



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 1 (150) 1-15 ЯНВАРЯ 2012 г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ВЫСОКАЯ МИССИЯ ДЕЛЕГАТА

Считанные дни остаются до VII съезда ГМПР. 25 января более 600 делегатов со всей страны соберутся на главный профсоюзный форум, чтобы обсудить трудовые и профсоюзные проблемы металлургов и горняков, принять стратегические решения. Разговор предстоит серьезный – проблем много. В их числе, и отнюдь не самая последняя, – проблема отношения рядовых членов ГМПР к профсоюзу. Профчленство должно быть не только массовым, но и осознанным, и о том, как этого добиться, настала пора говорить на самом высоком профсоюзном уровне. Так считает делегат предстоящего съезда, работник Челябинского трубопрокатного завода Дмитрий Кошель.

Дмитрий Иванович – профсоюзник с огромным стажем: в ГМПР больше 30 лет – с момента прихода на ЧТПЗ; два отчетных периода успешно возглавлял цеховой комитет энергоцеха, в прошедшую отчетно-выборную кампанию вновь получил доверие коллектива – был избран председателем цехкома на третий срок. А опытному профлидеру всегда есть чем поделиться, что сказать – и о своей работе, и о профсоюзных делах в целом. А если и не высказаться самому, то с интересом послушать других и бывалым взглядом, для себя – оценить, сравнить. Так, например, было на прошедшей в ноябре областной отчетно-выборной конференции ГМПР, в работе которой Дмитрий Кошель принимал участие как делегат.

– Я сидел, слушал выступающих и думал: как мне повезло, что я оказался на ЧТПЗ, – вспоминает конференцию трубопрокатчик. – Я искренне удивлялся, что на других предприятиях может быть *вот так*. Что заводская администрация не прислушивается к мнению профсоюза, что колдоговор может стать предметом коллективного трудового спора, что люди массово выходят из профсоюза. У нас таких проблем не было и нет.



Делегат Д. Кошель (второй слева) с работниками энергоцеха ЧТПЗ

В энергоцехе, где Кошель трудится механиком, профчленство – 96 процентов. Это результат хорошей разъяснительной и мотивационной работы. Плюс – полное взаимопонимание, по его словам, с начальством цеха во главе с Анатолием Мухориным. Руководство всегда слышит проблемы людей, совместно с профактивом старается их решить. Один из примеров – повышение в прошлом году заработной платы работ-

ников на 30 процентов. Неплохо поставлена в цехе и работа по охране труда, с уполномоченными профсоюза по охране труда. Здесь есть система: обходы, проверки, ведение журналов, учет записей в них и своевременная реакция на замечания. И результат: за год ни одного несчастного случая!

Но любую работу, убежден предцехома, надо улучшать, даже самую хорошую. Потому что проблемы – всегда есть. А одна

из важнейших – проблема осознанного профчленства. Почему именно она? Потому что с ней тесно связаны многие другие профсоюзные проблемы – мотивации, привлечения активной молодежи, организационного укрепления. И эта проблема, как показала областная отчетно-выборная конференция, актуальна для большинства первичек.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

В СООТВЕТСТВИИ С ЕВРОПЕЙСКИМИ ТРЕБОВАНИЯМИ

Челябинский металлургический комбинат прошел аудит TUV Rheinland (Германия). Немецкий орган по сертификации TUV Rheinland по результатам аудита подтвердил соответствие продукции ЧМК требованиям Европейских директив. Теперь продукция ЧМК будет отмечена маркировкой CE (знаком европейского соответствия продукции) и будет поставляться на европейские рынки сбыта, в том числе и Германию.

Аудит продукции проходил на соответствие Европейской директивы 97/23/ЕС для оборудования, которое работает под давлением, а также на соответствие Европейской директивы 89/106/ЕС готовой продукции комбината, используемой в строительной индустрии. В ходе сертификационного аудита эксперты TUV Rheinland ознакомились с технологией производства и порядком отгрузки готовой продукции ЧМК. Представители сертификационного органа посетили основные производственные цехи предприятия, испытательные лаборатории, метрологическую службу, управление технического контроля. В область проверки в том числе входили: нормативно-техническая и технологическая документация, производственный процесс и оборудование, качество продукции, метрологическое обеспечение, компетентность персонала. «Прохождение сертификационного аудита TUV Rheinland позволит увеличить объем поставок нашей продукции на европейский рынок. Это сбытовое направление является перспективным для ЧМК. Кроме того, успешное прохождение сертификации ещё раз подтверждает репутацию нашего предприятия как надежного поставщика, обеспечивающего стабильно высокое качество выпускаемой продукции», – отметил управляющий директор ЧМК Р. Нугуманов.

«ММК–МЕТИЗ» УВЕЛИЧИВАЕТ ВЫПУСК НАНОАРМАТУРЫ

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе «ММК–Метиз» увеличилось производство стальной арматуры с использованием инновационных нанотехнологий. Такая арматура используется для производства железнодорожных шпал нового поколения. Традиционно железнодорожные шпалы производят со струнопакетами из 44 проволок диаметром 3 мм, изготовленными из высокоуглеродистой стали. С ростом скоростей и нагрузок на транспорте обозначился переход на новую технологию с использованием 4 стержней диаметром 9,6 – 10 мм, которые по своим прочностным свойствам превосходят прежнюю конструкцию. Однако получение этих свойств связано с использованием дорогостоящего ванадия.

Благодаря совместной разработке специалистов ОАО «ММК–Метиз» и Магнитогорского государственного технического университета удалось получить те же прочностные свойства на обычной высокоуглеродистой проволоке, без добавления легирующих компонентов. Этот совместный проект по созданию высокотехнологичного производства стальной арматуры для железнодорожных шпал на основе инновационной технологии термометаллургического наноструктурирования стал победителем Всероссийского конкурса и получил государственную субсидию.

По словам директора «ММК–Метиз» В. Лебедева, производство нового вида арматуры постепенно увеличивается. Гарантированные заказы на эту продукцию в настоящее время составляют 900 тонн в месяц. «Пока мы производим опытные партии, но в 2012 году планируем получить технологию, которая позволит производить эту продукцию в промышленных масштабах», – сообщил руководитель предприятия.

КАРАБАШМЕДЬ МОДЕРНИЗИРУЕТСЯ

Руководство ЗАО «Русская медная компания» приняло в окончательной версии базовый проект строительства нового сернокислотного цеха в ЗАО «Карабашмедь». Проект разработан китайской компанией «Simm Co. Ltd», выполняющей работы по базовому и детальному проектированию СКЦ-2 ЗАО «Карабашмедь», и доработан в соответствии с замечаниями технических служб завода. На сегодняшний день получена в полном объеме рабочая документация по складу кислоты, станции промывки железнодорожных цистерн и по сооружению водооборота сернокислотного цеха.

Модернизация сернокислотного производства – одно из приоритетных направлений программы технического перевооружения Карабашмеди. После ввода в эксплуатацию нового сернокислотного цеха объем переработанных металлургических газов составит 230 тыс. кубометров в час, что обеспечит полную утилизацию сернистого ангидрида на предприятии.

Рубеж 2011–2012 гг. – начало масштабных преобразований на Карабашмеди. Общая сумма вложений в строительные и монтажные работы в 2011 г. составила 767,2 млн. руб., в том числе 230 млн. – в строительство нового СКЦ. В 2012 г. в строительные и монтажные работы в рамках модернизации производства планируется вложить уже 3–4 млрд. руб.

Программа модернизации производства рассчитана на 5 лет – по 2016 г. В соответствии с планами компании планируется строительство и модернизация объектов металлургии, энергетики и химии. Общая сумма инвестиций в модернизацию Карабашмеди с 2004 г. до настоящего времени составила около 7,8 млрд. руб.

«Урал-пресс-информ»

ВЫСОКАЯ МИССИЯ ДЕЛЕГАТА

Начало на стр. 3

— Многие рабочие, в том числе молодежь, сегодня говорят: я плачу профсоюзные взносы, а где же путевки, подарки к праздникам? — рассказывает Дмитрий Иванович. — Они ждут отдачу в материальном эквиваленте. Такое отношение нужно изживать. Я отвечаю: почитайте коллективный договор, там черным по белому — все, что делает, чего добился профсоюз. Но все пункты колдоговора воспринимаются как должное.

Да, соглашается профлидер, такое отношение — результат недоработки снизу, со стороны профгруппиров и предцехкомов. Нужно в чем-то менять разъяснительную работу, по-иному выстраивать беседы с работниками, особенно с новичками. Стремиться к тому, чтобы профсоюз был виднее, его дела — нагляднее, убедительнее.

И поэтому нужно говорить и напоминать об этой проблеме «наверху», ведь она касается всего профсоюза. Чтобы взглядом высшего руководящего органа ГМПР взглянуть на нее со всей серьезностью и ударить по ней всем вместе.



Областная отчетно-выборная конференция ГМПР 18 ноября 2011 г.

На областной конференции ГМПР Дмитрий Кошель с интересом слушал и анализировал основной отчетный доклад, с которым выступил председатель областного комитета Юрий Горанов. Выступление, по его словам, цельное, четкое. Стала понятной позиция представителей руководства областной организации в отношении многих профсоюзных проблем. Стали яснее общие цели и задачи. Того же трубочка ожидает и от съезда, на который делегирован впервые. Внимательно выслушать лидеров, пообщаться в кулуарах, обменяться мнениями. Важно узнать, как живут коллеги-металлурги в других регионах. Это и новый опыт, и ответственное задание. И высшее доверие стоящего за ним коллектива. В том и суть работы каждого профлидера — копить опыт, развиваться и меняться, помогая людям, защищая их, оправдывая возложенное доверие.

Владимир Широков

Как живешь, коллектив?

ПОВЫСИТЬ НЕЛЬЗЯ ПОНИЗИТЬ!

В ОАО «Комбинат «Магnezит» в канун новогодних праздников состоялась встреча профсоюзного актива с генеральным директором предприятия. Изначально планировалось провести мероприятие за час, но в итоге проблемный диалог с руководителем затянулся практически на четыре часа.

Первые полтора часа активисты прослушали подробнейший рассказ о делах предприятия, о том, как в следующем году будет распределен бюджет, о планах развития комбината. А после генеральный директор отвечал на вопросы, предварительно собранные с работников цехов и заданные непосредственно в зале.

Если раньше на подобных встречах молодежь все больше интересовали вопросы организации досуга и культурных мероприятий, то нынешняя встреча разительно отличалась от предыдущих спектром задаваемых вопросов. И в основном они касались проблем оплаты труда, начисления премий, индексации заработной платы. Так, при подготовке приказа об индексации зарплаты профсоюзным комитетом было высказано мотивированное мнение об отсутствии индексации в 2011 году. Тем самым остался невыполненным соответствующий пункт коллективного договора.

Цехи магнезиальных изделий № 1 и 2, газовый цех, цех сетей и подстанций, мельнично-полевых изделий, горно-железнодорожный цех — хотя все эти подразделения находятся на разных ступенях производственного процесса, но у всех есть вопросы по оплате труда. Работники говорили о том, что, несмотря на прошедшие за последние четыре года индексации заработной платы, она продолжает падать. И той индексации, которая пройдет в 2012 году вместо 2011 года, люди боятся, потому что после нее они могут получить зарплату еще меньше. Директор был удивлен услышанным, он выразил уверенность, что вины предприятия в этом нет. Скорее всего, те, у кого падает зарплата, расплачиваются по кредитам, либо платят алименты после разводов, либо имеют другие причины, по которым из заработка идут вычеты. Он обещал во всем разобраться, если ему назовут конкретные фамилии.

Зал, в котором шла встреча, был тесным душным и обстановка становилась все горячее после каждого заданного вопроса. Работники Карагайского карьера были возмущены тем, что для работы им выделяется 82 литра дизельного топлива, а для того чтобы транспорту просто доехать до места работ, приходится тратить 60 литров. Представители цеха ремонта и обслуживания цеха магнезиальных изделий подняли вопрос о рационализаторских предложениях. Привели в пример японские «кружки качества», на что услышали, что большинство рацпредложений скорее миф, чем реальная прибыль предприятия.

Во всем генеральный директор обещал разобраться. Кроме того, он пообещал уделить особое внимание освещению остановок и пешеходных переходов возле них. Так как после того как на одной из остановок сбили насмерть работника, меры по освещению особо опасных участков так и не были предприняты.

«Такие встречи важны для обеих сторон, однако они приносили бы больше пользы, если бы в цехах проявляли больше инициативы, и вопросы для гендиректора были подготовлены заблаговременно», — отметил Алексей Зубанов, заместитель председателя профкома.

Радует, что уже сегодня один из поднятых вопросов решен — работникам ГЖДЦ возобновили выдачу молока за вредность. Однако это лишь малая часть того, что еще предстоит сделать.

Юлия Миннианова, Сатка, Магnezит

Блиц-опрос

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

2011 год был годом отчетов и выборов. Он познакомил нас с новыми лидерами, которые впервые возглавили профкомы. О некоторых из них рассказывалось в нашей рубрике «Представляем профлидера». Сегодня эти люди — участники нашего блиц-опроса. Она расскажут о проблемах, которые получили в наследство от своих предшественников, поделятся своим видением их решения, раскроют планы на год.

Сергей Яшукин, Челябинский цинковый завод:

— Новым составом профкома, который качественно обновился в прошедшую отчетно-выборную кампанию, в 2011 году мы пересмотрели работу большинства наших профсоюзных комиссий. В том числе — по оплате труда, молодежной. Комиссию по работе с молодежью, по решению профкома, теперь возглавил новый лидер — Урал Жакеев. Считаю, что в новом году он сможет поднять работу с молодежью на новый уровень. Сейчас в комиссии разрабатывают новую программу, идет обсуждение направлений деятельности. Мы сделали акцент на привлечение в комиссию молодых активистов из цехов, чтобы работали совместно.

Еще одно направление, в котором в новом году мы планируем изменения, — охрана труда и, в частности, работа с уполномоченными. Она сегодня идет, но не так активно, как хотелось бы. Люди недостаточно мотивированы. Об этой проблеме в свое время, на отчетно-выборной конференции нашей первички говорил один из делегатов, мастер КЭЦ (комплекс электролиза цинка) Владимир Архипов. Сейчас мы добиваемся внесения изменения в положение об уполномоченных — чтобы регулярно проводить годовой конкурс уполномоченных, поощрять лучших. Во главе комиссии профкома по охране труда тоже новый человек — Андрей Похильчук, который недавно прошел учебу для профактива при областной организации ГМПР.

Повышение квалификации представителей профсоюза, отвечающих за охрану труда, — один из приоритетов в ближайшее время. В этом месяце мы планируем провести учебу для уполномоченных. Наши специалисты будут активно участвовать в работе информационно-консультационного центра по охране труда областной организации ГМПР. Один из них — Игорь Скубченко, член комиссии профкома по охране труда, — уже побывал на первых занятиях центра в декабре. И еще есть желание познакомиться и применить у нас опыт работы по охране труда первички ММК-Метиз, который был одобрен на областном уровне.

Егор Цибульский, Трубодеталь:

— Одно из главных направлений в работе в наступающем году — коллективные переговоры. В апреле на предприятии заканчивается действие прежнего коллективного договора. Сегодня уже идет работа по подготовке проекта нового колдоговора. Прежний был урезан. Теперь мы хотим восстановить отмененные льготы и гарантии и добавить новые, в том числе



Отчетно-выборная конференция ППО Челябинского цинкового завода

в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением. Другой приоритет — усилить работу с уполномоченными по охране труда. Мы договорились с работодателем, что за общественную работу уполномоченным будет доплата. Разработаем план работы с ними совместно с отделом охраны труда и промышленной безопасности. Организуем для них обучение. Кроме этого, планируем обучать профактив. Акцент — на председателей цехкомов. В декабре по нашей просьбе специалисты областного комитета — провели семинар по вопросам мотивации профчленства и основам оргработы. Следующая учеба состоится в феврале.

Александр Миронов, «Челябвтормет»:

— У нас многие в коллективе относятся к профсоюзу по старинке, как к организации, распределяющей путевки. Вместе с новым профактивом будем работать над тем, чтобы изменить такое отношение. В прошлом году вместе с «цинкачами» (Челябинский цинковый завод) мы выезжали за город на профсоюзный семинар, и я видел, как у людей загораются глаза, как переворачивается сознание. Хочу, чтобы наши ребята так же втягивались, особенно молодежь. Будем пытаться организовывать поездки на другие предприятия. Особое внимание уделим учебе: запланировали на февраль—март семинары для вновь избранных председателей цехкомов и уполномоченных по охране труда с участием специалистов обкома и Учебно-ме-

тодического центра Федерации профсоюзов области. И еще — будем заново ставить информационную работу. Чаше ходить «в народ», участвовать в цеховых собраниях, рассказывать о профсоюзе. ГМПР должен стать реальнее, доступнее, ближе к народу.

Алексей Сабуров, комбинат «Магnezит»:

— Первое — организационное укрепление. В прошлом году из структуры комбината вывели в аутсорсинг ремонтные цеха. В результате первичка потеряла более 600 членов профсоюза. В течение 2012 года в аутсорсинг уйдут подразделения энергослужбы — около 800 членов профсоюза. Мы должны быть готовы к этому заранее. Поэтому наша задача — уже сегодня готовить потенциальных профлидеров, которые организуют профсоюзную работу и возглавят профорганизации в выводимых подразделениях. Так мы сможем сохранить в нашей первичке членов профсоюза.

Второе — усилить работу с профгруппами. Профгруппы у нас по-прежнему слабое звено. Будем проводить личные встречи с участием профгруппиров в каждом подразделении. Эта работа уже ведется, и она должна стать системной. Встречи обязательно будем освещать в нашей профсоюзной газете. Еще одна идея — оформить персональную подписку газеты «Труд и время на Южном Урале» для каждого профгруппиров. Сейчас чуть более 20 из 300 профгруппиров получают газету на домашний адрес. Хотим, чтобы на дом получали все.



Молодежь СЧПЗ на ЧМ

Третье — работа с председателями цехкомов. Ее тоже нужно менять. А вернее — предцехкомы должны пересмотреть свое отношение к профсоюзной работе. Не все из них работают эффективно, дисциплинированно. Тем, от кого не будет отдачи, будем готовить замену.

И последнее — активно продолжать культмассовую работу. Наши массовые мероприятия сплачивают людей. На соревнованиях, в походах работники узнают о профсоюзе и вступают в него, они сразу активны, и это, несомненно, укрепляет нашу первичку.

Окончание на стр. 5

Блиц-опрос

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА
СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Начало на 4 стр.

Дмитрий Калинин, Саткинский чугуноплавильный завод:

– К апрелю 2012 года мы должны заключить новый коллективный договор. Недавно директору направили письмо с предложением о начале переговоров. Один из важнейших вопросов, которыми предстоит заниматься, – уровень заработной платы. Сегодня в среднем по предприятию она составляет 17–18 тысяч рублей. Мы настроены в рамках переговоров добиться ее повышения.

Из профсоюзных проблем главная – низкое профчленство. И пока, на мой взгляд, нам удастся ее понемногу решать. После отчетов и выборов уровень профленства поднялся с 27 до 45 процентов. В сентябре прошлого года наши ребята ездили на ЧМК, где общались с молодыми активистами. И после этого наши работники пошли в профком с заявлениями о вступлении в профсоюз. В прошлом месяце по инициативе профкома представители областного комитета ГМПР провели у нас профсоюзную молодежную встречу, в которой приняли участие работники, не состоящие в ГМПР. После нее 20 человек вступили в профсоюз. Неплохой итог. Обязательно будем продолжать такие встречи в новом году. Уже есть договоренность с Магниткой о выезде в гости в первичку ММК. Планируем активизировать молодежь, вовлекать ее в общественные дела и спортивные – совместно с первичкой Магнитки.

Надежда Панина, Карабашмедь:

– Сейчас нас беспокоит вопрос доплаты работникам за вредные условия труда (в частности, в крупнейшем сернокислотном цехе). Она не производится. Аттестация рабочих мест не проводилась с 2007 года. Правда, на 2012 год – запланирована. Будем разговаривать по этой теме с администрацией. Хочу отметить, что пока у нас есть диалог с работодателем, есть понимание нашей позиции и значимости профсоюзных дел. Хотелось бы, чтобы так было и дальше. Мы намерены серьезно подтянуть работу по мотивации профчленства, добиться увеличения количества членов профсоюза (сегодня в ГМПР – 37 процентов). Для этого – продолжить практику проведения встреч, круглых столов по обмену опытом с профактивом Кыштымского медеэлектролитного завода. Плюс к этому – обучение по разным направлениям профсоюзной работы, включая организационную, ведение документации. И еще мы планируем чаще выходить в цеха, встречаться с людьми, регулярно проводить профсоюзные собрания. График встреч уже обсудили. Результат пусть не сразу, но обязательно будет.

Галина Карзунова, Челябинский металлургический колледж:

Г. Карзунова выступает на информационно-консультативной встрече ГМПР

– Сегодня средняя минимальная заработная плата преподавателя метколледжа, гарантированная федеральной властью, – 4,6 тысячи рублей. А с учетом всех надбавок и доплат – 7,7 тысячи рублей. Мы считаем такую зарплату униженной, ее никоим образом нельзя расценивать как денежный эквивалент затрат труда педагога. А переход на новую систему оплаты труда не предполагает увеличения базовой части зарплаты. Все это ведет к сверхнагрузкам преподавателей, снижает качество образования. И такова ситуация во всей системе среднего профессионального образования. Решение этой проблемы для нас задача номер один в 2012 году. Несколько недель назад мы озвучивали ее на встрече с председателем областного комитета ГМПР, на межрегиональной информационно-консультативной встрече в рамках подготовки к съезду ГМПР и на встрече на уровне областного министерства образования и науки. Я также выступала на декабрьском заседании Совета Федерации профсоюзов области. Профсоюзным комитетом колледжа подготовлено открытое письмо-обращение к делегатам предстоящего съезда ГМПР с просьбой донести нашу проблему до исполнительной власти. Мы предлагаем признать вопрос о необходимости значительного повышения базовой части зарплаты преподавателей приоритетным при планировании бюджетов всех уровней на 2012 и последующие годы и поставить на ближайшие 1–2 года задачу постепенного доведения зарплаты педагогов за одну ставку до уровня средней заработной платы в регионе.

Подготовил Владимир Широков

Профсоюзное обучение

ОБЪЕДИНЯЮЩИЙ ФАКТОР ЗНАНИЙ

Мотивация профсоюзного членства и организационная работа стали одними из главных тем семинаров для профактива, прошедших недавно в первичных профорганизациях Ашинского металлургического завода и Трубодетали. Выездные встречи, организованные областным комитетом ГМПР, прошли в рамках программы модульного обучения. Участниками стали, в основном, вновь избранные председатели цеховых комитетов.

Семинары-практикумы 12 и 16 декабря провели специалисты областного комитета Владимир Ревенку (зав. организационным отделом) и Владимир Кукарин (главный технический инспектор труда), преподаватель Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области Татьяна Поздеева. Участники увидели фильмы обкома, рассказывающие о коллективных действиях, поговорили о насущных проблемах своих коллективов, активно поработали в группах над проектами по решению этих проблем. В Аше, кроме основ организационной работы профактива, обсудили вопросы организации профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров.

Учеба прошла с пользой – это отметило и показало в ходе встреч большинство присутствовавших. Ашинский метзавод и Трубодеталь – предприятия во многом разные, с различными условиями труда, спецификой работы, отношением к ней работников. Но оба коллектива, по словам Владимира Ревенку, объединяет «мощный фактор» – желание профактива учиться, узнавать, чтобы менять ситуацию к лучшему, помогать людям.

– Мы еще раз убедились, что общий вектор в обучении нами выбран верно, – подытожил завог обкома. – Теперь будем вносить только коррективы. Например – учтем пожелания участников шире использовать практику обмена опытом профсоюзной работы на предприятиях.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Егор Цибульский, председатель профкома Трубодетали:

– Я не первый раз общаюсь со специалистами обкома в учебном формате, и каждый раз хочется отметить их умение доступно, понятно объяснять, доносить информацию. Одна из важнейших проблем нашей первички – уровень профчленства, поэтому, приглашая к нам работников обкома, мы сделали тематический акцент на мотивацию. С большим интересом посмотрели фильмы. Приятно отметить, что работники, пришедшие на семинар, не просто слушали, а активно участвовали в процессе. Среди них, кстати, были и не состоящие в профсоюзе, а после семинара пять человек написали заявления о вступлении. На этом наши учебные мероприятия не закончатся: мы договорились, что представители обкома еще раз придут к нам в феврале.



Профактив Ашинского метзавода

Николай Дубынин, Ашинский метзавод (преддехкома РМЦ):

– Я в профсоюзе недавно, в прошедшем году впервые избрался председателем цехового комитета. Почти все, о чем услышал на семинаре, было для меня вновь. Все было интересно – слушать, общаться, смотреть фильмы, обсуждать. Увидел своими глазами профсоюз в деле, узнал, как он работает, в том числе по направлениям, как отстаивает интересы и защищает права работников. И главное – для чего он нужен, что дает человеку. Впечатлили масштабы и эффективность этой работы. Многие из услышанного возьму на вооружение в своей работе. Предлагаю проводить на предприятии такие семинары хотя бы раз в квартал.

Светлана Гераскина, Ашинский метзавод (преддехкома МСЧ):

– За 16 лет активной работы в профсоюзе я не припомню, чтобы у нас в первичке проводилась такая учеба. И поняла, что многого не знала. Благодаря мастерству ведущих и фильмам осознала, как много в профсоюзе может зависеть даже от одного человека, как много мы можем сделать. Профсоюз – может и должен действовать, показывать себя в деле, а не на бумаге. Интересно было узнать, как нестандартно молодежь заявляет и пытается решить актуальные проблемы (например, доступного жилья). И еще. Нам, профлидерам, наглядно, доходчиво объяснили, как работать с людьми, что они должны от нас получать. Важно не только слушать, но и слышать, понимать проблемы окружающих. Этому учат подобные семинары.

Подготовил Алексей Лаптев

Трудовое право

УДАРНИКАМ ТРУДА – ЗАСЛУЖЕННЫЕ ЛЬГОТЫ

Работники, которых в советские времена наградили званием «Победитель социалистического соревнования», могут не только продолжать им гордиться, но и реально получить за это выгоды даже десятилетия спустя.

Точнее, как пишет «Российская газета», победители соцсоревнований вправе рассчитывать сегодня на звание «Ветеран труда» со всеми положенными льготами. А это в том числе льготы по квартплате, телефонным платежам, проезду в общественном транспорте.

Такое решение принял Верховный суд, пересмотрев дело одной заслуженной пенсионерки, пришедшей в райсуд Москвы с иском к местным органам соцзащиты. Обратиться в суд вынудил отказ представителей соцзащиты присвоить ей звание «Ветеран труда». Женщина сослалась на то, что всю жизнь проработала на одном из крупных московских заводов и имеет знак «Победитель соцсоревнования».

После отказа чиновников из соцзащиты последовал отказ районного и городского судов. Зато Верховный суд встал на сторону истицы, отменил все вынесенные судебные решения и обязал выдать пенсионерке удостоверение «Ветеран труда». Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда указала, что нижестоящие суды неправильно прочитали закон. Они руководствовались Законом «О ветеранах» от 1995 года и положением «О порядке присвоения звания «Ветеран труда». Суды пришли к выводу, что предъявленное удостоверение к знаку победителя соцсоревнования заверено только профкомом предприятия. А награждение работницы было сделано совместным приказом дирекции завода и председателя профкома. При этом не было соответствующей выписки из приказа министерства.

В законе же о ветеранах сказано, что внутренних наград предприятий и организаций недостаточно для получения ветеранского звания. На это Верховный суд возразил: по закону, ветеранами труда являются граждане, награжденные орденами, медалями, почетными званиями СССР и РСФСР либо ведомственными знаками отличия.

Из предоставленных пенсионеркой документов видно, что она была передовиком производства. А согласно положению об общесоюзном знаке «Победитель соцсоревнования» награждение знаком от имени министерства и ЦК профсоюза производилось совместными решениями местных профсоюзов и администрациями колхозов, заводов и учреждений. Из этого следует, что награждение в те годы от имени министерства было предоставлено администрации и профкому предприятия.

Поэтому, заключил Верховный суд, выводы нижестоящих судов неверны, а корочки ветерана труда пенсионерка заслужила.

За былые заслуги

Об аналогичном случае, произошедшем с работницей ЧМК, в свое время мы рассказывали в рубрике «Металлург помог» («Сплав» № 13, 2011 г.). Напомним, что свое мнение о праве граждан, имеющих знаки победителя соцсоревнования, на получение звания «Ветеран труда» высказал Верховный суд в определениях от 3 декабря 2010 г. №5-В10-90 и от 8 апреля 2011 г. № 5-В11-8. В обоих случаях, как отмечает юридический отдел ЦС ГМПР, суд признал награду ведомственной и обязал органы соцзащиты выдать гражданам ветеранские удостоверения. Суд отверг возражения ответчиков (органов власти субъекта РФ), ссылавшихся на невозможность признания знака ведомственным ввиду отсутствия подписи министра в документах о награждении, указав, что утвержденный Положением о едином общесоюзном знаке «Победитель соцсоревнования» порядок предусматривал передачу полномочий на награждение этим знаком от имени министерства администрациям и профсоюзам конкретных предприятий. Поэтому отсутствие в наградных документах министерской подписи не означает, что награда была «местного» (не министерского, ведомственного) уровня, а лишь подтверждает, что была соблюдена действовавшая на тот момент процедура награждения.

Творчество, талант, мастерство

А НУ, ПРОКАТЧИЦЫ! А НУ, КРАСАВИЦЫ!



«Мисс Прокат-1» - так назывался необычный конкурс, прошедший накануне Нового года в одном из самых «рабочих» цехов ЧМК - прокатном.

Пять его участниц не только демонстрировали достоинства и таланты прекрасной половины человечества, но и славили свою работу, непростые профессии, с которыми связала их жизнь.

Идея конкурса принадлежит председателю цехового профсоюзного комитета Татьяне Носковой. Сама человек активный, «зажигающий» в профсоюзной работе, она во всем ищет нестандартные подходы, стремясь, прежде всего, сплотить новый пока для нее коллектив.

- Много лет я была председателем профкома термического цеха, и там профсоюз активно работал по разным направлениям, - рассказывает Татьяна Васильевна. - Специфика и сложность прокатного цеха - его разбросанность, обособлен-

ность разных участков, непрерывность производства, когда людям трудно оторваться от рабочего места. И каждый как бы немножко сам по себе. На первом же заседании цехкома я предложила всем внести свои предложения, чтобы оживить работу, поднять ее на новый уровень. И сразу откликнулась председатель цехового женсовета Наталья Щербинина. С ней мы и вышли на администрацию цеха с идеей совместно провести творческий конкурс среди прокатчиц. Несмотря на строгую нацеленность руководства на производство, оно нас поддержало, и с прекрасным настроением участницы стали готовиться к событию. И - оправдали наши ожидания.

Прокатный цех располагает своим просторным актовым залом, так что зрителей собралось немало, не говоря уже о группах поддержки участниц. Ну, а жюри возглавил (и это тоже подтверждение готовности к соцпартнерству) начальник цеха Алексей Пьянков.

Два часа и для жюри, и для участниц пролетели как один миг!

Все конкурсы удались на славу: творческое домашнее задание (стенгазета), художественные номера, кулинарный поединок... Но особым стал конкурс «Визитная карточка», весь сценарий которого предполагал знакомство с рабочим местом и профессией участниц. Так на сцене прошел своеобразный экскурс в профессию и историю цеха, комбината.

Места распределись по количеству баллов, но призы получила каждая участница в отдельной номинации.

Победительницей конкурса «Мисс Прокат-1» была признана Полина Костыгова, сортировщица металла участка отделки металла № 2. «Мисс - Обаяние», «Мисс - Вдохновение», «Мисс - Умница-разумница», «Мисс-оптимизм» - каждая из участниц была отмечена в отдельной номинации! Все они получили подарки от цехового комитета и денежные премии от администрации цеха. Но главным для них, конечно, стало ощущение полета, волшебства творческого перевоплощения. Ведь когда ты на сцене, преображается весь мир!

- Конкурс стал для меня открытием талантов в вашем кол-

лективе, - сказала участницам председатель женсовета комбината Галина Бронникова и выразила надежду, что таким же активным женсовет цеха будет и в мероприятиях всего комбината.

- Это первая ласточка, - уверена Татьяна Носкова. - Сейчас для профсоюза цеха главное - создать команду, сплотить коллектив. Каждую среду проводим день профгруппорга. Наместили направления работы с молодежью и, кстати, планируем провести с молодыми КВН. Очень хотелось бы провести



конкурс по охране труда. Эту работу в цехе нужно подтянуть, а ничто так не стимулирует активность, как здоровое трудовое состязание. Надеемся, что администрация нас в организации конкурса поддержит.

У Татьяны Васильевны немалый опыт профсоюзной работы - 12 лет она возглавляла цеховую профсоюзную организацию в термическом, является членом президиума профкома комбината. Говоря словами популярной песни - знает пароль и видит ориентир. Успехов!

Наталья Ладушина

ЧУДЕСА У ПРАЗДНИЧНОЙ ЕЛКИ

Танцуют за окном узорные снежинки, стучится в гости веселый Дед Мороз с мешком чудес за спиной, а вокруг волшебным светом зажигаются нарядные елки... Новогодняя пора - самая сказочная в году, долгожданный праздник для всех мальчишек и девчонок. Каждый ребенок ожидает от этих мгновений исполнения сокровенных желаний. И, конечно, взрослые стараются помочь чудесам сбыться. Вот как организовали новогодние праздники для детворы на некоторых предприятиях области.

Большая программа реализована на **Магнитогорском металлургическом комбинате**. Новогодние программы посмотрели более десяти тысяч детей работников комбината и дочерних обществ, и каждое представление, как обычно, было массовым. ДК металлургов им. С. Орджоникидзе порадовал детским мюзиклом «Приключения на острове с Питером Пэном». Особую атмосферу спектаклю придали красочные декорации, световые эффекты, лазерное шоу. Прозвучали оригинальная музыка и песни в исполнении юных участников студии «Винни-Пух» - лауреатов всероссийских и международных конкурсов вокалистов. После спектакля маленьких зрителей ожидал большой хоровод, игры и конкурсы в компании Деда Мороза, Снегурочки и сказочных героев. В Левобережном ДКМ представили сказку «Новогодние приключения Ивана да Марьи, или В поисках радамарины». В фееричном шоу-действе участвовали Баба Яга с нанотехнологичным ноутбуком, Ручей Сказок, Дракон. Кроме того, состоялось интересное представление у елки «Шрек спасает Деда Мороза» - мультгерои вместе с детьми металлургов помогли Шреку вернуть праздник.

Еще летом под эгидой профкома ММК состоялся тендер по выбору поставщика сладостей для детских новогодних подарков. Среди множества компаний-участников победителем признали ООО «Торговый дом «Конфетный двор» из Екатеринбурга. Крупнейший поставщик кондитерской продукции в Уральском регионе выиграл конкурс сразу по всем номинациям, подтвердив высокое качество продукции и предложив оригинальную упаковку. Профком ММК выделил значительные средства на приобретение 30 тысяч подарков.

- Новогодние подарки предназначены всем детям от года до 13 лет, чьи родители трудятся в структурных подразделениях и обществах Группы ММК, - рассказывает специалист организационного отдела профсоюзного комитета ММК Олег Обухов. - Традиционно ребята получили эти подарки на новогодних представлениях.

2700 детей работников **Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз»** в дни каникул побывали в ДК металлургов им. С. Орджоникидзе, где увидели музыкальную сказку «Питер Пэн». Администрация завода подготовила для ребят сладкие подарки, а профком оплатил из средств профсоюзного бюджета билеты на новогоднее представление.

На **Челябинском металлургическом комбинате** в канун праздников прошли конкурсы новогодних рисунков. В новогоднюю декаду для самых маленьких детей работников ЧМК состоялись утренники в детском Дворце культуры «Данко», а ребята постарше стали участниками праздничных представлений в ДК ЧМК «Металлург». Администрация комбината подготовила малышам и школьникам подарки, а профком оплатил спектакли и дискотеки. Всего на праздничных мероприятиях побывало более 5 тысяч детей. Не остались без внимания и подарки и дети-инвалиды, чьи родители работают на комбинате: к каждому в гости пришли Дед Мороз и Снегурочка. ЧМК - традиционный участник благотворительных акций. В этом году под эгидой акции городского совета женщин «Рождественский подарок» на комбинате организован сбор и пошив игрушек для детей-инвалидов, детей из неблагополучных и малообеспеченных семей. Представители комбината и Челябинского филиала «Мечел-материалы» посетили с подарками подшефные детские учреждения - дом ребенка-инвалида в Каштаке, центр реабилитации несовершеннолетних, детей инфекционного отделения горбольницы № 8.

Почти полторы тысячи рюкзачков со сладостями получили не только дети, но и внуки работников **Челябинского цинкового завода** (соответствующий пункт записан в коллективном договоре). На эти цели завод израсходовал более 612 тысяч рублей. Около 200 самых юных зрителей получили приглашение на новогоднее представление в ТЮЗ. Завод также приготовил подарки для ребят подшефного детского дома. В гостях у этих детей побывали молодые активисты ЧЦЗ.

26 декабря в ледяном городке Сатки зажглась главная городская елка. Профком **комбината «Магnezит»** выделил подарки каждому маленькому горожанину - активному участнику конкурсов на открытии городка. Администрация Магnezита подготовила подарки всем детям работников предприятия. Отдельно от этого во время праздничных представлений в ДК «Магnezит» профком вручил подарок каждому ребенку, родители которого состоят в профсоюзе (соответствующая статья предусмотрена в профсоюзном бюджете).

Для детей работников **Ашинского металлургического завода** главные хороводы вокруг елок и новогодние представления прошли в местном ДК «Металлург» с 3 по 5 января. В них приняли участие более 1300 дошколят и детей в возрасте до 10 лет. Приглашения на елки и подарки выдал профсоюзный комитет завода.

Подготовил Алексей Лаптев

«Металлург» помог

УБЕДИТЕЛЬНАЯ ПОБЕДА РАБОТНИКА

О Сергее Нестерове, работнике ОАО «Уралкуз» (профорганизация этого предприятия находится в структуре первички ЧМК), мы уже рассказывали на страницах «Сплава». С помощью правового центра «Металлург» через суд он добился отмены приказа о дисциплинарном взыскании. Причиной такого приказа стал отказ работника выполнять свои должностные обязанности из-за отсутствия безопасных условий труда. В данном случае это был отказ перевозить людей на неисправном автомобиле. Но на этом его борьба с работодателем не закончилась.

После решения суда, вставшего на сторону работника, работодатель применил к нему еще ряд дисциплинарных взысканий и в итоге уволил его за неоднократное неисполнение должностных обязанностей.

Нестеров вновь обратился в правовой центр «Металлург». Специалист центра Галина Корзо подготовила исковое заявление об отмене новых дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании денежных средств за дни вынужденного прогула. В ходе разбирательства суд Металлургического района Челябинска признал приказ об увольнении Нестерова законным и не восстановил его на работе.

Не желая мириться с таким решением суда, работник обратился в вышестоящую инстанцию с кассационной жалобой, подготовленной в ПЦ «Металлург». Исследовав материалы дела, судебная коллегия установила, что решение суда первой инстанции вынесено неверно и направила дело на дора рассмотрение.

Не дожидаясь решения суда, ответчик предложил заключить мировое соглашение. Ему трудно было бы доказать, что он законно уволил работника. Процедура увольнения с его стороны была нарушена.

Нестеров согласился пойти на мировую, но при условии, что работодатель выплатит ему компенсацию за время вынужденного прогула в полном размере. Эта сумма составила около 60 тысяч рублей. А он, в свою очередь, откажется от восстановления на работе.

- В судебной практике редко встречаются случаи, когда ответчик, идя на уступку, выплачивает компенсацию в полном размере, - комментирует ситуацию Галина Корзо. - Но в данном случае работник был не намерен отступать от своего решения, и работодатель согласился на его условие.

Стороны заключили мировое соглашение, по которому Нестеров получил денежные средства в полном объеме.

Более полугодя продолжались судебные разбирательства, прошло 10 заседаний. И только благодаря тому, что работник продолжал бороться и не опускал руки, удалось одержать убедительную победу. А правовой центр «Металлург» поддержал его намерения и помог отстоять свои законные права.

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

Ответственный за выпуск В. А. Широков