



СПЛАВ

WWW.GMPR74.RU

№12(89) • 16-30 ИЮНЯ 2009 г.

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ОСТАНОВКУ ЗАВОДА ПРИЗНАЛИ ОШИБКОЙ



Вторым Пикалево называют сегодня Златоуст в средствах массовой информации. Остановка ОАО «Златоустовский металлургический завод» - огромного предприятия, питавшего экономику и инфраструктуру целого города, - стала в области проблемой номер один, а для многих тысяч жителей Златоуста - гуманитарной катастрофой. Вновь заложниками безудержного стремления бизнеса к наживе стали люди. Но на этот раз - не только трудовой коллектив, но и весь город.

Златоустовские металлурги на митинге.

Еще в начале этого года, когда финансово-экономический кризис уже набрал обороты, завод, хоть и с трудом, но все-таки дышал, выдавал продукцию. Проблемы с заказчиками, простои, сокращения работников - все

это было не только здесь, но и, как по единому сценарию, на других предприятиях отрасли. Дважды, по инициативе профкома и обкома ГМПР, в судебном порядке рассматривалась оплата труда златоустовских металлургов в пе-

риод простоя, и оба раза решение принималось в пользу работников.

Но затем, когда стала расти задолженность по зарплате и обозначилась перспектива консервации всех цехов, события приняли более крутой

оборот. Угроза поголовной безработицы всколыхнула весь город. И ни действия профсоюза, привлечшего внимание к ЗМЗ надзорных органов и власти всех уровней, не раз предупреждавшего о социальных последствиях свертыва-

вания производства, ни голодовка, предпринятая группой работников 1-го прокатного цеха во главе с Александром Негребецких, не изменили решения собственника остановить завод.

» стр. 4

Металлургические новости

СОВЕТ НА «ПЯТИТЫСЯЧНИКЕ»

Очередной выездной совет председателей профкомов производств, дочерних обществ и учреждений ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» прошел на строящемся стане «5000».

Контракт на комплексную поставку оборудования для строительства толстолистового стана «5000» Магнитогорский металлургический комбинат заключил с концерном «SMS-DEMAG» еще в ноябре 2006 года. К этому событию отечественная металлургическая отрасль шла не одно десятилетие.

Производство труб большого диаметра было актуально еще во времена плановой экономики, однако реальная реализация важной для страны задачи началась уже в новые времена. И началась она в Магнитогорске. В настоящее время на площадке стана «5000» завершаются строительные работы и монтаж оборудования. Запуск стана планируется в июле, он будет приурочен к Дню металлурга.

Уникальность стана «5000» - качественные характеристики продукции, которую он будет выпускать. Требования, предъявляемые в России к поставщикам труб для транспортировки нефти и газа, превышают мировые. Это связано с тяжелыми условиями и удаленностью от местности, где добывается или планируется добыча углеводородного сырья.

Стан «5000» будет соответствовать даже не сегодня-

шнящим, а перспективным требованиям потребителя, являясь, по сути, инновационным проектом. Здесь будет производиться толстолистовой прокат шириной до 4850 миллиметров с категорией прочности до X120 для нефтегазовой отрасли, судостроения, мостостроения. «Сердцем» толстолистового стана станет уникальная прокатная клеть с максимальным усилием прокатки порядка 12 000 тонн.

По материалам профкома ММК.

ГУБЕРНАТОР ПОБЫВАЛ НА ЧТПЗ

Самое современное трубное производство в России появится на Южном Урале. На ЧТПЗ продолжается возведение нового цеха, где будут изготавливать трубы большого диаметра. 25 июня на стройплощадке побывал губернатор Челябинской области П.И. Сумин.

«Это совершенно новый технический продукт, где будут учтены все последние достижения трубной отрасли. Не только российской, но и мировой», - отметил председатель совета директоров ОАО «ЧТПЗ» Александр Федоров.

Выпуск первой трубы планируется уже в апреле 2010 года. В год здесь планируется изготавливать до шестисот тысяч тонн труб. «Заказы есть и будут на магистральные, нефте- и газопроводы прежде всего. Тем более, что труба будет производиться здесь, - подчеркнул губернатор. - А там, где мы были, в первом

цехе, будет защищаться. То есть, служба ее будет относительно долговечна».

С запуском нового производства на ЧТПЗ появится 1400 новых рабочих мест. Этот проект называют самым масштабным в регионе за последние 20 лет.

РЕКОРДЫ МАГНЕЗИТА

Рекордную стойкость футеровки - 5356 плавков - показали огнеупоры Группы Магнезит в футеровке кислородного конвертера Челябинского металлургического комбината.

«Футеровка, выполненная с использованием огнеупорных изделий марок ПУ 93-10, ПУк 95-10, стабильно показывает высокие результаты, - говорит главный инженер ЧМК Антон Левада. - Так, в 2007 году огнеупоры Группы Магнезит показали стойкость 4150 плавков, в 2008 - 4600 плавков, а в июне нынешнего года мы констатируем рекордное количество плавков - 5356. В ближайшее время перед нами стоит задача достичь стойкости футеровки конвертера 6000 плавков. В современных условиях на мировом рынке огнеупоров существенное значение имеет соотношение цены и качества, и огнеупоры Группы Магнезит устраивают нас во всех отношениях».

По материалам профкома ИИС «Металлоснабжение и сбыт».



О КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ И ТРАВМАТИЗМЕ

Эти вопросы были рассмотрены в числе приоритетных 24 июня на заседании президиума комитета Челябинской областной организации ГМПР. По первой теме выступил зампреда обкома Александр Коротких (интервью с ним - в сегодняшнем материале «Социальный диалог за «круглым столом»).

Следующим слово взял главный технический инспектор труда обкома Владимир Кукарин. Он поделился результатами проведенной проверки состояния охраны труда в ООО «Кыштымский огнеупорный завод» и ООО «Кыштымское управление строительства» (бывшее подразделение КМЭЗ). Поводом для проверки стали резко возросший производственный травматизм на первом предприятии и произошедший несчастный случай на втором.

Обучение по охране труда на производстве не отвечает требованиям нормативных документов; рабочие-новички не закрепляются за опытными работниками для обучения правилам безопасности, не проходят стажировку на рабочем месте; отсутствуют утвержденные программы первичного инструктажа на рабочем месте; к обслуживанию грузоподъемных кранов допускается необученный персонал - вот далеко не полный перечень нарушений, выявленных на огнеупорном заводе. Отдельно названа проблема взаимодействия администрации обоих предприятий и профсоюза: уполномоченные по охране труда ГМПР в работе по профилактике травматизма не участвуют, не созданы совместные комитеты по охране труда. По результатам проверок руководителей выданы представления об устранении нарушений.

По этому же вопросу члены президиума попросили высказаться специально приглашенных на заседание инженеров по охране труда огнеупорного завода и управления строительства. Принято постановление: работодателям - рассмотреть представления и проинформировать обком о принятых мерах, профсоюзным лидерам указанных предприятий - избрать и обучить уполномоченных по охране труда.

Кроме этого, собравшиеся обсудили итоги участия областной организации ГМПР в первомайских мероприятиях. Отмечена активность первичных организаций ЧМК, ММК, «ММК-Метиз», Ашинского металлургического завода, ЗМЗ, ЧЭМК, ЧТПЗ, комбината «Магнезит», БРУ и ТРУ. Зампреда профкома ММК Владимир Уржумцев рассказал об удачном опыте проведения в Магнитогорске впервые за много лет праздничного шествия. Вместе с тем, как отметил президиум, потенциальные агитационные возможности при подготовке и проведении массовых акций профорганизациями используются не в полной мере. На эти упущения рекомендовано обратить внимание председателей профкомов.

В рамках повестки дня президиум рассмотрел вопросы о реестре и регистрации первичных профорганизаций, о проведении 3 июля «круглого стола» с председателями профкомов. Утвержден план работы обкома на третий квартал 2009 года.

Колдоговор-2009

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ ЗА «КРУГЛЫМ СТОЛОМ»

На предприятиях горно-металлургического комплекса области заканчивается колдоговорная кампания. Социально-экономическая комиссия обкома ГМПР провела ее анализ и экспертизу коллективных договоров. Окончательные итоги подведены на заседании президиума областного комитета 24 июня. Эту тему мы обсуждаем с председателем комиссии, заместителем председателя обкома ГМПР Александром Коротких.

- Отдельные руководители предприятий сегодня призывают на время пересмотреть коллективные договоры, заморозить заработную плату. Александр Валентинович, в связи с нынешними экономическими условиями какие задачи перед профсоюзами ставились в рамках колдоговорной кампании 2009 года?

- Учитывая спад мировой экономики в условиях кризиса, обвал цен на металлопродукцию, снижение объемов производства, президиум обкома в декабре 2008 года рекомендовал профсоюзным комитетам пролонгировать действующие коллективные договоры, чтобы сохранить социальные гарантии работникам. Так, из 14 колдоговоров, срок действия которых заканчивается в нынешнем году, пролонгировано 8, в ОАО «Трубодеталь» заключен новый колдоговор, на пяти предприятиях ведется подготовка к переговорам.

» стр. 5

ЧТОБЫ НАДЕЖДЫ НЕ СТАЛИ ИЛЛЮЗИЯМИ

В ЗАО «Карабашмедь», в отличие от Златоустовского металлургического завода, экономическая обстановка внушает вполне устойчивый оптимизм. Но и здесь благосостояние работников с каждым днем ухудшается. Как говорится, медленно, но верно.

Когда специалисты Челябинского областного комитета ГМПР - Владимир Ревенку, Алексей Горюнов и Василий Кожухов - приехали на комбинат, чтобы встретиться с профактивом и провести здесь учебу, предприятие только-только заработало в полную силу после двухнедельного перерыва. Краткосрочный простой произошел из-за ремонта комплекса Ausmelt. Но ремонт не форс-мажорный, а плановый.

Наиболее тяжелые последствия кризиса комбинат уже преодолел. Ушли в прошлое сокращенные рабочие недели, закончились мероприятия по «вынужденной оптимизации численности персонала». Загруженность и стабильность производства ободрили трудовой

коллектив, вселили надежды на будущее.

Но надежды быстро развеялись. Выровнявшаяся экономика «Карабашмеди» никак не повлияла на размеры кошельков рабочих, неуклонно тошавших в течение многих месяцев и продолживших тошачь в последние недели. Средняя заработная плата по заводу в марте была равна 17,6 тысячи рублей, а в апреле упала уже до 16 тысяч. За это время металлургам значительно урезали премию, убрали персональные надбавки. Ну а самым слабым звеном в оплате труда, как мы уже писали («Сплав» № 6, март 2009 г.), были и остаются работники ремонтных служб, вспомогательный персонал: энергетики, слесари-ремонтники, ра-

ботники центральной заводской лаборатории (ЦЗЛ).

- Не зарплата, а прожиточный минимум - абсурд, - замечает председатель профкома комбината Валерий Сорокин, вспомнив об окладах специалистов ЦЗЛ.

При этом, как и три месяца назад, коллектив по-прежнему несет потери, и оставшиеся на производстве люди вынуждены работать с увеличенной нагрузкой. В том же апреле, например, комбинат по собственному желанию покинули 45 человек, объяснив, что «за такие гроши» работать не будут. Ушел один из профлидеров - заместитель председателя профкома Сергей Дементьев. Примерно столько же, по словам Валерия Сорокина, были уволены по сокращению. А помнится, еще в марте представители «Русской медной компании» обещали, что сокращений больше не будет...

» стр. 5

ОСТАНОВКУ ЗАВОДА ПРИЗНАЛИ ОШИБКОЙ

« стр. 3

В начале мая градообразующее предприятие встало. Одновременно начались затяжные переговоры о его продаже. Месяц спустя новый собственник официально так и не был назван. К этому времени долги по зарплате выросли до 100 миллионов рублей, а общий долг предприятия достиг нескольких миллиардов. Зазвучали разговоры о банкротстве.

Судьба ЗМЗ стала главной темой прошедших 14 и 15 июня встреч при губернаторе, в которых приняли участие профсоюзные лидеры, представители органов власти, бизнесмены-собственники. Кризис серьезно сказался на всей отрасли региона, однако такого тяжелого состояния дел, как на ЗМЗ, нет ни на одном предприятии, отметил Петр Сумин. Он потребовал от присутствовавших - гендиректора группы компаний «Эстар» Михаила Ракова, его 1-го зама Николая Камышева и исполнительного директора ЗМЗ Сергея Хомянина - в ближайшее время организовать запуск основных цехов, расплатиться с рабочими по долгам. По итогам совещания 14 июня подписан специальный протокол. Правда, так и остался невыясненным вопрос, кто же сейчас является собственником предприятия и, соответственно, будет выполнять заявленные в протоколе обязательства.

15 июня проблема ЗМЗ изучалась и обсуждалась непосредственно на предприятии. В разговоре с представителями администрации завода и группы «Эстар» участвовали: депутаты Госдумы РФ - заместитель председателя ФНПР Андрей Исаев, председатель ГМПР Михаил Тарасенко, Андрей Воробьев (руководитель ЦИК «Единой России»), Валерий Панов (президент «ПРОМАСС»); председатель Законодательного собрания области Владимир Мякуш, министр промышленности и природных ресурсов области Евгений Тефтелев, пред-

седатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков, председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов. Они встретились с работниками предприятия, посетили электросталеплавильный цех, в котором накануне были запущены несколько печей. Общаясь с делегацией, Сергей Хомянин официально признал: остановка производства была ошибкой.

Депутаты Госдумы обязались оказать помощь металлургам в решении их проблем. По окончании встречи они направили заявление в Генпрокуратуру с просьбой провести комплексную проверку ЗМЗ. «Вследствие изъятия собственником оборотных средств имеют место факты грубого массового нарушения трудовых прав работников. В частности, семи тысячам работников задерживается заработная плата. Есть основания считать, что собственником инициирована процедура преднамеренного банкротства предприятия», - говорится в заявлении.

В тот же день, 15 июня, профком завода организовал в городе митинг, в котором приняли участие более 300 человек. Не допустить раз-



грабления завода, вернуть оборотные средства, выплатить долги по заработной плате, Госдуме принять закон о национализации предприятий - эти требования выступивших металлургов и председателя профкома завода Марата Сафиева были внесены в принятую резолюцию.

Неделю спустя, 23 июня на ЗМЗ побывал губернатор. Он осмотрел работающие цехи, выяснил отношение к ситуации начальников цехов и рабочих, отметил желание и готовность златоустовских металлургов запустить производство на полную мощность и заново выстроить экономику предприятия. На совещании в заводууправлении Петр Сумин поставил перед руководством предприятия задачи: «продолжить запуск цехов, обеспечить производство сырьем и заказами, и, конечно, полное погашение долгов по заработной плате».

Обстановка на ЗМЗ - следствие
безответственности бизнеса, его
проявление в наихудшем варианте

Следствием безответственности бизнеса, его проявлением в наихудшем варианте назвал обстановку на ЗМЗ Юрий Горанов. Абсурдность ситуации с неизвестным собственником - одно из таких проявлений. Правда, в настоящий момент, после пребывания в Златоусте челябинцев и москвичей, наметился сдвиг к лучшему. На предприятии, как уже говорилось, запущены печи электросталеплавильного цеха, 25 июня начали работать прокатные станы. В производственный план включены выплавка в июне 4,3 тысячи тонн стали, изготовление 2 тысяч тонн проката, а в июле - 10 тысяч тонн проката. Как рассказал Марат Сафиев 24 июня на заседании президиума обкома ГМПР, на завод вернулись заказчики, поступили первые долговые платежи, погашена часть долга рабочим. В перспективе - дальнейшее увеличение выплавки стали и полный расчет по зарплате. Если все эти планы не фикция, пикалевского сценария у Златоуста, возможно, и не будет.

Владимир ШИРОКОВ.



Профсоюзная учеба

ПОБУЖДАЮЩАЯ СИЛА ЗНАНИЙ

Начало лета нынешнего года для многих первичек, входящих в областную организацию ГМПР, стало временем напряженной учебы. Специалисты областного комитета профсоюза поставили цель охватить семинарами и тренингами наиболее проблемные предприятия в плане качества профсоюзной работы и уровня профчленства. Так в поле зрения оказались «Карабашмедь», «Уфалейникель», Уфалейский завод металлургического машиностроения, кыштымские медеэлектротитный и огнеупорный заводы, Александринская горнорудная компания, Челябинский электродный завод, «Трубодеталь».



Проблемы этих предприятий помогли выявить предыдущие выезды работников обкома, проходившие в рамках Дня обкома и участия в конференциях трудовых коллективов. Наиболее распространенные трудности и недоработки - недостаточно правильное ведение документации,

неудовлетворительная работа с активом - дефицит профсоюзных знаний и информации - и следствие этого - резкое падение профчленства, ослабление позиций профсоюзных организаций.

» стр. 6

ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗА НА ММК

26 июня профсоюзной организации работников ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» исполнилось 78 лет.

Профсоюзная организация ММК сегодня насчитывает более 150 цеховых профорганизаций, более 80 тысяч работников комбината и дочерних предприятий, пенсионеров, учащихся. Это самая многочисленная организация среди предприятий, входящих в Горно-металлургический профсоюз России.

В течение 78 лет во главе комбинатского профсоюза были 25 председателей, вначале - заводского комитета, а затем - профсоюзного комитета ММК. С ноября 2007 года профсоюзную организацию предприятия возглавляет Александр Дерунов.

Опыт взаимодействия адми-

нистрации и профсоюзного комитета ММК, основанный на принципах социального партнерства, не раз получал высокую оценку. Свидетельство тому - ежегодные победы в отраслевых и всероссийских конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности».

В день рождения профсоюзной организации ММК и в рамках проведения в России мероприятий, посвященных Году молодежи, в центральной лаборатории контроля состоялось торжественное расширенное заседание совета Союза молодых металлургов, на котором молодежь Группы компаний ОАО «ММК» подвела ито-

ги работы за первое полугодие 2009 года. Здесь прошло награждение лучших молодых работников комбината и дочерних предприятий, председателей молодежных комиссий структурных подразделений. 12 человек отмечены нагрудными знаками профсоюзного комитета ММК «За активную работу в профсоюзной организации», столько же работников - почетными грамотами профсоюзной организации.

Вечером молодежь комбината и дочерних предприятий в развлекательном центре «Бумеранг» сразилась в турнире по боулингу, посвященном Дню рождения профсоюзной организации ОАО «ММК».

По материалам профкома ММК.

ЧТОБЫ НАДЕЖДЫ НЕ СТАЛИ ИЛЛЮЗИЯМИ

« стр. 4

В прошлом году, когда на предприятии шли переговоры по коллективному договору, работодатель хотел отказаться выполнять до декабря 2009 года некоторые его пункты. Среди них были и положения об оплате труда: минимальная заработная плата - не менее 1,2 прожиточного минимума (ПМ), средняя заработная плата - не менее 4 ПМ. Звучали предложения приостановить все социальные выплаты, производившиеся за счет прибыли. Представители работников не приняли эти требования. Сошлись на компромиссе: действие отдельных пунктов раздела «Оплата труда» заморозить до 1 августа 2009 года, а после - собрать паритетную комиссию.

Именно эта дата - 1 августа - станет серьезной проверкой для всего коллектива комбината, его единства, собранности, способности отстаивать и защищать права каждого работника. Допустить продление «заморозки» - значит признать свою слабость, поступить в ущерб самим себе. Потому к этому дню, как отметил в разговоре с профактивом заместитель заведующего орготделом обкома Владимир Ревенку, нужно готовиться.

Многие профактивисты

сомневаются в своих силах и ждут гипотетического лидера сверху, который всех организует

Времени мало, а работы очень много. До сих пор многие профактивисты, в том числе члены профкома предприятия сомневаются в своих силах и ждут гипотетического лидера сверху, который придет и всех организует. Все понимают: проблемы - серьезные, их надо решать. Но дальше устных жалоб - в «междусобойчиках» и за столом председателя профкома - никто не идет: боятся увольнений. И когда наступает важный и ответственный день заключения коллективного договора, и люди собираются в заводской столовой на голосование, целые бригады медеплавильщиков идут мимо. Профкому нужна надежная опора снизу, считают в обкоме. Важно отработать полный механизм коллективного решения проблем, начиная с проведения собраний на участках и в цехах и заканчивая единой поддержкой выдвинутых требований.

Такие задачи поставили работники обкома и профкома «Карабашмедь» на ближайшие недели. Только комплексное их решение поможет ликвидировать главные проблемы предприятия и его коллектива - низкую цену труда работников и утечку кадров.

Владимир ШИРОКОВ.

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ ЗА «КРУГЛЫМ СТОЛОМ»

« стр. 4

Но за столом переговоров с работодателем мы обсуждали вопрос не о замораживании заработной платы, а о приостановке действия пунктов, где речь идет о росте зарплаты. Главная задача, которая ставилась, - это сохранить покупательную способность заработной платы, добиваясь четкого механизма ее индексации.

- Что удалось сохранить, от чего пришлось отказаться и почему?

- Удалось сохранить такие социальные гарантии, как возмещение морального вреда семье в случае гибели работника на производстве. На 13 предприятиях это соответствует ОТС. Профсоюзы никогда не согласятся с приостановкой действия этого пункта, в его отношении возможно лишь изменение сроков и порядка выплаты.

Чтобы как-то смягчить антикризисные мероприятия, в основе которых - оптимизация затрат на персонал, профсоюзная сторона согласилась с работодателем о приостановке действий дополнительных, подчеркиваю, сверхустановленных трудовых законодательством льгот. Это коснулось социальных отпусков, дополнительных выплат за работу в ночное время в размере 40 процентов от часовой тарифной ставки, материальной помощи



Бакальские горняки голосуют за колдоговор.

матерям-одиночкам и пенсионерам, оплаты путевок санаторно-курортного лечения.

- Как это происходило: в одностороннем порядке по инициативе работодателя или в результате договоренности?

- Только за «круглым столом» или в результате работы согласительной комиссии, но никак не в одностороннем порядке. Даже когда работодатель пытался в одностороннем порядке менять систему оплаты труда - это оспаривалось. Так было на Вишневогорском ГОК, КМЭЗ (пытались понизить тарифные ставки), ЗМЗ.

- Колдоговоры каких предприятий можно назвать удачными, а какие пострадали больше всего?

- Максимальное количество социальных гарантий содержат в себе коллективные договоры ММК, ММК-МЕТИЗ, ЧЭМК, трест «Водоканал», Челябинский цинковый завод. Но одно дело - удачные коллективные договоры с точки зрения того, что в них прописано, а другое дело - точки зрения их выполнения, что можно сказать о названных предприятиях.

Больше всего пострадал коллективный договор на ЗМЗ. Это связано со сменой собственника. Препятствием, с которым заключали коллективный договор, продал пакет акций нынешнему, который, по сути, бросил предприятие на произвол судьбы. Хотя трудовой коллектив борется, митингует,

коллективный договор там не работает.

- Где профсоюзным комитетам пришлось столкнуться с большими трудностями?

- Основная трудность, с которой столкнулись не только мы: чьей виной считать простой во время кризиса и как его оплачивать. ЧЭМК, ЗМЗ, комбинат «Магнезит» первыми через суд доказали, что это вина работодателя. Это было самое сложное. На основе этой судебной практики, к примеру, в Бакальском рудоуправлении директор признал, что оплата по тарифу - неправильно. Был произведен перерасчет между 2/3 тарифной ставки, которые были выплачены первоначально, и 2/3 среднего заработка. Разница составила значительную для этого предприятия сумму - 10 миллионов рублей, которая будет погашаться согласно графику.

- Можно ли по коллективному договору судить о боеспособности профкома?

- Безусловно. Если профактив ставит вопрос оплаты труда согласно ОТС, то это говорит о его принципиальной позиции. А там, где в колдоговоре говорится: с учетом финансовых возможностей предприятия - это, скорее, соглашательство. Так, в колдоговорах девяти предприятий минимальный размер заработной платы прописан на уровне ОТС - 1,2 прожиточного

минимума, на уровне прожиточного минимума - в 10 колдоговорах, ниже прожиточного минимума или не прописан вообще - в пяти колдоговорах.

- В некоторых позициях профсоюзам пришлось уступить. Какова цена этих уступок?

- Я бы сказал правильнее - не уступить, а приостановить действие ряда пунктов, для того, чтобы сохранить рабочие места, заработную плату, предприятия. Ведь многие из них являются градообразующими, их остановка может привести к социальным взрывам и отразиться на жизни моногородов. Нам удалось сохранить социальный диалог с работодателем в условиях кризиса.

- Какие выводы сделала социально-экономическая комиссия обкома ГМПР?

- Колдоговорная кампания нынешнего года проходила с большими трудностями, так как был приостановлен ряд пунктов ОТС, которые по сути являются основой коллективного договора. Через полгода предстоит заключение нового Отраслевого тарифного соглашения. Профкомом на местах необходимо подготовить предложения и обсудить их, возможно иницируя солидарные действия на период переговоров по заключению ОТС.

Ирина МИТРОШИНА.



Профсоюзная учеба

ПОБУЖДАЮЩАЯ СИЛА ЗНАНИЙ

« стр. 5

Поэтому еще в конце февраля 2009 года президиум обкома принял решение о проведении обучения непосредственно на местах, в первичках. Были разработаны основные тематические направления - оргработа, охрана труда, правовая защита. Эти направления - главные в принятой обкомом концепции системного обучения профактива. Она подразумевает привлечение специалистов всех уровней - преподавателей с



Семинар в Сатке.

Важно, чтобы обучение было не только познавательным, но и мотивационным

предприятий, прошедших подготовку по программе Центрального совета ГМПР, преподавателей Учебно-методического центра Федерации профсоюзов области, обученных работников профкомов и обкома. Проведение учебы с выездом на предприятие, с «погружением» в проблемы отдельно взятого коллектива, с участием юристов и технических инспекторов - одна из задач в рамках принятой концепции.

- Мы не обучаем людей в узком, «скучном» смысле, не читаем лекций, - рассказывает заместитель заведующего орготделом обкома Владимир Ревенку. - Каждая наша встреча - диалог. Проводим для председателей цехкомов и молодежи дискуссионные клубы, «круглые столы», показываем фильмы об опыте работы, обсуждаем их, рассказываем о ситуации на других предприятиях, поясняем положения ОТС. По ходу вни-

каем в проблемы первичек, ищем их причины и варианты решений. В этих встречах для нас важен прямой контакт, живой, эмоциональный разговор, ответная реакция, взаимопонимание. Важно, чтобы обучение было не только познавательным, но и мотивационным, чтобы не только убеждало, но и побуждало к действиям. И если разговор получается, мы видим в глазах присутствующих интерес. Мы убеждаемся, что люди стремятся к знаниям и готовы учиться даже в выходные дни.

К слову, о мотивации. Первичная профорганизация саткинского комбината «Магnezит» не входит в число проблемных. Тем не менее, здесь тоже недавно провели обучение - по просьбе самих саткинцев. И трое участников семинара сразу после его окончания вступили в профсоюз. Вот мнение одного из них, Дмитрия Ишмакова:

- О профсоюзе я знал раньше,

только мало и отстраненно. Но то, что организовали ребята из Челябинска, стало для меня серьезным толчком. Помогли эмоциональная атмосфера и единомышленники. Я осознал себя в команде, почувствовал коллективную силу профсоюза, понял, что и я могу стать ее частью. Только такая сила может достучаться до работодателя. А кроме нее интересы работников защищать некому.

Обучение и информация - залог успеха в профсоюзной работе, уверены в областном комитете ГМПР. За рубежом на эти цели направляются огромные средства; например, в Швеции - более 50 процентов профсоюзного бюджета. Во многих странах обучение и информация в комплексе считают стратегической задачей, чего пока нельзя сказать о России. А ведь от отношения к этой работе, от ее приоритетности во многом зависят и качество обучения, и количество обучаемых.

Владимир ШИРОКОВ.

Юридическая консультация

ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ

В соответствии со статьей № 127 Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом законодатель какие-либо ограничения «отпускных» периодов не предусматривает, то есть, компенсация может быть выплачена за два неиспользованных отпуска, за три и так далее.

Вместе с тем, по желанию работника, который увольняется (как по собственному желанию, так и по инициативе работодателя, например, по сокращению штата), неиспользованные отпуска могут быть ему предоставлены «в натуре», с последующим увольнением.

В этом случае работник должен написать соответствующее заявление. Пример: «прошу предоставить мне ежегодный оплачиваемый отпуск с 05 июня 2009 г. по 03 июля 2009 г., с последующим увольнением». Днем увольнения в этом случае будет считаться последний день отпуска.



В случае, если отпуск с последующим увольнением предоставляется работнику, заключившему срочный трудовой договор, продолжительность отпуска может выходить за рамки срока трудового договора. Однако это обстоятельство не является основанием для признания срочного трудового договора договором на неопределенный срок.

Следует иметь в виду, что при увольнении работника за виновные действия (например, за прогул или появление в состоянии алкогольного опьянения) отпуск с последующим увольнением не предоставляется. В остальных случаях работодатель вправе (но не обязан) предоставить отпуск с последующим увольнением.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением по собственному желанию у работника сохраняется право на отзыв своего заявления. Но в данном случае заявление может быть отозвано только до начала отпуска.

Людмила МЕЩЕРЯКОВА,
главный юристконсульт обкома ГМПР.

К Дню металлурга

ТАЛАНТ УБЕЖДАТЬ И ВЕСТИ ЗА СОБОЙ

Самое важное в работе председателя цехкома - создание команды. Так считает Надежда Александровна Федотова, начальник бюро управления качеством Отдела технического контроля Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-Метиз», председатель цехового комитета профсоюза. Двадцать лет назад, когда Надежда Александровна только пришла работать в ОТК, цехком в отделе был одним из самых сильных на заводе. Эту марку она старается держать до сих пор, делая все для того, чтобы работники трудились с охотой и удовольствием.

Специфических сложностей у начальника бюро ОТК и председателя цехкома хватает. Во-первых, работать приходится в нескольких местах - участки ОТК разбросаны по всему предприятию. Во-вторых - повысившиеся в последнее время требования к качеству продукции. Проведение сертификаций, аудитов, контрольных проверок - необходимое условие для подтверждения высокого рейтинга завода на рынке. В такой ситуации весь коллектив - около 160 работников двух производственных площадок - должен работать без сбоев, как часы. В-третьих, весь этот коллектив - женский. Это минус, когда требуется участие в спортивных соревнованиях, где лидируют преимущественно

мужчины. А с другой стороны - плюс: в такой команде самый низкий процент текучести кадров, она более сплоченна, стабильна, надежна.

Сильная, действенная, надежная в вопросах защиты интересов членов профсоюза - такую рекомендацию профсоюзная организация ОТК имеет уже не первый год. И эта рекомендация ежегодно подтверждается званием «Лучшая цеховая профсоюзная организация», призовыми местами в смотрах-конкурсах. В позапрошлом месяце профсоюзный комитет одобрил опыт работы цехкома по планированию, ведению документации и мотивации профчленства. О многом говорит один из показателей такой работы - стопроцентный



среди работников ОТК охват профчленством.

Именно у Надежды Федотовой, как считают в профкоме, трудится самый лучший на заводе профактив. В цеховом комитете - 7 человек, каждый курирует свое направление. Это грамотные, деятельные специалисты: Зоя Ермолаева, Людмила Колесова, Наталья Храмова, Валентина Сиденко, Ирина Коротева, Галина Циттель, Марина Григорьева. Помощь и поддержку неизменно оказывают начальник ОТК Ирина Ми-

хадюк и ее заместитель Александр Скурлатов.

Важное качество - умение убеждать - всегда помогает Надежде Александровне в общественной работе. А пунктуальность и умение довести начатое дело до конца делают реальным даже самое, казалось бы, невыполнимое. Например, собрать всех бывших работников ОТК вместе и устроить для них праздник. Пенсионеров на попечении цехкома отдела - 130 человек с обеих производственных площадок, никто не остается забытым.

Надежда Александровна и молодежь старается растормозить. Своим примером показывает, как жить интересно. Приоритеты, считает она, в подходах к работе с молодежью сегодня изменились. Теперь важно привлекать молодых к здоровому образу жизни, формировать мировоззрение не скучного домоседа, а яркого и активного человека. Коллективные мероприятия сплачивают, помогают сформировать команду, укрепляют принципы взаимопомощи и взаимовыруч-

ки. Нынешней весной в военно-патриотической игре «Зарница» команда ОТК заняла 2-е место по заводу, обогнав по очкам маститых спортсменов из основных цехов. Такие успехи рожают гордость за коллектив.

Сама Надежда Александровна очень разносторонний, интересный в общении человек, с активной жизненной позицией и широким кругом интересов. Она не только лично участвует в заводских мероприятиях, но и привлекает весь свой коллектив. Примечательно, что почти всегда на корпоративных праздниках и смотрах самое большое количество болельщиков - ОТК. Интересные конкурсные мероприятия проводятся и в коллективе.

На протяжении многих лет Надежда Федотова избирается членом профкома предприятия. Крепкие традиции профсоюзного комитета она стремится сохранять и продолжать.

Людмила СВАРОВСКАЯ,
помощник председателя профкома «ММК-Метиз».