

● ЗАРПЛАТА

Под контролем профкома

ВОПРОС ОБ УРОВНЕ заработной платы в дочерних обществах и учреждениях на одном из своих заседаний рассмотрел профком ОАО «ММК».

Уровень и динамика оплаты труда персонала проанализированы по нескольким направлениям: динамика трудовых показателей и реальной заработной платы за прошлый год, уровень реальной заработной платы по организациям в первом квартале нынешнего года, соотношение темпов роста среднемесячной заработной платы рабочих и руководителей, специалистов, служащих (РСС).

Анализ показал: действующую политику в области оплаты труда персонала дочерние общества выдерживают. Рост уровня зарплат обеспечивается финансовым состоянием организаций.

Однако время ставит новые задачи перед профсоюзом и работодателем. Это следует из выступления Дмитрия Медведева на заседании Генерального совета ФНПР. Он говорил о том, что нужно выходить на качественно новый уровень социального развития, должна быть сформирована современная социальная среда, которая работает на повышение конкурентоспособности и доходов, а в конечном счете, на развитие российского народа. И о том, что профсоюзы могли бы развернуть в трудовых коллективах разъяснительную работу, — подчеркнул на заседании профкома ММК основной докладчик — заместитель председателя комиссии по трудовым и производственным вопросам Анатолий Курбатов.

По его словам, материнская компания ОАО «ММК», постоянно повышая конкурентоспособность, материализует свои достижения в повышении качества жизни работников, в том числе и за счет роста реальной заработной платы. Ежегодно целью в области качества для дирекции по персоналу и социальным программам является обеспечение роста коэффициента превышения стоимости потребительской корзины не менее чем на три процента. В переводе на язык, понятный не только специалисту, — это возможность, конечно же, в среднем, купить на зарплату больше товаров и услуг. В 2006 году по ММК она увеличена на 8,5 процента, в 2007 — на 9,8.

Какова ситуация в дочерних обществах? — Интерес профсоюза, исходя из главной задачи — справедливой достойной заработной платы, — в том, чтобы темпы роста реальной заработной платы в дочерних обществах не отставали от показателей по ММК. В большинстве обществ реальная зарплата в минувшем году росла теми же темпами, что и на комбинате, — пояснил Анатолий Курбатов. — Часть обществ в первом квартале нынешнего года не обеспечили прирост реальной заработной платы для своих работников. Первая причина внешняя — высокие темпы инфляции. Стоимость потребительской корзины по сравнению с первым кварталом прошлого года выросла на 15,8 процента. Вторая зависит полностью от руководства организации. Добавленная численность персонала, как это, видимо, предполагалось, не обеспечила улучшения производственных показателей.

Соотношение темпов роста среднемесячной заработной платы рабочих и РСС за минувший год показывает, что по отдельным организациям рост заработка РСС опережает рост заработной платы. В числе причин могут быть структурные изменения, невыполнение обязательств по премированию и другие. Профсоюз исключает осознанные действия в этом деле, полагая, что руководство отдельных организаций не анализирует ситуацию в течение года. По убеждению профсоюза, темпы роста среднемесячной заработной платы рабочих не должны отставать от темпов роста заработка РСС. А в условиях чрезмерной дифференциации оплаты труда между рабочими и РСС при индексации необходима коррекция в сторону опережающего роста заработной платы рабочих. К тому же, стоимость потребительской корзины растет в абсолютных размерах, а индексация заработной платы всех работников ведется, как правило, единым процентом, что не дает возможности компенсировать абсолютный прирост добавленным размером заработной платы рабочим низкой квалификации.

Постановлением профком ОАО «ММК» решил добиваться от работодателей обществ и учреждений совершенствования политики в области оплаты труда. В первую очередь — это введение в практику индексации заработной платы в начале года и повышение уровня оплаты труда низкооплачиваемых работников выше стоимости потребительской корзины в Магнитогорске.

Вопрос об уровне заработной платы в дочерних обществах и учреждениях за текущий год профком предполагает рассмотреть повторно.

МАРГАРИТА ЛЕРИНА.

МОЛОДОСТЬ, ТВОРЧЕСТВО, ИНТЕЛЛЕКТ

Он всегда там, где востребовано нестандартное решение

КО ДНЮ МЕТАЛЛУРГА по инициативе директора ЗАО «Русская металлургическая компания» Вячеслава Егорова на территории производства открыли памятник первостроителям коксохима Магнитки.

Об этом председатель профкома РМК Андрей Хворостьянов говорит с особым почтением. Память о прошлом, о тех, кто стоял у истоков, — великое дело. В Русской металлургической компании умеют ценить славную историю коксохимического производства. Плюс к тому, труд и творчество здесь идут рука об руку: это Андрей понял с первых дней, как только вошел в коллектив.

В РМК он тесно соприкоснулся с социальными вопросами, неотделимыми от профсоюза. В отделе компьютерного обеспечения начал совмещать инженерную должность с выпуском всевозможной корпоративной продукции — грамот и благодарственных писем, приглашений на праздники и юбилеи. Это открытие, то маленький шедевр: с логотипом предприятия, фотографиями цехов, подписями первых лиц производства. Такой сюрприз приятен и работнику, и ветерану.

Одних только поздравительных посланий, вышедших из-под его пера, можно насчитать не одну тысячу — их вручали к 9 Мая, Дню пожилых людей, Новому году, 8 Марта и 23 февраля. Добавьте сюда всевозможные плакаты, знаки, таблички и указатели для производства, профсоюзных уголков, здравпунктов и столовых. Освоен полный цикл: от разработки проекта до ламинирования. А в итоге: экономия средств предприятия и оперативная выдача продукта, который еще долго прослужит на производстве.

Даже не входя в состав профкома, Андрей Хворостьянов стал одним из активистов культурно-массовых мероприятий и поддержке директора РМК Вячеслава Егорова на коксохиме активно развивалась художественная самодеятельность. Всего за несколько лет доморощенный творческий коллектив дал более полусотни концертов для ветеранов, женщин, рабочих бригад. Сценарист, режиссер, ведущий, музыкальный редактор — эти роли Андрей Хворостьянов успешно примеряет и по сей день. С его легкой руки на предприятии появились конкурсы «Юноши коксохима», ставший кузницей талантов ЗАО «РМК» и КХП. Сейчас талантливые ребята совершают выездные концерты на базу отдыха «Ручеек».

Словом, Андрей всегда там, где нужен креатив, востребовано нестандартное мышление. Когда в ноябре 2006 года он получил предложение попробовать себя на профсоюзной работе, конечно, сомневался. Но рядом был и остается хороший учитель — Николай Данилович

Аксенов, председатель совета ветеранов РМК, человек с большим опытом профсоюзного лидера. В январе 2007 года на конференции трудового коллектива Андрея Хворостьянова избрали председателем профкома. А летом, когда начались отчеты и выборы в профсоюз, новоиспеченный лидер уже отчитывался о первых полугодичных результатах. И получил хорошую оценку.

Он опирается на председателей цеховых комитетов. Среди тех, к кому может обратиться за советом и опытом, — Анатолий Колмаков, Лев Макаричев, Сергей Зюбрицкий, Юрий Иващенко. А вот Филипп Кузнецов, Ирина Иванова, Людмила Мишкарева — уже молодое крыло, не менее надежное и пока старательно постигающее азы. Все вместе проходили организованное профкомом ММК обучение в Челябинском филиале академии труда и социальных отношений. Параллельно Андрей Хворостьянов приступил к заочной учебе в Москве по специальности «Социальный аудит».

Учеба интересна прежде всего тем, что дело новое, — рассказывает он. — Социальный аудит только зарождается в России, а за рубежом его роль достаточно высока. По сути, это четкий механизм, помогающий эффективнее управлять предприятием. Ведь если человек чувствует себя комфортно на рабочем месте, то и трудится с полной отдачей. На основании исследований аудиторы выводят взвешенную оценку, а предприятие получает рекомендации. Во французской версии есть даже пример, когда аудиторы приходят на предприятие с таким опросом: «Здорово ли с вами ежедневно общается с вами ваш руководитель?»

Возможно, дипломную работу Андрей будет писать, примеряя стандарты социального аудита к своему предприятию.

Сегодня профком РМК опирается на традиции, заложенные годами. — Мы ориентируемся на комбинат, потому что основные вопросы одни и те же — условия труда, отдых и оздоровление, поддержка молодежи и ветеранов, физкультуры и спорта. В минувшем году совместно с администрацией освоили около четырех миллионов рублей по фонду сострахования: бесплатные путевки в санатории получили более двухсот работников. ОАО «ММК» в Год семьи начал реализацию программы для многодетных семей, и РМК разработать положение для своего предприятия, — рассказывает Андрей Хворостьянов. — У нас одиннадцать многодетных семей. И внимание к себе они уже чувствуют. Ведь та часть раздела, которую в общекомбинатской программе обеспечивает профком ММК, касается и всех дочерних предприятий: наши семьи тоже получают проездные билеты, материальную помощь на детей-школьников...



ФОТО Ю. АКИМОВА

На профсоюзных форумах он пока предпочитает больше слушать и набираться опыта. А узнать можно очень многое, когда рядом такие зубры профсоюзной работы, как Николай Злобин, Геннадий Зеленок, Евгений Мингазов, Валерий Иванов. Он самый молодой председатель профкома дочернего общества. И при этом большое внимание уделяет подготовке резерва.

У Андрея есть такой человек —

председатель молодежной комиссии профкома Денис Баландин, активный деятельный и перспективный.

— Если работа председателя профкома — это связь с головной организацией, с руководством и решение вопросов, где требуются опыт и авторитет, то организацию различных мероприятий, на мой взгляд, можно поручить как раз молодому лидеру, — рассуждает Хворостьянов о работе профкомов на местах. — Тогда сложится tandem, причём молодежный лидер не должен быть на уровне культуры или спортивного — не нужно бояться делать его своим замом. Напротив, у председателя всегда будет резерв и подпитка из самой активной молодежной среды.

Какие лидерские качества он считает важными? Первое — внимательность,

неравнодушные к людям. Умение брать на себя ответственность.

— И многое делать самому. То, что поручаешь кому-то, должен, в первую очередь, уметь сам. У хорошего командира солдаты всегда сыты, обуты, одеты, отдохнувшие, и у них все в порядке. А если командир спит, хорошо питается, а его солдаты в плохих условиях, дело не пойдёт, — заключает он.

Слушая его, вижу, что о себе он точно думает в последнюю очередь. На улице почти 30-градусная жара, а в его кабинете кондиционер на ладан дышит. Значит, есть у председателя дела поважнее. Зато в идеальном порядке лежат по своим местам газеты для цехов, в каждой папке по своей теме — информационные письма, распоряжения, списки, заявки, почта... Он привык брать на себя наибольшую ношу. Это уже характер, привитый в семье, воспитанный в школе. Он благодарный сын и ученик. Прежде всего, вспоминает первую учительницу Валентину Басеву, первую классницу — Лидию Ануфриеву и, конечно, того, кто выпускал во взрослую жизнь — Виктора Ларионова, заслуженного и народного учителя России.

— Именно в школе закладывается умение воспринимать информацию, трудиться, отвечать за результат, — уверен Андрей. — А дальше человек идет по жизни с этим багажом, обретая профессиональные навыки, социальный опыт.

Он всегда был лучшим учеником в школе, которому через любовь к книге легко давались все предметы. Университет окончил с красным дипломом. Но важно еще уметь переводить знания в энергию хороших и полезных дел. У Андрея Хворостьянова это получается.

МАРГАРИТА КУРБАНГАЛЕЕВА.

Андрей Хворостьянов, председатель профсоюзного комитета ЗАО «Русская металлургическая компания». Родился в Магнитогорске. Закончил МГМИ по специальности «автоматизация технологических процессов и производств». На ММК с 2001 года, инженер-электрик отдела информационных технологий ЗАО «Русская металлургическая компания». Председателем профкома РМК избран в январе 2007 года. Женат. Супруга Татьяна — заместитель декана исторического факультета МаГУ. Дочь Анна заканчивает десятый класс в 56 школе; увлекается танцами, английским, компьютером. Общее семейное увлечение — организация праздников самого различного направления.

Открытия, вызванные необходимостью, значительнее тех, что вызваны удовольствием.

НЕИЗВЕСТНЫЙ АВТОР

● СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Гарантия — три года

В САНАТОРИИ «Металлург» города Ессентуки прошло собрание по заключению коллективного договора между администрацией санатория и трудовым коллективом, интересы которого представляет профсоюзный комитет ОАО «ММК».

В собрании принимали участие директор санатория «Металлург» Сергей Седakov, заместитель председателя профсоюзного комитета ОАО «ММК» Владимир Уржумцев, председатель профсоюзного комитета санатория «Металлург» Наталья Глухова. Коллективный договор в санатории принят впервые и заключен на 2008–2010 годы. В коллективе активно обсуждали проект, а до этого несколько месяцев его вариант готовила рабочая группа представителей администрации и профкома.

Коллективный договор исповедует принцип социального партнерства трудового коллектива и руководства. В документе закреплены вопросы занятости, предусмотрены обязательства по повышению оплаты, меры по улучшению условий и охраны труда, социальные гарантии работникам санатория.

Благодаря эффективным коллективным договорам комбината и его дочерних обществ все работники холдинга, а это около шестидесяти тысяч человек, участвуют в работе по развитию взаимоотношений между трудовым коллективом и работодателем. И главный результат такого социального партнерства — стабильный коллектив, который успешно решает поставленные задачи.

Опыт и молодость

В ПРОФКОМЕ ММК подведены итоги работы цехов, молодежно-трудовых коллективов, рабочих ведущих профессий и мастеров за апрель.

Среди подразделений металлургического передела лучшими признаны цех РОФ и углеподготовительный цех, в прокатном переделе победу одержали листопрокатный цех, ЛПЦ № 3 и участок переработки некондиционной металлопродукции. Среди вспомогательных цехов лидировали кислородный цех, энергоцех и локомотивный цех. Шестидесяти девяти работникам присвоены звания «Лучший рабочий ОАО «ММК», «Лучший мастер ОАО «ММК».

Среди молодежно-трудовых коллективов основных цехов победу одержали МТК четвертой бригады карьера Полотальное рудника (руководитель А. Копытов), второй бригады участка АДС кислородно-конвертерного цеха (руководитель А. Шаптов), первой бригады листопрокатного цеха № 10 (руководитель Д. Захарьин), третьей бригады участка ОЭЛ цеха покрытия (руководитель А. Сычек).

Среди вспомогательных цехов лидерами признаны МТК бригады участка диагностики и наладки нагревательных устройств (руководитель А. Лещинский), бригады № 1 второго железнодорожного района цеха эксплуатации (руководитель Р. Усковбаев). Среди коллективов управления ОАО «ММК» лучшей признана работа МТК отдела системного анализа (руководитель Л. Корнилов).

О ЧЕМ ШУТЯТ КАПЛИ?

В Абзакове прошел нетрадиционный зачет клуба профсоюзных лидеров ММК



ЗАЧЕТ В ФОРМЕ КВН стал результатом полугодичной учебы.

Сорок профсоюзных лидеров занимались по 128-часовой программе, подготовленной специалистами Уральского социально-экономического института Академии труда и социальных отношений. Прежде чем получить свидетельства, председатели разделились на две группы, составив «конкурентные» команды «Фабрика звезд профсоюза» и «Профэнергия». Сам зачет не случайно получил название «КАПЛИ Магнитки», что означает — клуб активных профсоюзных лидеров.

Такой нетрадиционный зачет по итогам обучения состоялся уже второй раз и выявил наиболее активных лидеров с хорошими организаторскими способностями и деловыми качествами, бли-

стящими знаниями нормативных актов. По словам участников команд, они провели не одну репетицию, что уже говорит о многом: к общественной работе активисты относятся добросовестно и с большим желанием готовы показать ее результаты зрителям. Шоу получилось интересным. Большинство яростно поддерживали свои команды, участвуя в конкурсе групп поддержки.

Лучшую команду выявляли в четырнадцати конкурсах. Вначале прошла «Презентация», затем участники показали, насколько хорошо знают историю профсоюзного движения, нормативно-правовые акты и устав ГМПР, соревновались в ораторском мастерстве и в капитанском конкурсе, рассказывали о работе с молодежью, о решении социальных проблем членом профсоюза. У каждой команды был

свой стиль. Экзаменуемые достаточно быстро отвечали по всем темам, а когда возникали затруднения, на помощь приходили «мудрецы» — заведующая активистами профкома ОАО «ММК» Светлана Лисунова, председатель профкома управления ОАО «ММК» Елена Овчинникова и председатель профкома ЗАО «Строительный комплекс» Сергей Андрианов.

«Жюрили» команды председателя профсоюзного комитета ОАО «ММК» Александр Дерунов, заместитель председателя профкома Владимир Уржумцев, ректор Уральского социально-экономического института Академии труда и социальных отношений Сергей Кубицкий, проректор УрСЭИ Виктор Колесников, заведующий отделом профкома ОАО «ММК» по спорту и работе с молодежью Олег

Обухов, заместитель начальника отдела правового управления ОАО «ММК» Ольга Космынина, психолог центра подготовки кадров «Персонал» Олеся Соловьева.

В конкурсе «Сюрприз» командам предстояло озвучить фрагменты известных фильмов «Чародей» и «Девчата». Естественно, на тему профсоюзной работы. В творческом конкурсе капитан команды «Фабрика звезд профсоюза», председатель профкома ЗАО «Русская металлургическая компания» Андрей Хворостьянов с коллегами удачно инсценировали историю про председателя молодца, который помог трудящимся. А команда «Профэнергия» во главе с капитаном, председателем профкома ДКМ имени С. Орджоникидзе Ольгой Лебедевой, поведала, как Буратино, Мальвина, черепаха Тортила, Пьеро,

лес Артемон и кот Базилио добивались от Карабаса Барабаса выполнения коллективного договора.

В конкурсе среди групп поддержки победила «Профэнергия» — она получила трехлитровую бутылку шампанского, болельщики команды «Фабрика звезд профсоюза» вручили ящик пива. Как признался председатель профкома ОАО «ММК» Александр Дерунов и ректор УрСЭИ Сергей Кубицкий, конкурсанты показали себя серьезными и успешными лидерами, интересными людьми, творческими личностями. Как тут выбрать наилучших? Приняли соломоново решение: первое место присудить обеим командам. По словам участников, знания, полученные в ходе учебы, им пригодятся в повседневной работе.

АЛЕКСЕЙ ДАНИЛОВ.