

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

МЫ ТРЕБУЕМ ПОДНЯТЬ ЗАРПЛАТУ!



Работники Челябинского электрометаллургического комбината официально потребовали от работодателя повысить заработную плату. 12 октября состоялась конференция трудового коллектива ЧЭМК, на которой утверждено требование профсоюзного комитета к руководству комбината.

Уже больше четырех лет заработная плата большинства работников ЧЭМК – в том числе ферросплавщиков, электродчиков, руководителей, специалистов и служащих – не индексировалась и не повышалась. В результате выросших за последние годы потребительских цен покупательная способность зарплаты тружеников тяжелейшего и опасного металлургического производства снизилась более чем на треть. В то же время производительность труда на заводе с 2009 по 2011 годы повысилась почти на 30 процентов. Финансово-экономическая ситуация на комбинате благополучная: выручка от реализации продукции увеличивается каждый год, чистая прибыль в первом полугодии этого года – в два раза выше, чем за весь прошлый год. Тем не менее, работодатель по-прежнему отказывается принимать меры по улучшению материального положения своих работников, несмотря на неоднократные обращения профсоюзного комитета.

– Возможности повысить заработную плату работников у комбината есть, – утверждает Александр Баженов, председатель профкома. – По нашему заказу специалисты Уральского социально-экономического института провели комплексный анализ финансового состояния ОАО «ЧЭМК» и выявили резервы для повышения материального вознаграждения персонала. Это, в частности, оптимизация портфеля кредитов с целью первоочередного сокращения наиболее дорогих из них; повышение эффективности управления прочими доходами и расходами, связанными преимущественно с валютными операциями; оптимизация объемов запасов сырья и материалов; повышение процента доходов от предоставленных другим органи-



зациям займов – они должны перекрывать процентные расходы, связанные с привлечением банковских кредитов для этих целей. Профицит средств по основной деятельности комбината в 2011 году составил 1,6 миллиарда рублей.

Вопросы повышения заработной платы не раз становились камнем преткновения в коллективных переговорах: в 2009 и 2010

годах при заключении коллективных договоров ЧЭМК они нашли отражение в протоколах разногласий, подписанных профсоюзом и администрацией. В рамках решения проблемы профком обращался в обком ГМПР и через него – в трехстороннюю областную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, курируемую заместителем губернатора. В результате при

участии и в присутствии министров здравоохранения и социальных отношений области представителями профсоюза и руководства предприятия в 2010 и 2011 годах подписывались соглашения о повышении заработной платы. Сегодня работники и профком констатируют: соглашения работодателем не выполнены.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ПРОГРЕССИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЧМК

На Челябинском металлургическом комбинате пущена вальцетокарная мастерская – инфраструктурное подразделение строящегося первого в СНГ универсального рельсобалочного стана.

Стан будет производить рельсы длиной до 100 метров и фасонный прокат для строительной отрасли. Главной задачей вальцетокарной мастерской является восстановление изнашиваемых в процессе эксплуатации валков, которые деформируют металл до нужных размеров и форм. До начала работы самого стана в мастерской будет происходить нарезка валков, необходимых для его пуска. Всего на новом участке будет задействовано 114 сотрудников. Такая численность сравнима с количеством работников небольшого ремонтно-механического цеха.

Впервые здесь будет применена современная прогрессивная технология изготовления шаблонов электроэрозионным способом. Для этого комбинатом приобретено германское оборудование, способное вырезать детали любого профиля из листового металла с точностью до 0,001 миллиметра. Вальцетокарная мастерская оснащена также германскими токарными станками для подготовки проводок – направляющих для прокатки, итальянским универсальным токарным станком, двумя фрезерными станками, гидравлическим прессом, горизонтальным ленточнопильным станком и токарным универсальным станком с автоматизированной системой управления. Валки обжимной клетки будут изготовлены из углеродистой литой стали, прошедшей термообработку для повышения ударной вязкости, что позволит обеспечить высочайшее качество прокатки. Также в вальцетокарной мастерской будут производить насадные бочки из высокохромистого чугуна. Вертикальные

валки будут изготовлены из чугуна с шаровидным графитом, что обеспечивает высокую износостойкость при контрастных термических режимах.

«КАРАБАШМЕДЬ» МОДЕРНИЗИРУЕТСЯ

ЗАО «Карабашмедь» в рамках программы модернизации производства приступило к реконструкции кислородной станции, получив соответствующее положительное заключение государственной экспертизы и разрешение на строительство от администрации городского округа Карабаш.

После реконструкции производительность станции возрастет вдвое – до 20 тысяч кубометров газообразного кислорода в час. Использование дополнительного кислорода при выплавке черновой меди позволит уменьшить техногенную нагрузку на окружающую среду, повысив производственную эффективность.

По словам заместителя директора ЗАО «Карабашмедь» по капитальному строительству А. Севрюка, замещение воздуха на кислород приведет к интенсификации процесса плавки и уменьшению количества подлежащих утилизации отходящих металлургических газов. Каждый кубометр технологического кислорода заменяет 4,5 кубометра воздушного дутья.

Проект реконструкции кислородной станции разработан челябинским институтом ОАО «Челябгипромет». Генеральным подрядчиком по строительно-монтажным работам выступает ООО «ИнтерПол».

В настоящее время специалисты ЗАО «Карабашмедь» проводят плановую приемку нового кислородного оборудования германской компании «LINDE». Оно будет отгружено из Германии двумя партиями и доставлено в Карабаш уже в ноябре. Полностью завершить реконструкцию кислородной станции планируется в конце 2013 г.

Реализация программы модернизации ЗАО «Карабашмедь» рассчитана на 5 лет – с 2011 по 2016 г. Всего в модернизацию химико-металлургического производства и поддержание действующих мощностей будет инвестировано более 7,8 миллиарда рублей.

МИЛЛИАРД РУБЛЕЙ НА ЭКОЛОГИЮ

В первом полугодии 2012 г. Магнитогорский металлургический комбинат направил более одного миллиарда 100 миллионов рублей на реализацию природоохранных мероприятий.

Проведенный экспертами анализ показал, что производственная деятельность комбината осуществлялась в полном соответствии с требованиями законодательства РФ в области охраны окружающей среды и международного стандарта ISO 14001:2004.

Существенных успехов предприятие достигло в охране водных объектов. Валовые сбросы загрязняющих веществ в водные объекты за шесть месяцев 2012 г. по сравнению с аналогичным периодом 2011 г. уменьшились на 23,1%, а удельные сбросы загрязняющих веществ снизились на 27,6% – до 9,31 кг на тонну произведенной продукции. Комбинат переработал 5,69 миллиона тонн металлургических шлаков, полностью прекратив их складирование.

Удельные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу уменьшились на 6,1% – до 19,6 кг на тонну выпущенной продукции, а валовые выбросы сократились на 0,31%. Затраты на капитальное строительство природоохранных объектов превысили 480 миллионов рублей. Построена станция нейтрализации в 11-м листопркатном цехе, проведена реконструкция «грязного» оборотного цикла водоснабжения в четвертом листопркатном цехе.

«Урал-пресс-информ»

МЫ ТРЕБУЕМ ПОДНЯТЬ ЗАРПЛАТУ!

Начало на стр. 3

За все последние годы реальное повышение коснулось только самой малой части коллектива – низкооплачиваемых работников и персонала вспомогательных подразделений (всего 4 процента общего фонда зарплаты). Всем другим работникам зарплату если и повышали, то за счет дополнительных нагрузок – работы сверхурочно, в выходные и праздничные дни, за недоштат или расширение зон обслуживания. Неблагоприятная обстановка с оплатой труда уже спровоцировала кадровую проблему: с предприятия начала уходить профессиональная элита – многоопытные высококвалифицированные специалисты.



Учитывая, как отметили в профкоме, что «работодатель с 2009 года не берет или не выполняет обязательства по индексации и повышению заработной платы, не признает Отраслевое тарифное соглашение, различными способами затягивает решение вопросов повышения заработной платы», профком принял вынужденное решение – созвать коллектив на общезаводскую конференцию. Более 70 делегатов от 58 подразделений комбината 12 октября собрались в зале музея истории ЧЭМК и коллективно выразили несогласие с действиями работодателя. «Нас превратили в рабов!», – с возмущением высказался один из делегатов.

Конференция единогласно утвердила требование к работодателю – повысить зарплату работников комбината с 1 сентября 2012 года на 30 процентов.

– Тридцать процентов – цифра справедливая, обоснованная, – комментирует профлидер Александр Баженов, избранный председателем конференции. – В ней учтен индекс потребительских цен в области, который за период с 2008 года составил 40 процентов. А если говорить о текущем годе, то все мы знаем, видим, как сейчас растут цены на все – услуги ЖКХ, электроэнергию, газ, проезд на общественном транспорте, продукты и предметы первой необходимости. Особенно сильно мы ощутил рост цен на продовольственные товары в 4-м квартале этого года. В свое требование мы закладываем самую минимальную цифру. То есть, мы говорим не об объективном повышении зарплаты, а лишь о том, чтобы хотя бы сохранить существующую покупательную способность.

Заместитель гендиректора по заработной плате и кадрам Андрей Шмидт, принявший участие в работе конференции, согласен с требованием работников.

– Зарплату нужно индексировать. И я как специалист по кадрам заинтересован в положительном решении вопроса: решать кадровые проблемы легче, когда у работников достойный уровень оплаты труда. Я обращался с этим вопросом к руководству и могу сказать, что оно сейчас ищет способы поднять зарплату, – заверил Андрей Шмидт.

Но воз и ныне там – уже который год.

Сейчас требование, утвержденное конференцией трудового коллектива, уже вручено работодателю. Если ответные предложения администрации не устроят профком, будет начата процедура коллективного трудового спора. Работники ЧЭМК едины в своем настрое и намерены твердо держать позицию – добиться от руководства полного выполнения своих требований.

Владимир Широков

Справка

По состоянию на июль 2012 года средняя заработная плата на ЧЭМК составила 29 886 рублей, в то время как средний показатель по предприятиям черной металлургии области – 32 682 рубля. В сравнении с большинством южноуральских металлургических предприятий темпы роста зарплаты на комбинате самые низкие. Добавим, что ЧЭМК – единственное в области и одно из трех в отрасли предприятие, официально отказавшееся от выполнения Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу.

Юбилейная дата

СВЕТЛЫЕ УЛЫБКИ НА ЛИЦАХ МЕТАЛЛУРГОВ

1 октября Магнитогорскому метизно-калибровочному заводу «ММК-Метиз» исполнилось 70 лет. По случаю юбилея в цехах предприятия, в заводском Дворце культуры и на спортивных площадках прошли многочисленные праздничные мероприятия. Как искры горячего металла, они осветили суровые лица метизников и калибровщиков разных поколений светлыми улыбками. Праздничный марафон продолжался несколько месяцев, но самыми насыщенными и торжественными были последние дни – конец сентября – начало октября.



Ольга Савельева, сталепроволочный цех

26 сентября прошел заводской праздничный вечер «Как молоды мы были...», на который были приглашены ветераны предприятия. В зрительном зале Дворца культуры «ММК-Метиз» собрались люди, чья трудовая судьба многие годы была связана с предприятием. Своей работой они умножили славу завода, укрепляли его деловую репутацию как надежного и честного партнера.

В тот же день спортивный подарок родному предприятию преподнесли любители легкой атлетики, выйдя на старт общезаводской эстафеты. Свои команды представили практически все основные и вспомогательные цехи и подразделения завода – более 20 сборных. Поэтому борьба на трассе в 2,4 километра развернулась нешуточная. Но – достаточно быстротечная: для настоящих спортсменов такой небольшой километраж пробежать не проблема. Это доказала сборная цеха ленты холодного проката, завоевав абсолютное первенство как в общем зачете, так и в своей группе и не уступив лидерских позиций, которые бегуны этого цеха удерживали на протяжении нескольких лет.

Окончание на стр. 5

Укрепляем наши ряды

ТАКТИКА ОПЕРЕЖЕНИЯ ПЛЮС КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ

Снижение мотивации и уровня профчленства в ГМПР проблема давняя и острая. В Челябинской областной организации профсоюза постоянно ищут современные подходы к ее решению, при этом продолжая развивать уже зарекомендовавшие себя формы. В конце сентября президиум обкома обсудил проект новой Комплексной программы мероприятий по усилению мотивации профчленства и увеличению численности членов профсоюза в областной организации ГМПР. Укрепить первичные профсоюзные организации за счет привлечения новых членов, повысить авторитет и влияние профсоюза в трудовых коллективах – таковы цели программы. Она задаст вектор всем направлениям профсоюзной деятельности до конца отчетного периода – до 2016 года.

Мотивация и уровень профчленства, согласно проекту программы, станут основными темами большинства заседаний профсоюзных органов всех уровней. Эти вопросы планируется обсуждать и с участием активной молодежи – на встречах представителей молодежных советов и комиссий профкомов.

Кроме работы с теми первичками, где низкий уровень профчленства, обкомом намечены действия по созданию первичных профсоюзных организаций на металлургических и горнодобывающих предприятиях, где нет профсоюза (включая создание банка данных, проведение информационных пикетов, встреч с коллективами и так далее).

Неоднократно отмечено, что одна из причин падения профчленства в первичках – процессы реструктуризации предприятий. Эта проблема особо выделена в программе: предусмотрена опережающая тактика и координация действий профкомов при изменениях в структуре первичных организаций с целью сохранения членов профсоюза.

Для стимулирования эффективности деятельности цеховых организаций по увеличению их численности и повышению уровня охвата профчленством впервые предусмотрено проведение среди них конкурса по вовлечению работников в профсоюз. Типовое положение о конкурсе уже утверждено президиумом обкома.

Еще одна современная форма, принятая на вооружение, – организация ежегодных социологических исследований по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза в трудовых коллективах, возможностей усиления мотивации профчленства. Имеется практика привлечения к обработке опросных данных профессиональных социологов.

Отдельное внимание в программе уделено обучению, которое будут проводить профкомы и обком. В частности – системное обучение профгруппиров с целью подготовки их в качестве профсоюзных агитаторов и совершенствования

системы модульного обучения председателей цехкомов в малочисленных первичках для активизации их работы по вовлечению работников в профсоюз.

Учтены и правовая работа, и работа в области охраны труда. В следующем году, к примеру, запланировано внедрение практики проведения независимой профсоюзной экспертизы по условиям труда. Этим будут заниматься технические инспекторы областной организации ГМПР. А на правовых инспекторов возложена обязанность проведения регулярных юридических консультаций непосредственно в первичных профсоюзных организациях.

Юрий Горанов, председатель областного комитета ГМПР:

– В ГМПР сегодня еще много людей, которые, как в прежние времена, по-прежнему ждут от него в первую очередь социальных и материальных благ. Многие думают, что профсоюз – это кто-то другой, который вместо них решит их проблемы. Такова наша ментальность. Но время сегодня заставляет мыслить по-иному. В современных рыночных условиях работник может рассчитывать только на себя и на таких же, как он, которые и есть профсоюз. Не отказываясь полностью от традиционной сервисной модели профсоюза, мы, тем не менее, намерены менять отношение к нему людей в соответствии с требованиями времени, продолжать закладывать новую идеологию, суть которой – не ждать, а действовать сообща.

На это и рассчитана наша программа. Мы планируем добиваться этого всеми формами – учебной, информационной, коллективными действиями, молодежными акциями. Только все вместе металлурги и горняки смогут добиться изменения своего положения, решить свои проблемы.



«Магнит». Обсуждаются действия при реструктуризации

Традиционный мотивационный момент для работников – дополнительные социальные бонусы профчленства. В программу внесено внедрение системы дополнительных услуг для членов профсоюза (кассы взаимопомощи, дополнительное страхование, медицинское обслуживание, системы скидок на товары и услуги и прочее). Лучший опыт по оказанию таких услуг будет обобщаться и распространяться среди других первичек.

Одно из самых мощных средств воздействия – информация. В этой области акцент делается на разработку, изготовление и распространение агитационных материалов с целью информирования работников о преимуществах членства в профсоюзе (плакаты, буклеты, листовки, аудио- и видеоматериалы).

Отдельное внимание – созданию актуальных агитационных видеофильмов об эффективной деятельности, целях и задачах ГМПР.

Большое количество мероприятий программы потребует напряженной работы – организационной, координационной, аналитической, совместных усилий профкомов, президиума и отделов обкома, комиссий областной организации ГМПР по всем направлениям.

В ноябре этого года программу рассмотрит и утвердит областной пленум профсоюза металлургов и горняков.

Алексей Лаптев

Юбилейная дата

СВЕТЛЫЕ УЛЫБКИ НА ЛИЦАХ МЕТАЛЛУРГОВ

Начало на стр. 4

1 октября прошло знаковое и символическое мероприятие: открыта мемориальная доска в память о работниках завода, погибших на фронтах Великой Отечественной войны. Тринадцать фамилий, написанных на гранитном мемориале, – свидетельство того, что магнитогорское метизное производство внесло в разгром врага не только трудовой вклад. Вместе с этими героями работники вспоминают сегодня и тех фронтовиков, которые, вернувшись с фронта, трудились на заводе. Поэтому



в словах приветствия, которые прозвучали из уст директора ОАО «ММК–Метиз» С. Ушакова, председателя профсоюзного комитета А. Солоцкого, председателя Совета ветеранов Е. Князихина, присутствовало и обращение к участникам Великой Отечественной войны, и пожелания им здоровья и душевного тепла близких и родных людей.

2 октября состоялся торжественный прием лучших работников предприятия руководством завода и профсоюзного комитета. В честь юбилея различных ми-

нистерских, областных и городских наград и грамот областного комитета ГМПР было удостоено свыше трехсот тружеников «ММК–Метиз». Это лучшие из лучших, составляющие золотой фонд завода. И по праву их можно назвать наследниками трудовой славы ветеранов, которые своей работой создавали доброе имя завода.

Церемонию награждения открыли директор ОАО «ММК–Метиз» С. Ушаков и председатель профкома А. Солоцкий. Они поздравили всех с юбилейной датой, поблагодарили за добросовестный труд.

Красивым завершением всего праздничного марафона стал заводской праздничный вечер «Нам семьдесят трудовых!..», прошедший 4 октября.

Название мероприятия выбрано не случайно – оно отразило и солидную дату существования предприятия, и тот непростой путь, который метизное производство прошло на пути рождения и становления, и преданность семи поколений заводчан родному заводу. Метизники и калибровщики немалый вклад внесли и в развитие города, оставив на его карте жилые микрорайоны, учреждения культуры, образования, здравоохранения. Это еще раз подтверждает, что всегда работники завода умели до конца отдаваться делу. Поэтому логической частью вечера стало чествование передовиков производства. Аплодисменты, цветы, радостные улыбки – их было немало в этот день в зале.

А еще звучали прекрасные слова поздравлений от директора завода С. Ушакова, заместителя гендиректора ОАО «ММК» по производству П. Шиялева, гендиректора Ассоциации производителей метизной продукции «Промметиз» Б. Яранцева, главы города Е. Тефтелева, председателя городского Собрания депутатов А. Морозова, председателя областного комитета ГМПР Ю. Горанова, председателя профсоюзного комитета А. Солоцкого, управляющего директором ОАО «Белорецкий металлургический комбинат» В. Камелина.

Профсоюзный комитет вручил грамоты и денежные премии победителям смотра-конкурса на лучшее благоустройство и озеленение территорий предприятия «Цветущий завод», посвященного юбилею предприятия.

Артисты подготовили музыкальные подарки.

Россыпь художественных номеров от скрипичного дуэта «Виола», хореографического коллектива «Дети Магнитки», певца Владимира Терентьева, ансамбля баянистов «Баян-позитив» и других добавили ярких красок в вечер и подарили всем хорошее настроение.

Свои мероприятия к юбилейной дате также приурочили многие цехи и подразделения завода. Были проведены встречи для ветеранов производства, спортивные мероприятия. Готовятся к празднованию отдел технического контроля и калибровочный цех. Одним словом, юбилей всколыхнул коллектив предприятия, общественные объединения, пробудив фантазию и творческую жилку.

По материалам бюро общественных связей ОАО «ММК–Метиз»



Колдоговорная кампания

ЕСТЬ КОНТАКТ – ЕСТЬ РЕЗУЛЬТАТ

Двукратное повышение тарифных ставок работников – к такой договоренности пришли профсоюз и работодатель специализированного предприятия «Свэчел» (Челябинск) в ходе прошедших на заводе коллективных переговоров. 2 октября на последнем заседании согласительной комиссии «Свэчела» был подписан новый коллективный договор, в котором учтено большинство норм Отраслевого тарифного соглашения, в том числе по заработной плате.

Повышение тарифных ставок и, соответственно, увеличение постоянной части заработной платы, согласно новому колдоговору «Свэчела», произойдет в январе следующего года. Работодатель, кроме того, взял на себя обязательство провести в 2013 году индексацию заработной платы в соответствии с величиной МРОТ. Это инициативы профсоюза, принятые дирекцией. В нынешнем году зарплата на предприятии не повышалась, сегодня она составляет в среднем около 20 тысяч рублей.

Примечательно, что такие договоренности, по словам члена согласительной комиссии, специалиста областного комитета ГМПР Владимира Нечаева, «подводят «Свэчел» под выполнение» и ОТС, и регионального соглашения по минимальной зарплате, что для такого предприятия не характерно. Дело в том, что «Свэчел» – подрядная организация, работающая по тендерам, в которые изначально закладывается зарплата работников. Такая особенность плюс сезонный характер работы и нынешнее неустойчивое финансовое положение завода серьезно усложняют выполнение отраслевых нормативов. Поэтому достигнутое – особенно ценно.



В числе других позитивных итогов прошедших коллективных переговоров – ликвидация переработок, до этого долгие годы бывших «нормой» для трудового коллектива. Есть изменения и в разделе колдоговора по охране труда, который прошел экспертизу технической инспекции труда обкома ГМПР и также приведен в соответствие с ОТС.

Одним словом, «все, чего мы хотели – добились», – подытожил переговоры их участник, председатель профкома Петр Нольд. А это было нелегко, учитывая специфику работы коллектива, разбросанного по цехам в разных частях города, и низкий уровень профчленства (в профсоюзе – менее 50 человек из 350 работающих). Помогли опыт и авторитет председателя профкома, сумевшего собрать и мобилизовать актив на работу в согласительной комиссии, найти общий язык с работодателем.

Не последнюю роль сыграло и то, что у «Свэчела» летом этого года сменились собственник и руководство. Новая администрация во главе с молодым гендиректором Владиславом Егоровым с пониманием отнеслась к проблемам трудового коллектива и в первую очередь – к уровню заработной платы. В августе состоялась встреча нового директора с председателем областного комитета ГМПР Юрием Горановым, на которой руководитель «Свэчела» продемонстрировал серьезность намерений и масштабность взглядов и на будущее производства, и на перспективу сотрудничества с ГМПР. Оптимистичный и энергичный настрой работодателя подтверждает и Петр Нольд. «Сейчас у нас налажен контакт, который уже дает выгодные результаты. Хорошо, если такие отношения сохранятся», – надеется председатель профкома. Пока все идет к этому. «Предприятию нужен активный профсоюз. Он даст работникам уверенность, а работодатель обретет партнера в конструктивном решении общих вопросов, в том числе по охране труда», – считает зам гендиректора по экономике и финансам, член согласительной комиссии Галина Пыренкова. В подтверждение всего сказанного можно добавить, что председатель профкома недавно был включен в совет директоров предприятия. Кроме того, есть договоренность с администрацией о том, что при приеме на работу, то есть, уже в отделе кадров, каждому новичку будут рассказывать о профсоюзе и предлагать вступить в него.

Челябинское специализированное предприятие «Свэчел» обслуживает агрегаты и установки, используемые, в основном, в энергохозяйствах металлургических производств. Обслуживание включает монтаж, наладку, диагностику, ремонт, модернизацию и реконструкцию котлов, турбин, компрессоров, а также кислородных, газо-водоочистных, газо- и электротехнических систем. В числе крупнейших заказчиков «Свэчела» Челябинский металлургический комбинат. Намечена перспектива увеличения объемов производства за счет расширения клиентской базы. Сейчас ведутся переговоры о партнерстве с ММК, ЧЭМК, коммунальными службами Челябинска, в плане – наладить отношения с Челябинским цинковым заводом. Обсуждается возможность выхода за пределы области – на Дальний Восток. С расширением производства предполагается увеличить трудовой коллектив с 350 до тысячи человек.

Сейчас в ближайших планах профсоюзного комитета и руководства – организовать коллектив на ознакомительную встречу с генеральным директором, а чуть позже – собрать обще заводскую конференцию по утверждению нового коллективного договора. Есть у председателя профкома рабочих замыслов и на дальний срок – начать подготовку проекта уже следующего колдоговора, в котором, если производственные перспективы реализуются, еще выше поднять социальную планку, ведь срок действия нынешнего договора небольшой – всего один год.

Владимир Широков

Событие

ЛИДЕР INDUSTRIALL GLOBAL UNION В МОСКВЕ

Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL Global Union Юрки Райна побывал в Москве, где встретился с представителями Горно-металлургического профсоюза России.

Встреча прошла 3 октября в штаб-квартире Центрального совета ГМПР. В ней приняли участие руководство горно-металлургического профсоюза, работники аппарата Центрального совета ГМПР, представители Московского областного комитета профсоюза и Международного объединения профсоюзов «Профцентр «Союзметалл». Вместе с Юрки Райна в Москву приехал директор департамента Глобального союза IndustriALL Global Union по нефтегазовой промышленности Джим Катерсон.

Встречу открыл председатель ГМПР, член исполкома Глобального союза Алексей Безымянных. Юрки Райна рассказал о ближайших планах глобального союза, отметил высокую активность Горно-металлургического профсоюза России в сотрудничестве с IndustriALL Global Union, ответил на вопросы присутствующих. Джим Катерсон также ответил на вопросы собравшихся. В основном они касались охраны труда, производственных советов и пенсионной реформы.

Представляем профлидера

АНАЛИТИЧЕСКИЙ УМ И ОТКРЫТОЕ СЕРДЦЕ



В первичной профсоюзной организации Тургорского рудоуправления произошло важное событие – избран новый председатель профкома. 28 сентября на заседании профкома ТРУ по итогам голосования в этой должности утверждена Татьяна Ковригина. Она приняла лидерские полномочия от многоопытной и авторитетной Веры Старун, до этого больше двадцати лет возглавлявшей первичку.

Татьяна Юрьевна по образованию экономист, в 1992 году окончила крупнейший металлургический вуз страны – Московский институт стали и сплавов (МИСиС). А по

местам профессиональной деятельности – горнячка. Несколько лет после окончания вуза она проработала в Соколовско-Сарбайском горно-обогатительном производственном объединении (г. Рудный, Казахстан) и уже там стала членом профсоюза металлургов. А в начале 2000-х годов с семьей переехала в Челябинскую область, в Миасс. С того времени до сегодняшнего дня трудилась в Тургорском рудоуправлении экономистом.

Желание общаться с людьми, интерес к общественной жизни привели ее в профсоюз. Свою роль в этом сыграли и семейные обстоятельства – Татьяна прежде несколько лет была в декретном отпуске: постоянный ограниченный круг общения вызвал потребность активной деятельности в коллективе. Сначала она занималась культмассовой работой, затем освоила и другие направления. Экономическое образование подсказало основную профсоюзную специализацию: Татьяна занялась подготовкой анализов экономической деятельности предприятия, об их результатах информировала профактив. Принимала участие в кампаниях по подготовке и заключению коллективного договора, в трудные годы, когда предприятие было на грани остановки, в составе специальной паритетной комиссии отстаивала интересы работников, которым угрожало сокращение.

Опыт и знания активиста, а затем и профлидера Татьяна Ковригина приобрела не сразу. На это потребовалось около десяти лет. В этот период ее избирали членом профкома, затем заместителем председателя профкома. Подковаться в работе помогла учеба – организованные профкомом и областным комитетом ГМПР семинары по разным направлениям, обучение профсоюзных преподавателей. Но главным профсоюзным учителем все эти годы для нее была и остается Вера Старун.

– Вера Александровна – человек огромного авторитета и опыта, – с уважением отзываясь о своей наставнице Татьяна. – В сложные переходные времена она заново организовала на предприятии всю профсоюзную работу. Это специалист высочайшего класса, который разбирается в трудовом законодательстве не хуже многих юристов. Вдобавок к этому – энергичная и целеустремленная, умеет добиваться решения любых, самых сложных вопросов. Поэтому ее знает и уважает весь коллектив. Найти замену таким людям, я считаю, невозможно.

– У Веры Александровны огромный авторитет и в коллективе, и в администрации предприятия, и в ГМПР, – подтверждает Юрий Горанов, председатель обкома профсоюза. – Она всегда достойно представляла и свою первичку, и областную организацию ГМПР во всех выборных органах. Человек, который может любого многому научить и в то же время постоянно самосовершенствующийся, с широким кругозором, с активной жизненной позицией, которой оставалась верна и в самые сложные времена. Одним словом, настоящий образец профсоюзного лидера.

Татьяна Ковригина признает, что после прежнего председателя удержать планку на том же уровне работы ей будет очень тяжело. Тем не менее, она приложит для этого все – умения, знания, личные качества. В плане профсоюзной работы основная задача в ближайшее время, которую она себе наметила, – сохранить то, что есть, удержать прежний уровень профчленства, который сегодня один из самых высоких в области – около 99 процентов.

– Сейчас на предприятие идет много молодежи, ее нужно вовлекать в общественные дела, рассказывать о профсоюзе, его задачах, молодежных акциях, работе по коллективному договору, – продолжает делиться планами Татьяна Юрьевна. – Нельзя забывать и главный вопрос – уровень заработной платы. Сегодня в среднем по предприятию она составляет 27 с половиной тысяч рублей. Я считаю, это неплохая цифра. Но надо учитывать рост цен и экономические возможности предприятия, а они пока неплохие – есть стабильность, мы обеспечены заказами. Поэтому весной планируем поднять вопрос об индексации заработной платы.

В профкоме убеждены: Татьяна – достойный преемник в должности председателя и сможет решать все сложные задачи. Поэтому избрание прошло единогласно.

– Она неравнодушна к проблемам работников и любит свою работу, – отмечает Вера Старун. – А в разговоре с работодателем может проявить характер, поставить вопрос ребром. Ее активность удачно дополнена грамотностью – экономическими и юридическими знаниями, а профсоюзный лидер обязан быть грамотным. Считаю, что у нее все получится. Мы должны уступить дорогу молодым и энергичным, а с опытом – поможем.

Кстати, Вера Старун пока действительно не собирается уходить на пенсию. Она по-прежнему остается в составе совета директоров ТРУ, членом профкома, обкома, президиума обкома и Центрального совета ГМПР.

А Татьяна Ковригина верит в свои силы. Ее мощный тыл и поддержка – семья: трое любимых мужчин – сыновья и муж. Все вместе по выходным любят выезжать на природу: зимой – на лыжах, летом – с палатками на озера и в лес. Здоровый образ жизни помогает быть активной и успешно работать в коллективе.

Владимир Широков.

Профсоюзное обучение

ЮРИСТЫ ОБСУДИЛИ ПРАКТИКУ РАБОТЫ

Практика применения законодательства в деятельности профсоюзов стала одной из главных тем прошедшего в Екатеринбурге с 24 по 28 сентября семинара правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР. В нем приняли участие 35 юристов из 14 регионов России. Челябинскую область представляли главный юрисконсульт обкома ГМПР Людмила Мещерякова, 1-й зам председателя профкома ЧМК Айдар Сафиуллин и юрисконсульт профкома саткинского комбината «Магnezит» Наталья Платонкина.

Перед слушателями выступил заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов, который проинформировал о ситуации в отрасли и задачах, стоящих перед профсоюзом, а также ответил на вопросы участников семинара. Председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков рассказал о работе областной организации профсоюза. Участники заслушали также сообщения секретаря ФНПР, представителя ФНПР в УрФО Александра Козенкова и председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Андрея Ветлужских.

С отчетом о деятельности юридической службы профсоюза и ее задачах выступила заведующая юридическим отделом ЦС ГМПР, главный правовой инспектор профсоюза Наталья Сущева.

Согласно Положению «О юридической службе ГМПР», утвержденному на VIII пленуме ЦС профсоюза в феврале прошлого года, впервые были проведены курсы повышения квалификации с выдачей удостоверения. Лекционный курс читали ведущие преподаватели Уральской государственной юридической академии (УрГЮА). В процессе обучения рассмотрены вопросы: роль конвенций МОТ в регулировании трудовых отношений и тенденции их развития в России; защита персональных данных работников; проблемы, возникающие при аттестации рабочих мест; заемный труд в России; проблемы, связанные с назначением трудовой пенсии в связи с работой в особых условиях труда; изменения в гражданском и гражданско-процессуальном законодательстве.

В рамках круглого стола состоялся обмен опытом. Перед участниками выступила главный правовой инспектор труда ЦК Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины Ольга Зубец. О проблемах, возникающих при защите трудовых прав работников на территории Свердловской области, рассказал главный правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области Дмитрий Подлевских. Впервые при проведении круглого стола использована новая форма – пленарная сессия, которая позволила расширить круг участников дискуссии, сформировать более объективное представление о существе обсуждаемого вопроса. Для обсуждения была предложена актуальная тема «Разрешение коллективных трудовых споров». В числе выступивших была Людмила Мещерякова, которая рассказала о прошлогоднем опыте разрешения трудового спора в Александринской горнорудной компании.

Участниками новая форма проведения круглого стола оценена положительно. Высказано пожелание применять ее и в дальнейшем. Также обсуждались предложения, направленные на повышение эффективности работы юридической службы профсоюза.

Семинар прошел в деловой, дружеской обстановке. Его участники узнали о проблемных вопросах, возникающих у коллег, попытались вместе найти пути их разрешения.

В процессе работы юристы посетили ряд цехов ОАО «Уралэлектромедь».

По материалам gmp74.ru



Людмила Мещерякова, главный юрисконсульт Челябинского обкома ГМПР:

– Хочу отметить часть семинара, посвященную актуальным вопросам применения трудового законодательства. Доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права УрГЮА Светлана Головина назвала и прокомментировала целый ряд нормативных актов Минздравсоцразвития, Роструда, постановлений Верховного суда РФ, имеющих практическое значение в «диалогах» с работодателями при защите трудовых прав членов профсоюза. Эти акты разъясняют, например, как оплачивать сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени, какой должна быть продолжительность отдыха работника за работу в выходной день, особенности оплаты отпуска в случаях последующего увольнения работника. Ответы на эти и другие вопросы мы дадим позднее в рубрике «Юридическая консультация».

«Металлург» помог

ПРИКАЗ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПРИЗНАТЬ НЕЗАКОННЫМ

Еще один незаконно уволенный работник «Трубодетали» (Челябинск) решением суда восстановлен на работе. С работодателя взысканы заработок за период вынужденного прогула и компенсация морального вреда.

Не так давно – в июне этого года – решением Советского суда г. Челябинска был восстановлен на работе заместитель председателя профсоюзного комитета ОАО «Трубодеталь» Андрей Ломтев, лишившийся рабочего места, по мнению профкома, за активную профсоюзную деятельность. Интересы Ломтева в суде тогда представлял и защищал юрист правового центра «Металлург» Артем Мещеряков.



И вот новый случай.

Владимир Аникин, оператор станков цеха № 1, в феврале этого года был уволен по статье 81 (пункт 5) Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение своих трудовых обязанностей. Основанием для увольнения послужило несоблюдение работником рабочей инструкции. Профсоюзный комитет, в который работодатель обратился за мотивированным мнением, предложил смягчить наказание – заменить увольнение выговором и лишением премии, но администрация настаивала на своем.

За помощью Аникин обратился в правовой центр «Металлург». Ему помогли подготовить документы, составить исковое заявление. И вновь дело рассматривалось в Советском суде г. Челябинска, а интересы работника вновь представлял и защищал юрист правового центра Артем Мещеряков.

На протяжении пяти месяцев суд восстанавливал истину. И пришел к выводу, что вина Аникина в неисполнении своих трудовых обязанностей не имеет подтверждения. Суд признал незаконным приказ об увольнении. ОАО «Трубодеталь» обязали выплатить истцу заработок за пять месяцев вынужденного прогула.

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