

2007-й – ГОД ОТЧЕТОВ И ВЫБОРОВ



Зарплата. Занятость. Защита!

СПЛАВ

Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России
Приложение к газете ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» «Труд и время на Южном Урале»

№2 (32) февраль 2007 г.

Выходит 1 раз в месяц

75 «ОГНЕННЫХ» ЛЕТ

1 февраля 1932 года заработала первая доменная печь Магнитогорского металлургического комбината, Магнитка дала стране первый чугун. В этом году «флагман отечественной индустрии» отмечает 75-й день рождения. И хотя основные торжества, посвященные юбилею, пройдут только летом, в День металлурга, старт им дан уже сегодня.



1 февраля в доменном цехе, который вместе с комбинатом отметил в эти дни 75-летие, состоялся торжественный митинг. С поздравлениями выступили исполнительный директор комбината Геннадий Сеничев, председатель профкома ММК Владимир Близнюк, председатель Ассоциации доменщиков России Владимир Шатлов (*на снимке внизу*). «Главное богатство Магнитки - это люди», - отметил Владимир Близнюк. Поклониться металлургам-ветеранам призвал глава Магнитогорска Евгений Карпов. Завершила митинг юбилейная плавка чугуна.

В этот же день в цехах комбината и на дочерних предприятиях прошли торжественные сменно-встречные собрания, в которых приняли участие творческие коллективы города.

В школах Магнитогорска были организованы тематические уроки, на которых ребята узнали о славной истории Магнитки, ее первостроителях.

В Магнитогорской детской

картинной галерее состоялась выставка детских рисунков «Трудовые будни цеха». В рамках конкурса, организованного администрацией и профсоюзным комитетом комбината, а также местным отделением партии «Единая Россия», в картинной галерее были выставлены лучшие работы юных художников.

Праздничный вечер 1 февраля завершился концертом во Дворце культуры металлургов им. С. Орджоникидзе. Ко дню выпуска первого магнитогорского металла было приурочено подведение итогов трудового соревнования ММК за 2006 год. Лучшими названы коллективы рудо-обогатительной фабрики, доменного цеха, листопрокатных цехов N 7, 8 и 10, центральной электростанции, энергоцеха и цеха эксплуатации.

Сергей НИКИФОРОВ.

На снимке сверху: участники юбилейной плавки

Фото

Андрея СЕРЕБРЯКОВА.



СЕМЕЙНАЯ ВСТРЕЧА

В дни детских зимних каникул в г. Видном Московской области состоялась заключительная отраслевая встреча «Семья горняков и металлургов-2006», организованная Центральным советом Горно-металлургического профсоюза России и Фондом милосердия духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав». Во встрече приняли участие 23 семьи из 15 регионов России, в том числе южноуральцы - работники челябинских металлургического и электрометаллургического комбинатов, Магнитогорского меткомбината.

Во время пребывания детей в Кремле на новогоднем представлении их родители встретились с заместителями председателя ГМПР Ириной Леденовой и Александром Кузнецовым.

ПУТИН ПОЗДРАВИЛ МАГНИТКУ

30 января, в канун 75-летия Магнитогорского металлургического комбината, президент РФ Владимир Путин встретился с председателем совета директоров ММК Виктором Рашниковым.

Глава государства поздравил коллектив комбината с 75-летием. «Хочу поздравить прежде всего рабочих, инженерный состав. Надеюсь, новые собственники не подкачают. Во всяком случае, в последнее время политика, которая проводилась и менеджментом, и акционерами, дала свои положительные результаты», - отметил Владимир Путин.

На встрече обсуждались современные социально-экономические достижения Магнитки и перспективы развития ММК. За последние десять лет, по словам Виктора Рашникова, производство стали на комбинате удвоилось, а объем реализуемой продукции вырос с 10 до 160 миллиардов рублей. В десять раз увеличились налоговые платежи, значительно больше средств стало выделяться на природоохранную деятельность, повысились затраты на социальную сферу. В наступившем году среднемесячная зарплата магнитогорских металлургов, которая сегодня составляет 19,8 тысячи рублей, увеличится «еще на 25 процентов и будет эквивалентной одной тысяче долларов».

ММК регулярно вводит в строй новые производственные мощности. За последние годы было запущено три новых сортовых агрегата, благодаря чему производительность комбината по выпуску сортамента увеличилась с 1,4 до 2 миллионов тонн в год. В 2006 году в рамках программы модернизации сталеплавильного производства в электро-сталеплавильном цехе ММК введены в эксплуатацию две сверхмощные электродуговые печи общей производительностью четыре миллиона тонн стали в год.

У Магнитки есть все условия для дальнейшего развития. Реализация проекта строительства нового толстолистного стана



«5000» позволит комбинату с 2009 года организовать производство толстолистного проката в объеме до 1,5 миллиона тонн в год. Эта продукция пользуется широким спросом в трубной и нефтегазовой отраслях, судно-, мосто- и машиностроении.

Сегодня уже осуществляются стратегические программы развития комбината на 5-10 лет. К 2011 году планируется выйти на производство пятнадцати миллионов тонн проката и шестнадцать миллионов тонн стали.

По итогам встречи председатель совета директоров ММК отметил: «Вклад Магнитогорского металлургического комбината в индустриализацию страны, в укрепление ее оборонного потенциала, в развитие экономики России для всех очевиден. Встреча накануне 75-летия и интерес президента Российской Федерации к тому, чем сегодня живет Магнитогорский металлургический комбинат, подтверждает этот факт и является своеобразной оценкой заслуг всех поколений металлургов Магнитки».

Иван СТЕПАНОВ.

ММК - СОБСТВЕННИК БАКАЛЬСКОГО РУДОУПРАВЛЕНИЯ

Магнитогорский металлургический комбинат приобрел контрольный пакет акций ООО «Бакальское рудоуправление». Эта сделка была одобрена Федеральной антимонопольной службой.

ООО «Бакальское рудоуправление» владеет лицензиями на право пользования недрами с целью добычи железных руд на шести месторождениях области. Общие запасы месторождений Бакальской группы составляют 1 миллиард тонн. Кроме железной руды, имеются залежи кварцитов, пригодных к использованию в производстве ферросплавов, огнеупоров, известняка высокого качества с поверхно-

стным залеганием. Перспективы освоения месторождений связаны с совершенствованием существующих и внедрением новых технологий переработки сидеритовых руд.

По словам председателя совета директоров ОАО «ММК» Виктора Рашникова, сделка по приобретению акций Бакальского рудоуправления соответствует стратегии создания собственной сырьевой базы, в том числе

и за счет развития железорудных месторождений Южного Урала.

Как смена собственника повлияет на финансово-экономическое положение предприятия, пока неизвестно. При прежних акционерах - «Евразхолдинге» и НПРО «Урал» - дела шли не очень удачно. Зарплата бакальских горняков - чуть более пяти с половиной тысяч рублей в месяц - была одной из самых низких в отрасли. В настоящий момент по инициативе представителей ММК начата разработка планов перспективного развития рудоуправления на ближайшие годы.

ПРОФКОМ ПЕРЕГОВОРАМИ УДОВЛЕТВОРЕН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА ОАО «ММК-МЕТИЗ» ПРИНЯТ

Принятию коллективного договора на предприятии предшествовала большая организационная работа. По инициативе профсоюзного комитета были начаты переговоры с работодателем в октябре 2006 года. Была создана комиссия по выработке проекта колдоговора на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Проведено 11 заседаний комиссии. Переговоры проходили на принципах равноправия, взаимного уважения и учета интересов сторон. Все разделы проекта договора разрабатывались обеими сторонами, а затем прорабатывались и обсуждались на комиссиях. Профком при разработке проекта договора за основу принимал Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу на 2006-2007 годы. Подготовленный проект был растиражирован и выдан трудовым коллективам для ознакомления. С 10 по 19 января во всех коллективах прошли профсоюзные собрания по итогам выполнения коллективного договора за 2006 год и обсуждению проекта договора, на которых отчитывались представители от работодателя и профсоюзного комитета. На этих собраниях поступило более 80 предложений от рабочих в проект колдоговора. 25 января на заводской конференции колдоговор на 2007-2008 годы был принят.

Макет договора остался прежним, но в разделах внесены дополнительные льготы для работников завода. В раздел «Оплата труда» внесены пункты:

- обеспечить в 2007 году соотношение уровня заработной платы промышленно-производственного персонала к прожиточному минимуму по Челябинской области до уровня не ниже четырех прожиточных минимумов. При этом доля постоянной части заработной платы должна быть не менее 60 процентов;

- обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже 1,2 прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.

Включены обязательства работодателя по выплате компенсации и морального вреда, в связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом, в размере годового заработка супругу (супруге) и нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении погибшего.

В случае смерти действующего работника семье будет оказана помощь в размере среднемесячной заработной платы по заводу.

В коллективном договоре заложена большая программа социальной поддержки работающих женщин, направленная на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей.

В договоре имеется большой раздел по работе с молодежью, а также по работе с женщинами.

Этот договор у нас впервые принимается на два года. Но это не означает, что если он принят на такой большой период времени, то нельзя будет вносить коррективы и изменения. Контроль за выполнением будет осуществляться регулярно, итоги хода выполнения будут подводиться, а необходимые изменения будут вноситься в главный правовой документ совместными постановлениями работодателя и профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет результатами переговоров удовлетворен и считает, что принятый договор улучшает социально-экономическую защищенность работников предприятия.

Людмила СВАРОВСКАЯ.

О НАБОЛЕВШЕМ - ЗА «КРУГЛЫМ» СТОЛОМ

Лучших профгруппоргов горно-металлургических предприятий Южного Урала собрал за «круглым» столом комитет Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.

Поводом для встречи представителей самого многочисленного отряда профактива накопилось много. Закончился Год профгруппоргов, прошел очередной съезд Федерации независимых профсоюзов России, приближается горячая пора отчетов и выборов. Как прошедшие события отразились на жизни профгрупп, как работать в наступившем году, - об этом представители обкома ГМПР вели беседу с групповыми организаторами.

Откровенный и доверительный тон разговору задал руководитель обкома Николай Буяков. Во вступительном слове он обозначил ближайшие стратегические задачи ГМПР и определил роль профгруппоргов в решении этих задач.

От вас, профгруппоргов, зависит, как профинформирован обычный рабочий, что он думает о профсоюзе. Вы лучше других знаете, что происходит в профсоюзных массах, - отметил Николай Николаевич. - Мы собрали вас, чтобы вы рассказали о своих проблемах, поделились опытом.

Обеспечение информации, работа с профактивом, охрана труда, - на эти и дру-

гие темы, предложенные для обсуждения заведующим орготделом обкома Андреем Шведовым, около сорока участников «круглого» стола откликнулись сразу.

- Нам не хватает профсоюзной прессы, - высказался работник Челябинского металлургического комбината Михаил Карамышев. - Газета «Сплав» и издание ФНПР «Солидарность» имеются лишь по одному экземпляру на цех. Бывает, возьмешь номер почитать, так обязательно кому-нибудь в это время он тоже понадобится.

Профгруппорг с саткинского комбината «Магnezит» Валерий Мурыгин посетовал на трудности, возникающие при организации профсоюзных собраний: состав профгруппы охватывает рабочих нескольких смен, график которых не позволяет встречаться. От этого страдает и информационная работа: постановления и резолюции руководящих органов доходят до рядовых членов профсоюза с опозданием, а иногда и вообще не доходят. И неудивительно, что люди начинают спрашивать, зачем им профсоюз.

Вопросы мотивации проф-



членства подняли челябинцы - представители ЧМК и трубного завода Владимир Петров и Яна Маер. Они столкнулись с проблемой выхода из профсоюза ИТРовцев, которые не хотят платить профзносы, и людей старшего поколения, до сих пор ожидающих от профсоюза лишь «путьев да подарков».

Чтобы эффективнее решать эти и другие вопросы, профгруппорги должны регулярно общаться между собой, считает работница ЧМК Галина Бирюкова. Женщина рассказала об учебных программах, которые постоянно реализуются на Челябинском меткомбинате. Участники этих семинаров полу-

чают не только дополнительные теоретические знания, но и возможность поделиться практическим опытом друг с другом.

- Почему на многих предприятиях профсоюз ставят в пику администрации? У нас отношения строятся на принципах сотрудничества, а не борьбы. Желая чего-то добиться, мы предлагаем, а не требуем, - говорит профгруппорг Магнитогорского металлургического комбината Владислав Пикунов. - А где нет противостояния, там меньше и профсоюзных проблем, там в профсоюзе - большинство.

Слова своего товарища по предприятию поддержал заведующий орготделом

профкома ММК Юрий Днепровский, который рассказал об информационной политике профсоюзной организации комбината. Оперативные стенды с «живой» информацией; множество периодических изданий, в том числе профсоюзная газета «Единение», вкладыш в «Магнитогорский металл», подписку на которую каждому работнику оплачивает комбинат; постоянно обновляющийся Интернет-сайт профкома, - все делается для того, чтобы люди были в курсе профсоюзной жизни. Поэтому «у нас никто не спрашивает, зачем нужен профсоюз».

Итогом дискуссии стали предложения, принятые ее участниками: проводить собрания профгрупп не реже одного раза в квартал, принять меры по привлечению молодежи, усилить информационную работу, продолжить обучение профгруппоргов. Было решено также рекомендовать профкомом использовать опыт профорганизаций ММК и ЧМК по проведению смотра-конкурса на лучшую профгруппу.

Как заметил заведующий орготделом профкома ЧМК Сергей Назаров, Год профгруппоргов закончился, а эра профгруппоргов только начинается.

Владимир ШИРОКОВ.

ВЛАДИМИР БЛИЗНЮК:

«УВЕРЕННО СМОТРИМ В БУДУЩЕЕ»

В профсоюзной организации Магнитогорского металлургического комбината подвели итоги работы за 2006 год. На эту тему корреспондент профсоюзной газеты ММК «Единение» беседует с председателем профкома комбината Владимиром БЛИЗНЮКОМ.

- Владимир Захарович, какими событиями вам запомнился прошедший год?

- Пятнадцатилетием Горно-металлургического профсоюза России, 75-летием нашей профсоюзной организации, принятием в марте коллективного договора ММК на 2006-2008 годы. Среди производственных событий отмечу пуск электросталеплавильного производства, реконструкцию сортопрокатного производства, выпуск 100-миллионной тонны стали в кислородно-конвертерном цехе, капитальный ремонт четвертой печи в доменном цехе. Были введены в строй и социальные объекты. Закончилось строительство Ледового дворца спорта, торжественное открытие которого стало настоящим праздником для всех магнитогорцев. Что касается профсоюзной работы, то год получился непростым.

То, что проводилось на комбинате в плане реконструкции, пуска новых объектов, укрупнения производств, было серьезным делом, и профсоюз это ощущал на себе. Массовых высвобождений работников не проводилось и не планиру-

ется. Но за всеми перестановками стоят люди, и мы старались делать так, чтобы для них этот процесс проходил с наименьшими потерями. Решая задачи по защите интересов трудового коллектива, мы руководствовались сотнями законов и других нормативно-правовых актов. Назову основные: Трудовой кодекс, закон о профсоюзах, устав ГМПР, положение о первичной профсоюзной организации ОАО «ММК».

- Но главным документом на предприятии, регулирующим трудовые отношения, является коллективный договор...

- Совершенно верно. Это самый важный документ, принимаемый с учетом мнения трудового коллектива, и его выполнение мы контролируем. Здесь оговорены все социально значимые вопросы. Главный принцип, который провозглашен в отношениях между трудовым коллективом и администрацией комбината, - социальное партнерство. В обсуждении даже проблемных ситуаций профком и администрация всегда стремятся к взвешенному диалогу, со-



блюдению баланса интересов сторон. Помимо принятого коллективного договора ОАО «ММК», мы приняли еще более 30 колдоговоров дочерних предприятий. И все они выполняются.

К сожалению, в нашей стране условия труда и уровень заработной платы пока остаются ниже среднего европейского уровня. В этом направлении профсоюзам, конечно, есть над чем работать. Безусловно, сегодня в новых рыночных условиях акцент и формы работы изменились, но главная задача - защита интересов человека - защита интересов человека - осталась неизменной.

Заработная плата на комбинате постоянно растет и будет расти. Работники дочерних предприятий комби-

ната тоже постоянно получают прибавку. Конечно, денег много не бывает, и хотелось бы, чтобы наш металлург зарабатывал больше. И в то же время зарплата на нашем комбинате - одна из самых высоких в отрасли и вдвое выше средней по стране. Несмотря на все сложности последних лет руководство комбината не на словах, а на деле доказало свою социальную ответственность. Такая линия четко обозначена Виктором Филипповичем Рашниковым.

- С любыми предложениями, вопросами и просьбами металлурги идут, как правило, в профком. И вы, наверное, как никто другой знакомы с истинным настроением трудящихся комбината.

- Веду прием по личным вопросам, ежеквартально провожу «прямой телефон». Мы слушаем каждого. Кому-то даем разъяснения, кому-то помогаем, от кого-то и критику выслушиваем. Наш принцип - никто без внимания не должен оставаться. Основные вопросы, которые нам задают, касаются оказания материальной помощи, улучшения жилищных условий, оздоровления и лечения. В прошлом году на оздоровление работников направлено более сорока процентов средств профсоюзного бюджета. Сюда так-

же входила частичная компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные учреждения и новогодних подарков, финансирование детской хоккейной школы «Металлург», рабочей футбольной команды и строительства детского игрового комплекса в санатории «Юбилейный». В наступившем году на эти цели средств запланировано не меньше.

- Наступивший год - юбилейный для комбината.

- Да, в этом году мы отмечаем 75-летие. За прошедшие десятилетия на нашем предприятии накоплены богатые традиции, воспитано не одно поколение работников, приносящих славу комбинату. Конечно, будут праздничные мероприятия, часть из них уже проводится, и профсоюзная организация активно в них участвует.

Уверен, наш комбинат будет успешно работать и в 2007 году. Объемы производства продукции растут, продолжается реконструкция, пускаются новые объекты, что гарантирует сохранение рабочих мест и улучшение условий труда, выполнение социальных программ. Все это позволяет металлургам уверенно смотреть в будущее.

Михаил ЮРИН.

Реализуем национальные проекты

КВАРТИРНЫЙ ВОПРОС: ПЕРВЫЕ ИТОГИ

В 2006 году Южный Урал признан одним из ведущих в стране регионов по реализации шестилетнего национального проекта «Доступное и комфортное жилье - гражданам России».

Темпы роста строительства жилья в области в прошедшем году в три раза превысили общероссийский показатель и в полтора раза - окружной. По данным министерства строительства, инфраструктуры и дорожного хозяйства области, за двенадцать месяцев в регионе было построено более 1,2 миллиона квадратных метров жилья, выдано свыше четырнадцати тысяч ипотечных кредитов на сумму более десяти миллиардов рублей. По словам первого заместителя губернатора области Владимира Дятлова, «больше нас в расчете на душу населения кредитов никто не выдал».



Значительная работа по решению квартирного вопроса при участии профсоюза проделана на горных и металлургических предприятиях области.

Проблемами улучшения жилищных условий горняков и металлургов областная организация Горно-металлургического профсоюза России занимается не первый год. В этом направлении у профсоюзного актива уже давно наработана своя практика.

С целью реализации «жилищного» нацпроекта на территории области через своего представителя в комитете по молодежной политике Законодательного собрания области обком ГМПР принял участие в разработке соответствующей област-

ной целевой программы. Председатель обкома Николай Буяков еще в начале 2006 года вошел в состав облсовета по реализации нацпроектов.

Но особенно много сделано через систему соцпартнерства. В период кампаний по подготовке и заключению коллективных договоров по инициативе профсоюзной стороны в бюджеты предприятий традиционно закладываются соответствующие средства. В прошлом году, например, «квартирные» деньги выделены на восемь заводов. Распределение этих средств, как и самого жилья, происходит под контролем профсоюзных «первичек».

На Магнитогорском меткомбинате на протяжении

нескольких лет действует жилищно-инвестиционный фонд «Ключ», который помогает металлургам приобрести жилье через ипотеку. Прошлым летом в рамках принятой руководством ММК жилищной программы заложен фундамент многоэтажки, рассчитанной на 469 квартир улучшенной планировки. В 138-м микрорайоне Магнитогорска осенью был сдан в эксплуатацию 168-квартирный дом общей площадью одиннадцать тысяч квадратных метров повышенной комфортности. Квартиры здесь будут стоить почти в два раза дешевле, чем в городе.

На Челябинском трубопрокатном заводе при поддержке правительства области с позапрошлого года действует семилетняя программа ипотечного кредитования. Ее суть - в предоставлении поручительства работникам ЧТПЗ для получения кредита на строительство и приобретение жилья по ценам ниже рыночных сроком до 24 лет. В 2006 году в рамках программы для молодых рабочих и ветеранов завода построен 10-этажный дом.

С началом реализации нацпроекта «Жилье» отношение работодателей к жилищным проблемам начало понемногу меняться, - отмечает заместитель председателя обкома ГМПР Юрий Горанов. - Теперь руководители предприятий стали чаще идти навстречу предложениям, поступающим от трудовых коллективов. Значительно увеличилось средства, выделяемые работодателями на приобретение жилья.

В Сатке глава города, местные строители-«управленцы» и депутаты обсудили ход реализации программы «Обеспечение жильем молодых семей». В результате несколько семей работников ОАО «Магнезит» были признаны удовлетворяющими условиям этой программы и внесены в список на получение жилья через ипотеку.

Но вместе с тем есть и

проблемы. Не случайно губернатор Петр Сумин назвал «жилищный» нацпроект «самым злободневным и тяжелым». Цены на заветные метры, неустойчивые в своем росте, так и остались недоступными большинству граждан. Если в начале 2006 года квадратный метр в Челябинске стоил 26 тысяч рублей, то к концу осени его стоимость увеличилась до 35 тысяч. Сегодня многие оценщики называют цифру, близкую к сорока тысячам. По мнению специалистов, здесь не обошлось без искусственных «накруток»: цены «задирают» намеренно, учитывая начавшееся оживление в строительстве. На стоимость жилья в немалой степени влияет и стоимость земли, выделяемой под застройку, где также создается искусственный ажиотаж. Много вопросов вызвали и программы ипотечного кредитования. С этими трудностями за прошедшие месяцы в профсоюзных организациях столкнулись не однажды.

Рассказывает председатель профкома Челябинского меткомбината Владимир Поносов:

- У нас на предприятии около шестисот бездомных рабочих семей. Это те, кто из-за отсутствия жилплощади вынужден снимать квартиру или занимает «койкоместа» в общежитии. Некоторые уже имели дело с кредитами: брали на себя обязательство по выплате, а затем оказывались неплатежеспособными - попадали, например, в аварию или травмировались на производстве. А строительство жилья работодателю просто не выгодно. Это требует выведения из оборота сотен миллионов рублей. А ведь любая денежная операция облагается налогом, в первую очередь - налогом с чистой прибыли, который очень высок.

Вот мнение председателя профкома ЧТПЗ Виктора Скрабина:

- Я обаялся со многими участниками программ по нацпроекту, в том числе со строительными организациями и конторами, распоряжающимися землей под застройку. И убедился, что никто не заинтересован в удержании цен. Очень многие вопросы упираются в налоги, которые являются одной из составляющих этих цен.

В условиях жилищной программы для молодежи нечетко прописаны критерии, по которым молодая семья может быть признанной нуждающейся в жилье, - считает председатель совета молодежи комбината «Магнезит» Николай Бурмагов. - Некоторые положения можно толковать свободно, по собственному усмотрению. Я знаком с семьями, не имеющими собственной квартиры, но получившими отказ на участие в ипотечной программе, потому что для них нашлась та или иная препятствующая «лазейка».

- А кто сказал, что ипотека вообще всем должна быть доступна? - говорит Владимир Дятлов. - Она нигде в мире всем не доступна. В лучшем случае, согласно задаче, поставленной президентом, мы к 2010 году должны для тридцати процентов людей обеспечить доступность ипотеки... Задача только поставлена.

В нынешнем году в области планируется построить до полутора миллионов «квартирных» метров. А между тем в конце 2006 года в очереди на улучшение жилищных условий стояли около 118 тысяч южноуральских семей. Хочется надеяться, что к рубежному 2010 хотя бы тридцать процентов из них, пусть через ипотеку, но все же решат для себя этот злосчастный квартирный вопрос. Вопрос, не раз ставивший ребром еще в годы советских пятилеток, да так и оставшийся нерешенным.

Владимир ШИРОКОВ.

Зарубежный опыт

О СЕРДЦЕ И УМЕ ПРОФСОЮЗА

В Челябинском металлургическом колледже прошла необычная встреча. В качестве гостей здесь побывали Элизабет Владек и Эдуард Вахмин, специалисты Московского центра социально-трудовых прав.



Американка по происхождению, Элизабет уже несколько лет живет и работает в России. Ее деятельность посвящена профсоюзам. На данный момент она занимается созданием профсоюзной организации докеров в Калининграде. Темой для встречи с учащимися металлургического колледжа стала история американских профсоюзов и нынешнее положение трудящихся за рубежом.

В последние годы в США особую популярность приобрел органиайзинг - общение

с людьми, привлечение их в профсоюз. Это направление стало развиваться по причине резкого снижения численности в профсоюзном движении, некогда насчитывающем около 40 процентов от общего числа работающих. Сегодня американские профсоюзы объединяют только 12 процентов.

История российских профсоюзов коренным образом отличается от западных. Относительно беззаботное житие в социализме, когда российским профсоюзам была отведена распределительная функция, сменилось тяжелыми временами борьбы. Последние пятнадцать лет профсоюзному движению «с кровью» приходится доказывать право на свое существование. Дикий и необузданный капитализм столкнул интересы людей, резко обострив классовое расслоение. Работодатель стремится получить максимальную прибыль, не заботясь при этом о работниках. Потому-то последние вынуждены напоминать работодателю о своих правах на достойную заработную плату, социальные гарантии. Но российские профсоюзы находятся только на нижних ступенях своего развития. Американские профсоюзы, более ста лет живущие и работающие в условиях капитализма, куда опытнее в деле защиты трудящихся.

Беседа Элизабет со студентами продолжалась в течение полутора часов. За это время ребята успели задать массу вопросов: почему в России люди живут хуже американцев, куда устраиваются студенты после окончания высших и средне-технических учебных заведений и на какую зарплату могут рассчитывать.

По словам американской гостьи, в представлениях российских граждан американцы живут - словно сыр в масле катаются. Но то, что русские считают верхом благополучия: дом, две машины, достойный заработок, обеспеченная старость - это самое необходимое, что



должен иметь каждый гражданин своей страны. Именно поэтому для Элизабет было удивительным, что в такой огромной, многолюдной и богатой стране, как Россия, так много бедных людей. Благополучие американцев она объяснила активной деятельностью профсоюзного движения.

- Все, что мы сегодня имеем, - итог работы профсоюзов, - отметила Элизабет. Борьба за свои права в Америке учат со студенческой скамьи. У нас массовые студенческие объединения, выступающие против ущемления прав трудящихся. В России пока нет такой активности. А ведь именно массовые акции, такие как забастовки, пикеты и митинги, являются «сердцем» профсоюза. «Умом» - четкое планирование и расчет того, какое именно давление окажется наибольшее действии на работодателя.

- Причины низкой активности разные, - добавил Эду-

ард Вахмин. - Боязнь потерять работу, недостаток информации о деятельности и возможностях профсоюза, порождающий недоверие к нему, пассивность. Чтобы сломить эту тенденцию, необходимо проводить организационные кампании, в ходе которых привлекать новые группы подготовленных людей к движению за экономическую и социальную справедливость.

Именно этим специалисты Московского центра социально-трудовых прав намерены заняться в Челябинской области. Экспериментальной площадкой выступит ОАО «Комбинат «Магнит». Туда эксперты центра и отравились после встречи в колледже.

Ольга КАСАТКИНА.

На снимках: Владимир Ревенку специалист обкома ГМПР, Элизабет Владек и Эдуард Вахмин; студенты колледжа.

ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ

Все большее число предприятий переживает реструктуризацию производства, что стало общей тенденцией для тех, кто работает в секторе тяжелой промышленности.

Как это сказывается на конкретном работнике и что необходимо предпринять профсоюзу для сохранения своей численности - эти вопросы решаются индивидуально в зависимости от специфики предприятия. «Новички», которым предстоит пройти через реструктуризацию, стараются перенять опыт тех, кто уже пережил подобное испытание.

Своим опытом поделился председатель профкома ОАО «Челябинский металлургический комбинат» Владимир Поносов. Разговор прошел в рамках встречи с представителями Златоустовского металлургического комбината, Челябинского металлургического комбината и специалистами областного комитета ГМПР.

Решение о создании на базе структурных подразделений ОАО «ЧМК» дочерних предприятий принято собранием Совета директоров «Стальной группы «Мечел» в марте прошлого года. Челябинский комбинат стал учредителем дочерних предприятий ООО «Мечел-Кокс» и ООО «Спецсталь».

По словам лидера профкома ЧМК, в данной ситуации главным встал вопрос соблюдения законных прав работников при переходе и сохранения за ними социальных льгот, предусмотренных в коллективном договоре.

Представителей ЗМЗ и Гипромеца, вступающих в процедуру реорганизации, в первую очередь интересовал процесс перехода людей с одного предприятия на другое, сохранение льгот, предусмотренных колдоговором, сохранение членства в профсоюзе. Владимир Поно-

сов отметил, что здесь слишком много нюансов, и принимать решения зачастую приходилось по ходу. Несмотря на то, что профком знакомился с опытом работы профсоюзных организаций предприятий не только области, но и других регионов, переживших реструктуризацию, в силу разности специфики производства много шишек пришлось набить собственным лбом.

Для сохранения численности членов профсоюза профкомом ЧМК проделана огромная работа: составлены пофамильные списки, все на несколько раз проверено и пересчитано. Предложение администрации дочерних предприятий подписывать заявления работников поэтапно: сначала об увольнении с ЧМК, а уж потом о приеме в ООО - профком не принял, заранее предусмотрев в этом возможную угрозу для работников. Уволить уволили, а заявление о приеме работодатель подписывать отказывается. Подобные примеры уже известны на других предприятиях. Профком настоял на том, чтобы заявление подписывалось одновременно двумя сторонами. Тем более, что это сохраняет право работника на отпуск.

Вопросов пока еще остается немало. Но главное уже позади: для людей реструктуризация прошла безболезненно. Численность профсоюза сохранена. А недочеты в работе исправить никогда не поздно, если этим занимается профессионально сильная команда.

Маргарита ТРОФИМОВА.

Юридическая консультация

НОВОЕ ОБ ОТПУСКАХ

Продолжаем публикации, посвященные изменениям в трудовом законодательстве. Рассмотрим изменения, касающиеся отпусков, в том числе их оплаты и замены отпусков денежной компенсацией.

Новая редакция статьи 123 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя не позднее чем за две недели до начала отпуска известить работника о начале отпуска под его роспись.

Если работодатель нарушил это требование закона, то он обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ).

В соответствии с этой же ст. 124 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности во время ежегодного отпуска или исполнения работником государственных обязанностей, если законом для этого предусмотрено освобождение от работы, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть или продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

С 6 октября 2006г. статьей 126 Трудового кодекса РФ конкретизирован порядок замены отпуска денежной компенсацией при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год.

Денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Таким образом, законодатель говорит, что денежной компенсацией подлежат только та часть

каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Например, если работнику предоставляется очередной отпуск продолжительностью 35 календарных дней и к нему присоединяется неиспользованный отпуск за предыдущий год работы продолжительностью также 35 календарных дней, то денежной компенсации подлежит часть отпуска продолжительностью (35-28 = 7) семь дней за каждый год или любое количество дней из этих семи дней.

Трудовым кодексом РФ закреплено право каждого работника на отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. «Отпускные» рассчитываются в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.04.2003 N 213 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

До июля 2006 года существовало два порядка расчета «отпускных».

1. Исходя из среднедневного заработка - для работников с поденным учетом рабочего времени (ст. 139 ТК РФ);

2. Исходя из среднечасового заработка - для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (абзац 4 пункта 13 Положения, утвержденного Постановлением

Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213).

Как показывала практика, при расчете «отпускных» исходя из среднечасового заработка, их размер был ниже, чем, если бы «отпускные» рассчитывались исходя из среднего дневного заработка. При этом, чем больше заработок, тем больше и разрыв в отпускных суммах.

В связи с этим решением Верховного суда РФ от 13.07.2006 ГКПИ06-637 абзац 4 пункта 13 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213 об оплате отпуска исходя из среднего часового заработка, признан недействующим.

Теперь отпускные всем категориям работников рассчитываются исходя из среднего дневного заработка. При этом следует учитывать, что с 6 октября 2006 года средний дневной заработок, в том числе для оплаты отпуска, определяется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4.

Работники, ушедшие в отпуск с июля 2006 года, и отпускные которым рассчитывались исходя из среднечасового заработка, имеют право на возмещение работодателем разницы в оплате отпуска, исчисленной исходя из среднедневного заработка.

Олег ЕКИМОВ, заведующий орготделом Федерации профсоюзов области, юрист.