбами. Мы работаем за себя, за того парня, переработки идут каждый месяц, а оплачивают их по обычному тарифу.

- Вообще такое ощущение, что делается все, чтобы взять и просто стереть наш поселок с лица земли. Не нужен он никому. И получается, что нам терять уже нечего, - говорят женщины.

Энергоцех - это 63 человека. И это далеко не вспомогательное производство, в ранг которого коллектив попал по уровню заработной платы.

- Наш цех дает пар, за счет которого работает фабрика, дает тепло для предприятия и для всего поселка, наш цех - это электроэнергия, газовая служба, вода. По сути, все производство стоит на нашем цехе. Руководство нам говорит: хотите получать - идите на фабрику. Но почему я, отработав здесь 25 лет, должна куда-то уходить, - задает вопрос Любовь Михайловна Черкасова. - Здесь мой коллектив, мой дом. Наш дом.

А на обогатительную фабрику, кстати говоря, хоть какое-то обратили внимание только после того, как работники однажды сели в красном уголке и заявили, что не будут запускать производство, пока руководство не решит вопрос с заработной платой.

«...Немногие уголки нашей родины могут сравниться по красоте с Вишневыми горами. Академик А. Е. Ферсман, вложивший немало труда в организацию научных исследований, в своих статьях называет Вишневые горы «минералогическим раем». (...) Рожденное в трудные военные годы (1934 год), Вишневогорское рудоуправление за более чем полувековой путь развития превратилось в крупное рентабельное предприятие отечественной промышленности, выпускающее редкометалльные (ниобиевые, циркониевые, титановые) полевые концентраты. В 1993 году рудоуправление преобразовано в Открытое Акционерное Общество «Вишневогорский ГОК». С учетом конъюнктуры рынка в настоящее время предприятие выпускает полевые концентраты трех сортов. По качеству и стабильности химического состава выпускаемая продукция имеет высокую репутацию у потребителей.» Эта запись взята с электронного сайта Вишневогорского ГОКа. И вопросов тут напрашивается много.

И главный: почему к людям в этом «раю» относятся как к крепостным работникам? Может быть, потому и был издан по предприятию странный приказ о том, что сведения о зарплате являются коммерческой тайной? Какая уж тут тайна, господа, в шесть-то тысяч рублей?

В тот день к собранию энергоцеха присоединился актив практически всех подразделений предприятия. Люди не хотят больше молчать, жить в долг и терпеть. Они будут действовать. Потому что нельзя допустить, чтобы в такой красоте, созданной самой природой, нищенствовал тот, кому звание - Человек.

- Знаете, о чем мы здесь мечтаем? - сказала под конец разговора Елена Анатольевна Стародубцева, сепараторщик обогатительной фабрики. - Чтоб только дети наши сюда не возвращались...

Наталья Ладущина.
Челябинск - Вишневогорск

Отчеты и выборы

УЧЕБА НА ММК-МЕТИЗ

На ММК-МЕТИЗ прошли отчеты и выборы в профсоюзных группах, в результате которых избран 171 профгруппорг. Именно к профгруппоргам идут работники со своими заботами, проблемами. Насколько они информированы, обучены и знают, как помочь - во многом зависит успех работы как цеховой, так и профсоюзной организации в целом.

25 мая состоялся однодневный учебный семинар для вновь избранных профгруппоргов. В нем участвовали 76 человек, которые были освобождены от работы на этот день.

Семинар открылся гимном ГМПР. Затем председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК-МЕТИЗ» А. П. Солоцкий проинформировал об итогах отчетов и выборов в профгруппах завода и общества «Магус», рассказал о структурном строении Горно-металлургического профсоюза России, познакомил с уставом ГМПР и Положением о первичной профсоюзной организации работников ОАО «ММК-МЕТИЗ».

Работники аппарата профкома Ю. Н. Сизоненко, Е. В. Рамазанова, Е. В. Сваровская в своих выступлениях рассказали о работе по подготовке проекта коллективного договора и осуществлении профсоюзного контроля за его выполнением, об организации контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, об умении общаться с работниками и правильно информировать членов коллектива. Участники семинара получили необходимые знания и рекомендации по организации работы профгруппы.

Выступления были усилены показом фильмов «В помощь профгруппоргу», «Коллективный договор - один на всех», «Люди твои, профсоюз», а также ролевыми играми.

Профгруппорги высоко оценили такое обучение, отметили его полезность и доступность, а также внесли свои предложения по тематике дальнейших семинаров.

Людмила Сваровская,
помощник председателя профкома ОАО «ММК-МЕТИЗ»

ПРОФГРУППОРГ - ВАЖНОЕ ЗВЕНО

В первичной профсоюзной организации ОАО «ЧМК», объединяющей более 15 тыс. членов профсоюза, завершился первый этап отчетно-выборной кампании - 1 июня подведены итоги и определены результаты отчетов и выборов в профсоюзных группах.

По сравнению с предыдущим периодом, количество профгруппоргов увеличилось на 30 человек, сейчас их 565. На 42% обновился состав профгруппоргов, 235 человек - избраны впервые, 100 человек в возрасте до 35 лет.

Профгруппорг - важное звено в профсоюзной организации. С этих слов начинался каждый семинар для вновь избранных профгруппоргов. С февраля по май проведено пять обучающих однодневных семинаров для «новичков». Уже обучено 80 профактивистов из ОАО «ЧМК» и ООО «Спецремзавод». Занятия проводились в учебном классе профсоюзной библиотеки, с отрывом от производства, по специально разработанной программе с привлечением опытных профсоюзных преподавателей и тех, кто только начал свою преподавательскую карьеру.

В течение дня в форме мини-лекций, тренингов, работы в малых группах профгруппоргами изучен целый комплекс вопросов и тем: цели и задачи ГМПР, общие понятия о структуре и Уставе ГМПР, мотивация профсоюзной активности, организация работы профгруппы, права и полномочия профгруппорга, вовлечение в профсоюз, проведение собраний; работа с жалобами и обращениями работников, обеспечение участия профгруппы в акциях и мероприятиях, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

С вопросами правовой тематики помогал разбираться юрист профкома Айдар Сафиуллин. Вот некоторые из тем: защита прав работников, трудовая дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка. Каждый участник получил подборку нормативных документов, необходимых для закрепления полученных знаний, умений и навыков и начала успешной работы в своей профгруппе.

При подведении итогов практически на каждом из пяти семинаров участники говорили о том, что получили большое количество полезной информации, познакомились с профгруппоргами других цехов и подразделений, в игровом тренинге приобрели опыт в решении сложных ситуаций на производстве.

Участники единодушно высказывали мнение о том, что такое обучение необходимо продолжать. Многие выразили желание продолжить обучение в постоянно действующей Школе молодого профсоюзного лидера.

В ближайшее время планируется провести аналогичные семинары для вновь избранных профгруппоргов остальных предприятий ОАО «Мечел», расположенных на Челябинской площадке.

Галина Бронникова,
заведующая организационным отделом профкома ОАО «ЧМК»



Событие

У ЗМЗ ЕСТЬ
ПЕРСПЕКТИВЫ

31 мая на Златоустовском металлургическом заводе по инициативе руководства управляющей компании «Мечел» состоялась встреча социальных партнеров.

В ней приняли участие генеральный директор ООО «УК Мечел-Сталь» (входит в группу «Мечел») Андрей Дейнеко, вице-президент ОАО «Мечел» по кадровым и социальным вопросам Елена Селиванова, представители власти – первый заместитель губернатора области Сергей Комяков, глава города Златоуста Александр Караваев.

Профсоюзную сторону представляли заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов, председатель профкома ОАО «ЗМЗ» Марат Сафиев.

Во время встречи обсуждалась судьба ЗМЗ в перспективе и ситуация вокруг молотового цеха, который в связи с реструктуризацией выведен в «Уральскую кузницу» (Челябинский филиал ОАО «Мечел»).

К управляющей компании было много вопросов со стороны власти и профсоюза. Представители компании аргументированно выразили свою позицию, которая, по мнению Юрия Горанова, обнадеживает. В качестве доводов приводились те, что впервые за период сотрудничества с «Мечелом» в апреле 2011 года завод сработал рентабельно, снизилась кредиторская задолженность, есть перспективный план развития ЗМЗ на ближайшие два года. Как было отмечено, чтобы улучшить экономику градообразующего предприятия «Мечел» размещает заказы и загружает работой ЗМЗ.

На следующий день по вопросам трудоустройства с коллективом молотового цеха встретились глава города Александр Караваев, исполняющий обязанности управляющего директора ОАО «ЗМЗ» Дмитрий Макаров и профсоюзный лидер предприятия Марат Сафиев. Как сообщил Марат Сафиев, большинство работников молотового цеха (численностью 120 человек) будет трудоустроено на других площадках завода, а часть работников, по желанию, – в «Уральской кузнице».

Конечно, это не безболезненный процесс, когда людям приходится менять свое место работы, – говорит Марат Сафиев. – Но происходит оптимизация производства, и мы вынуждены пойти на такие шаги. Чтобы у ЗМЗ было будущее, он должен быть рентабельным. Ситуация с трудоустройством находится под контролем профсоюзного комитета, мы отслеживаем судьбу каждого работника.

Ирина Митрошина

Начало на стр. 3

Десять старших уполномоченных обучались в учебном центре Челябинского областного комитета ГМПР. Слушателям была предоставлена возможность посетить челябинские металлургический комбинат и трубопрокатный завод, обменяться мнениями с профсоюзным активом, посмотреть видеопособие для уполномоченных по охране труда. В апреле прошлого года на базе ОАО «ММК-Метиз» и в марте 2011 года в Левобережном ДК металлургов прошли кустовые семинары-совещания, в которых приняли участие 30 старших уполномоченных по охране труда ММК, дочерних обществ и учреждений.

– Охрана труда – это еще и его безопасность. Здесь ситуация тоже под контролем профкома?

– Обязательно. Традиционно уделяем большое внимание работе по профилактике производственного травматизма. Все факты производственных травм рассматривались на заседаниях профсоюзных комитетов цехов и производств. Уполномоченные профсоюзных комитетов ММК и дочерних обществ приняли участие в расследовании 16 несчастных случаев.

– Есть ли какие-то стимулы для уполномоченных?

– Конечно. С целью повышения активности общественных уполномоченных по охране труда, профилактике производственного травматизма и пропаганде безопасных приемов труда проводится смотр-конкурс на звание лучшего уполномоченного по охране труда среди структурных подразделений ММК и дочерних обществ. В 2010 году конкурс проводился по девяти группам цехов. Победителям присвоили звания лучших в профсоюзной организации комбината и премировали. По итогам смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Челябинской областной организации ГМПР» за 2010 год победителем стал машинист конвейера ЦПАШ ГОП А. Шутов. Его отметили почетной грамотой обкома и премировали. На участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» в 2009–2010 годах мы направили ма-



териалы в Центральный совет ГМПР на Василия Брагина, машиниста шихтоподачи доменного цеха.

– Возвращаясь к совместным задачам с работодателем: насколько известно, есть специальный комитет. Для чего он создан?

– Да, этот комитет тоже создан в рамках Трудового кодекса для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний. Причины несчастных случаев нам хорошо известны. Они вызваны недостатками в нормативно-правовой базе по охране труда, а самое главное – в организации трудового процесса. Порой мы работаем на принципах реагирования на страховые случаи, а не на принципах профилактики и мотивации безопасного труда. И здесь как раз большое поле деятельности для совместного комитета. В настоящее время профсоюзный комитет вместе с отделом охраны труда и промышленной безопасности занимается анализом влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье человека. Наша цель – защитить здоровье работника и обеспечить безопасность труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте. А этому надо учиться всем нам – и представителям работодателя, и профсоюзникам, и работникам предприятия.

Беседовал Михаил Скуридин, Магнитогорск

Школа профактива

В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ

«Наша сила в единстве и сплоченности!» – этот лозунг лейтмотивом звучал в течение трехдневного семинара, организованного с 3 по 5 июня профкомом ОАО «Челябинский металлургический комбинат» на базе отдыха «Чайка» (озеро Увильды) для участников Школы профсоюзного актива. Молодежная комиссия профкома ежегодно проводит выездной семинар-обучение с целью объединения и сплочения молодых работников комбината и дочерних предприятий.

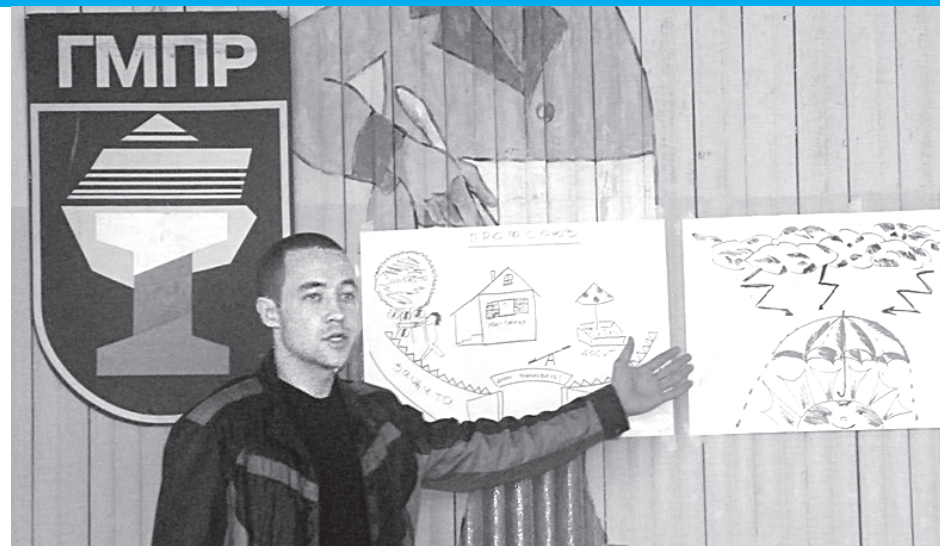


Вот что рассказывают участники семинара:

Подкорытова Ольга, инженер центральной аналитической лаборатории: «Я впервые побывала на выездном мероприятии молодежной комиссии профкома. И насколько не пожалела – поездка вышла удачной и интересной. На семинаре нам задали вопросы: почему мы в профсоюзе? Что вообще для нас профсоюз? Лишь слово? Или тусовка? Ответ на этот вопрос мы раскрыли в ходе разработки проектов. Причин у каждого оказалось достаточ-

но, поэтому все проекты были не похожи друг на друга, но в то же время наполнены единым смыслом – это стремление к сплоченности. Именно эти общие желания привели нас сюда. Сейчас, просматривая фотографии, вспоминаю с улыбкой каждый момент нашего семинара: горячие дискуссии, игры на командообразование, футбольный матч с коллегами из КПЦ. Все это помогло нам сплотиться и стать настоящей командой. А вместе мы сильнее!»

Дума Александр, газоспасатель: «Выездной семинар для нас важен тем, что он объединяет не только участников Школы профактива, но и членов их семей. И в этом году в обсуждениях, разработке проектов, подведении итогов принимали участие уже и дети нашего профактива – вот где мотивация! В нашей Школе профактива я прошел обучение в 2009 году, а в 2010 году – Школу молодого профсоюзного лидера при областном комитете. Имея



определенные знания и небольшой, но уже свой опыт профсоюзной работы, в этом семинаре я принимал участие как модератор. Группа была интересная, «Мозговой штурм» просто кипел, работая над проектом, важно было учесть мнение каждого. Думаю, что нам это удалось! Хочу сказать большое спасибо за проведенное мероприятие организатору Елене Душе и аппарату профкома ОАО «ЧМК» за выбранный курс «В ногу со временем».

Айдар Сафиуллин, юрисконсульт профкома: «Спасибо всем участникам семинара. Ваше неравнодушное отношение к работам и проблемам, которые возникают на рабочих местах, каждый раз подтверждает мое убеждение и в том, что профсоюзная работа необходима. Единомышленников и сторонников у нас много. Есть на кого рассчитывать. Это здорово мотивирует и стимулирует. И еще отдельное спасибо организаторам. Я бы сравнил их работу с поиском золотого песка. Найти эти золотые

песчинки, сплотить их так, чтобы получился полновесный слиток – это дорогого стоит».

Капустина Ольга, преподаватель профессионального училища г. Южноуральска: «У нас в организации нет профсоюзного комитета, и для меня стало открытием, что через профсоюз можно отстаивать свои трудовые права и бороться за свои социальные гарантии. Семинар был насыщенным, принимая участие в «Мозговом штурме», обсуждениях, просмотре видеофильмов, мы получили массу полезной информации. Для себя я ответила на вопрос – для чего люди объединяются в профсоюз».

Елена Душа,
специалист профкома ОАО «ЧМК»

На фото:
веревочный курс - упражнения на
командообразование,
защита проектов

Лето-2011

ЛЕТО СТАРТОВАЛО. ТЕПЛЫХ ДЕНЬКОВ!



В летний период 2011 года на базе загородных лагерей предприятиями горно-металлургического комплекса предполагается оздоровить 15200 детей и подростков, что составит 94 процента от уровня прошлого года. Из них 8600 детей работников предприятий отрасли.

Еще в апреле на заседании президиума областного комитета ГМПР рассматривался вопрос организации летнего отдыха и оздоровления детей. Было отмечено, что количество загородных оздоровительных лагерей сохраняется на уровне 2010 года.

Сохранен и порядок предоставления субсидий местным бюджетам на организацию отдыха детей в каникулярное время, предусмотренный в 2010 году. Формирование заявок на предоставление субсидий реализуется через муниципальные управления образования. Размер областной субсидии в 2011 году определен на уровне прошлого года и составляет 9500 рублей на одну путевку. Муниципальным образованиям рекомендовано устанавливать областную компенсационную составляющую в путевке не менее 50 процентов от этой суммы. Профсоюзной стороной было предложено создание единой системы компенсаций за оплату детских путевок вне зависимости от территориального расположения предприятия и его статуса, однако это предложение не нашло поддержки в областном правительстве. Сумма субсидии в стоимости путевки по аналогии с прошедшим годом определяется каждым муниципалитетом самостоятельно.

В основном предприятия своевременно (не позднее 15 марта) направили свои заявки в органы управления образо-

вания, также были сделаны заявки в детские загородные оздоровительные лагеря.

Однако, как и в прошлом году, у работников возникли сложности. В соответствии с установленным порядком, заявки необходимо было подавать в управление образования муниципалитета, в котором проживает работник, а не по месту расположения предприятия. Это должен был сделать либо сам работник, либо предприятие, исходя из количества детей, нуждающихся в оздоровлении, по месту их проживания и обучения. Что значительно усложнило формирование заявок по территориальному признаку.

Тем не менее, подготовка к летней оздоровительной кампании проведена практически на всех предприятиях области. При этом на большинстве осуществляются компенсационные выплаты родителям на оздоровление детей от предприятий и профкомов.

К примеру, как сообщают в отделе информации и общественных связей ОАО «ММК», профком комбината принял решение о компенсационных выплатах на детское оздоровление. По 2500 рублей получают члены профсоюза, отправляющие своих чад в детские оздоровительные центры ОАО «ММК».

В ОАО «ЧМК» во все детские оздоровительные лагеря («Искорка», «Уральская березка», «Олимпиец»), а также в санаторий-профилакторий «Каштак» приказом по предприятию работникам установлено частичное возмещение затрат на путевки (от 3500 до 4200 рублей, при этом оплата не превышает 15 процентов от среднего заработка за последние три месяца).

Свой вклад в программу оздоровления детей вносят и другие предприятия отрасли. Как сообщил нам председатель профкома Челябинского цинкового завода Сергей Буряковский, в «Лесной заставе» за четыре смены отдохнут и наберутся здоровья около тысячи ребят (по 250 человек в смену).

Полная стоимость путевки на первые две смены - 19 тысяч рублей, на третью и четвертую - 18 тысяч. Из них родительская плата для работников предприятия составит не более 2500 рублей (бабушки и дедушки за путевки своим внукам заплатят по 5 тысяч). К сожалению, в этом году заводу уменьшена, по сравнению с прошлым годом, сумма областной субсидии, отмечает Сергей Григорьевич. В целом за одну путевку она составит 3570 рублей (спортсменам - 8550 рублей).

Но при этом родительская плата по сравнению с прошлым годом не выросла. Компенсационную нагрузку взяли на себя администрация и профком предприятия.

Свою лепту в оздоровительную кампанию внес и профком Челябинского трубопрокатного завода. По словам председателя профкома Виктора Скрыбина, родительскую плату в этом году в связи с уменьшением областной субсидиарной части пришлось увеличить. При полной стоимости путевки 17500 рублей работникам предприятия она обойдется на первую смену в 2500 рублей, на остальные три - в 3000 рублей с учетом компенсации от профкома (500 рублей за каждую путевку). Кстати, заезд первой смены в «Еланчик» состоялся уже 31 мая.

В загородном лагере «Акакуль, что на берегу одноименного озера, проведут лето дети электрометаллургов. Как сообщает председатель комиссии материнства, отцовства и детства профкома ЧЭМК Наталья Челякова, полная стоимость



путевки - 12400 рублей. Областная субсидия за одну путевку составляет 5590 рублей, родительская плата в этом году для работников предприятия выросла с 1500 до 2000 рублей, остальное доплачивает предприятие.

Лето стартовало, в большинстве загородных лагерей первые смены уже в разгаре. Радостных и теплых дней, детвора!

Сергей Петров

«Металлург» помог

НЕ УВОЛЬНЯЙТЕСЬ ПО ПРИНУЖДЕНИЮ!

Работодатель не имеет права уволить работника тогда, когда захочет. В одностороннем порядке это можно сделать только за грубейшее нарушение трудовой дисциплины (которое еще нужно доказать!). В остальных случаях увольнение всегда согласовывается двумя сторонами.

Таким неугодным работником, от которого захотел избавиться работодатель, оказался Александр Каминский, слесарь-ремонтник дочернего предприятия Челябинского металлургического комбината.

Его фамилия знакома читателям «Сплава» по публикациям в №5 (1-15 марта 2011 г.) «Работник продолжил борьбу», №6 (16-31 марта 2011 г.) «Иск выигран». Напомним его историю. Александр Каминский получил производственную травму по вине работодателя, в результате которой стали недееспособны обе руки. С помощью Правового центра «Металлург» через суд он добился возмещения морального вреда. Суд первой инстанции назначил компенсацию в размере 20 тысяч рублей. Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда повысила размер компенсации до 35 тысяч рублей.

Ввиду того, что работник подал заявление о взыскании морального вреда, да еще и выиграл иск, работодатель в отместку, не скрывая этого факта, уволил Каминского. Оказывая сильное давление во время длительной беседы, продолжалась она больше часа, руководитель **заставил** подписать заявление на увольнение по собственному желанию.

По свершившемуся факту Каминский снова обратился в ПЦ «Металлург».

Специалист центра Галина Корзо объяснила ему, что заявление можно отозвать. Что он и сделал - 17 декабря 2010 года письменно отозвал свое заявление, в котором указывался срок увольнения «с 31 декабря 2010 года». Уверенный в том, что угроза миновала, он продолжал спокойно работать дальше.

Однако, 21 января 2011 года к Каминскому подошли представители работодателя и сообщили, что он уволен, обходной лист за него уже подписан (хотя работник должен при увольнении это делать сам). О том, что он отзывал свое заявление, им ничего не известно. **Новую дату увольнения с ним никто не согласовывал и, тем не менее, с 21 января он был уволен.**

Металлургический районный суд г. Челябинска отказал Каминскому в удовлетворении иска о восстановлении его на работе, посчитав, что процедура увольнения работодателем была соблюдена.

- Хотя я неоднократно доказывала в суде, - говорит Галина Корзо, представлявшая интересы истца, - что новая дата увольнения не была согласована. Это было главным аргументом, подтверждавшим нарушение работодателем трудового законодательства.

Областной же суд, куда Каминский обратился с кассационной жалобой, приняв во внимание те же доказательства, которые предъявлялись суду первой инстанции, при-

нял сторону работника. Дело даже не было направлено на дора рассмотрение. Судебная коллегия вынесла решение восстановить Каминского на работе и выплатить ему компенсацию за время вынужденного прогула в размере 64 тысяч рублей и 1000 рублей - компенсация морального вреда.

- Даже если работник чем-то не устраивает работодателя, увольнять его надо законно, - говорит Галина Корзо. - Превышать свои полномочия руководителю недопустимо. Конечно, большую ошибку допустил сам Каминский, подписав заявление на увольнение по собственному желанию. Он надеялся на возможность оспорить в суде то, что его заставили это сделать, оказывая давление. Но такие факты, как правило, недоказуемы.

- Если вы не хотите увольняться, ни в коем случае не подписывайте заявление! - подчеркнула специалист правового центра. - Ведь не под дулом же пистолета вас заставляют это сделать. В случае с Каминским удалось исправить его ошибку только потому, что работодатель грубо нарушил закон.

Более полугода длились хождения Каминского по судам. Для него делом чести стало призвать работодателя, унижающего и оскорбляющего его, к ответственности. Более 30 лет он проработал на предприятии, был добросовестным работником, не имел ни одного дисциплинарного взыскания, и в



силу возраста был готов уйти на заслуженный отдых по-хорошему, оставляя добрый след. Обидно было за такое отношение еще и потому, что в результате несчастного случая на производстве, произошедшего не по его вине, ему пришлось перенести тяжелые физические и нравственные страдания.

С помощью ПЦ «Металлург» Каминский восстановлен на работе. Когда закончится его трудовая деятельность, он будет решать сам. Теперь это произойдет только по его собственному желанию.

Ирина Митрошина

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