

Приоритеты заводчан

➤ Взаимный обмен опытом, идеями и принципами работы всегда на пользу делу

ОЧЕРЕДНОЙ выездной совет председателей профкомов производств, дочерних обществ и учреждений комбината прошел в ОАО «Магнитогорский цементно-огнеупорный завод».

В его рамках состоялась встреча с заместителями директора ОАО «МЦОЗ» по производству – Валерием Савиновым, по общим вопросам – Александром Коротковым, председателем профкома Натальей Башлыковой, которые рассказали о работе предприятия и его профсоюзной организации, планах на будущее.

На цементно-огнеупорном заводе в рамках реализации инвестиционной программы идет полномасштабная реконструкция производственных мощностей, вводят в строй новые агрегаты. В сентябре 2007 года запущена четвертая технологическая линия по производству клинкера: склад сырья, вращающаяся печь с планетарным холодильником, пластинчатый конвейером, электрофильтом. В апреле 2009 года введена пятая технологическая линия по производству клинкера с вращающейся печью, планетарным холодильником, новым электрофильтом, клинкерным транспортером.

– Все производственные мощности соответствуют экологическим стандартам, – отметил Валерий Савинов. – Долгие годы

главным индикатором нашей деятельности были расположенные рядом поселок Цементников и садовые товарищества, где возникали проблемы с экологией. Люди, к сожалению, часто страдали от соседства с заводом. Эта проблема решена с вводом в эксплуатацию самых современных фильтров. В 2006 году завод сертифицирован на соответствие требованиям международных стандартов ISO 14000 по экологии, OHSAS 18000 – по безопасности. Ввод в эксплуатацию новых производственных мощностей позволяет нам не только сохранять лидерские позиции на рынке цемента, но и повысить качество нашей продукции.

Сегодня Магнитогорский цементный завод является одним из ведущих предприятий Южного Урала, специализирующихся на шлако-портландцементе с годовым объемом производства до 400 тысяч тонн ожелезненного доломита, используемого при производстве стали в кислородно-конвертерном цехе, и 840 тысяч тонн цемента. Если говорить о географии потребителей, то основными заказчиками продукции являются предприятия и организации не только Магнитогорска, Челябинской области, но и Казахстана, Башкортостана, Москвы и московского региона.

Социальные программы для работников завода соответствуют стандартам

материнской компании – ОАО «ММК». Работники завода и члены их семей восстанавливают здоровье в санаториях и домах отдыха ОАО «ММК», дети проводят летние каникулы в центрах «Горное ущелье» и «Уральские зори».

– Все возникающие у работников вопросы стараемся совместно с профсоюзной организацией решать быстро, – отмечает Александр Коротков. – Это и оздоровление, и работа здравпункта, и питание трудящихся.

Что касается профсоюзной организации завода, то по отраслевой принадлежности она относится к профсоюзу строителей. Несмотря на прошлый кризисный год, коллектив предприятия удалось сохранить, а зарплата с этого года вновь, пусть немного, но стала расти.

– Стараемся ориентироваться на комбинат, – подчеркивает председатель профкома Наталья Башлыкова. – Нам очень интересны принципы и методы работы профсоюзной организации ММК – самой крупной в металлургической отрасли. Это касается всех сторон профсоюзной деятельности: правовой защиты, коллективного договора, условий труда, культурно-массового и спортивного досуга, работы с молодежью и ветеранами.

В нынешнем году профком завода совместно с администрацией создали молодежный совет, активизирована ра-



бота с ветеранами. В планах – участие в программах поддержки ветеранов через МГБФ «Металлург», создание музея истории завода.

– Подобные встречи полезны, – подвел итог выездного совета председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК» Александр Дерунов. – Это и взаимный обмен опытом, идеями, принципами

работы. Отрадно, что руководство завода и профсоюзная организация трудятся слаженно, значительные финансовые средства вкладывают не только в производство, но и в социальные программы. Это, в конечном счете, положительно сказывается на работниках, условиях их труда, заработной плате и социальных гарантиях ☺

Из династии металлургов

➤ Для Людмилы Буддыменко комбинат – синоним стабильности

ТОЧКОЙ отсчета трудовой биографии Людмилы Буддыменко на ММК стало второе сентября 1974 года: она перешагнула порог третьего листопркатного в должности контролера ОТК. Вспоминает: работа престижная, цех самый новый, чистенький. Девчата ходили в белых кофточках, правда – от правил ТБ никуда не денешься – сверху надевали спецовку.

Прокатный и дрессировочный станы, лужение и оцинкование – она прошла весь цеховой цикл. По вечерам в техникуме изучала технологии неметаллических защитных покрытий – перспективную специальность будущего: тогда на Магнитке еще и в помине не было агрегатов полимерных покрытий. Поэтому практику Людмила проходила в цехе, где эмалью покрывали посуду. Но расписные кастрюльки и чашки ее не вдохновляли. Хоть и работало в эмальцехе много женщин, Людмила вернулась в черную металлургию.

Сегодня улыбается: не зря. Стартовой площадкой в этом цехе стала как для рабочей, так и личной судьбы. В ЛПЦ-3 познакомилась с будущим мужем: Владимир Буддыменко по сей день старший резчик на электролужении. Да и вся родня Людмилы Алексеевны связана с комбинатом: старший сын, брат, его жена. Так что ММК стал для нее синонимом стабильности. Шутка ли: сто пятьдесят лет стажа у династии. Основатели – родители Людмилы Алексеевны: отец Алексей Иванович Лактионов трудился в обжимном цехе вырубщиком, мама Евдокия Васильевна там же наждачницей, сейчас они на пенсии. Людмила Алексеевна бережно хранит благодарственное письмо ее большой династии, подписанное председателем совета директоров комбината Виктором Рашниковым.

В начале 80-х Людмила Буддыменко перешла в цех подготовки производства – здесь контролировала все поступающие на комбинат сырье, материалы, оборудование. Выросла до старшего товароведа, возглавляла участок, была заместителем начальника цеха по социальным вопросам и уже почти двадцать лет председатель профкома управления подготовки производства. В коллективе УПП более шестисот человек: стропальщики, грузчики, кладовщики, водители погрузчиков, все как один – в профсоюзе.

Специалисты управления подготовки производства наряду с представителями профкома комбината входят в специальную комиссию ОАО «ММК» по приемке спецодежды.

– Сейчас вся спецодежда красивая и удобная, с корпоративной символикой – логотипом ММК. Ее завозят на наш склад, мы одеваем работников всего комбината. Любо-дорого посмотреть: теплые костюмы «Монблан» на зиму не



хуже горнолыжных, плащи от дождя, сигнальные жилеты со светящимися полосами. Охрана труда на комбинате не стоит на месте, – высказывает мнение Людмила Буддыменко.

За два десятка лет работы в профсоюзе она убедилась: многое зависит не только от активности общественного лидера, но и от отношения руководителей.

– Мне везло на начальников, с которыми довелось работать, – признается Буддыменко. – УПП возглавлял Анатолий Еретнов, затем Александр Дерунов – нынешний председатель профкома ММК,

сейчас – Павел Базанов. Все они руководители, о которых говорят: им до всего есть дело. Мне, как председателю профкома, гораздо легче работать, поскольку они принимают нужды и чаяния людей,

не оставляют без внимания просьбы, с которыми приходится обращаться.

Микроклимат в подразделении, охрана труда и техника безопасности, отдых и оздоровление – забот хватает. Дверь в профком не закрывается: здесь можно и пожаловаться, и просто выговориться.

– Для оздоровления работников организуем выезды за город – стараемся равномерно охватить

все участки. У нас охотно ходят в аквапарк, ездят в санатории. В этом году было немало бесплатных путевок в Ессентуки, «Юбилейный» и «Южный» – отправляли туда по медицинским показаниям. Каждый месяц выдаем талоны на лечение зубов с 30-процентной скидкой. Желающие пользуются льготными путевками: едут отдыхать на Банное и в Абзаково. Входят в моду путевки выходного дня – приглашают «Березки», «Уральские зори». На комбинате действует положение, по которому в зависимости от стажа оказывают помощь. Мы работаем в тесном контакте с группой социальных программ: не раз выделялись деньги на дорогостоящее эндопротезирование коленных, тазобедренных суставов, а в этом году одному работнику с большим стажем проведена серьезная операция на сердце – комбинат выделил шестьсот тысяч рублей, – рассказывает Людмила Буддыменко.

В подразделении средства выделяют из фонда начальника на премирование отличившихся трудящихся в разных сферах: победителей молодежных конкурсов профмастерства и научно-технических конференций, лучших спортсменов, за участие в спартакиадах.

– Ко Дню пожилых людей провели вечер для ветеранов в кафе, – вспоминает Людмила Алексеевна. – У нас более четырехсот пенсионеров, за участие в спартакиадах. И работников не забываем: согласно колдоговору женщинам к 50 и 55 годам, мужчинам к 50 и 60 комбинат выделяет подарки. Ко Дню металлургов отмечаем лучших, а поскольку у нас есть водители погрузчиков, чествуем их в День автомобилиста. Начальник УПП Павел Базанов поздравляет на торжественных сменно-встречных собраниях, вручает грамоты, профком помогает с букетами. В общем, совместно стараемся сделать праздник, поощрить людей, поднять им настроение, люди – это главное, без них никакое производство не пойдет.

Для Людмилы Буддыменко нынешний год знаковый: в «день трех десятков» она отметила день рождения – золотые юбилейные «две пятёрки». Провела его как всегда активно: поскольку она член избиркома, и лишь к пяти утра приехала домой. Лучший отдых для нее – в саду.

– Только день в неделю, в воскресенье, наслаждаюсь там природой и цветами, – говорит Людмила Буддыменко. – А вообще мне повезло в жизни: вокруг всегда много хороших людей. И профсоюз дает второе дыхание: ты постоянно вроде бы в чужих заботах, но уже воспринимаешь их как свое личное дело. И радуешься, когда удаётся помочь. Мне некогда иметь много увлечений – на общественной работе все свободное время занято, но именно ощущение востребованности и дает новые силы ☺

МАРГАРИТА КУРБАНГАЛЕЕВА
ФОТО > ЕВГЕНИЙ РУХМАЛЕВ

➤ ПРОВЕРКИ

Труд по закону

ПРЕЗИДИУМ профкома ММК рассмотрел вопрос о соблюдении трудового законодательства в ООО «Электроремонт».

Комиссия профкома проверила организацию рабочего времени, отдыха, оплаты труда, предоставление гарантий и компенсаций, трудовую дисциплину, порядок применения дисциплинарных взысканий в подразделениях Электроремонта: трех цехах Электросервиса, Энергосервисе, ЦРЭМЦ, ЦРЭС, ЭРЦ, РМЦ.

Согласно законодательству, при оформлении приема на работу трудовой договор заключают в письменном виде, в двух экземплярах, один из которых остается у работника. К сверхурочным работам и к труду в выходные и праздники людей привлекают с их письменного согласия. Графики ежегодных оплачиваемых отпусков администрация Электроремонта согласовывает с профсоюзом, учитывая при их составлении работников, совмещающих труд с учебой и имеющих право на дополнительный отпуск для сдачи экзаменов. В соответствии с колдоговором по заявлению работникам предоставляют «социальный» отпуск и отпуска без сохранения заработной платы, для ухода за детьми-инвалидами – дополнительные оплачиваемые выходные. Законными днями отдыха пользуются доноры.

Проверяя оплату и нормирование труда, комиссия обратила внимание на реальную зарплату, тарифную систему, стимулирующие и компенсационные выплаты, начисление и выплату зарплат. В соответствии с Трудовым кодексом в текущем году зарплату в Электроремонте дважды индексировали на десять процентов – в марте и в сентябре. Средняя зарплата составляет 27423 рубля.

Дифференциацию зарплат рабочих, руководителей, специалистов и служащих в ООО «Электроремонт» производят на основании 20-разрядной тарифной сетки, аналогичной ММК. Премиируют за выполнение индивидуальных и коллективных показателей работы ежемесячно. Средний размер премии руководителям, специалистам и служащим – 40 процентов, рабочим – 80. Минимальная доплата за стаж – от года до трех лет – пять процентов месячной тарифной ставки работника, максимальная – 20, при стаже свыше десяти лет. Компенсационные выплаты представлены в ООО «Электроремонт» в широком диапазоне: за работу в ночные смены, за особые условия труда, за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания.

Комиссия сделала вывод: система отношений, связанная с установлением уровня оплаты и фактических выплат, в ООО «Электроремонт» соответствует Трудовому кодексу РФ, колдоговору, локальным нормативным актам и трудовым договорам между работником и работодателем.

Представители администрации Электроремонта поблагодарили профком за организацию подобных проверок: они положительно влияют на дальнейшую работу.

Сегодня в ООО «Электроремонт» трудится 2977 человек, из них 94,8 процента состоят в профсоюзе. В структуру профсоюзной организации предприятия входят девять профкомов подразделений, избрано семьдесят три профгруппа и столько же уполномоченных по охране труда. В октябре профком ММК оценил деятельность цеховых профсоюзных комитетов Электроремонта, по ряду отклонений даны рекомендации. В постановлении президиум профкома комбината, в частности, предложил профкому ООО «Электроремонт» принять систему обучения профгруппиров и профсоюзного актива.

➤ СЕМИНАР

Информация в профсоюзе

С 21 по 22 ОКТЯБРЯ в учебно-методическом центре Федерации профсоюзов Челябинской области прошёл семинар ответственных за информационную работу профсоюзных организаций предприятий горно-металлургического комплекса.

На нем собрались представители профсоюзных организаций ОАО «ММК» и его дочерних обществ, ОАО «ММК-МЕТИЗ», ОАО «ЧМК», ОАО «ЧТПЗ» и других предприятий.

– Важность информационной работы для профсоюзов, информирование работников о деятельности профсоюзной организации актуальны сегодня как никогда, – подчеркнул на открытии семинара председатель Челябинского областного комитета ГМПР Наталья Попова, практические занятия по подготовке, анализу радиоматериалов профсоюзной тематики, по формированию и продвижению имиджа профкома – ведущая руководитель пресс-службы Федерации профсоюзов Свердловской области Аксана Сгибнева.

По мнению участников, подобные семинары необходимы не только для получения знаний о формах и методах информационной работы, они помогают познакомиться с практикой успешной деятельности профсоюзных организаций ведущих предприятий области.

➤ Худшее преступление против трудящихся – когда компания перестает получать прибыль. Сэмюэл ГОМПЕРС