

ЭЛЕКТРОСПЛАВ

29 октября 2020 г.

№ 9

□ ОБЩЕСТВО

ЧЭМК обустроит набережную на Миассе

**Пустырь у бассейна «Электрометаллург»
станет центром притяжения и обретёт новые
объекты инфраструктуры.**

Челябинский электрометаллургический комбинат взял на себя социальную ответственность за обустройство набережной на реке Миасс. Готовится проект капитального обновления территории от бассейна «Электрометаллург» до Ленинградского моста. Поставлена задача, чтобы заброшенный сегодня и заросший лесом огромный прибрежный пустырь стал центром притяжения, получив совершенно новые объекты инфраструктуры.

В советское время здесь находились хоккейная площадка и стадион с трибунами, качественным футбольным полем, на котором зимой заливали лед и проводили тренировки по хоккею с мячом. Однако в 90-е годы XX века территория у реки была заброшена, функционировали только объекты по улице Российской – сквер имени Гусарова, дворец спорта, плавательный бассейн.

– Сегодня во дворце спорта ЧЭМК завершён большой ремонт, весь комплекс ориентирован на бесплатные занятия спортом для детей, – говорит генеральный директор ЧЭМК Павел Ходоровский. – Серьёзное обновление ждёт и водно-спортивный комплекс, который должен обрести свое бывшее историческое название – «Электрометаллург». Но главное, мы приняли решение капитально обустроить территорию, непосредственно прилегающую к реке Миасс.

По заказу ЧЭМК сегодня проводится конкурс среди архитекторов на лучший проект развития этих площадок, креативные мысли о части челябинской набережной готовят специалисты из Челябинска и Екатеринбурга. Важно, что прежде чем начать работы, запланированы встречи с местными жителями, на ЧЭМК решено посоветоваться

с челябинцами, пусть сами люди расскажут о том, что они хотели бы видеть на месте речного пустыря.

– Скажу откровенно, что мы в мэрии очень рады, всецело приветствуем такое начинание ЧЭМК и готовы оказать электрометаллургическому комбинату нужную от муниципальных органов власти помощь, – комментирует ситуацию главный архитектор Челябинска Павел Крутолапов. – Я уже побывал на ЧЭМК, представил руководству предприятия общегородской проект развития прибрежной территории Миасса в черте города, мы договорились согласовывать наши планы, чтобы не нарушать единую концепцию.

ЧЭМК взялся за набережную всерьёз и не так уж надолго – работы по обновлению берега реки возле бассейна «Электрометаллург» рассчитаны на пять лет.

В Челябинске появятся уникальные ледовые дорожки

**Благодаря финансовой помощи ЧЭМК
парк имени Терешковой необычайно преоб-
разится.**

Благодаря финансовой поддержке ЧЭМК в городском парке имени Терешковой появятся уникальные ледовые дорожки. На коньках можно будет прокатиться по парковым аллеям, к чему давно привыкли москвичи и петербуржцы, но для южноуральской столицы подобное зимнее развлечение – новинка. Руководство ЧЭМК откликнулось на просьбу главы администрации Челябинска Натальи Котовой и профинансировало работу всемирно известных ледоваров – специалистов из питерской компании «Формула льда», которые делали ледовые площадки на Красной площади в Москве и на Дворцовой площади в Санкт-Петербурге, работали по заказу знаменитого фигуриста и устроителя ледовых шоу Ильи Авербуха в Израиле.

– Залитый зимой каток – дело для челябинцев привычное, но нам хотелось своих земляков как-то необычно удивить и обрадовать, – говорит генеральный директор ЧЭМК Павел Ходоровский. – Поэтому и решили сделать так, как, например, в знаменитом московском парке имени Горького, где москвичи и гости столицы катаются на коньках прямо по дорожкам. Мечта!

У питерских специалистов есть опыт создания катков искусственных, когда за счёт применения специального хладагента лед не «плышет», даже если зима будет теплой, невские мастера дают гарантию комфортного катания даже при плюсовой температуре. Каток в парке Терешковой будет работать с декабря по март.

ЧЭМК и детский спорт

**Челябинский электрометаллургический
комбинат взял шефство над детской школой
дзюдо.**

ЧЭМК помогает челябинской детской школе дзюдо, которая располагается в посёлке АМЗ – отдалённом от центра южноуральской столицы микрорайоне, где практически отсутствует инфраструктура для занятий физкультурой и спортом. Теперь жители АМЗ довольны, ведь электрометаллургический комбинат оплачивает работу детских тренеров, аренду зала, закупает спортивную форму. А главное, дети здесь тренируются абсолютно бесплатно.

Уже сегодня в школе постигают основы дзюдо более 100 школьников. ЧЭМК намерен поддерживать юных атлетов и их наставников дальше – электрометаллургический комбинат планирует расширить само помещение для занятий спортом, сделать борцовские залы более просторными, более удобным станет комната, где родители ожидают своих детей, а, главное, появится дополнительный зал для занятий силовыми упражнениями.

Власть обещает ЧЭМК свою помощь

**Предприниматели и чиновники
договорились решать проблемы
предприятия «Метагломерат» со-
обща.**

В поселке Магнитка в конце сентября состоялось совещание с участием специалистов регионального Министерства промышленности, службы занятости населения, главы Кусинского района и представителей Челябинского электрометаллургического комбината. На встрече обсуждалась ситуация с предприятием «Метагломерат» (входит в промышленную группу ЧЭМК), где уже в ноябре значительно снизится производственная нагрузка, вследствие чего возможны сокращения в трудовом коллективе. Это вызвано объективными причинами – на обогатительную фабрику перестала поступать хромовая

руда из Казахстана, которой обеспечивался ЧЭМК. На головном предприятии ещё летом сообщили о планах перехода завода в Магнитке на сезонный метод работы. Трудящиеся забили тревогу, ведь «Метагломерат» является градообразующим для Магнитки предприятием.

– Могу заверить, что «Метагломерат» никто закрывать не собирается, мы стремимся сохранить загрузку предприятия работой, хотя в следующем году режим работы предприятия станет, действительно, несколько иным, – сообщил на совещании директор по производству Владимир Иванченко. – Всех желающих мы готовы трудоустроить на ЧЭМК, на схожих по профилю работы обогатительных фабриках в Пермском крае и в ЯНАО.

На предприятиях холдинга уже работают более 40 вахтовиков из Магнитки, жилье им предоставляется бесплатно, переезд осуществляется за счёт предприятия, выделяются деньги на питание, итоговая зарплата в среднем на 40% выше, чем на «Метагломерате». Зарплаты на рудниках в ЯНАО достигают 100 тысяч рублей. Те, кто не готов работать на «северах», отправляются в Челябинск, люди из Магнитки приезжают на ЧЭМК и поодиночке, и семьями – таким на комбинате предоставляются отдельные комнаты в общежитии. Для всех желающих есть возможность получить новую специальность в учебном центре ЧЭМК.

Но даже при значительно большей зарплате решиться на вахтовый метод могут не все сотрудники «Метагломерата». В родной Магнитке их держат самые разные обстоятельства: пожилые родители, маленькие дети, огороды, за которыми нужно ухаживать. Позаботиться о такой

категории людей должна, в том числе, и районная власть. Чтобы скоординировать свои действия, и встречались представители промышленного предприятия и чиновники.

– Мы договорились создать рабочую группу, в которую войдут представители администрации Кусинского района, Министерства промышленности, профсоюзов и ЧЭМК, – прокомментировал ситуацию министр промышленности Челябинской области Павел Рыжий. – Перед этими людьми стоит вполне конкретная задача – прописать дорожную карту с теми действиями, которые помогут снять напряжение и вместе найти выход из очень непростой ситуации.

После встречи в поселке Магнитка, где предприниматели, представители власти и профсоюзов обсуждали будущее предприятия «Метагломерат», Павел Рыжий решил не откладывать дело в долгий ящик и приехал на встречу с руководством ЧЭМК.

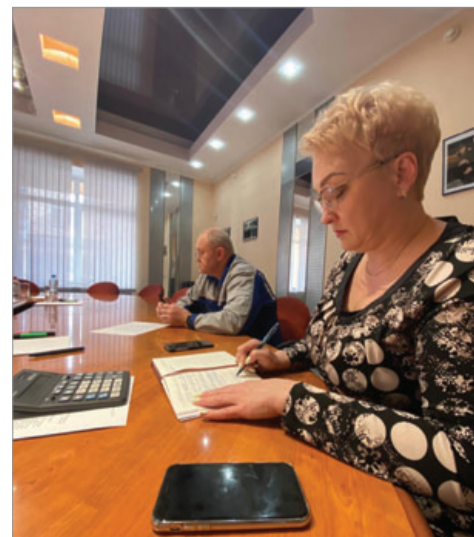
Электрометаллурги заявили, что обогатителей из Магнитки в беде не бросят. Проконтролировать обещания ЧЭМК трудоустроиться сотрудникам «Метагломерата» на предприятиях промышленного холдинга в Челябинске, Пермском крае и в ЯНАО (вахтовым методом) и приехал на комбинат Павел Рыжий. Министр попросил у металлургов подготовить точные списки тех, кого и куда точно трудоустроят, а кого оставят на «Метагломерате». Ведь даже несмотря на перебои с поставками руды, предприятие в Магнитке никто не собирается закрывать, здесь будет работать та часть коллектива, которая не уехала на вахту. Теми же, кто не захотел работать на условиях временного

переезда, должна заняться районная и поселковая власть: людям должны найти варианты работы по социальным проектам или в рамках предложений регионального Министерства сельского хозяйства.

Один из вопросов, который Павел Рыжий обсуждал на ЧЭМК, – это продолжение выплаты налогов. Жителей Магнитки, в условиях, когда градообразующее предприятие значительно снижает объёмы производства, не должны оставить без постоянных доходов.

– Мы готовы помочь местным жителям, – подчеркнул Павел Рыжий, – я рад, что ЧЭМК так же проявляет свою озабоченность возникшей социальной проблемой и предлагает свои пути решения.

Полосу подготовил
Роман ГРИБАНОВ



□ СОЦИАЛКА

О ВЫПЛАТАХ, на которые работник ЧЭМК имеет право по Коллективному договору

Нередко происходит так, что многие работники ЧЭМК не знают, какие социальные гарантии по Коллективному договору им положены от комбината. Здесь мы сделали подборку тех выплат, на которые работник может рассчитывать по Колдоговору. Все это написано тезисно, а детали все-таки предлагаем работникам изучать самим в документе, так как объем газеты не позволяет вместить все пункты Коллективного договора в исходном виде.

Пособия

1. Рождение (усыновление) ребенка – 5000 рублей.
2. Пособие ребенку работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, – ежемесячно 2000 рублей.
3. Пособие родителям, имеющим на попечении ребенка-инвалида, – ежемесячно 2000 рублей.
4. За ребенка, окончившего 11 класс, – 4000 рублей.
5. Создание семьи (если оба супруга – работники комбината).

Материальная помощь

1. Материальная помощь многодетным семьям, одиноким родителям, опекунам.
2. Материальная помощь работникам в связи со смертью близкого родственника.
3. Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в случае болезни (дорогостоящее лечение) и возникновения стихийного бедствия.
4. Материальная помощь сотрудникам, вступившим в брак/сотрудникам, дети которых вступили в брак.
5. Частичная оплата протезирования и лечения зубов (до 5000 рублей).
6. Возмещение затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения (1000 рублей ежемесячно).

7. Компенсации работникам, которые приобрели путевки в санатории, дома и базы отдыха, пансионаты и пр. в пределах РФ (не более 8000 рублей).

8. Бесплатные путевки в ДОЛ «Акакуль» для работников, входящих в льготные категории.

Помимо выплат по Колдоговору члены профсоюза имеют еще право на материальную помощь в связи с травмой.

За информацией о текущем положении с выплатами мы обратились к председателю комиссии по оказанию материальной помощи Анатолию Жеребцову. Вот что он нам рассказал:

– С января по июль 2020 года комбинатом оказана материальная помощь работникам по разным основаниям, закрепленным в Колдоговоре. **426 работников** получили материальную помощь на общую сумму **1 миллион 780 тысяч рублей** в связи с трудной жизненной ситуацией, в связи со смертью близкого родственника, в связи с дорогостоящим лечением. Многодетным и неполным семьям оказана помощь в размере **312 тысяч рублей**.

Кроме того, **25 работникам** была частично оплачена стоимость санаторно-курортных путевок на сумму **166 тысяч рублей**. На частичную оплату стоимости протезирования и лечения зубов работников за тот же период комбинатом потрачено **391 тысяча рублей** (количество людей не уточняется, но одному работнику по Колдоговору выплачивается не более 5 тысяч рублей за календарный год, – прим. ред.).

Пособие по рождению ребенка получили **53 человека** на общую сумму **265 тысяч рублей**. Работникам, имеющим детей-инвалидов, за названный период комбинат помог на общую сумму **726 тысяч рублей** (выплату получают **52 семьи**). Выплаты ежемесячного пособия ребенку

работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, составили общую сумму **628 тысяч рублей (65 человек)**.

Возмещение затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения от комбината за первые семь месяцев года получили не менее **760 работников** на общую сумму **3 миллиона 600 тысяч рублей** (каждый квартал количество человек, участвующих в этой программе увеличивается).

Помимо этого, профком комбината в период с января по август оказал материальную помощь работникам, получившим травмы, на общую сумму **1 миллион 348 тысяч рублей**. Эти деньги получил **131 работник-член профсоюза**.

В этом году ДОЛ «Акакуль», как и многие другие детские оздоровительные лагеря, так и не открыл свои двери детям из-за эпидемии коронавирусной инфекции. Но некоторые лагеря в регионе все же работали, поэтому администрация и профком комбината приняли совместное решение о том, что часть средств, потраченных работниками комбината на путевки детей в другие лагеря, будет возмещаться. Надо сказать, что лето прошло, но количество работников, обратившихся за компенсацией по этому поводу, – очень небольшое. Если вы в этом году отправляли на отдых своего ребенка в детский оздоровительный лагерь, то поторопитесь оформить эту компенсацию в отделе социальной работы комбината. Сумма компенсации – 50% от стоимости путевки, но не более 10 тысяч рублей.

У всех нас есть личная жизнь, семья, и это превыше всего. Порой мы очень нуждаемся в помощи. По каждой из этих выплат в Коллективном договоре могут быть особые условия (например, минимальный стаж работы на ЧЭМК или среднемесячный среднедушевой доход семьи работника), но, как правило, большинство

работников этим условиям соответствуют. Для многих выплат условия работнику вовсе не предъявляются. Так что, подробнее изучайте Коллективный договор (размещен на официальном сайте комбината) и заявляйте о своих правах. И, конечно же, надо понимать, что приведенные выплаты и их суммы соответствуют действующему Коллективному договору (в этом году в силу Коллективный договор, подписанный в 2019 году).

По интересующим вопросам обращайтесь к цеховому представителю профсоюза (председателю цехкома и профгруппоргу) либо звоните в профком комбината: 74-78, 71-07, 23-47. Либо звоните в ОСР (отдел социальной работы): 24-37 и 25-23.



□ ОБЩЕСТВО

На ЧЭМК побывали специалисты уполномоченного по правам ребёнка

В конце сентября на комбинате (в помещении профкома) состоялся выездной прием специалистов аппарата уполномоченного по правам ребенка. С работниками ЧЭМК общался Игорь Майоров, начальник отдела по обеспечению деятельности детского омбудсмена. Подобный выезд на промышленное предприятие – это новинка для тех, кто защищает права детей и их родителей.

– Для трудящихся на ЧЭМК мам и пап, которые хотят попросить решить проблемы своего ребенка, такой приезд детского омбудсмена чрезвычайно удобен, – говорит начальник отдела социальной работы ЧЭМК Наталья Челябинова. – Людям не нужно отпрашиваться с работы, детский омбудсмен организовал прием прямо на территории заводоуправления, это близко от цехов, можно было прийти, рассказать о своей беде и попросить о помощи, непосредственно без долгого отрыва от производственного процесса, например, в обеденный перерыв.

Специалисты по защите прав детей предложили записываться на прием заранее, информация об их приезде была заранее распространена среди трудящихся комбината. Предлагалось задавать любые вопросы, связанные с интересами детей: из сферы образования, по конфликтам в школе и по проблемам своевременного лекарственного обеспечения. И такие темы тоже поднимались... Но большинство вопросов, с которыми родители ринулись в обеденный перерыв в профком, касались невыплаты алиментов на ребенка.

– Это лишь доказывает, что работающих на ЧЭМК женщин волнуют те же вопросы, что и остальных жительниц Челябинска, ведь с проблемами неуплаченных алиментов к нам идет подавляющее большинство граждан, – комментирует ситуацию Игорь Майоров. – И на приеме я был рад объявить обиженным женщинам о том, что государство уже в этом году поможет разрешить их беды на уровне Государственной Думы России. Парламент должен наконец-то выпустить долгожданный закон об алиментном фонде, который позволит не просто наказывать мужчин, не желающих обеспечивать своих несовершеннолетних дочерей и сыновей. Новый закон – это инструмент, с помощью которого дети и их мамы будут обеспечены необходимыми финансовыми средствами. Все жалобы от мамочек, работающих на ЧЭМК, мы взяли под контроль, надеемся новым законом немедленно воспользоваться для конкретной помощи этим женщинам.

На ЧЭМК отметили интересный факт, что накануне визита специалистов аппарата уполномоченного по правам ребенка звонков в отдел социальной работы было много, а на сам прием к специалистам уполномоченного по правам ребенка пришли всего пять человек. Люди не верят, что кто-то реально им собирается помочь... Поэтому представители руководства комбината предложили специалистам по правам ребенка приехать на ЧЭМК еще раз, на следующий месяц и, по возможности, сделать такие выездные приемы для рабочих постоянными. В аппарате уполномоченного по правам ребенка сначала ответили согласием, но в связи с ухудшившейся эпидемиологической ситуацией попросили отложить эти встречи на некоторое время.

Если у вас есть вопросы, связанные с интересами детей, то можете обратиться в отдел социальной работы комбината (тел. 24-37 и 25-23), где эти вопросы подготовят для следующей подобной встречи.



□ КОНКУРС

Работник ЧЭМК победил на региональном конкурсе

Семнадцатого октября на VII открытом Уральском конкурсе рабочей песни в городе Екатеринбурге в номинации «Боевой профсоюз, рабочая песня» I место занял Никита Лукашин, огнеупорщик цеха по производству электродов ЧЭМК!



Уровень этого конкурса очень высок, ведь к участию в нем допускаются только те, кто прошел отбор на областном конкурсе «Рабочая песня». Всего в трех традиционных номинациях участвовали представители 20 организаций из 7 субъектов РФ. Никита подготовил и исполнил для конкурса песню «Страшный сон».

– С каждым годом этот фестиваль обретает все большую популярность, – поделился впечатлениями Никита Лукашин. – Ширится география участников, повышается их исполнительское мастерство, ярче вокальные данные, сюжетность авторских текстов, костюмы. Кроме того, в этом году в спокойном и уютном, доблестном трудовом районе Уралмаш нас принимал Свердловский государственный областной дворец народного творчества. И то, что событие произошло именно там, полностью заслуга организаторов в лице Федерации профсоюзов Свердловской области. Благодарим! Такая локация не может не восхищать!

Напомним, что в 2018 году на том же конкурсе Лукашин уже занимал II место. Теперь вот, наконец, победа! Поздравим Никиту и пожелаем дальнейших творческих успехов!

Как менялась система расчета зарплаты

Продолжаем писать о процессах цифровизации нашего предприятия. В прошлом номере, говоря о компьютеризации, мы рассказали о том, как для разных служб по их запросам специалистами УИТ пишутся программы по автоматизации различных рабочих процессов. В этот раз на примере одной из служб мы расскажем о таком сотрудничестве подробнее. Нашим собеседником стала Лариса Сибилева, главный специалист ООТиЗ, и речь пойдет об очень интересной теме – автоматизации нормирования труда и расчета заработной платы.

«СТАВИМ УИТУ ЗАДАЧУ»

Лариса Васильевна Сибилева работает на ЧЭМК с 1980 года – сначала инженером по нормированию труда в плавильном цехе № 8, а в 1990-е перешла в отдел организации труда и заработной платы на должность ведущего инженера. То есть, она стала свидетелем процесса автоматизации нормирования труда и зарплаты и может сравнить, как было тогда и как сейчас. Более того, она принимала непосредственное и активное участие в этом процессе, что можно понять и по ее теперешней должности, ведь в ООТиЗ она руководит группой по работе с УИТ. В ее обязанности в числе прочего как раз и входит постановка задач соответствующим структурам УИТ по автоматизации системы управления персоналом (в частности, автоматизации таких процессов, как ведение штатного расписания, табельного учета, ввода информации о начислениях заработной платы, графиков работ и расписания работы по каждому из них и т.д.).

Задаем вопрос Сибилевой, как происходит сотрудничество со специалистами УИТ.

– Сотрудничать активно, сплоченно, непрерывно, осмелюсь сказать, продуктивно, – рассказывает Лариса Васильевна. – В конце 90-х прошлого столетия появились первые программы собственной разработки, обеспечивающие оперативное получение различной информации о численности и заработной плате сотрудников; о персональных данных сотрудников; об использовании ими рабочего времени и т.п. Впоследствии появились наиболее ёмкие и сложные разработки – программы «Табель учета рабочего времени и расчета заработной платы» и «Штатное расписание».

С появлением новых, более совершенных аппаратных и инструментальных средств программы модифицировались и расширяли свою функциональность. В настоящее время отдельные программные продукты объединены в многомодульную информационную систему АО «ЧЭМК» «Shell», используемую широким кругом пользователей.

Создавать и создавать новые программные продукты и совершенствовать созданные нас заставляет прежде всего сама жизнь: изменение законодательства, изменение структуры предприятия, изменение в системе оплаты труда, необходимость реализации результатов специальной оценки условий труда рабочих мест и установление компенсаций и т.п. А как ещё при наших солидных объемах информации?

К примеру, в августе на комбинате появились «вахтовики» – получаю срочное задание разработать и ввести в систему два варианта вахтового графика работы: двухбригадный с работой в дневную смену и четырехбригадный с чередованием дневных и ночных вахт, при этом каждый с двумя вариантами начала/окончания смен – получается 12 графиков.

В итоге, следует по каждому из них в электронном виде создать расписание на год с указанием типа каждого дня: явка или выходной, праздничный день, междувахтовый отдых, с указанием в день явки: вида смены (дневная, ночная, сутки), времени начала и окончания смены, продолжительности обеденного перерыва (если он предусмотрен), продолжительности смены, в том числе продолжительности ночного и праздничного времени.

В дополнение готовится служебное письмо на имя начальника УИТ, которое подписывают начальник ООТиЗ и начальник ОРПК. В этом письме излагается информация о том, что с 1 августа 2020 года на ЧЭМК вводится, в числе прочих, вахтовый режим работы, указываются характеристика и особенности новых графиков, в связи с чем излагается задание на необходимость, например, предусмотреть в соответствии с рекомендациями унифицированной формы № Т-12 табеля учета рабочего времени (на базе которой создана форма, применяемая на предприятиях АО «ЧЭМК») обозначение времени явки по указанным графикам работы видом затрат рабочего времени «ВМ» (а не «Я», как по обычным графикам), времени междувахтового отдыха – «МВ», излагается порядок подсчета количества времени междувахтового отдыха, его отражения и оплаты, который следует реализовать, задание на включение данных графиков работы в настройку начисления надбавки за вахтовый метод работы и т.п.

И так в принципе во всех случаях постановки задачи перед УИТ – стараемся подробно и понятно излагать: как, что, где взять, с чем увязать, где отразить, как подсчитать количество времени и сумму оплаты, по каким формулам, с указанием номеров и кодов, с приведением примеров и т. п.

Потом методолог УИТ пишет техническое задание программисту, и тот создает программу. Естественно, в ходе написания программы мы все – специалисты, причастные к ее созданию, – активно общаемся. Всё должно быть отработано до мелочей. Бывает, что вначале что-то не предвидели, не предусмотрели, у программиста может что-то не получаться, и мы совместно находим решение

возникающих проблем. Потом программа тестируется и доводится до пользователей (возможно с обучением). Для работников комбината – пользователей программы – этот наш труд не заметен. Им просто сказали, как они будут работать, и всё, и порой незначительные недоработки, неудобства или сложности вызывают негодование. На самом деле проделывается большой объем работы, ведь всё создается по крупицам, и все нововведения привносят серьезные изменения в основные модули информационной программы комбината.

– Сейчас новые программы пишутся, можно сказать, легче, – продолжает свой рассказ Лариса Сибилева, потому что, во-первых, создана серьезная электронная база данных, во-вторых, накоплен опыт постановки задач и взаимодействия с УИТ. А можно сказать, что и не легче, потому какой бы сложной ни была задача, ее надо выполнить и часто ещё «вчера»...

КАК БЫЛО ДО ЦИФРОВИЗАЦИИ

А начинался процесс цифровизации «с нуля». Было это лет двадцать назад.

Во-первых, мы, сотрудники ООТиЗ, как и многие другие, в то время были недостаточно грамотны в компьютеризации процессов. У нас были идеи, как и что мы хотели усовершенствовать в своей работе, но их надо было донести до программистов. И мы с жадностью этому учились – изучали статьи, опыт работы передовых предприятий, посещали презентации, демонстрации предлагаемых готовых программных продуктов и т.п.

Во-вторых, автоматизации, как таковой, предшествовала кропотливая работа по сбору, систематизации, унификации, кодированию информации, приведению в соответствие с классификаторами, унифицированными формами и т.п.

В то время, например, табели учета рабочего времени велись тоже вручную. В начале месяца надо было раздать мастерам и начальникам смен заготовку табеля для ведения учета рабочего времени работников. Это был такой черновик, на базе которого впоследствии табельщиком или инженером по нормированию труда писался контрольный табель для сдачи в УИТ для начисления заработной платы.

Ежемесячное заполнение табеля, особенно в больших цехах, было трудоемкой работой, доходило до того, что эту работу доверяли «легкотрудицам».

По сегодняшним меркам, форма табеля была примитивная, предусматривала минимум данных, но и для их внесения не хватало места, приходилось допускать сокращения. Например, наименования профессии/должности иногда заполнялись так: «слес.», «трактор.», «уб. душа» и т.д. Ещё пример, указать вручную в маленькой клеточке точную продолжительность смены с понедельника по пятницу 8,25 часа и в пятницу – 7 часов было непросто. Порой это выглядело вязью из пяти восьмерок, эти данные не считывались, достаточно было верно указать итоговую сумму часов.

Большим минусом той системы можно считать и то обстоятельство, что всё было на совести нормировщика и руководителя в цехе. Поэтому мог сработать человеческий фактор – работники могли прощать даже за какие-то серьезные нарушения трудовой дисциплины.

В целях учета численности работников в цехах раньше вручную велся суточный рапорт, типа школьного журнала, в который ежедневно вносилось, также вручную подсчитанное, количество человек по профессиям/должностям, а также вручную собирались данные об использовании рабочего времени – количество явок, неявок, в том числе по причинам за каждый день месяца и в целом... Эти сводки ежемесячно сдавались в отдел труда, где проверялись и опять вручную объединялись. По теперешним меркам, ужас ужасный...

«ЦЕЛЬ БЫЛА – ВСЁ СИСТЕМАТИЗИРОВАТЬ»

– Сейчас табель (как и большинство других документов) вообще не пишется и не печатается, как таковой, – продолжает Лариса Васильевна. – Он существует в электронном виде, как отчет, и складывается из данных разных модулей информационной программы комбината: «Штатного расписания», «Трудового договора», «Больничных листов и отпусков» и системы контроля управления доступом (СКУД).

Наименования профессий/должностей в таблице выводятся непременно полностью в соответствии со штатным расписанием и общероссийским классификатором (например, «слесарь по ремонту оборудования»). И это необходимо, ибо данные считываются, подтверждают, например, право работника на льготное пенсионное обеспечение.

Указанная продолжительность смен строго соответствует графику работы и сопровождается соответствующим

кодом затрат рабочего времени; естественно отражается и номер графика, и бригады, и плановое количество часов, и фактически отработанное; предусмотрены итоги вдоль и поперек, предусмотрена единообразная сортировка данных и т.п.

Модуль «Штатное расписание» обеспечивает формирование в электронном виде штатного расписания, как такового, формирование и печать выходных форм в соответствии с требованиями законодательства, формирование на базе штатного расписания расчета планового фонда заработной платы, формирование как стандартной, так и произвольной отчетности.

Кроме того, обеспечивает возможность приема и перемещения сотрудников – создание ТД, соглашений и документов о временном изменении условий труда строго в соответствии со штатным расписанием по принципу автоматического заполнения полей; обеспечивает возможность формирования табеля учета рабочего времени и расчета оплаты труда в соответствии и по принципу построения штатного расписания.

Так, для того чтобы заключить трудовой договор с работником, нормировщику и кадровику не нужно открывать много документов. Специалист просто открывает в программе штатное расписание по данному подразделению, выбирает нужную строку, и в трудовой договор «заливается» всё, что прикреплено к этой строке штатного расписания (категория, профессия/должность, разряд, тарифная сетка, график работы, количество дней отпуска, номер рабочего места и класс условий труда и т.д.). Этим мы упростили их работу и исключили ошибки.

Мы теперь в любую минуту можем сформировать отчет о количестве штатных единиц и их укомплектованности по предприятию, цеху, службе, по профессиям/должностям, разрядам, графикам, по разным формам, без указания и с указанием фамилий и т.п. И составление этих отчетов у программиста занимает секунды.

Модуль «Штатное расписание» стал основой для других модулей. Это облегчило работу не только нам – на базе штатного расписания ООТиЗ, отдел кадров, СОТиПБ и другие службы теперь имеют возможность создавать свои справочники. Например, службе охраны труда нужен список тех, кто имеет право на компенсацию за молоко – они открывают программу, находят по заданным параметрам участки, профессии/должности и ставят «галочки», кому она положена. Эта база нужна и для медосмотров.

Изменился характер общения нормировщика с работниками. Ведь если раньше человек должен был прийти в контору с расчетным листком для выяснения чего-либо, а нормировщику приходилось поднимать необходимые бумажные документы, чтобы разобраться, то теперь можно «не вставая со стула» просто открыть в компьютере и табель этого человека, и расчетный листок, показать ему время его прихода/ухода, учитываемое до секунды, прочую необходимую информацию и оперативно дать человеку развернутый ответ на его вопрос.

Теперь вам стало понятнее, почему произошла цифровизация процессов и что ее стимулировало. К автоматизации подталкивал, прежде всего, объем работ. К тому же пришло время, когда в нашей работе появились компьютеры, а руководству понадобились какие-то новые отчеты, которых мы до этого не делали. У нас самих для своей работы возникла необходимость в новых программах.

Конечно, мы не были первыми в автоматизации процессов нормирования труда и заработной платы. Разработкой подобных программ занимались специализированные IT-компании. Они нам предлагали свой готовый продукт. Но руководство нашего управления информационными технологиями было убеждено, что мы и сами на комбинате способны сделать не хуже, и именно то, что нам надо. Первой нашей целью стало всё систематизировать. Главной проблемой у нас тогда было отсутствие базы данных – всё искали в справочниках. Мы тогда собирали совещания с уитовцами, обсуждали, как нам её сделать. И сотрудники УИТ проделали большую работу по цифровизации всего, что необходимо в нашей деятельности.

СКУД

Одно из резонансных нововведений, которое произошло в ходе цифровизации на комбинате, – это внедрение СКУД. Эта система, прежде всего, направлена на обеспечение защиты от несанкционированного доступа на территорию, но в области труда и зарплаты фиксация системой времени входа и выхода работников при «увязке» с трудовым договором работников (в частности, с графиками работы), позволяет улучшить контроль над соблюдением работниками установленного режима работы.

Люди приходят на работу, уходят. В программе фактически отработанное время сравнивается со временем графика. Если все нормально, то в табеле это отражается зеленым цветом, а если человек опоздал или не вышел на работу, то весь период, фиксирующий отклонение, окрашивается в красный. В этот момент в табеле у данного работника стоит метка (код) «НН» (неявка по невыясненным причинам).

Как менялась система расчета зарплаты

(Окончание. Начало на 3-й стр.)

Нормировщики должны выяснить причины этих неявок и присвоить на основании предоставленных документов другой код. Все решается, если неявка подтверждается уважительной причиной, – тогда в таблице у этого работника все нормализуется. Всего на комбинате используется более 60 меток-кодов, которые обозначают различные уважительные причины неявки. Например: ВО – время обучения на курсах ПНК; ДО – отпуск без сохранения заработной платы; К – служебная командировка; НГ – невыходы без сохранения зарплаты в случаях, подтвержденных документами (справками, повестками и т.п.) и др.

Совсем плохо, когда индикация неявки в таблице оказалась красной – значит, работник не смог подтвердить

уважительной причиной своё отсутствие на рабочем месте во время, предусмотренное графиком. С нашей стороны это карается тем, что неподтвержденное время исключается из времени работы и не оплачивается.

Также СКУД исключает случаи фальсификации данных, потому что за перемещениями человека следит не человек, а безликая автоматика. Эта программа может быть использована и в ходе какого-либо расследования.

«РАБОТАТЬ ЛУЧШЕ С МЕНЬШИМИ УСИЛИЯМИ»

Основные задачи, решаемые с помощью блока модулей «Shell» и других программ, касающихся труда и заработной платы:

– обеспечение единой корпоративной политики и стандартов в управлении персоналом;

– повышение качества и скорости работы специалистов-кадровиков, специалистов по труду и зарплате, сотрудников ряда других структурных подразделений, работающих с базой данных по персоналу;

– объединение всей кадровой информации и информации по труду и зарплате в единую базу для облегчения ее поиска, обработки и анализа;

– сокращение времени для получения разнообразных сведений о персонале в рамках принятия управленческих решений.

Мы все создавали сами. И теперь поддерживаем, ведем, совершенствуем систему дальше. Помогаем людям работать лучше с меньшими усилиями.

ПАМЯТЬ



30 сентября на 69-м году жизни от легочно-сердечной недостаточности, вызванной заболеванием COVID-19, скончался главный специалист отдела кадров Костарев Сергей Александрович. Это большая потеря не только для родственников, но и для коллег, а также для редакции нашей газеты, так как Сергей Александрович был одним из лучших внештатных корреспондентов «Электросплава».

В свои 68 лет Сергей Костарев вел здоровый образ жизни, был физически активным. В течение многих лет ежедневно на работу и обратно проходил пешком в общей сложности около 10 км. Но COVID-19 – коварный вирус. Для всех знавших Костарева людей известие о его смерти после госпитализации стало шоком.

Сергей Александрович родился 14 августа 1952 года в городе Краснокамск (ныне – территория Пермского края), в этом городе прошли его детство и юность. После окончания Пермского политехнического института в 1974 году получил распределение в Челябинск, на тракторный завод, где, отработав более 20 лет, прошел трудовой путь от цехового инженера по нормированию труда до заместителя начальника экономического отдела управления литейного производства. В 1997 году принят в отделение Пенсионного фонда РФ по Челябинской области на должность главного специалиста по вопросам персонифицированного учета. В 2002 году переведен в Управление ПФР РФ Калининского района руководителем

Многие работники ЧЭМК с благодарностью вспоминают

группы по оценке пенсионных прав застрахованных лиц.

В отличие от многих сотрудников Пенсионного фонда Костарев прекрасно знал, что такое производство, и понимал, что необходимо внимательно изучать особенности каждого предприятия, выезжая на место и изучая условия труда работников непосредственно в цехах, а не только на бумаге. За время работы в ПФР он побывал на всех предприятиях и организациях Калининского района и, конечно же, своим профессиональным подходом к делу был замечен специалистами ЧЭМК. Если говорить по-простому, то в 2003 году ЧЭМК переманил его к себе из Пенсионного фонда, потому что проблем с ПФР у предприятия тогда было много, и лучше чтобы их решал такой вот высококлассный специалист, который хорошо знал изнутри «кухню» Пенсионного фонда и само производство. С 2003 он работал главным специалистом в ООТиЗ комбината, а в 2007-м переведен на аналогичную должность в отдел кадров.

Многие работники ЧЭМК с благодарностью вспоминают Сергея Александровича за то, что он в суде отстаивал их право по назначению льготной пенсии. В 2000-х годах существовала большая проблема, когда Пенсионный фонд лишал людей заслуженных льгот. Суть проблемы была в том, что в советские и 1990-е годы не все документы на производстве велись надлежащим образом. К примеру, одно и то же помещение в разных цеховых документах могли называть и «различным участком», и «литейным пролетом». Либо наименование профессии не соответствовало льготному списку, хотя человек действительно работал на «горячем» участке. В итоге работник мог потерять при назначении пенсии большой льготный период работы.

Поэтому, для того чтобы помочь работникам комбината отстаивать свои права, Костареву часто приходилось искать необходимые документы в архивах, доказывая, что указанная профессия соответствует той, что требовалась в списке, что названные в документах в разное время по-разному помещения или здания – это одно и то же рабочее место с одинаковыми условиями труда. Несколько лет на ЧЭМК бились с этой проблемой – отождествле-

нием наименований профессий, участков и т.д., корректировкой штатного расписания, и Сергей Костарев сыграл в этом процессе самую активную роль. Вскоре проблемы с назначением льготной пенсии значительно уменьшились.

В целом же Сергей Александрович занимался ведением отчетов для ПФР (по ЧЭМК и контролировал предприятия холдинга) и вопросами штатного расписания в части закрепления пенсионных льгот за профессиями – каждую профессию надо проверить, относится она к льготному списку или нет. Начальству и коллегам с ним было легко работать – знающий, понимающий, ответственный, профессионал своего дела – он всегда сам видел проблему и вовремя предпринимал действия к ее разрешению, только в случае необходимости задействуя помощь руководства. Некоторые вопросы приходилось решать и через Москву, и через региональных руководителей Пенсионного фонда, а в разных регионах бывали разные проблемы. Он был очень дипломатичен в урегулировании конфликтных ситуаций, и это всегда шло на пользу ЧЭМК.

В коллективе он был уважаемым человеком не только из-за профессионализма, но и благодаря своим качествам характера: доброжелательности, жизнерадостности, отзывчивости, активности и трудолюбию. Он не заикливался только на тех делах, которые входили в его сферу обязанностей – не отказывался помогать коллегам в каких-то общих делах отдела кадров. Начальник отдела кадров говорит о том, что это серьезная потеря для предприятия, и на сегодняшний день трудно заменить Сергея Александровича Костарева.

Так получилось, что несколько лет Сергей Александрович и редактор «Электросплава» были соседями – работали в одном кабинете. В лице Костарева редакция получила великолепного внештатника, ведь он мог рассказать, объяснить, подсказать и даже написать сам информацию по работе нескольких служб. Сергей Костарев был прекрасным рассказчиком, умел четко, образно и понятно излагать мысль, что очень ценят журналисты и, конечно же, читатели.

В 2016 году Сергей Александрович участвовал в конкурсе рассказов, орга-

низованном редакцией и посвященном юбилею комбината, занял тогда III место с рассказом «Болт на ЧЭМК» и не остановился на этом. В нем, вероятно, открылась тяга к литературному творчеству, и после конкурса он продолжил писать стихи и рассказы. Написал много, часть из них опубликована в нашей газете. Он предпочитал сочинять в основном юмористические произведения, потому что сам был жизнерадостным человеком, любившим юмор. Один из таких рассказов – «Сплав» (про незадачливого туриста) – опубликован в предыдущем номере газеты и стал его последней прижизненной публикацией. Но, вероятно, лучшим его произведением можно считать рассказ «Дед Мороз», опубликованный в номере, посвященном Новому 2020 году. Этот рассказ не юмористический, он про человека с трудной судьбой, на которого в детстве огромное впечатление произвела встреча с Дедом Морозом.

Надо сказать, что Сергей Александрович очень помогал «Электросплаву» не только тем, что писал для газеты все материалы, касающиеся деятельности отдела кадров, а также рассказы. Он ведь активно участвовал в обсуждении тем предполагаемых материалов и подсказывал хорошие идеи. Если вспомнить недавние публикации, то, к примеру, по одной из его интересных идей был написан материал про полных тезок в июльском номере. Сергей Александрович не только подсказал идею, но и активно помог с необходимой информацией.

Родственники также отмечают в нем главными качествами доброту, жизнерадостность и отзывчивость. По мнению супруги Галины Александровны именно поэтому у них всегда было много друзей. Сыновья Дмитрий и Александр рассказывают о его мудром воспитании и говорят, что он стал им другом, с которым можно было общаться на любые темы, поделиться секретами и всегда получить не только советы, но и помощь.

Соболезнуем родным и близким покойного. Светлая память об этом замечательном человеке навсегда сохранится в сердцах тех, кто его знал, любил и уважал.

Отдел кадров,
редакция «Электросплава»

ОБЪЯВЛЕНИЕ

Уважаемые работники АО «ЧЭМК»!

ИФНС России по Калининскому району г.Челябинска информирует вас, что в настоящее время у 3259 сотрудников АО «ЧЭМК» имеется задолженность по имущественным налогам (налог на имущество физических лиц, транспортный налог, земельный налог) на общую сумму 5 673 560,71 рублей.

Раннее погашение задолженности имеет преимущества (минимальное начисление пеней, исключение судебных издержек, ограничительных мер, таких, как

арест имущества, ограничение права на выезд за границу Российской Федерации).

Налоговое уведомление можно получить: в «Личном кабинете», в МФЦ, в любой налоговой инспекции, по почте.

Если вы зарегистрированы в сервисе «Личный кабинет налогоплательщика», то уведомление вам придет только в электронном виде.

Налоги можно заплатить: в «Личном кабинете», на почте и в МФЦ, в сервисе «Уплата налогов и пошлин», в приложениях и офисах банков.

Оплачивайте все налоги, в том числе и авансом до наступления срока уплаты, единым налоговым платежом. Это удобно! Произвести платеж или сформировать платежный документ можно в «Личном кабинете» или в сервисе «Уплата налогов и пошлин».

16+ ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ГАЗЕТА

ЭЛЕКТРОСПЛАВ

Зарегистрирована в Уральском территориальном управлении Министерства РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовой информации (ПИ № 11-0338) 21 сентября 2000 г.

Учредитель (соучредители) и издатель – АО «Челябинский электрометаллургический комбинат», 454081, г. Челябинск, ул. Героев Танкограда, 80п, строение 80. Распространяется бесплатно

Главный редактор М.Ю. ДОРОНИН

АДРЕС РЕДАКЦИИ:
454081, г. Челябинск,
здание з/у ЧЭМК, корп. 2, к. 208.
Тел.: 779-24-67; 71-61 (внутр.)
www.chemk.ru/about/social
elektrosplav@mail.ru

Тираж 1000 экз. Заказ № 2986.

Подписано в печать по графику и фактически в 18 часов 28.10.2020 г. Отпечатано в АО «Челябинский Дом печати», 454080, г. Челябинск, Свердловский пр., 60.