

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»

№14 (44) август 2007 г.

WWW.Gmpr74.ru

Выходит 2 раза в месяц

РАЗГОВОР О НАСУЩНОМ

В профсоюзной организации Челябинского трубопрокатного завода продолжается отчетно-выборная кампания. Вслед за профгруппами оценку своей работе за четыре года получают цеховые профсоюзные комитеты. На днях прошла конференция в цехе печной сварки труб №8.

Рассказывая о работе цехкома за отчетный период, его председатель Валентина Харитонина упор сделала на решении социальных программ. И это логично, потому что на заводе они осуществляются по всем пунктам коллективного договора.

(Окончание на 4-й стр.).

На снимке: в цехе №8 изготавливают водопроводные трубы методом печной сварки.



Металлургические новости

РЕКОРДНЫЙ МЕСЯЦ

Магника переписывает книгу рекордов. В июле на ММК зафиксированы рекордные результаты производства за всю 75-летнюю историю предприятия.

Как сообщает управление информации и общественных связей предприятия, за месяц было выпущено 61,8 тысячи тонн готовой руды, 825,7 тысячи тонн агломерата, 478,5 тысячи тонн кокса, 859,7 тысячи тонн чугуна. Выплавка стали на ММК в июле 2007 года составила 1173,1 тысячи тонн. Это новый рекорд постсоветской истории крупнейшего предприятия черной металлургии страны. Последний раз подобный объем производства стали на комбинате был зафиксирован в апреле 1992 года.

Объем производства горячего проката по комбинату в прошлом месяце достиг почти 1140 тысяч тонн, что является рекордным показателем за все время существования ММК. До этого самым результативным для магнитогорских прокатчиков был март 1990 года, когда было выпущено 1111 тысяч тонн горячего проката. Еще один рекорд минувшего июля - объем выпуска товарной металлопродукции, который составил 1081,5 тысячи тонн. Столько товарной металлопродукции в месяц на ММК также никогда не выпускали.

Все эти показатели являются рекордными не только для флагмана российской металлургической отрасли, но и для других металлургических комбинатов России и стран СНГ.

ОТГРУЗКА УВЕЛИЧЕНА

Предприятия трубного дивизиона Группы ЧТПЗ - ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» и ОАО «Первоуральский новотрубный завод» в январе-июле 2007 года по сравнению с тем же периодом 2006 года увеличили реализацию труб-

ной продукции на 23 процента - до одного миллиона 138 тысяч 200 тонн.

В июле 2007 года по сравнению с июлем 2006 года ОАО «ЧТПЗ» увеличило отгрузку труб потребителям на два процента - до 93 тысяч 100 тонн, в том числе труб большого диаметра - на 15 процентов - до 53 тысяч 400 тонн; ОАО «ПНТЗ» увеличило продажи на один процент - до 74 тысяч 100 тонн.

За семь месяцев 2007 года по сравнению с тем же периодом 2006 года реализация продукции ОАО «ЧТПЗ» возросла на 25 процентов - до 632 тысяч 100 тонн труб, в том числе труб большого диаметра - на 35 процентов - до 356 тысяч тонн; ОАО «ПНТЗ» - на 20 процентов - до 506 тысяч 100 тонн.

В ПЯТЕРКЕ ЛУЧШИХ

По итогам рейтинга, опубликованного в июльском номере журнала «Металлоснабжение и сбыт», Ашинский металлургический комбинат и «Уральская сталь». Сегодня клиентская база АМЗ представлена предприятиями всех отраслей народного хозяйства в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбург, Челябинске, Новосибирске и других городах России. Самыми крупными покупателями являются Челябинский и Нижнетагильский заводы металлоконструкций.

Впереди завода лишь Магнитогорский металлургический комбинат, «Северсталь», Новолипецкий металлургический комбинат и «Уральская сталь». Сегодня клиентская база АМЗ представлена предприятиями всех отраслей народного хозяйства в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбург, Челябинске, Новосибирске и других городах России. Самыми крупными покупателями являются Челябинский и Нижнетагильский заводы металлоконструкций.

В странах СНГ у завода семь основных покупателей, из которых самый крупный - Торговый Дом «Кармет» - приобретает до одной тысячи тонн металлопроката в месяц. При этом АМЗ постоянно ведет поиск новых рынков сбыта металло-

проката через дилерскую сеть. Изучается возможность увеличения поставок продукции завода в Новосибирск, Ростовскую область, Ставропольский и Краснодарский края. Внутророссийские поставки ашинского металлопроката в первом полугодии 2007 года увеличились на 9,2 процента, экспорт в страны СНГ вырос на 6,7 процента.

ИТОГИ ЗА ИЮЛЬ

Комбинат «Магnezит» (входит в состав Группы «Магnezит») увеличил производство огнеупорных изделий за 7 месяцев текущего года по сравнению с аналогичным периодом 2006 года на 4,8 процента - до 234,4 тыс. тонн. Производство товарных порошков за январь-июль увеличено на 9,9 процента и составило около 504,3 тыс. тонн.

В июле 2007 года комбинат произвел чуть более 34,2 тыс. тонн огнеупорных изделий, что на 5,8 процента больше, чем в июле 2006 года. Товарных порошков за прошедший месяц выдано на 1 процент больше - порядка 69,6 тыс. тонн. Отгрузка изделий в июле текущего года по сравнению с аналогичным периодом 2006 года увеличена на 10,1 процента и составила более 32,5 тыс. тонн. Порошков отгружено около 70 тыс. тонн, что на 1,2 процента больше, чем за июль прошлого года.

Российским потребителям за июль текущего года отгружено огнеупорных изделий порядка 26,2 тыс. тонн - на 4,2 процента больше, чем за июль прошлого года, магнезитовых порошков отгружено на 3,2 процента больше - 46,2 тыс. тонн. С начала года на российский рынок было отправлено 180,6 тыс. тонн изделий - больше, чем за аналогичный период 2006 года на 2,6 процента, порошка - на 5,9 процента больше - порядка 333 тыс. тонн.

РАЗГОВОР О НАСУЩНОМ

(Окончание.
Начало на 3-й стр.).

Это и отдых, и оздоровление, и выделение материальной помощи по линии профкома, и определение детей работников в детские сады, и предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлениям работников. Как рассказала председатель, ежегодно пересматривались списки очередности на жилье, в этом году в очередь поставлены еще восемь человек. Всего же в списке числится 24 работника цеха.

Поднимались и вопросы повышения заработной платы. В частности, в ремонтной службе участков проката, оцинковки и отделки. Совместно с администрацией были введены дополнительные положения по оплате труда.

Большое внимание уделялось укреплению организации. За отчетный период выбыло из организации 136 человек, а вступило в профсоюз 145 человек. Численность членов профсоюза в цехе составляет 78 процентов.

Стоит пройти по цеху, чтобы убедиться: профсоюз здесь не в загоне. На участках и на входе в цех - профсоюзные уголки, выполнен-



ные совместно с администрацией цеха. Все доступно, наглядно, по-деловому. Хотя время на общественную работу профсоюзные активисты изыскивают порой из своего личного.

Валентина Александровна - председатель не освобожденный, она станочница на участке, но к общественному поручению относилась очень ответственно, считают в коллективе цеха. Профсоюзные дела все четыре года вела добросовестно, не было случая, чтобы в цехоме не откликнулись на

просьбу помочь, не ответили на какой-то вопрос.

Наверное, это обостренное чувство ответственности, привычка все пропускать через себя, а стало быть - «гореть и сгорать» стали основанием для решения, которое Валентина Александровна приняла сама: она попросила не возлагать на нее профсоюзные полномочия на следующий срок. В конце своего отчета искренне пожелала новому составу цехкома и новому его лидеру работать плодотворно.

Работу цехового комитета

за отчетный период конференция оценила как удовлетворительную.

За новый состав цехкома делегаты конференции проголосовали единогласно, что говорит о хорошей предварительной ее подготовке. Не было и прений - все уже обсуждали на собраниях в профгруппах. Но от пары самых насущных вопросов делегаты не удержались, воспользовавшись тем, что на конференции присутствовали председатель профкома завода В. Н. Скрябин и начальник цеха С. А. Мосолов.

Конечно же, это заработная плата и жилье.

По поводу заработной платы у начальника цеха мнение то же, что и у рабочих - она недостаточна высока. В среднем 13 тысяч рублей, сказал Мосолов, но при этом на трех участках, в том числе на ремонтном, - гораздо ниже. Однако Сергей Афанасьевич напомнил, что благодаря разработанному совместно с профкомом положению уже удалось поднять зарплату крановщикам - до 18 тысяч, на участке проката - до 25 тысяч рублей. Над дальнейшим улучшением положения надо работать вместе.

Отвечая на вопрос о жилье, председатель профкома Скрябин с сожалением кон-

статировал, что в принятой в 2005 году заводом совместно с правительством области и Южно-Уральским агентством по ипотечному кредитованию программе много нестыковок, цена квадратного метра оказалась выше планируемой. Впрочем, в условиях рынка это неизбежно. Поэтому руководство завода уже согласовало с городом новый проект строительства жилого комплекса на заводских землях, квартиры в котором будут предоставляться перспективным работникам завода на условиях найма.

Конечно, ответы не самые утешительные. Как говорится, перспективой сыт не будешь. И кушать досыта, и жить в нормальных условиях хочется уже сегодня. Очевидно, и профкому завода надо быть активнее в этих вопросах.

В целом конференция состоялась, и на хорошем уровне, считает заместитель председателя обкома ГМПР В. А. Коротких, также принявший участие в ее работе. Он пожелал новому составу цехкома и вновь избранному председателю Е. С. Мурзину, а также его заместителю - В. П. Тарасову не бояться трудностей, работать для людей и ради людей.

Наталья ЛАДУШИНА.

В зеркале статистики

ЗАРПЛАТА РАСТЕТ, НО ЦЕНА ТРУДА ЕЩЕ ЗАНИЖЕНА

Предприятия Южного Урала производят четверть российского объема черных металлов, хотя в них занято лишь десять процентов от числа работающих в этой отрасли в стране. Анализ показывает, что металлурги начинают вкладывать довольно объемные инвестиции в модернизацию производства, а их планы по производству еще амбициознее. Реализуются ли они? Не скажется ли на их выполнении социальный климат в трудовых коллективах из-за все еще заниженной заработной платы? Об этом наш сегодняшний разговор с заместителем председателя Челябинской областной организации ГМПР Юрием Горановым.

- Юрий Александрович, как вы оцениваете социально-экономическую ситуацию в горно-металлургическом комплексе Челябинской области в текущем году?

Ситуацию, сложившуюся в горно-металлургическом комплексе области, нельзя охарактеризовать однозначно. С одной стороны, за счет благоприятной конъюнктуры на рынке металла произошло увеличение производства металлопродукции, обновилась основная часть предприятий, многие компании работают с прибылью. По данным статистики, за шесть месяцев текущего года в регионе произошел рост реальной заработной платы работников горно-металлургического комплекса. С другой стороны, на предприятиях комплекса продолжается процесс реструктуризации. Целые производства и цеха переводятся в аутсорсинг, что, как правило, снижает социальные гарантии работников. Кроме того, осложнился социальный диалог по реализации отраслевых социально-трудовых стандартов, которые сегодня определяют качество жизни металлургов и горняков. Ряд акционерных обществ, решая проблему повышения конкурентоспособности своей продукции, сохранил заниженную цену труда, что не обеспечивает расширенного воспроизводства рабочей силы.

- Вы сказали, что в текущем году произошел рост реальной заработной платы, но все же отмечаете заниженную цену труда. Как это понимать?

Дело в том, что различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата -

это количество рублей, которое работник получает за свой труд. Реальная же заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинальной заработной платы. Другими словами, это расчетная величина, которая зависит от цен на товары и услуги. Так, за шесть месяцев текущего года номинальная средняя заработная плата в черной металлургии в Челябинской области по сравнению с 2006 годом выросла на 14,3 процента, а цены на потребительские товары (индекс потребительских цен), по данным областной службы статистики, за этот же период поднялись на 4,2 процента. В результате реальная заработная плата в черной металлургии увеличилась на 9,6 процента. В цветной металлургии рост составил 19,9 процента.

Что касается цены труда, то это рыночный показатель. Пока у нас рынка труда нет, труд продается ниже своей себестоимости. Поэтому в нашем Горно-металлургическом профсоюзе цена труда определяется уровнем отраслевого социального стандарта оплаты труда (ОССОТ). Он рассчитывается по методике, разработанной Всероссийским центром уровня жизни Минтруда РФ в 2000 году. В июне 2007 года работник средней квалификации основного цеха металлургического производства за полный месяц должен был заработать не менее 16 985 рублей. Этот уровень заработной платы равен его месячному потребительскому бюджету (продовольственные и непродовольственные товары, услуги, обязательные платежи), плюс расходы на содержа-

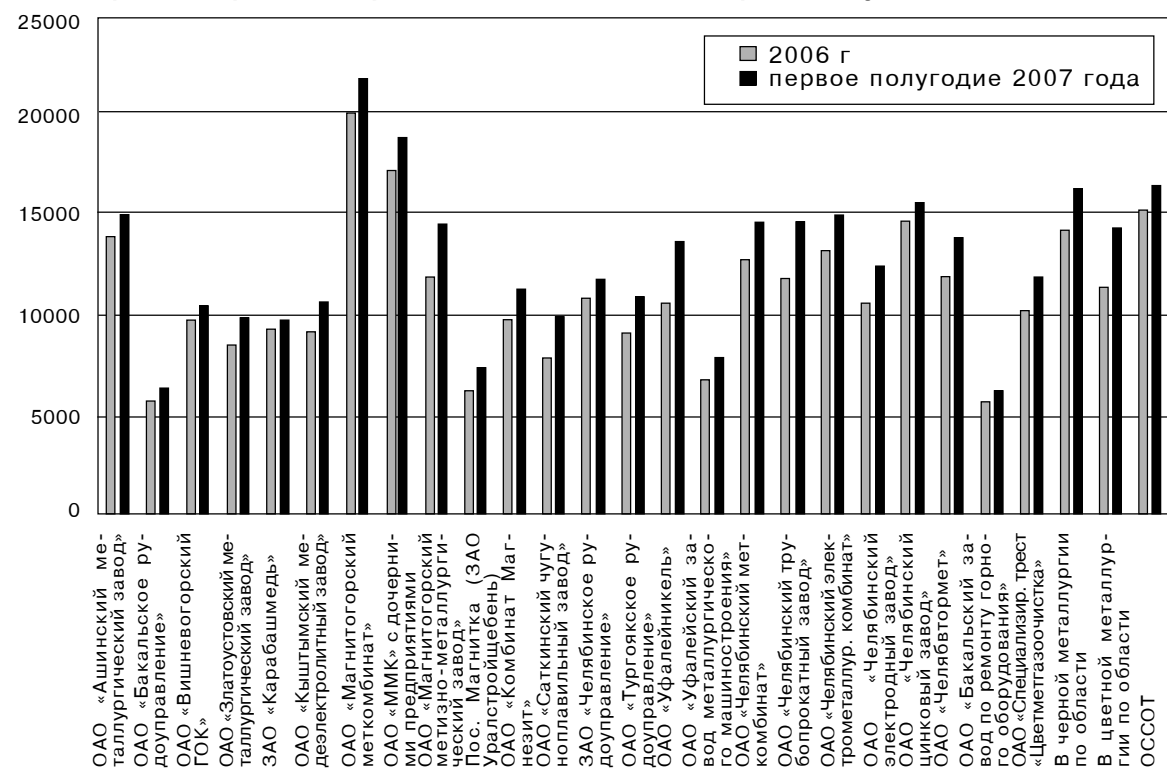
ние одного иждивенца с учетом уровня жизни населения в нашем регионе. Как показывает практика, не на всех предприятиях области этот минимальный уровень заработной платы на сегодня сложился.

- А каков уровень заработной платы сегодня на предприятиях горно-ме-

таллургического комплекса? На сегодняшний день уровень заработной платы по предприятию не отражает всей ситуации в вопросах оплаты

лургов и горняков области накоплен достаточно большой опыт в этой работе, вплоть до рассмотрения требований работников в ходе коллективного трудового спора. Более того, в Челябинском областном комитете ГМПР есть специалисты по всем направлениям профсоюзной деятельности. Но не-

Уровень средней заработной платы ППП за первое полугодие 2007 года



таллургического комплекса Челябинской области?

По данным службы государственной статистики по Челябинской области, в июне 2007 года уровень средней заработной платы на предприятиях черной металлургии составил 17 036 рублей, по цветной - 14 159 рублей. Но это в целом по подотраслям. В разрезе предприятий ситуация неоднозначна.

Наиболее высокий уровень заработной платы сохраняются на Магнитогорском металлургическом комбинате. В июне средняя заработная плата промышленно-производственного персонала на этом предприятии составила

труда. В некоторых компаниях до 50 процентов работников имеют зарплату ниже средней по предприятию, а по отдельным категориям работников (низкой квалификации) - ниже прожиточного минимума по региону. Это прямое нарушение норм отраслевого тарифного соглашения.

- Каков выход из этой ситуации?

Выход один. Профсоюзным комитетам необходимо эффективно пользоваться правами, предоставленными трудовым законодательством РФ. Это касается, в первую очередь, переговоров по заключению и контролю коллективных договоров. У метал-

пременным условием должно быть участие самих работников предприятия в этом процессе. Ведь профсоюз - это организация работников для своей самозащиты. Нынешний год - год отчетов и выборов. В связи с этим мы все чаще возвращаемся к проблеме мотивации членства в профсоюзе. Но лучшие агитаторы, как показывает практика, это работники, которые борются за улучшение условий труда для себя и своих товарищей. Именно они вовлекают в профсоюз новых людей, и профсоюз становится сильнее.

Записал
Алексей ПАВЛОВ.

2007-й - год отчетов и выборов

ЦЕХКОМ В АВТОРИТЕТЕ

Отчетно-выборная кампания в Горно-металлургическом профсоюзе России сегодня перешла в новую стадию: вслед за отчетными собраниями в профгруппах начались цеховые профсоюзные конференции. На них выборный актив докладывает делегатам о проделанной работе, получает наказы на очередной период, пополняет свои ряды новыми, не равнодушными к делам и заботам трудового коллектива людьми. На одной из таких конференций побывал представитель газеты «Сплав» - издания областной организации ГМПР.

Прокатный цех N 3 - одно из крупнейших подразделений Челябинского металлургического комбината. Здесь трудится без малого тысяча человек. И подавляющее большинство работников - 86 процентов - являются членами профсоюза. Поэтому равнодушных к делам цеховой профсоюзной организации здесь практически нет. И к 16 часам, времени начала отчетно-выборной конференции, в актовом зале административного корпуса цеха почти не остается свободных мест.

Перед открытием конференции довелось побеседовать с председателем цехкома Александром Гимпелем и руководителем рабочей комиссии по подготовке отчетной конференции, старшим вальцовщиком Федором Петровым. Чего они ожидают? Насколько острым предстает разговор? Планируются ли кадровые перемены в составе цехового комитета?

- А чего людям бузить? - отвечает вопросом Федор Анатольевич. - Цех работает стабильно, зарплату получаем вовремя, да и цехком не дремлет, доверия у прокатчиков не потерял. В авторитете. Думаю, обстановка на собрании будет спокойная.

А председатель цехкома назвал конкретные цифры, характеризующие производственный климат подразделения. В июле цех отгрузил 160 тысяч тонн проката, что на 10 тысяч больше, чем выдал в июне. Соответственно, подросла и зарплата. Если за июнь люди получили в среднем по 17 700 рублей,

то за июль ожидают на тысячу рублей больше. К слову: средняя зарплата по комбинату значительно ниже - 14 с небольшим тысяч рублей. Потому-то и настроение у прокатчиков хорошее.

Рабочая комиссия пришла к выводу, что следует рекомендовать конференции основной состав цехового комитета избрать на очередной четырехлетний срок. Правда, намерена предложить и новых людей. К примеру, старшим уполномоченным по охране труда прочат опытного электромонтера Николая Нечепуренко, а председателем комиссии по работе с молодежью - 25-летнего слесаря Руслана Кулмухаметова. Логично: первый много лет трудится на комбинате, знает производство до тонкостей, а второй не успел растерять юношеского задора.

Пока собирались делегаты, подошел председатель цехового комитета прокатного цеха N 5 Юрий Масюк. Свой отчет перед членами профсоюза ему предстоит держать еще только через полмесяца, вот и решил посмотреть, как будет проходить собрание у соседей. Да и коллегу поддержать своим присутствием будет не лишним.

Открыв конференцию, в работе которой приняли участие начальник цеха Александр Диденко, заместитель председателя профкома комбината Павел Беличенко и технический инспектор труда обкома ГМПР Василий Кожухов, Александр Гимпель доложил собравшимся о ра-



боте цехового комитета за четыре минувших года. Рассказать было о чем. Вот основные направления его деятельности: охрана труда, заработная плата, социально-бытовые вопросы, поддержка неработающих пенсионеров, шефская помощь детскому дому и интернату для пожилых людей. А тут еще проведение спортивно-массовых мероприятий, юбилейных дат, разрешение спорных и конфликтных ситуаций, организация отдыха трудящихся и членов их семей, оказание материальной помощи. Ну, и, конечно, участие в коллективных акциях, проводимых профкомом комбината, обкомом ГМПР, Федерацией профсоюзов Челябинской области. Таких, которые, например, состоялись весной нынешнего года.

Доклад председателя цехкома дополнили другие профактивисты, делегаты конференции. Оценку работы единодушно давали положительную. И согласились с

предложением рабочей комиссии: избрали цеховой комитет с намеченными кадровыми изменениями. Возглавлять его вновь доверили Александру Вениаминовичу Гимпелю.

Об особенностях нынешней отчетно-выборной кампании нам рассказал председатель профсоюзного комитета предприятия Владимир Поносов:

- Там, где профсоюзные лидеры пользуются доверием коллективов, их, как правило, избирают повторно. Но на комбинате идет и ротация профсоюзных кадров. Думаем, за период отчетной кампании сменится около 10 процентов руководителей цеховых комитетов. Профком рекомендовал членов цехкомов избирать в ранге заместителей председателя по направлениям работы. Делается это для того, чтобы повысить их социальную защищенность, ведь заместители председателей цехкомов профсоюзов подпадают под действие статьи 374 Трудо-

вого кодекса РФ - их увольнение по инициативе работодателя возможно только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. А еще мы приняли решение в нынешнем году создать при профкоме институт инструкторов. Это будут освобожденные уполномоченные (на Западе их называют организаторами), каждый из которых возглавит две-три цеховые организации. Таким образом, мы намерены улучшить управляемость цеховых профсоюзных структур в условиях проводимой реструктуризации предприятия. Да и профсоюзные решения будут приниматься на новом, более высоком уровне.

Вот так ответственно и неравнодушно, я бы даже сказал, творчески подошли в нынешнем году к отчетам и выборам в профсоюзной организации на Челябинском металлургическом комбинате.

Анатолий УСОЛЬЦЕВ.

Давайте обсудим

«ЧЕРНЫЙ ЧЕТВЕРГ» КАК СТИМУЛ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

«Черный четверг» работники ОАО «Уфалейникель» вспоминают до сих пор. Случилось это осенью прошлого года. День начинался обычно. К восьми утра все спешили на завод. Но на проходной их ждал сюрприз. Администрация издала приказ о тщательном осмотре каждого проходящего на территорию предприятия. Вначале люди молча наблюдали за процедурой и безропотно подчинились охранникам, осматривающим их. Терпение лопнуло в тот момент, когда стрелки часов перепрыгнули 8.00, и начался рабочий день. Десятки людей еще не приступили к своим обязанностям, а это грозило выговором вплоть до увольнения. Со всех сторон послышались выкрики: «Куда профсоюз смотрит?!».

Ситуация с проходной разрешилась. Опоздавших не наказали. Зато этот случай наглядно показал отношение людей к профсоюзу. Пока работодатель платит достойную зарплату, не возникает разногласий с руководством, нет травматических происшествий - не возникает и потребности в профсоюзе. Вспоминают о нем только в критических ситуациях.

- Такое отношение у никельщиков сложилось после того, как люди стали получать высокую заработную плату, - рассказывает председатель профкома ОАО «Уфалейникель» Максим Шавалеев. - Средняя заработная плата за апрель составила около 15 тысяч рублей. И это не предел. Для нашего предприятия сегодня складывается благоприятная ситуация на рынке. Цена на никель выросла в разы.

С профсоюзным лидером мы общались в энергетическом цехе. К разговору присоединился председатель цехового комитета Алексей Питерский. По его словам, жить стало легче в материальном отношении. Вот только люди держатся более разрозненно. О проблемах стараются умалчивать, а если и говорят, то по большей части между собой. К профсоюзу относятся с некоторым недоверием. В первую очередь, считают, сколько денег идет на профсоюзные взносы и на что они могут рассчитывать. Мысль о том, что профсоюз сегодня - это, прежде всего, юридическая защита и достойная зарплата, - не приживается в голове нынешнего рабочего человека. «А что, дескать, зарплата у меня и так высокая. Защищать, вроде бы, не от чего

и не от кого. И без профсоюза проживем».

- Прожить-то проживем, - поясняет лидер профкома. - Но как? С одной стороны, люди довольны тем, что могут в достатке содержать семью, позволить себе крупные покупки, отдых. Но нельзя надеяться, что и завтрашний день будет нам благоволить. Тем более, что живем-то во времена капитализма. К примеру, если прибыль прошлого года разделить среди работников предприятия, то на каждого причитаются сотни тысяч. На деле же, львиная доля идет в карман собственника.

Но в данном случае речь идет не о произволе работодателя. Вовсе нет... С приходом на «Уфалейникель» в 2005 году нового собственника люди стали получать нормальные деньги, узнали, что такое «тринадцатая» заработная плата, дети работников летом отдыхают на юге. Нынешний собственник - грамотный менеджер и хороший бизнесмен.

Вопрос в том, какую роль играют работники? Почему мы привыкли довольствоваться малым и совершенно не думаем о завтрашнем дне? На Западе с завидной периодичностью проходят многомиллионные массовые акции. Прямые, митинговые

и зачастую не выдвигают никаких требований. Они выходят с целью заявить собственникам о себе, о своих правах и интересах. Мы же, как черт ладана, боимся забастовок, которые, кстати, разрешены Трудовым кодексом. Многие ответят, что нет среди нас вожаков, которые бы повели за собой, зажгли искру. Может быть, не стоит ждать пока кто-то это сделает? Ведь профсоюз - это не председатель профкома. Это каждый из нас и все мы вместе. А если избранный председатель не оправдывает надежды коллектива, то и вопрос надо ставить жестко - либо работой на совесть, либо освободи место другому.

Никогда профсоюзный лидер не сможет решить вопросы и отстоять интересы трудящихся в одиночку. Как не смог этого сделать Максим Шавалеев. Раньше в коллективном договоре ОАО «Уфалейникель» было прописано, что в случае гибели работника на производстве его семье выплачивается заработная плата за пять лет. Новый собственник не согласился с этим положением. Как не согласился и с выплатами единовременной материальной помощи работникам, не по одному десятку лет отдавшим произ-

водству и уходящим на пенсию. В разделы внесены существенные изменения не в пользу работников.

- Ряд позиций так и не удалось отстоять, - рассказывает профсоюзный лидер. Не удалось еще и потому, что со стороны рядовых членов профсоюза не было поддержки.

Равнодушие к своему положению, нежелание защищать собственные интересы сделали свое дело. Бесспорно, в этом есть и вина профкома. По словам Максима Шавалеева, никто не ожидал такой реакции от людей. Как только на предприятии дела пошли хорошо, заработки повысились, на стол председателю одно за другим стали ложиться заявления о выходе из профсоюза. Пользу от членства в профсоюзе люди вычисляют в денежном эквиваленте. Подсчитав, сколько платят профсоюзных взносов, и измерив с тем, что имеют взамен: путевки, материальная помощь, подарки, праздники, - большинство решили выйти из профсоюза.

И только в критических ситуациях, подобных «черному четвергу», они вспоминают о том, что есть профсоюз - опора и защита...

Ольга КАСАТКИНА.

ЕДИНСТВО, ПРОВЕРЕННОЕ ВРЕМЕНЕМ

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОМБИНАТА «МАГНЕЗИТ» В АВГУСТЕ 2007 ГОДА ИСПОЛНЯЕТСЯ 90 ЛЕТ

Сегодня более 65 процентов работников комбината являются членами профсоюза. А в таких подразделениях, как теплосилового цеха, дробильно-обогащительная фабрика, центр технической экспертизы, газовый цех, Карагайский карьер, управление подготовки производства, цех весов, цех по ремонту горно-транспортного оборудования - более 70 процентов работников входят в состав профсоюзной организации предприятия.

В конце июля были подведены итоги смотра-конкурса «90-летию профсоюзной организации комбината - 9000 членов профсоюза», объявленного 1 января 2006 года. В нем приняли участие 30 первичных профсоюзных организаций производственных цехов предприятия. Выполнив условия конкурса, цеховые активисты обновили профсоюзные стенды, провели ряд мероприятий, посвященных юбилейной дате, занимались пропагандистской работой, направленной на увеличение численности своих первичных организаций. В результате, в первой группе цехов уверенно лидировала профсоюзная органи-

зация дробильно-обогащительной фабрики, во второй победителем стала шахта «Магнетитовая», в третьей - коллектив цеха по ремонту горно-транспортного оборудования.

На торжественном собрании, посвященном юбилею профсоюзной организации комбината «Магнетит», председатель областного комитета ГМПР, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Н. Н. Букяков тепло поздравил магнетитовцев с юбилеем и вручил профкому комбината диплом победителя смотра-конкурса на лучший коллективный договор 2006 года среди первичных профсоюзных организаций предприятий области. Депутат Законодательного собрания Челябинской области, председатель совета директоров комбината «Магнетит» А. О. Слободин и председатель профкома предприятия В. А. Вершинин вручили несколько десяткам работников предприятия почетные грамоты и благодарственные письма за активную деятельность в профсоюзе.

Каждый из присутствующих на торжественном со-

брании получил в подарок изданную к юбилейной дате книгу «Единство, проверенное временем», в которой отражена история развития профсоюзного движения комбината «Магнетит». Одна из заключительных глав книги посвящена современному этапу деятельности предприятия, она раскрывает тему социальной ответственности акционеров и руководства комбината и Группы «Магнетит». Значительные средства, вложенные в последние годы в модернизацию социальных объектов города Сатки, позволили им стать вполне respectable заведениями для развития спорта и укрепления здоровья, культурного отдыха и образования. Кроме того, акционеры комбината и Группы «Магнетит» выступили инициаторами процесса разработки и создания плана стратегического развития Саткинского муниципально-района до 2020 года.

Елена СУБОТИНА,
ведущий специалист
департамента
общественных связей
Группы «Магнетит».

Лето -2007



БЕЗ ЗАБОТ И ХЛОПОТ

«Горное ущелье» - крупнейший детский оздоровительный центр Южного Урала. Он не раз признавался лучшим среди ДОЛов Челябинской области. Расположенный в заповедных местах Башкортостана, лагерь предоставляет ребятам металлургов Магнитогорска возможность для оздоровления и отдыха.

Отличительной чертой «Горного ущелья» является широкий выбор форм досуга. Здесь работают библиотека, кафе, пункты проката спортивного инвентаря, отличные игровые и спортивные площадки, стрелковый тир, бильярдный и тренажерный залы, зал шейпинга, конюшня, карусели, детский информационный центр, различные кружки по интересам. Для мальчишек и девчонок, отдыхающих в лагере ОАО «ММК», лето всегда интересное и запоминающееся.

В нынешнем году детей металлургов ждали комфортабельные «Горное ущелье», «Уральские зори» и традиционный спортивно-туристический лагерь для старшекласников «Скиф». оздоро-

вительный сезон, стартовавший в июне, завершится в канун осени. Все четыре заезда в «Горном ущелье» и три - в «Уральских зорях» неповторимы. Смена в лагере - это жизнь, насыщенная множеством событий. Познавательные и развлекательные конкурсы, дружеские спортивные баталии - такое плотное расписание «важных дел» для детей разработано на каждый день.

Традиционная «Школа вожатого» к лету-2007 подготовила отличных выпускников. Набор студентов начался еще в ноябре прошлого года. В ходе семи контрольных выездов в лагерь будущие вожатые проходили практику в ролевых играх, показали, кто чего стоит.

Обширная воспитательная программа летнего отдыха в детских лагерях посвящена 75-летию ММК. Патристические уроки для детей проходят под девизом «Родная земля на все времена». В числе основных тематических мероприятий первой смены: «Любимый город мой Магнитогорск», «Россия вчера, сегодня, завтра», «Не забыть нам этой даты, что покончила с войной». Вторая смена прошла в бизнес-направлении со всеми сопутствующими деталями: салон интеллектуальной мысли, день самоуправления, день логики... В третьей смене в «Горном ущелье» прошел грандиозный фестиваль «Все музы в гости к нам», посвященный юбилею металлургического комбината. Четвертая смена посвящена спорту и пройдет по правилу «Движение - это жизнь».

По материалам газеты «Магнитогорский металл».

ММК СОВЕРШЕНСТВУЕТ ОБУЧЕНИЕ

При подведении итогов учебного года в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал» Магнитогорского металлургического комбината речь шла об изменившихся требованиях компании к обучению специалистов.

Реформирование системы образования подводит металлургические компании к необходимости изменения подхода к подготовке специалистов. Вузы сокращают подготовку инженеров, обучение нужных специалистов становится заботой самих предприятий. Кроме того,

предполагаемое снижение количества выпускников в 2009-2012 годах заставляет предприятия искать эффективные способы восполнения будущего кадрового дефицита.

ММК совместно с МГТУ разрабатывает перспективную программу подготовки

специалистов, востребованных на меткомбинате. Управление кадров ММК принимает участие в создании обучающих программ по всем профессиям и специальностям на ближайшие семь лет. Современные технологии и оборудование ММК требуют специализированной подготовки персонала, его высокой квалификации. Готовя специалистов, компания накапливает интеллектуальный потенциал, который должен работать в ее интересах.

Юридическая консультация

ВОПРОС-ОТВЕТ

Сегодня в рубрике «Юридическая консультация» юрист консульт областного комитета ГМПР Алексей ГОРЮНОВ отвечает на вопросы, с которыми вы, уважаемые читатели, наиболее часто обращаетесь к нам.

В каких случаях работник может быть отозван из отпуска?

В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

А в пункте 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» говорится, что отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска **нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.**

Можно ли уволить работника без его согласия в связи с выходом на пенсию?

Нет, нельзя. Согласно ст. 80 ТК РФ увольнение в связи с выходом на пенсию является увольнением по собственному желанию: законом предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Может ли работодатель одновременно применить два вида наказания выговор и перевод на другую должность?

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Таким образом, перевод не является ни наказанием, ни дисциплинарным взысканием.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ перевод допускается только по соглашению сторон трудового договора (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, - это аварии, катастрофы и т.д.).

В любом случае применения сразу двух видов ответственности за одно дисциплинарное нарушение недопустимо. Статья 193 Трудового кодекса - «за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание».

Какие гарантии предоставляются работникам в случае сдачи им крови?

В соответствии со статьей 186 Трудового кодекса РФ:

1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

2. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В соответствии с Федеральным законом «О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ»:

1. Обязанности администрации предприятий, учреждений и организаций по содействию донорству крови и ее компонентов:

♦ беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов;

♦ предоставлять работнику, являющемуся донором, установленные законодательством меры социальной поддержки.

2. Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимальным дозам, предоставляются следующие дополнительные меры социальной поддержки:

♦ в течение года - пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;

♦ в течение года - первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

3. Граждане, сдавшие бесплатно кровь сорок и более раз или плазму шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком «Почетный донор России» федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим выработку государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, и имеют право на:

♦ первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.