



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»

№18 (48) октябрь 2007 г.

WWW.Gmpr74.ru

Выходит 2 раза в месяц

ЛИСТОПАД ПОЖЕЛАНИЙ ПОД ЗНАМЯ ТРУДА

МАГНИТОГОРСКОМУ МЕТИЗНО-КАЛИБРОВОЧНОМУ ЗАВОДУ «ММК-МЕТИЗ» ИСПОЛНИЛОСЬ 65 ЛЕТ

Свою историю предприятие ведет с военного времени, когда в короткие сроки практически на пустом месте в тяжелейших условиях в Магнитке были построены цехи метизно-металлургического и калибровочного заводов, смонтировано оборудование, эвакуированное из центральных и южных районов. 5 апреля 1942 года были введены в строй заводы металлоизделий и сеточный им. Лепсе, позднее объединенные и переименованные в Магнитогорский метизно-металлургический завод. 1 октября того же года заработал калибровочный завод.

(Окончание на 4-й стр.).



Металлургические новости

В ДВАДЦАТКЕ ЛУЧШИХ

Магнитогорский металлургический комбинат занял 17-е место в рейтинге «Ведущие предприятия России», составленном рейтинговым агентством АК & М и опубликованном в журнале «BusinessWeek Россия».

Рейтинг «Ведущие предприятия России» ведет свою историю с 2001 года. Инициатором данного проекта выступила администрация президента РФ, по заказу которой была разработана методика и рассчитан первый рейтинг «Предприятия, имеющие наибольший вес в экономике России», в дальнейшем переименованный в рейтинг «Ведущие предприятия России». Целью исследования является определение сравнительных позиций крупнейших отечественных предприятий, являющихся лидерами российской экономики.

В сводном рейтинге, учитывающем интегрированные показатели деятельности 100 компаний в 2006 году, ОАО «ММК» заняло 17-место. Выручка ММК по итогам прошлого года составила свыше 161,4 млрд. рублей, увеличившись на 9,6%, по сравнению с 2005 годом. Численность персонала по итогам года составила 26,4 тыс. человек, рентабельность продаж 31%, производительность труда на одного человека в 2006 году составила 6 116 тыс. рублей, что является луч-

шим показателем среди крупнейших предприятий черной металлургии России.

ЧМК ОБНОВЛЯЕТ МОЩНОСТИ

На ТЭЦ Челябинского металлургического комбината после окончания пуско-наладочных работ на проектную мощность - 220 тонн пара в час - выводится котел среднего давления номер четыре.

Начало работы нового агрегата - очередной этап реализации долгосрочной программы технического перевооружения энергетического комплекса ЧМК, предусмотренный инвестиционной программой «Мечела».

Агрегат оснащен специальными горелками, позволяющими максимально сжигать коксовый и доменный газы, образующиеся при металлургическом производстве. За час на нем будет использоваться 15 тысяч кубических метров коксового и 80 тысяч доменного газов, что приведет к значительному снижению потребления дорогостоящего природного газа. КПД нового агрегата составляет 94 процента.

Назначение нового котла среднего давления - выработка тепла и энергии для металлургического комплекса, экономия природного газа и снижение объемов выброса в атмосферу коксового

и доменного газов, что соответствует программе экологического благополучия.

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКИ ЗМЗ ОТМЕЧАЮТ ЮБИЛЕЙ

Пятого октября исполнилось 80 лет железнодорожному цеху Златоустовского металлургического завода, входящего в состав управляющей компании холдинга ООО «Электросталь России». Образованный в 1927 году железнодорожный цех завода имел лишь четыре паровоза, 150 вагонов и подъемный кран грузоподъемностью три тонны. В нем трудились тысяча 200 человек, по большей части - грузчики.

Сегодня в коллективе ЖДЦ ЗМЗ работают 329 сотрудников, которые обслуживают 74 километра пути, четыре железнодорожных станции и два поста централизации. Общая площадь предприятия, вытянутого вдоль реки Ай, превышает 200 гектаров, поэтому доставлять грузы по промышленной площадке только автотранспортом нецелесообразно. Заводская железная дорога связывает все цеха ЗМЗ - от копрового до цеха готовой продукции. Ежегодно железнодорожники ЗМЗ перевозят до пяти миллионов тонн металла, в том числе 360 тысяч тонн готовой продукции.

2007-й - год отчетов и выборов

ПРОФКОМ НЕ ОСТАЛСЯ В ДОЛГУ

Коллективу ОАО
«Магнитогорский
метизно-
калибровочный
завод
«ММК-МЕТИЗ»

Уважаемые работники
метизно-
калибровочного
завода!
Дорогие ветераны!

ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» и Челябинская областная организация Горно-металлургического профсоюза России сердечно поздравляют вас с 65-летием создания предприятия!

Это праздник тех, кто строил в далеком военном 1942 году металлургические предприятия в городе Магнитогорске - метизно-металлургический и калибровочный заводы, кто в годы Великой Отечественной войны, не жалея своих сил, в кратчайшие сроки обеспечил выпуск первой продукции, кто наращивал объемы производства в мирное время.

Это праздник и молодых работников, ведь им приумножать славные традиции двух заводов, объединившихся в одно большое предприятие ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ».

Самоотверженный труд заводчан золотыми буквами вписан в историю страны и отмечен высокими правительственными наградами.

В результате интеграционной политики Магнитогорского металлургического комбината сегодня ОАО «ММК-МЕТИЗ» пережило второе рождение, получило новое развитие, обрело стабильность и уверенность в завтрашнем дне.

Благодаря техническому перевооружению коллективу завода удалось преодолеть спад производства в конкурентной борьбе за качественную продукцию и вхождение в мировую экономику, завоевать достойное место среди родственных предприятий.

Со дня основания на заводе заботились не только о развитии производства и укреплении экономического могущества, но и о людях труда, ветеранах производства, считая это главной социальной задачей. И об этом свидетельствует большая работа профсоюзного комитета и администрации завода по созданию безопасных условий труда, росту заработной платы, профилактике и оздоровлению работников предприятия и членов их семей.

В этот праздничный день мы желаем коллективу завода, ветеранам труда, профсоюзным активистам и всем членам профсоюза профессиональных успехов, материального благополучия, счастья, здоровья и долголетия.

С праздником вас, дорогие друзья!

Н.Н. БУЯКОВ,
председатель ООПС
«Федерация профсоюзов Челябинской области»,
председатель Челябинской областной организации ГМПР

Отчетно-выборная конференция - еще одна веха в жизни профсоюзной организации. Время вспомнить все, подытожить, оценить: что достигнуто, что упущено, как жить дальше? Наверняка любой председатель профкома, готовя перед конференцией отчетный доклад, озадачивался мыслью - как охватить все, что было сделано за прошедшие годы. Ведь времени для выступления так мало, а сколько всего хочется сказать!.. Мы решили предоставить возможность высказаться профлидерам на страницах нашей газеты. Накануне отчетной конференции первичной профорганизации беседуем с председателем профсоюзного комитета Челябинского цинкового завода Сергеем Буряковским.

- Сергей Григорьевич, жизнь профсоюзной организации, разумеется, неразрывно связана с жизнью самого предприятия, с производством. Что нового произошло за прошедшие четыре года на заводе?

- Завод, в общем, работал стабильно и наращивал производство. Недавно мы первыми в стране начали выпускать новую марку с содержанием цинка 99,995 процента. Такой товар сегодня требуют наши главные партнеры - ММК, «Северсталь», Новолипецкий меткомбинат. В прошлом году завод приобрел Ажальский горно-обогатительный комбинат в Казахстане, стал обладателем тендера на разработку Амурского месторождения в Буринском районе. Это позволило уменьшить сырьевую зависимость от поставщиков. Благодаря пущенному полгода назад новому комплексу пятой вальц-печи ожидается увеличение объемов переработки цинкодержащих отвалов - отходов первичного производства.

- Да, экономические успехи предприятия налицо. Но отразилось ли это положительно на социальной политике?

- Конечно. В этом году у нас разработано новое положение о негосударственном пенсионном обеспечении. Теперь за каждый рубль, внесенный в негосударственный пенсионный фонд, наши работники в зависимости от возраста и стажа будут получать на счета до двух рублей от завода. Увеличились расходы на добровольное медицинское страхование. Много лет профком добивался введения ежек-



вартального вознаграждения работникам за выслугу лет. С прошлого года наконец-то эту надбавку стали выплачивать. Это хороший стимул для привлечения на завод новых кадров и удержания старых.

- А что, есть проблема утечки кадров?

- К сожалению, да. И в последние годы она встала особенно остро. Причин много. Например, вредные факторы производства. А сегодня еще и упавший престиж ведущих профессий - обжигальщиков, аппаратчиков-гидрометаллургов, плавильщиков, катодчиков. Хотя по средней заработной плате в сравнении с другими предприятиями области мы смотримся пока неплохо, но в соотношении зарплаты ведущих рабочих и остальных работников - уступаем. Люди уходят с основного производства, особенно молодежь. Вот вы сегодня поговорили по заводу, поговорили с металлургами, познакомились с одним из наших ветеранов - электромонтером выщелачивательного цеха, делегатом предстоящей конференции Александром Теличко (на снимке). Знаете, сколько у него учеников было! А работать остались

единицы. Многие даже испытательный срок не выдерживают.

- Если люди уходят с завода - значит, и профсоюз теряет своих членов?..

- Все верно. В последнее время численность членов нашей организации, пусть и незначительно, но все же снизилась. И здесь снова встает возрастная проблема. У молодежи отношение к профсоюзу, как и вообще к труду, стало хуже. Я думаю, это связано с мировоззрением молодых: им все равно, что и как делать, лишь бы получать хорошие деньги. Изменить такое отношение мы попытались, организовав совет молодых специалистов и делегировав представителя этого совета в состав будущего профкома. Есть предложения внести дополнительные пункты в молодежный раздел коллективного договора, а также ввести институт уполномоченных профкома, которые донесут живое профсоюзное слово до бригад и смен, в том числе до молодежных коллективов. В этом мне видится одно из направлений рабо-

ты профкома после отчетов и выборов.

- Расскажите о других направлениях.

- За четыре года мы вместе с администрацией много сделали. Мне кажется, мы сумели не остаться в долгу и оправдать оказанное нам доверие. Теперь главное - все сохранить и продолжить. Например, проведение традиционных массовых мероприятий. В первую очередь это День первокурсника. Или проводящиеся с прошлого года Дни цехов с участием членов семей работников, возрожденный конкурс уполномоченных профкома по охране труда, корпоративный конкурс на лучшего представителя рабочей профессии. У всех этих акций одно несомненное преимущество: они воспитывают дух коллективизма, товарищества, сплачивают. Этими качествами коллектив нашего предприятия всегда славился. Для этого работала и будет работать наша профсоюзная организация.

Владимир ШИРОКОВ.

От редакции. 11 октября на заводе состоялась отчетно-выборная конференция. Работу профсоюзного комитета делегаты оценили «удовлетворительно». Председателем вновь избрали Сергея Буряковского.

ЛИСТОПАД ПОЖЕЛАНИЙ ПОД ЗНАМЯ ТРУДА

(Окончание.
Начало на 3-й стр.)

Долгое время оба промышленных объекта работали параллельно, каждый жил своей производственной судьбой. За успешное выполнение производственного плана, увеличение выпуска и освоение новых видов продукции в 1943 году калибровочный завод удостоен звания «Лучший метизный завод», а коллектив метизно-металлургического завода в 1971 году награжден орденом Трудового Красного Знамени.

Новый этап в истории двух предприятий пришелся на 2003-2006 годы, когда сюда пришла команда управленцев с Магнитогорского металлургического комбината. В этот период проведена работа по объединению заводов, закончившаяся образованием 1 июня 2006 года

ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-Метиз».

Сегодня ОАО «ММК-Метиз», входящее в группу компаний ОАО «ММК», является одним из лидеров метизной промышленности страны. Его доля на отечественном рынке метизной продукции составляет 27 процентов, и эта цифра вместе с другими экономическими показателями предприятия с каждым годом растет.

В конце сентября - начале октября на «ММК-Метиз» прошли праздничные мероприятия, посвященные юбилею.

В заводском ДК для ветеранов был организован праздничный вечер «Листопад пожеланий». Перед бывшими заводчанами пронесли одну из главных наград предприятия - Трудовое Красное Знамя Наркомчермета; с поздравлениями и пожелания-

ми выступили представители администрации, профсоюзного комитета, советов ветеранов и молодежи.

1 октября состоялись торжественные пуски новых производственных объектов: двух линий по производству стабилизированной высокопрочной арматуры и омедненной сварочной проволоки на калибровочной площадке и линии по производству сварной металлической сетки на метизной площадке. Праздничный митинг открыл директор ОАО «ММК-Метиз» Алексей Носов.

Эстафету праздничных мероприятий продолжила торжественная посадка аллеи трудовой славы у заводского ДК. В ней приняли участие лучшие рабочие, ветераны метизного и калибровочного производств, молодежные лидеры подразделений. На Аллее звезд у Дворца

культуры им. С. Орджоникидзе прошло торжественное открытие Звезды ОАО «ММК-МЕТИЗ». «Пусть эта Звезда станет символическим и красивым памятником заслуг нашего предприятия перед городом», - сказал один из участников торжества, заместитель директора предприятия по производству В. Н. Лебедев.

Финалом юбилейного «марафона» стала состоявшаяся 5 октября церемония награждения лучших работников завода, в которой принял участие министр промышленности и природных ресурсов области Евгений Тефтелев. Передовики производства, опытные мастера и наставники получили звания «Почетный метизник», министерские и заводские грамоты.

По материалам «Вестника «ММК-Метиз».

2007-й - год отчетов и выборов

НА «ТРУБНЫХ» ВОЛНАХ В ОДНОЙ ЛОДКЕ

Профсоюз Челябинского трубопрокатного завода завершил отчетно-выборную кампанию. Проходила она далеко не формально. Об этом говорит даже простая статистика: 116 профгруппиров избрано впервые, что составляет 43 процента. 46 профгруппиров (17 процентов) - молодежь в возрасте до 35 лет. Соответственно, почти наполовину обновился и состав профкома. Но все это не означает, что предыдущий профсоюзный актив работал плохо или мало. Просто естественным образом идет передача лидерской эстафеты, ведь жизнь на предприятии, а значит, и в профсоюзе не стоит на месте.

Что же изменилось в профсоюзной организации ЧТПЗ за эти четыре года?

Прежде всего, в ней зазвучал голос молодежи. Об этом говорили многие мои собеседники и до отчетно-выборной конференции профсоюзной организации предприятия, и в ходе ее, а прошла она 9 октября во Дворце культуры ЧТПЗ.

Павел Пятков, председатель цехового комитета заводоуправления, ведущий инженер отдела охраны труда:

- В последние годы профсоюзная жизнь на предприятии изменилась в корне. Я работаю здесь 6 лет, и поначалу сталкивался с профсоюзом только по профессиональным вопросам как специалист по охране труда. Но вот уже год-полтора, как профсоюзная жизнь забрала ключом. Особенно это касается молодежной политики, а молодежь у нас составляет 30 процентов работающих. Администрация предприятия стала уделять проблемам молодых больше внимания. Может быть, потому, что чаще ее стала шевелить комиссия профкома по работе с молодежью, которую возглавил Михаил Гризодуб. На заводе проходит множество культурно-массовых, спортивных мероприятий, на это выделяются средства. Но, кроме того, молодежь стала ощущать финансовую помощь в очень

серьезных вопросах. И ответная реакция налицо. К примеру, только за последнюю неделю к нам, в заводоуправление, на профсоюзный учет встало восемь человек. Думаю, это о чем-то говорит. (Председателем цехкома заводоуправления П. Пятков избран две недели назад - Авт.).

Михаил Гризодуб:

- Наша с Павлом совместная задача - объяснять молодым людям, что такое профсоюз, и что может профсоюз. У нас есть чем аргументировать: по инициативе нашей комиссии в коллективный договор был внесен раздел по молодежной политике. Один из пунктов этого раздела - о единовременных выплатах молодым работникам на неотложные нужды. Это может быть какая-то экстренная ситуация, оплата образования, та же ипотека. Руководство предприятия пошло нам навстречу, и до конца этого года на эти цели выделило 870 тысяч рублей. Но мы должны понимать, что это не просто разбрасывание денег на ветер, а помощь в действительно сложной ситуации. Новое положение начало действовать с 1 октября, единовременная выплата составляет 15 тысяч рублей, это размер среднемесячной зарплаты по предприятию. Одна из наших программ называется «Профмастерство ЧТПЗ», это очень важный



участок профсоюзной работы, кроме того, это сегодня ключевая проблема предприятия. По наиболее дефицитным специальностям у нас очень серьезное положение - уйдут старые квалифицированные кадры, и некому будет работать. Наша задача - обратить внимание руководства на эту проблему. Именно с этой целью мы начали проводить конкурсы профмастерства, будем расширять их тематику. А вообще назрела необходимость разработать комплексную систему обучения.

О кадровой проблеме на предприятии говорили и делегаты на конференции.

Николай Шевченко, председатель профсоюзной организации цеха № 6:

- За последние два года на заводе обозначилась проблема текучести кадров, которая мешает работе предприятия. Объясняется это отчасти тем, что появилась конкуренция среди предприятий в борьбе за

квалифицированных рабочих и специалистов. Отсутствие притока молодых подготовленных рабочих приводит к повышению производственной нагрузки на тех, кто отработал уже много лет. И получается, что на заводе идет большая реконструкция, устанавливается уникальное оборудование, а учебы для молодежи нет никакой. Над этим надо и профсоюзу работать.

В последние годы многое сделано на заводе по повышению уровня заработной платы работников. По сравнению, скажем, с декабрем 2003 года средняя зарплата по предприятию выросла вдвое - с 7118 до 15140 рублей. Но эта зарплата молодежи уже не привлекает.

Виктор Скрябин, председатель профкома ЧТПЗ:

- За прошедший период пересмотрены положения по оплате и премированию труда. Работники основного производства переведены на сдельно-премиальную систему оплаты. В результате заработная плата высококвалифицированных работников основных профессий может достигать 30 тысяч рублей. Пересматривается система оплаты труда специалистов и служащих, которая будет учитывать вклад каждого в развитие предприятия. Однако вопросов еще много. Поэтому мы регулярно обращаем внимание администрации на положение с заработной платой и ставим вопрос о дальнейшем ее стимулировании.

Михаил Гризодуб (из выступления на конференции):

- Мы не ущемляем работу руководства в плане повышения зарплаты по отдельным специальностям. И это видно на примере основных цехов - у вальцовщиков и сварщиков достаточно высокие заработки. Но во вспомогательных цехах картина совсем не такая благополуч-

ная. Именно поэтому в последнее время наметилась миграция из вспомогательных цехов в основные. И доходит до абсурда, когда высококвалифицированный электрик, к примеру, переходит работать в основной цех грузчиком! Намеченные на будущий год 10 процентов планового увеличения заработной платы не спасут нас от инфляции. Поэтому мы хотели бы ориентировать наше руководство не на 10-ти, а на 20-ти процентное повышение зарплаты в течение будущего года.

Неожиданную поддержку это «нескромное» предложение председателя молодежной комиссии получило из уст гостя конференции и гостя обкома ГМПР заместителя председателя Горнометаллургического профсоюза России **Алексея Безымянных**, который сказал:

- Я глубоко уверен в том, что руководители ЧТПЗ в индивидуальном порядке будут закладывать на будущий год как минимум 20-ти процентное повышение. Как это будет делаться, то ли повышением тарифного оклада, то ли в виде премий - с одной стороны, вроде бы, неприципиально. Но с другой стороны - очень даже принципиально. Отраслевое тарифное соглашение предусматривает, что постоянная, базовая часть заработной платы у нас должна быть не менее 60-ти процентов. Это положение должно выполняться, и к этому нужно стремиться.

Виталий Садыков, генеральный директор предприятия, оценил прошедший отчетный для профсоюзов период как период позитивного сотрудничества:

- Мы очень тесно работали и работаем с профсоюзной организацией. Да, у нас есть споры, но неразрешимых противоречий нет. Что касается уровня заработной платы, то тут мы находимся в состоянии некоторого спора, но не противодействия. Это скорее конструктивный диалог, и мы будем стремиться к взаимопониманию.

И еще раз **Виктор Скрябин**:
- Все изменения, проблемы и успехи завода, конечно же, ощущают на себе и его работники. Профсоюзный комитет живет жизнью членов профсоюза, внимательно следит за ситуацией и стремится сделать так, чтобы в результате не пострадали люди.

Конференция признала работу профсоюзного комитета ЧТПЗ удовлетворительной. Председателем профкома вновь избран В. Н. Скрябин.

Наталья ЛАДУШИНА.



Конфликтная ситуация

О ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И «ДИФФУЗНЫХ ГРУППАХ»

В настоящее время «отдельные недобросовестные лица имеют тенденцию негативно влиять на добросовестных работников, саботировать замыслы, решения, приказы и распоряжения руководства предприятия путем навязывания своего порочного мнения, псевдоидеологий, слухов, нагнетая взрывоопасную обстановку». Проведенный анализ «уже показал лица и коварные замыслы подобных, так сказать лидеров, а на самом деле крикунов, играющих на публику...». Согласитесь, не каждый день приходится читать такие слова в официальных документах. Но приказ, из которого приведены эти цитаты, далеко не единственный факт в той истории, заслуживающий нашего внимания и... удивления.

Речь идет о Саткинском автотранспортном предприятии, бывшем Управлении автотранспортных перевозок комбината «Магnezит». В феврале нынешнего года УАП выделилось из структуры градообразующего пред-

приятия, став филиалом московской компании - ООО «ГРАНТ-Моторс».

На экономических показателях «Магnezита» эта реорганизация не отразилась: около пятисот работников филиала - водителей авто-

бусов, легковых и большегрузных автомобилей - в основном, по-прежнему были заняты на обслуживании горнодобывающего производства. Изменения, казалось бы, произошли лишь на бумагах: бывшая головная организация теперь стала клиентом, бизнес-партнером. Но вот трудовому коллективу предприятия, которое, как сейчас говорят, «вывели на аутсорсинг», последствия собственного «передела» пришлось испытать по полной программе.

И все бы ничего, ко всему можно было бы отнестись с терпением, списать на издержки «переходного периода». Например - неожидан-

ную отмену водителям денежных надбавок за классность и за совмещение обязанностей, введение единого тарифа. И даже - временные проблемы с начислением и выплатой зарплаты, которая стала выдаваться не полностью, что было впоследствии объяснено сбоем в компьютере. Но то, как повел себя при этом назначенный Московкой директором филиала Рустам Фаезов, возмутило всех.

Говорит председатель профсоюзной организации Саткинского филиала ООО «ГРАНТ-Моторс», мастер авторемонтной мастерской Дмитрий Строколис:

- Когда люди стали получать новые расчеты по зар-

плате, у них, конечно, появились вопросы. Они стали задавать их друг другу, пытались найти ответ у директора. Но он игнорировал все обращения, а собрание, на котором обсуждались эти проблемы, расценил как предупреждение о забастовке.

Дальше - больше. Когда дело коснулось деятельности местной профсоюзной организации, топ-менеджер проявил себя еще более неожиданным образом. Вот что рассказал полномочный профсоюзного комитета ОАО «Комбинат «Магnezит» Алексей Зубанов.

(Окончание на 6-й стр.).

Конфликтная ситуация

О ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И «ДИФФУЗНЫХ ГРУППАХ»

(Окончание.
Начало на 5-й стр.)

— Чтобы сохранить профсоюзную организацию филиала, которая раньше входила в структуру первички «Магнезита», мы организовали собрания в автоколоннах, запланировали провести выборную конференцию, вышли на директора с предложением начать кампанию по разработке и заключению коллективного договора. Но в ответ нас обвинили в саботаже. Фаезов сказал, что издает приказ, чтобы меня не пускали на территорию предприятия.

Мы не знаем, был ли тот приказ или нет. Но то, что был другой — «О трудовом коллективе и диффузных группах», который мы цитировали вначале, — это факт. И появился он сразу после прошедших встреч представителей профкома комбината с коллективами автоколонн. «Не поддаваться провокациям псевдольдеров-крикунов», безграмотных «дилетантов», мешающих «добросовестным работникам» быть членами трудового коллектива «со всеми вытекающими из данного привилегированного положения удобствами и перспективами» — именно так, ни больше, ни меньше, повелел Рустам Фаезов. Скажу честно: подобного творения, так старательно напичканного академическими терминами и одновременно — откровенны-

ми обзывательствами, я никогда не читал.

На предложение заключить коллективный договор в администрации филиала лишь пожалы плечами: зачем? у нас же есть положение о социальных гарантиях!.. Впрочем, позднее работодатель представил свой вариант колдоговора — весьма «обширный» документ объемом в... один лист, в котором, кроме видов материальной ответственности работников, больше ничего не было. А еще позднее Рустам Фаезов уволился.

В марте на предприятии, несмотря на сопротивление руководства, прошла выборная профсоюзная конференция. На ней было принято решение перерегистрировать профорганизацию и сохранить ее на правах цеховой в составе первички комбината «Магнезит». Но начавшаяся с конца весны колдоговорная кампания забуксовала из-за очередной смены руководства. Сегодня филиал пережил уже трех директоров, с каждым из которых в свое время профсоюз вел переговоры. Со дня на день собственники должны назначить нового руководителя. Каким будет его отношение к профсоюзу, никто не знает.

Владимир ШИРОКОВ.
На верхнем снимке: работник Саткинского филиала ООО «ГРАНТ-Моторс», водитель Сергей Сычев.



У наших соседей

ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

4 октября в Уфе состоялась XIX отчетно-выборная конференция республиканской организации Башкортостана ГМПР.

В ее работе приняли участие и выступили А. А. Безымянных, заместитель председателя ГМПР, В. А. Апокин, заместитель председателя Совета Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, Р. И. Сунарчин, бывший председатель рескома профсоюза, руководители предприятий и организаций, ветераны труда.

С докладом о работе за отчетный период выступил председатель республиканского комитета Марат Хусаинов.

Конференция утвердила отчет республиканского комитета и признала работу рескома удовлетворительной. На должность председателя республиканского комитета Башкортостана ГМПР на новый срок избран М. Г. Хусаинов.

ПРОФКОМ РЕШЕНО ПОДДЕРЖАТЬ

На прошедшем в начале октября в Москве заседании исполкома Центрального совета ГМПР рассмотрен ряд вопросов, среди которых вопрос о ситуации, сложившейся в ОАО «Качканарский ГОК «Ванадий» (Свердловская область).

Профсоюзный комитет предприятия призвал работников с 1 октября т.г. исполнять свои трудовые обязанности в строгом соответствии с требованиями, предусмотренными рабочими и должностными инструкциями и правилами охраны труда и промышленной безопасности. «Работа по правилам» привела к временному выводу из эксплуатации более половины электровозов, занятых на вывозе горной массы и, как следствие, к сбоям в производстве основных видов продукции.

Причинами радикального решения профкома явились:

- невыполнение руководством комбината коллективного договора в части повышения работникам заработной платы в 2007 году, порядок и размеры которого определены соглашением, подписанным представителями сторон;

- выплата не в полном объеме производственной премии работникам обогатительной фабрики из-за невыполнения плана вследствие аварии в июле;

- планы реструктуризации производства в части вывода из состава комбината структурных подразделений, занятых в технологическом процессе.

Исполком ЦС профсоюза постановил: поддержать требования профкома о выполнении коллективного договора в полном объеме и выплате заработной платы работникам обогатительной фабрики за июль т.г. в размере не ниже средней. Предложить руководству ООО «ЕвразХолдинг» срочно обеспечить выполнение этих законных требований. Председателю ГМПР М. В. Тарасенко поручено обратиться к руководству ООО «ЕвразХолдинг» с предложением создать паритетную комиссию для рассмотрения последствий намеченной реструктуризации комбината, в частности, в связи с выводом из его состава структурных подразделений, занятых в технологическом процессе.

Юридическая консультация

О ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

1 января 2007 года вступил в силу Федеральный закон от 29 декабря 2006 года N 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию». В связи с выходом этого закона существенно изменился порядок назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

Обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в случаях:

- утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;
- необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;
- карантина застрахованного лица или ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- протезирования по меди-

цинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

- долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории РФ, непосредственно после стационарного лечения.

Пособие по временной нетрудоспособности **выплачивается, если один из указанных случаев наступил в период работы по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности, в течение которого граждане подлежат обязательному социальному страхованию, а также в случаях, когда заболевание или травма застрахованного лица наступили в течение 30 календарных дней со**

дня прекращения работы или деятельности либо в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Ранее пособие по временной нетрудоспособности при заболевании, наступившем после увольнения, выплачивалось только при соблюдении трех условий: уважительная причина увольнения, заболевание в течение 30 дней с момента увольнения и продолжительность заболевания свыше месяца.

В настоящее время законодательством предусмотрено такое понятие как несчастный случай на производстве. Это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) или в иных случаях. «Несчастный случай на производстве» может произойти как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы

или возвращения с нее на транспорте, предоставленном работодателем. Несчастным случаем считается травма, которая повлекла необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Закон N 255-ФЗ не распространяется на отношения, связанные с обеспечением граждан пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Такое понятие как «бытовая травма» в законодательстве отсутствует. Все травмы, которые не относятся к несчастным случаям на производстве, регулируются Законом N 255-ФЗ.

Алексей ГОРЮНОВ,
юрисконсульт обкома ГМПР.

(Продолжение
в следующем номере)

Зарубежный опыт

МФМ ПРОТИВ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

На заседании Центрального Комитета Международной Федерации металлургов (МФМ), которое пройдет 28 и 29 ноября 2007 года в г. Салвадор (Бразилия), членские организации МФМ обсудят проведение глобальной акции против нестандартной занятости.

Под нестандартной занятостью обычно понимается непостоянная, временная, нерегулярная, незащищенная и случайная работа. Работники с такой занятостью часто не получают должной защиты со стороны трудового законодательства и систе-

мы социального обеспечения. Нестандартная занятость появляется в результате практики найма, призванной максимально увеличить прибыль работодателя и переложить связанные с этим риски на плечи трудящихся. Нестандартная занятость

грозит разобщить трудящихся. В ряде стран профсоюзы начали борьбу против тенденции распространения нестандартной занятости. На заседании будут рассмотрены возможности международной солидарной поддержки в поиске решения этой проблемы.

В числе прочих вопросов, которые планируется обсудить на заседании Центрального Комитета МФМ, будет рассмотрена подготовка к

Конгрессу МФМ в 2009 году, а также назначение помощника Генерального секретаря.

По окончании заседания делегаты и местные профсоюзные активисты соберутся в деловом центре г. Салвадор и примут участие в марше протеста против нестандартной занятости. Членские организации приглашаются к участию в акции с флагами своих профсоюзов.

Сайт ГМПР.