



WWW.GMPR74.RU

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

№ 19 (120) 1-15 ОКТЯБРЯ 2010 Г.

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА!

РАБОТНИКАМ — ГАРАНТИИ, ПРОХОДИМЦАМ — РАСЧЕТ

Нынешний год для челябинских цинкачей выдался удачным. За семь месяцев 2010 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года ОАО «Челябинский цинковый завод» увеличило производство почти на 50 процентов. Соответственно возросли отгрузка продукции и выручка от ее реализации. Экономика на подъеме – пора повышать социальные гарантии. Так решили работники. 7 октября на заводе состоялась конференция трудового коллектива, на которой принят коллективный договор на 2011–2013 годы. В нем заложены новые нормативы, улучшающие социально-экономическое положение цинкачей.

Основной вклад в производственные результаты ЧЦЗ внесла благоприятная макроэкономическая обстановка, в том числе повышение средней цены на цинк. Важную роль сыграли и меры по снижению затрат на производство. В итоге, как отметил на конференции генеральный директор предприятия Андрей Паньшин, бюджет акционерного общества выполнен по всем основным финансово-экономическим показателям. Отгрузка потребителям за 7 месяцев составила 93 тысячи тонн цинка и сплавов, что на 4,1 процента выше плана. Выручка от реализации превысила 5 миллиардов рублей, а чистая прибыль – 770 миллионов рублей – в три с лишним раза больше плана (аналогичный период прошлого года предприятие отработало вообще с убытком). Благодаря этому создан солидный резерв для инвестирования социальных программ в будущем году.

Отчитываясь перед делегатами о выполнении действующего колдоговора, председатель профкома Сергей Буряковский выделил приоритеты в проведенной работе. Это охрана труда (за семь месяцев потрачено более 33 миллионов рублей), обучение и переобучение персонала, организация соревнований между коллективами, обес-



Работница ЧЦЗ Светлана Орехова

печение работников гарантиями и предоставление льгот. В числе льгот – бесплатное питание для всех заводчан, добровольное медицинское страхование (программа реализуется с 2003 года).

Особое внимание и председатель профкома, и гендиректор обратили на действующую уже более десятка лет заводскую программу обеспечения доступным жильем. Она включает приобретение квартир за счет средств предприятия и предоставление их сотрудникам по договорам найма с последующим

выкупом. В этом году финансирование программы увеличилось в два раза. За семь месяцев 6 заводчан улучшили свои жилищные условия. До конца года еще 15 человек получат такую возможность.

Средняя заработная плата цинкачей в этом году подросла. Сегодня, после 10-процентного повышения тарифных ставок и окладов, она составляет 23482 рубля. Правда, достаточно высокие оклады – лишь в основных подразделениях. А вот у работников вспомогательных цехов, несмотря на их

экстремальный труд, заработок на порядок ниже. Эту проблему озвучила делегат конференции, представитель участка очистных сооружений Евгения Пинтусова. Ее предложение работодателю – пересмотреть систему премирования в неосновных цехах.

Также на конференции выступили работники Игорь Коптев (комплекс электролиза цинка), Михаил Терентьев (обжиговый цех), Александр Власов (вельцев) и Александр Исаков (транспортный цех).

Они подняли проблемные вопросы обеспечения рабочих средствами индивидуальной защиты и спецодеждой, работы заводских душевых и автопарковок, отдыха в выходные дни.

Конференция оценила выполнение действующего колдоговора на «удовлетворительно» и единогласно приняла новый колдоговор. Сразу после этого его подписали гендиректор и председатель профкома.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ЧЕЛЯБИНСК СТАНЕТ ЧИСТЫМ ГОРОДОМ

На ЧЭМК продолжается ввод в эксплуатацию систем газоочистных сооружений американской компании «W.L. Gore & Associates LTD».

Пуск новой газоочистки позволит комбинату значительно сократить количество вредных выбросов в атмосферу. Сегодня предприятие приступило к строительству третьей системы газоочистки, значительно превосходящей по масштабам две действующие. Ее стоимость – 2 миллиарда рублей.

Недавно на ЧЭМК побывал губернатор Михаил Юревич. Он оценил уровень защиты Челябинска от выбросов. «В советские годы систем газоочистки просто не было. Теперь предприятие методично возводит газоочистительные объекты, – констатировал губернатор. – Работа по снижению выбросов запущена во всех городах области. Всем ясно, что закрывать такие производства, как ЧЭМК, нельзя. Для области и всей страны это непозволительная роскошь: каждое рабочее место на вес золота».

«Радует, что руководство предприятия заботится об экологии и вкладывает в это огромные средства. Системы очистки, которые установил завод, эксплуатируются на ведущих мировых предприятиях с жесточайшими экологичес-

кими требованиями. И это вселяет уверенность в том, что Челябинск будет чистым городом», – подчеркнул Юревич.

ЗМЗ УВЕЛИЧИТ ПРОИЗВОДСТВО

Златоустовский металлургический завод в 2011 году по сравнению с 2010 годом планирует в два с половиной раза – до одного миллиона тонн – увеличить производство товарного металлопроката. В последнее время из собственной стальной заготовки предприятие производило до 430 тысяч тонн проката в год. Сейчас большую часть заготовки заводу поставляет его стратегический партнер – ЧМК.

Для увеличения производства проката в 2011 году на предприятии ведется масштабная модернизация. У ЧМК приобретено оборудование для стана «350/500», которое позволит увеличить мощность стана с 20 тысяч до 40 тысяч тонн в месяц. В бывшем здании готовой продукции начато создание дополнительного участка адьюстажа мощностью 7 тысяч тонн горячекатаного проката.

Принято решение о приобретении румынской линии по обточке проката – станка ЧБХ СВХ-180, который будет введен в работу до конца 2010 года. Будет также приобретена дополнительная прокатная линия с фаскосъемными устройствами.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В ДЕЙСТВИИ

На ЧМК подведены итоги выполнения коллективного договора за 7 месяцев 2010 года. На совместном заседании представителей администрации и профкома его участники пришли к выводу, что колдоговор выполняется в соответствии с установленными договоренностями.

На заседании приведены данные, подтверждающие положительную динамику производственных показателей ЧМК.

Объем отгрузки продукции за 7 месяцев 2010 года к соответствующему периоду прошлого года вырос на 16 процентов, средняя зарплата – на 24,6 процента.

В целом на статьи колдоговора, направленные на социальную поддержку работников, предприятие затратило более 600 миллионов рублей.

На обеспечение социальными гарантиями и льготами (организация детской летней оздоровительной кампании, отдыха в санатории-профилактории, реализация программы корпоративного детского отдыха на Черном море) в сумме потрачено около 9,7 миллиона рублей.

Постоянной заботой комбината является обеспечение безопасных условий труда и охрана здоровья работников. На эти статьи затрачено 45 миллионов рублей.

РАБОТНИКАМ — ГАРАНТИИ, ПРОХОДИМЦАМ — РАСЧЕТ



Цинкачи голосуют за новый колдоговор

Окончание. Начало - стр. 3

Отныне, как записано в принятом документе, у работников предприятия определена постоянная часть заработной платы – не менее 60 процентов (в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением). Им также гарантирована доплата за работу в ночное время – 40 процентов, и 20 процентов – за вечерние часы в многосменном режиме (недавний пример коллектива ОАО «Трубодеталь», добившегося через трудовой арбитраж 40-процентной «ночной» добавки, позволил цинкачам при обсуждении с работодателем этого пункта чувствовать себя увереннее). Изменилась система компенсационных выплат. В частности, в случае гибели на производстве работника единовременное пособие получит не только его супруга (или супруг), но и все несовершеннолетние члены семьи. Увеличено до 4,6 тысячи рублей ежемесячное пособие по уходу за ребенком (от полутора до 3 лет). Утверждены дополнительные премии в связи с памятными личными событиями (вступление в брак, уход на пенсию, возрастные юбилеи).

Важный пункт, на котором акцентировал внимание гендиректор, – обучение новичков. Весной этого года завод открыл собственный лицензированный учебный центр. В связи с этим в новом колдоговоре записали, что работодатель должен обучать работников за счет предприятия, но – при условии заключения «ученического договора», запрещающего после обучения уходить с завода. «Нам не нужны проходимцы, которые устраиваются на предприятие только чтобы бесплатно получить квалификационные «корочки», – объяснил Андрей Панышин. Кроме того, все представители рабочих профессий будут проходить курсы по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Принявший участие в работе конференции заместитель председателя областного комитета ГМПР Александр Коротких поздравил присутствующих с принятием нового колдоговора. Радует, подчеркнул гость, что это событие – по инициативе работодателя – произошло в конце года, а не весной, как по традиции было раньше. Это позволило вести разговор о стоимости социальных льгот не после, а во время формирования корпоративного бюджета. Такой «колдоговорной» график распространен на большинстве предприятий отрасли.

Сегодня на ЧЦЗ идет модернизация производства, активно инвестируются объекты капитального строительства. Численность коллектива хоть и медленно, но растет. Это знак того, что в будущем экономика завода продолжит подъем. А значит, есть основания говорить о дальнейшем повышении социальных гарантий и льгот металлургов.

Владимир Широков

Официально

В Москве начались переговоры

Первое заседание тарифной комиссии Центрального совета ГМПР и Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) состоялось в Москве 27 сентября. На повестке дня – заключение Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу России.

В числе представителей работодателей в заседании приняли участие исполнительный директор АМРОС, координатор тарифной комиссии АМРОС Алексей Окуньков, вице-президент по кадрам и системе управления ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» Станислав Цырлин, ведущий специалист отдела труда и заработной платы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Владимир Марченков.

Со стороны работников в переговорах участвовали 1-й заместитель председателя профсоюза Алексей Безымянных, заместители председателя профсоюза Ирина Леденева и Андрей Шведов, заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль, заместитель заведующего юридическим отделом ЦС ГМПР Елена Агеева, представители регионов – председатель Иркутского обкома профсоюза Михаил Воробьев, заместитель председателя Челябинского обкома Александр Коротких, председатель профкома ОАО «Синарский трубный завод» Василий Горбунов, председатель профкома ОАО «Лебединский горно-обогатительный комбинат» Владимир Перминов.

Состоялся обмен мнениями по организационным вопросам. Стороны пришли к соглашению, что некоторые позиции проекта требуют корректировки и уточнения, другие – должны быть прописаны более точно для исключения двойного толкования пунктов. Определен регламент работы комиссии. Следующее заседание состоится в период с 18 по 21 октября. К этому времени рабочие группы проведут экспертизу проекта ОТС, сформируют предложения по сближению позиций сторон. Принять соглашение планируется в декабре этого года.

По материалам gmp74.ru

Факты и выводы

«Зарплатный» кризис продолжается

В нынешнем году производственные показатели предприятий горно-металлургической отрасли демонстрируют уверенную положительную динамику. На первый взгляд, должен радовать и наметившийся рост заработной платы. Но вместе с тем, покупательная способность зарплаты горняков и металлургов по-прежнему в застое. Сегодня многие работодатели не только не торопятся увеличивать затраты на оплату труда, а наоборот, продолжают их снижать. К такому выводу пришли специалисты областного комитета ГМПР, проведя анализ последних производственных и социально-экономических данных.

Мировой кризис, как мы помним, для предприятий горно-металлургического комплекса области выразился в существенном падении спроса на металлопродукцию, что отрицательно сказалось на объемах производства, выручке и, как следствие, производительности труда. Оптимизируя затраты на производство, работодатели снижали себестоимость выпускаемой продукции. Одним из варьированных показателей себестоимости этот период стал фонд оплаты труда.

Так, сокращая среднесписочную численность работников и снижая заработную плату, работодатели получали экономию фонда оплаты труда от 15 до 30 процентов.

Особенно резко средняя заработная плата упала на дочерних, средних и малых предприятиях, в коллективных договорах которых не были прописаны основные «зарплатные» нормы Отраслевого тарифного соглашения (постоянная часть зарплаты – 60 процентов, минимальный размер оплаты труда – не ниже 1,2 прожиточного минимума).

Выход из экономического кризиса начался во второй половине 2009 года постепенным увеличением объемов производства, стабилизацией и повышением цен на металлопродукцию, ростом выручки и прибыли. Одновременно повысилась производительность труда: в 1-м полугодии 2010 года по сравнению с 1-м полугодием 2008 года – от 1,5 до 2 раз. Соответственно увеличилась и интенсивность труда.

А вот об окончании «зарплатного» кризиса говорить пока рано. Если в 1-м полугодии 2008 года доля зарплаты («зарплатоемкость») в себестоимости продукции в среднем составляла 7,3 процента, то в 1-м полугодии нынешнего года она снизилась до 6,6 процента. По другим показателям в оплате труда тоже нечем гордиться. Из 25 предприятий горно-металлургического комплекса области, от которых получены аналитические данные, в 1-м полугодии 2010 года лишь на

шесть средняя заработная плата достигла уровня 4 ПМ трудоспособного населения (докризисная норма, заложенная в ОТС на 2006–2008 годы). На двух предприятиях выполнена норма в 3,8 ПМ (ОТС 2010 года), на остальных показатели еще ниже.

2010 год приближается к концу. На предприятиях начинается работа по формированию корпоративных бюджетов на будущий год. В сложившейся социально-экономической обстановке первичные профсоюзные организации имеют все основания уже сегодня требовать от работодателей закладывать в бюджеты коэффициенты реального повышения оплаты труда. Финансово-экономический кризис пошел на спад, и даже докризисные достижения многими предприятиями сегодня уже перекрыты, а качество жизни металлургов и горняков до сих пор не соответствует 2008 году.

Владимир Нечаев, специалист обкома ГМПР

Цифры говорят

Доли основных затрат на производство сегодня в среднем выглядят так (в процентах): более 60 – сырье и материалы, 2–5 – энергия, 2–6 – топливо, 4,5–7 – оплата труда, 2–3 – амортизационные отчисления. Также имеется статья «Прочие затраты», которые на разных предприятиях варьируются от 5 до 18 процентов. Они являются одним из резервов для увеличения фондов оплаты труда. Расчеты показывают, что при увеличении фондов оплаты труда, к примеру, на 20 процентов себестоимость продукции повышается всего на 1 процент.

Призвание – уполномоченный

Металлургию по праву считают одним из самых вредных и опасных для здоровья и жизни производств. Поэтому металлургам-специалистам, обеспечивающим безопасность труда на рабочих местах, всегда уделялось особое внимание. Отвечать за жизнь – дело не только важное, но и трудное, требующее немало профессиональных и дополнительных знаний, навыков, огромного опыта, да и просто человеческого отношения, добросовестности, честности. И вдвойне трудно, если это дело – не служебная обязанность, а общественный долг. Именно такой долг, помимо основной работы, на передовой опасного производства ежедневно выполняют уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда. Их высокой и значимой миссии, передовому опыту, достижениям и проблемам посвящена наша новая рубрика «Призвание – уполномоченный».

НЕРАВНОДУШИЕ СИЛЬНЕЕ МЕТАЛЛА

Сегодня на предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области трудятся около 2,8 тысячи уполномоченных ГМПР по охране труда. Это примерная численность трудового коллектива среднего предприятия (например, градообразующего Уфалейника). Зачем нужно такое количество, ведь на каждом производстве есть специалисты, отвечающие за охрану труда? Достаточно ли эффективно в целом работают сегодня уполномоченные профсоюза, и какова роль в этой работе областного комитета ГМПР? На эти вопросы, открывая рубрику, мы попросили ответить главного технического инспектора труда обкома Владимира Ивановича Кукарина.

– Через уполномоченных работники, объединенные в профсоюз, реализуют право контролировать соблюдение работодателями законов в сфере охраны труда, принимать участие в мероприятиях по обеспечению безопасности своих рабочих мест, – говорит Владимир Иванович. – К тому же, там, где дело касается здоровья и жизни человека, еще один бдительный взгляд наряду с вниманием специалистов по охране труда никогда не бывает лишним. Вообще, 2,8 тысячи уполномоченных для Челябинской области, крупнейшего металлургического региона, – цифра отнюдь не большая. Я знаю предприятия, где на несколько служб или смен избран только один уполномоченный.



Ст. уполномоченный В. Поздин, ЧЭМК

Это неправильно. Практика показывает, что отследить состояние всех рабочих мест одновременно в нескольких, пусть и небольших, коллективах невозможно.

В целом уполномоченные ГМПР в нашей области работают достаточно эффективно, системно, – продолжает главный технический инспектор. – Я имею в виду конкретные направления: наблюдение за рабочими местами и контроль за выполнением замечаний и предложений, записанных в журналах по охране труда; участие уполномоченных в работе совместных комиссий (комитетов) по охране труда и расследованию несчастных случаев. Отмечу в этой связи прошлый опыт профкома ЗМЗ, обобщавшийся президиумом обкома. В 2009 году на уровне ГМК области одобрен профсоюзный опыт ММК-Метиз.

Окончание на стр. 5

Первичка в действии

СОЗДАЛ СЕБЯ – СОЗДАЙ СЕБЕ КОМАНДУ!

2011 год – год отчетов и выборов в ГМПР. Уже весной будущего года начнется первый этап кампании – отчеты и выборы в профсоюзных группах.

В ГМПР в последнее время работе профгруппиров придаётся особое значение. 2006 год был годом профгруппиров. Для этой категории активистов на ряде предприятий, в том числе на Челябинском металлургическом комбинате, апробирована утвержденная Центральным советом профсоюза 24-часовая программа обучения, создано и растиражировано единое методическое пособие. И всё-таки, как показал текущий отчетно-выборный период, далеко не везде профгруппиров работают в полной мере эффективно и постоянно, а в отдельных случаях вообще не работают. Нередки факты их формального избрания, а то и просто назначения. Мы осознаем, что это не их вина. Причина – в слабой организации работы цеховых комитетов и отсутствии контроля и помощи со стороны профкомов.

В преддверии отчетно-выборной кампании профсоюзный комитет ЧМК поставил задачи – проанализировать результаты деятельности профгруппиров, обозначить проблемы и перспективы в их работе, помочь цеховым комитетам подобрать на будущий срок людей неравнодушных, активных, мобильных. Все эти задачи найдут решение в специальной программе подготовки цехкомов к выборам профгруппиров, которая будет разработана профкомом комбината в ближайшем будущем. Для этого сейчас собираются и анализируются данные о работе профгруппиров.

Кроме того, для выявления проблем в этих вопросах и нахождения путей их решения профком провел «мозговой штурм» среди профсоюзных лидеров и активистов. 29 сентября в профсоюзном комитете собрались специалисты профкома, наиболее активные председатели цеховых комитетов и ребята из молодежной комиссии профкома, которые уже включились в повседневную профсоюзную работу. Всего около 25 человек.

Участники обсудили вопросы: как найти активных, как построить работу с профгруппиров, как профгруппиров должен распространять информацию, что требуется от профкома для организации работы профгруппиров. Бурное обсуждение сначала в группах, а затем при разработке и защите проектов дало возможность почувствовать, насколько эта тема сегодня востребована.



Одна из команд дала такие наказы председателям цехкомов: **Создал себя – создай себе команду! Иди и смотри! Увидел – вовлеки! Вовлек – нагрузи! Нагрузил – спроси! Спросил – поощри! Поощрил – нагрузи!**

Примечательно, что среди четырех выступавших трое были представителями молодежной комиссии. И очень радует, что их не меньше, чем наших опытных коллег, волнуют вопросы развития профсоюзной организации и профсоюза в целом.

– Мне было очень интересно общаться с нашими предцехкомами, – отметила по окончании мероприятия одна из молодых участниц Татьяна Усова. – Я увидела их с совершенно другой стороны. Они жизнерадостны, полны сил и интересных идей, накопленных за много лет. Мне хотелось бы чаще и больше общаться с ними, чтобы перенимать их богатый опыт и в свою очередь делиться с ними своими молодыми взглядами на жизнь.

Сейчас, опираясь на сделанные участниками выводы, мы сможем подготовить рекомендации цеховым комитетам о том, как провести выборы профгруппиров, как построить работу с ними и настроить на активную деятельность, как и чем помочь им, чтобы в дальнейшем получить отдачу.

Следующее мероприятие по плану подготовки к отчетам и выборам – дебаты по вопросам мотивации профчленства, результаты которых, мы надеемся, позволят разработать новые предложения и направления в работе профкома и цехкомов.

Вера Мехренина,
заместитель председателя профкома ЧМК

Юридическая консультация

Возмещение вреда здоровью и НДФЛ

Человек пострадал на производстве в результате несчастного случая – получил травму, которая привела к временной нетрудоспособности. В таком случае, в соответствии с трудовым законодательством, он вправе рассчитывать на компенсационные выплаты. Облагаются ли они налогом? Этот вопрос работники нередко задают профсоюзным юристам и бухгалтерам. Мы попросили ответить на него главного юрисконсульта областного комитета ГМПР Людмилу Мещерякову.

В соответствии с пунктом 1 статьи 217 Налогового кодекса РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) все виды компенсационных выплат, которые связаны с возмещением вреда, причиненного увечьем, или с иными повреждениями здоровья. Эти виды установлены действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления.

К компенсационным выплатам, связанным с причинением вреда здоровью, относятся следующие виды социального обеспечения, предусмотренные федеральным законом № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»:

- пособие по временной нетрудоспособности, наступившей в связи с несчастным случаем на производстве;
- единовременная страховая выплата;
- ежемесячная страховая выплата;
- оплата дополнительных расходов,

связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией потерпевшего, в том числе оплата дополнительного отпуска на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

Дополнительные расходы, в том числе оплата отпуска на период лечения, а также возмещение морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляются непосредственно работодателем, причинившим вред.

Из перечисленных выплат только пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое работнику в связи с несчастным случаем на производстве, облагается налогом на доходы физических лиц (НДФЛ). Остальные выплаты, включая оплату отпуска на период лечения, а также возмещение морального вреда, не облагаются налогом на доходы физических лиц.

Вместе с тем, помимо перечисленных обязательных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дополнительные компенсационные выплаты или выплаты в большем объеме могут быть прописаны в отраслевых тарифных соглашениях и (или) коллективных договорах.

Так, Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ на протяжении уже нескольких лет предусмотрена выплата (сверх установленных законодательством сумм) единовременного пособия семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве. Размер компенсации – не менее годового заработка работника на супругу (супруга), а также на каждого нетрудоспособного члена семьи. Но поскольку Отраслевое тарифное соглашение и коллективный договор не относятся к законодательству Российской Федерации или субъектов РФ, а также не являются результатом решений представительных органов местного самоуправления, то указанные суммы, выплачиваемые семье погибшего, облагаются налогом на доходы физических лиц, который равен сегодня 13 процентам.

Призвание – уполномоченный

НЕРАВНОДУШИЕ СИЛЬНЕЕ МЕТАЛЛА

Окончание. Начало – стр. 4

Много полезных наработок, также отмеченных обкомом, у первички ММК. Результативно работает совместная комиссия по охране труда челябинских электрометаллургов.

Но и проблем хватает. Часть из них – следствие несовершенства нашего законодательства. Вот статья 370 Трудового кодекса: она содержит достаточно прав и полномочий профсоюзов в целом и уполномоченных в частности, но не имеет гарантий их выполнения. Например – того, что профсоюзный уполномоченный не может быть переведен на другую работу, наказан или уволен работодателем без согласия профсоюзного органа. Мы, техническая инспекция труда обкома, рекомендуем записывать гарантии в коллективные договоры. Но это не всегда получается.

Другие проблемы тоже существенны. Не везде уполномоченные активно участвуют в системе управления охраной труда. Некоторые работодатели считают, что они мешают, и стараются не включать их в совместные комиссии (на отдельных предпри-

ятиях комиссий вообще нет), игнорируют их замечания и предложения. Так поступают те руководители, которые хотят сэкономить на здоровье людей. У «правильных» работодателей уполномоченные – ценные помощники, добровольные и бесплатные.

Всегда актуальна проблема обучения уполномоченных. Организовать его на уровне первичной организации непросто: нужны средства, преподаватели-специалисты. Поэтому основную нагрузку чаще всего берет на себя обком. Ежегодно на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области мы проводим семинары-совещания по охране труда с подведением итогов работы и лекциями по всем разделам необходимых знаний. На учебу приглашаем старших уполномоченных и специалистов профкомов. Кстати, в эти дни – 11–12 октября – проводим обучение по общим вопросам аттестации рабочих мест;

У «правильных» работодателей уполномоченные – ценные помощники, добровольные и бесплатные.

этого не любит. Вот как недавно вышли из положения в первичке комбината «Магнит»: непосредственно на предприятии организовали однодневные семинары для всех групп уполномоченных,

а в качестве преподавателей пригласили специалистов технической инспекции обкома.

Добавлю, что несколько лет назад Минтрудом утверждена федеральная программа

обучения по охране труда работников организаций, в том числе уполномоченных. До 2010 года ее финансировал Фонд соцстраха. Но сегодня государство перестало выделять на это средства, и проблема обучения встала особенно остро. Мы стараемся восполнить пробелы в знаниях профсоюзных специалистов по охране труда: помимо проведения семинаров, составляем и распространяем методические рекомендации; в этом году в помощь уполномоченным подготовили комплексное учебное видеопособие, которое сегодня используют в работе не только первички, но и работодатели. А для активизации деятельности уполномоченных с 2002 года обком регулярно проводит среди них смотр-конкурсы, с обобщением опыта лучших.

Уполномоченные – самое многочисленное и самое важное звено в структуре профсоюзных органов, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства в охране труда. Их работа важна не только для здоровых металлургов, но и для тех, кто пострадал в результате несчастного случая на производстве и нуждается в защите своих прав. Поэтому так значима теоретическая и практическая подготовка уполномоченных, их активность, а также личное отношение к людям и выполняемому делу – принципиальность, настойчивость и неравнодушие. А человеческое неравнодушие всегда сильнее опасного металла.

Записал Владимир Широков





МОЛОДЕЖНЫЕ ДЕЛА

сегодня

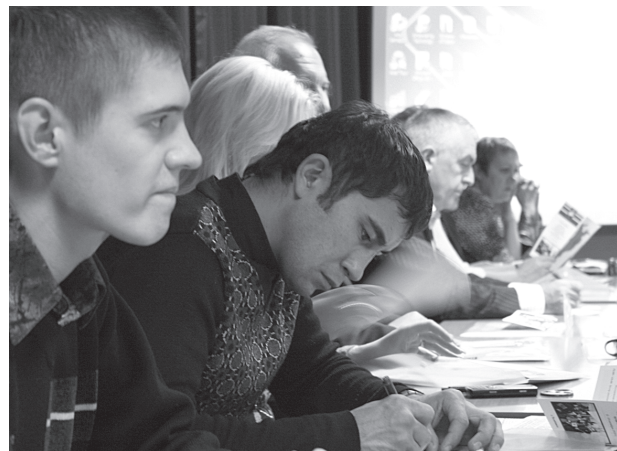
ВМЕСТЕ ДОБЬЕМСЯ ВСЕГО!

Челябинск недавно стал местом проведения большого профсоюзного форума. 8 октября сюда съехались председатели профкомов, молодежные профлидеры и активисты предприятий ОАО «Мечел», первички которых входят в ГМПР. Это работники ОАО: «Братский ферросплавный завод», «Комбинат «Южуралникель», «Московский коксогазовый завод», «Ижсталь», «Белорецкий металлургический комбинат», «Златоустовский металлургический завод». Впервые представители предприятий крупнейшего холдинга встретились на одной территории.

Организовал 3-дневный молодежный форум профком ЧМК. Делегацию приглашенных дополнили заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, члены координационного молодежного совета при ЦС ГМПР – представители Западно-Сибирского меткомбината и ММК, Братского алюминиевого завода, Оренбургской и Свердловской краевой организации ГМПР, а также специалист по работе с молодежью Кемеровского обкома. В целом встреча объединила более 50 участников.

Установить контакты, обменяться опытом, сделать новые шаги в формировании единой молодежной политики ГМПР, активизации солидарных действий, укреплении профсоюзного единства – такие цели и задачи поставили организаторы мероприятия.

С приветственным словом выступил председатель профкома ЧМК Владимир Поносов. Пожелали удачи и плодотвор-



ной работы председатель Челябинского обкома Юрий Горанов и Андрей Шведов.

Заместитель заведующего орготделом обкома Владимир Ревенку отметил основные пути развития профсоюзного движения, рассказал о том, как в истории России люди боролись за свои права, о методах борьбы в современных условиях и результатах солидарных действий работников Челябинской области.

Молодые представители организаций рассказали о социальном положении работников своих предприятий, сегодняшних проблемах молодежи, действующих в регионах и на предприятиях социальных программах. Состоялся обмен опытом работы молодежных комиссий. Председатели и представители профкомов поделились опытом работы в условиях кризиса, в том числе в рамках колдоговорных кампаний и правовой защиты работников, а также в условиях реструктуризации.

Найти и обсудить варианты решения актуальных вопросов участникам помог «мозговой штурм». Тематика для разработки и защиты проектов стали проблемы информационной работы, солидарность как метод борьбы и отстаивания прав работников, обучение, активизация молодежи в вопросах защиты своих интересов, перспективы участия молодежи в профсоюзных делах.

Обсуждение продолжилось за «круглым столом». Андрей Шведов осветил ситуацию на других предприятиях. О практике юридической защиты членов профсоюза рассказала юрист правового центра «Металлург» Галина Корзо.

Каждый участник поделился впечатлениями.

– Мы получили много полезной информации, – отметили Евгений Лондарев и Оксана Балашова («Южуралникель»). – Будем прорабатывать ее у себя на предприятии, доводить до ребят, привлекать их в ряды ГМПР. Очень понравилось общение с представителями других предприятий. Узнали, какие у них проблемы и как они их решают.

– Говорят, что человек может все, пока не возьмется что-то делать. Но это не про нас, – убежден Виктор Соколов (ООО «Мечел-Кокс»). – Здесь имеется в виду один человек. А когда людей много – они добьются всего!

Участники единодушно выразили пожелание продолжать практику проведения подобных встреч.

Елена Душа, специалист профкома ЧМК

За профмастерство – жилищную субсидию

Одно из основных направлений молодежной политики Магнитогорского металлургического комбината – проведение ежегодных конкурсов профмастерства и соревнований молодежных трудовых коллективов (МТК). В этом году представители 37 профессий ММК стали участниками конкурсов профмастерства, а в движении МТК ежемесячно участвовали 59 коллективов. Работе по организации молодежных профессиональных соревнований было посвящено прошедшее заседание президиума профсоюзного комитета ММК.

Конкурс на звание «Лучший молодой рабочий» по профессии – один из старейших на комбинате. Традиционно его координатором выступает Союз молодых металлургов. Поэтому об итогах рассказал председатель СММ Егор Кожаев.

– Ряд подразделений традиционно проводит конкурсы профмастерства на высоком уровне – рудник, газоспасательная станция, локомотивный, коксовый цехи, цех эксплуатации УЖДТ, – отметил Егор Кожаев. – В этом году конкурсы отлично организовали доменный и электросталеплавильный цехи. Огромная популярность у конкурсов – на руднике горно-обогатительного производства. Одним из стимулов ежегодно служит премия «Лучший

организатор конкурса профмастерства».

Конкурс профмастерства не теряет актуальности и тесно связан с социальными, кадровыми программами ММК. Победа важна при отборе претендентов на субсидию по жилищной программе поддержки молодых семей. По итогам конкурса будут премированы 126 рабочих. На это ММК затратит 510 тысяч рублей.

На дочерних предприятиях конкурсы проходят с большим количеством участников, а их организаторы заслужили похвалу на заседании профкома. В первую очередь отмечен опыт ЗАО «Механоремонтный комплекс».

В МРК стало доброй традицией проводить оценку мастерства молодых рабочих по профессиям электрогазосварщика, модельщика, слесаря-ремонтника, токаря и формовщика. В нынешнем году за право быть лучшими боролись 92 работника. В соответствии с программой приобретения жилья и стимулирования творческой активности молодые работники МРК приобрели квартиры в жилищно-инвестиционном фонде «Ключ» (им выделены субсидии по 80 тысяч рублей). Кроме того, ежегодно рассматриваются кандидатуры на соискание звания лауреатов молодежной премии ЗАО «МРК». В нынешнем году звание присвоено пятерым. Звание «Лауреат молодежной премии ОАО «ММК» – еще



РЕБЕНОК – В ПОДАРОК ЗАВОДУ

Добрый знаком был отмечен нынешний 75-летний юбилей Челябинского цинкового завода. 14 июля, в день рождения завода, в семье молодого специалиста Дмитрия Кустова родилась дочь Настенька. Вот такой получился подарок юбиляру!

Завод тоже в долгу не остался. Администрация подарила коляску для новорожденной, а профсоюз оказал материальную помощь в размере 2,5 тысячи рублей, как и полагается по коллективному договору на рождение ребенка.

В семье Кустовых это второй ребенок, старшему Артему 5 лет. Дмитрий и его жена Аня на второго решились не сразу. А потянем ли? – были сомнения. Ведь придется жить на одну зарплату. Уверенность придали стабильная работа и родной завод.

На цинковый Дмитрий пришел в 2006 году рабочим в вельцех. Работу совмещал с учебой в УрСЭИ. После его окончания стал ведущим инженером по охране труда, а с июня 2009 года – начальником бюро по охране труда и промышленной безопасности.

Как и все молодые семьи, Кустовы, поженившись 8 лет назад, столкнулись с типичной проблемой: где жить?

– Пять лет жили с тещей, – рассказывает Дмитрий, потом переехали в квартиру моих родителей, где и живем сейчас. Но скоро у нас будет свое жилье. Аня, как военнослужащая, стоит в очереди на квартиру. Надеемся, что к 2012 году мы ее получим.

У Дмитрия Кустова жилищный вопрос решается благополучно. А как же у других молодых семей? Оказывается, на заводе работает программа по обеспечению жильем. Предприятие покупает квартиру для работника, заключает с ним договор, и он гасит свою задолженность перед заводом в течение определенного срока. Беспроцентная ссуда получается. В этом году 6 семей получили квартиры, в планах завода улучшить жилищные условия еще 15 работникам.

Заботу о молодежи предприятие проявляет еще и в том, что помогает устраивать детей в детские сады. Инициатором такой программы стал сам Дмитрий Кустов.

– Когда родился Артем, – говорит он, – мы сразу же встали в очередь на место в детский сад. И только через два с половиной года получили его. Столкнувшись с определенными трудностями, я предложил Совету молодых специалистов, в который вхожу сам, разработать программу. При поддержке руководства согласовали ее с городским управлением образования, написали письмо мэру, он дал распоряжение в районные отделы народного образования. Детское учреждение предоставляет место для ребенка. А завод, в свою очередь, дает работнику беспроцентную ссуду в размере не более 40 тысяч рублей. Эти деньги могут быть потрачены на первоначальный взнос, на сбор ребенка в детский сад или на другие цели, связанные с дошкольным воспитанием. Единственное условие – после получения ссуды отработать на предприятии не менее трех лет. Идея эта понравилась, на собрании трудового коллектива ее одобрили и поддержали.

Когда Настенька пойдет в детский сад, проблем с этим у родителей не будет. Тем более, что папа свои перспективы связывает только с цинковым. Говорит, что однолюб, работу свою любит и менять ее не собирается. И сыну эту любовь прививает. На всех заводских праздниках, КВНах, спортивных соревнованиях всей семьей бывают. Как знать, может быть, и Артем будет работать на цинковом, ставшим родным с детства. И ничего, что каска генерального пока великовата (на снимке). Возможно, и дорастет, ведь не просто же он ее примерял.

P.S. Пока верстался номер состоялась колдоговорная конференция трудового коллектива, на которой Дмитрию Кустову выразили доверие и избрали его членом заводской комиссии по охране труда.



Ирина Митрошина

один знак отличия. На комбинате его присуждают на протяжении 12 лет работникам, руководителям МТК за повышение качества продукции, эффективности и производительности труда, экономию ресурсов, активность в конкурсах мастерства, научно-технических конференциях, внедрение изобретений, спортивные достижения, участие в общественно-политической жизни города. В 2010 году звание присвоят 21 работнику и трем МТК.

Самой эффективной признана деятельность коллективов молодежи цеха покрытий, цеха эксплуатации УЖДТ, группы системного анализа и управления рисками контрольного управления.

– ММК с «дочками» лидирует в отрасли по количеству конкурсных профессий – 51 по группе компаний. Трудовое соревнование не теряет актуальности, – подытожил специалист профкома ММК по работе с молодежью Виктор Васков.

Президиум профкома предложил возродить поездки победителей конкурсов на соревнования между молодежью предприятий отрасли. Председателям профкомов подразделений и «дочек» ММК совместно с молодежными комиссиями рекомендовали внести новые предложения по проведению конкурсов. В ближайшем будущем профком ММК совместно с СММ разработает сводный комплекс мероприятий по организации конкурсов профмастерства для программы «Молодежь ОАО «ММК» на будущий год.

По материалам газеты «Магнитогорский Металл»

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