

ГМПР - Инфо

№02 | 156 | 2014



О семинаре читайте на стр. 39.



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 1 Действительно компромиссное соглашение
- 3 Достойная зарплата – «неприлична»?
- 5 Коллективный разум, взаимная ответственность

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 9 Поездка председателя ГМПР в Тулу
- 10 Москва промышленная уходит?
- 12 Куда металлургу податься?
- 13 Своих в беде не бросаем
- 15 Откровенно о наболевшем
- 17 «Завод отстоим!»
- 18 Мундыбаш. Перезагрузка
- 19 Всем – побольше мудрости
- 21 Их компас – надежда
- 22 Опять позовут Президента?
- 23 Авторитет как база роста
- 24 Пошли в народ!
- 26 Трудности их сплотили
- 27 Льготы женщинам – труженицам
- 27 Новый год – первичка новая

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 28 Выбираем спецодежду...
- 28 С подогревом и кондиционером
- 29 Стельки пахнут эвкалиптом
- 30 Складское хозяйство упорядочил профком
- 30 На контроле

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 31 Обучены по собственному желанию
- 32 Преодолевая стереотипы
- 33 Здесь научат!

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 34 Цена ошибочной записи
- 35 А профком не согласен!
- 36 Долг возвращен
- 36 Суд решил: на пенсию – досрочно!
- 36 Какой «договор»? – Повышение квалификации!
- 37 Попал под сокращение?

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 38 А ну-ка, «мотиваторы»!
- 39 Думай сам и научи другого
- 40 Студентам подарили шоу

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 41 «Голос 50 миллионов хорошо слышен»

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 45 Лучший в России машинист крана – Денис Бурцев!
- 46 С профсоюзом по жизни

КОНКУРСЫ

- 47 Мир добрых сердец

Издание подготовлено
Информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОР
Ю. Кочёмин

РЕФЕРЕНТ
Н. Овчинникова

ВЕРСТКА
Н. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmprinfo@ihome.ru
http://www.gmpr.ru
(495) 692-13-62; 692-15-73

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

Издание зарегистрировано в Федеральной службе
по надзору в сфере связи и массовых
коммуникаций.
Свидетельство о регистрации средства массовой
информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

Электронная версия «ГМПР-Инфо» размещена
на сайте ГМПР в разделе «Наши издания».

Подписано в печать 03.03.2014.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-052.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Прошло больше двух месяцев со дня принятия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы.

Документ дался нелегко. Его подписанию предшествовали большая работа и жаркие споры (см. «ГМПР-Инфо» №1, 2014 г.).

Разногласий было немало.

К моменту выхода этого номера журнала Соглашение прошло уведомительную регистрацию. Но, судя по поступающим комментариям, по продолжающейся дискуссии о том, все ли возможности были использованы, правильную ли позицию занял профсоюз, являются ли договоренности максимально возможными, вопросы остаются.

В этой связи редакция «ГМПР-Инфо» сочла целесообразным обсудить тему с заведующим социально-экономическим отделом ЦС ГМПР

Сергеем Вестфалем.



Действительно компромиссное соглашение

– Сергей Викторович, как известно, простых переговоров не бывает. Обычно они бывают сложными или очень сложными. Возвращаясь к началу переговорного процесса, назовите, пожалуйста, факторы, определившие позицию профсоюза?

– В первую очередь, это экономическая ситуация. В результате снижения спроса и цен на рынках металлопродукции уменьшились объемы производства, реализации и, как следствие, ухудшились финансовые результаты работы предприятий.

Второй фактор является следствием одного из основных принципов социального партнерства: обязательства, принимаемые на себя сторонами, должны быть реальными. Это было подчеркнуто председателем профсоюза А. Безмянных в выступлении на декабрьском пленуме ЦС ГМПР. В отраслевом объединении работодателей решение не принимается, если одна из компаний, участвующих в переговорном процессе, выступает

«против». Поэтому их сторона жестко отстаивает свои предложения, ориентированные далеко не на самые сильные предприятия.

И третье, что бы я отметил. Впервые нам пришлось вести переговоры в условиях ограниченности сроков их проведения. Если раньше переговоры длились и по полгода, то теперь нормативными документами установлен трехмесячный срок.

– Давайте проанализируем ход переговоров. Когда было принято решение об их приостановке, трудовые коллективы в большинстве своем активно поддержали позицию профсоюза, но до сих пор для многих остается непонятным решение об отмене пикетов в Москве. Объясните?

– Действительно, впервые в истории наших переговоров по заключению ОТС они были приостановлены для проведения консультаций с трудовыми коллективами. В организации были

направлены материалы, раскрывающие основные разногласия, возникшие в ходе переговоров. Они должны были рассматриваться на собраниях, доводиться до работников при проведении информационных пикетов. После этого было запланировано проведение митингов в регионах. В то время, когда на предприятиях проходили собрания, от стороны работодателей поступило предложение возобновить переговоры и все-таки попытаться найти компромиссные решения спорных вопросов. При возобновлении заседаний тарифных комиссий новые формулировки, более отвечающие интересам работников, ею были представлены. В связи с этим исполком ЦС ГМПР принял решение об отмене пикетов в Москве у офисов компаний и, учитывая сжатые сроки подачи заявок, рекомендовал коллегам на местах самим определиться с проведением пикетов и митингов в зависимости от сложившейся ситуации.

По представленным стороной работодателей предложениям были про-

должны дискуссии, в ходе которых по основным положениям удалось найти компромиссные, на взгляд профсоюзной стороны, решения. Но учитывая, что даже эти новые формулировки содержали параметры ниже, чем в профсоюзном проекте, вопрос возможности подписания ОТС был вынесен на рассмотрение пленума ЦС ГМПР.

Хочу отметить, что проведенные мероприятия, безусловно, оказали влияние на ход переговоров. Одним из положительных моментов считаю то, что большинство работников, наконец, узнало об ОТС, о том, что повышение заработной платы – отнюдь не добрая воля работодателя. За права нужно бороться, и не только за столом переговоров.

Кстати, как показывает опыт зарубежных профсоюзов, а также ряда наших коллег, протестные коллективные действия дают положительный эффект при двух условиях: когда работа предприятия рентабельна и, во-вторых, если эти действия поддерживаются всем трудовым коллективом.

– Сергей Викторович, известны слова американского президента Франклина Рузвельта о том, что «наилучшим знаком здравого толка был и останется мост». Насколько члены тарифной комиссии готовы были к его возведению?

– Являясь членом тарифной комиссии, я не вправе давать оценку ее работе. Отмечу лишь, что в ней собраны профессионалы, прошедшие не через одни переговоры как на уровне предприятий, так и отрасли, представляющие и регионы, и крупные, средние предприятия, и предприятия различных видов деятельности. А оценку работе комиссии дал декабрьский пленум ЦС профсоюза, когда предложенный тарифной комиссией компромиссный вариант ОТС был поддержан абсолютным большинством членов Центрального Совета при 5 проголосовавших «против» и 4 воздержавшихся.

– Изначально было понятно, что процесс урегулирования будет сложным. По каким разделам были наиболее острые дискуссии?

– Традиционно самые жаркие споры идут вокруг двух разделов: «Оплата труда» и «Льготы и социальные выплаты». Причина здесь не только

в сопротивлении стороны работодателей. Зачастую предложения, присылаемые в проект ОТС, либо абсолютно нереальны, либо имеют значение только для конкретного предприятия. Задача же ОТС, напомним, реальность обязательств, а содержание его положений должно отражать интересы как минимум половины предприятий.

Наработанные за предыдущие годы положения раздела «Льготы и социальные выплаты» сохранены в полном объеме. Так, при значительном увеличении выплат семье погибшего на производстве из средств Фонда социального страхования удалось добиться того, что возмещение морального вреда будет выплачиваться в том же объеме, что и ранее.

Что касается раздела «Оплата труда», впервые в практике заключения ОТС на три года этот раздел будет действовать в течение одного года. Осенью мы вновь сядем за стол переговоров для того, чтобы пересмотреть его с учетом развития экономической ситуации в отрасли.

Реализуя Программу действий профсоюза, мы добиваемся поэтапного увеличения минимального размера заработной платы. В ходе прошедших переговоров договорились о его повышении еще на 15 процентов – до 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Федерации. Для работников неосновных видов деятельности этот размер повышен с МРОТ до ПМ. Для ряда предприятий это уже пройденный этап, но для большинства требуется значительное увеличение фонда оплаты труда, чтобы выполнить требование данного пункта. В частной беседе представитель одной из компаний назвал цифру в 400 млн рублей.

Впервые нам удалось разделить понятия сохранения и повышения реального содержания заработной платы. Работодатели взяли обязательство обеспечить ее сохранение. Это особенно важно на сегодняшнем, непростом для экономики, этапе, а также должно упростить переговоры при подъеме производства.

Повышение же должно сопровождаться соответствующим ростом производственных показателей. Даже в сегодняшних экономических условиях такие предприятия в отрасли есть. Надеюсь, что они воспользуются данным пунктом.

После продолжительных дебатов сохранена оплата работы в ночное время в повышенном на 40 % размере тарифной ставки (оклада).

– Каковы изменения в других разделах Соглашения?

– Важным, на мой взгляд, является сохранение обязательства работодателей по ежемесячному представлению информации о социально-экономическом положении работников.

Мы традиционно будем отмечать наш профессиональный праздник – «День металлурга» награждением победителей отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Расширен раздел «Работа с молодежью».

Полностью реструктурирован раздел «Охрана труда». Теперь в нем четко разграничены обязательства работодателей и выборных органов профсоюза.

С учетом современных условий несколько расширены обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Особо хочу подчеркнуть, что, несмотря на все сложности переговоров, стороны в очередной раз продемонстрировали свое стремление к сохранению достигнутого в отрасли уровня социального партнерства.

Сегодня, подводя итоги, можно уверенно заявить, что в сложившейся экономической ситуации найден действительно компромиссный вариант, соответствующий целям Соглашения: сохранение социально-экономической стабильности в отрасли и конкурентоспособности его организаций как обязательного условия повышения уровня жизни работников. Это отмечают и наши коллеги из других профсоюзов.

Наличие ОТС всегда способствовало заключению качественных коллективных договоров с конкретными работодателями. Уже есть примеры их заключения и на основе ОТС на 2014-2016 годы.

Теперь задача профсоюза – добиваться его безусловного выполнения.

Любовь ГОРБАЧЕВА



Достойная зарплата – «НЕПРИЛИЧНА»?

7 февраля состоялась конференция трудового коллектива ОАО «ЕВРАЗ КГОК», на которой присутствовали председатель Свердловского обкома ГМПР В. Кусков, и.о. управляющего директора предприятия В. Бобров, вице-президент «ЕВРАЗа». М. Атнашев. Конференция стала заключительным аккордом в процессе подписания Соглашения о внесении изменений в коллективный договор комбината на 2012 – 2014 годы. Этому предшествовали три месяца напряженных переговоров, доходивших порой до жесткого противостояния сторон.

Непростая работа по согласованию позиций работодателя и профсоюзной организации завершена.

О достигнутых договоренностях рассказывают:

А. Пьянков, председатель профкома:

– Вначале диалога не получалось. Сторона работодателя демонстрировала позицию – за нами сила, за нами деньги, за нами власть. Их предложение было однозначным: повышение заработной платы в 2014 году – 0%. Именно поэтому профком был вынужден отстаивать свою позицию всеми доступными законными методами, вплоть до «работы по правилам» (см. «ГМПР-Инфо», №1, 2014 г.).

Если сторона работодателя начинает переговоры с позиции силы, говорит «что даем, то и берите», то в этой ситуации наши действия вполне оправданны. В итоге нам удалось настоять на том, что заработная плата в 2014 году в ОАО «ЕВРАЗ КГОК» вырастет на 6,5%. В целом по комбинату это составляет 230 миллионов рублей, и просто так их никто бы не дал.

Если брать в абсолютных цифрах, то достигнутые договоренности весомее, чем в прошлом году. И это опять же благодаря тем мероприятиям, которые нам удалось провести с помощью трудового коллектива.

В некоторых городских СМИ не раз звучал упрек в адрес работников КГОКа, что при высокой зарплате требовать еще ее повышения просто неприлично. Считаю, что такие высказывания некорректны. Неприлично недоплачивать за достойный труд! Сегодня в Качканарском ГОКе есть организация ГМПР, которая призвана добиваться увеличения заработной платы работников, улучшения условий их труда, что она и делает. Если бы на других предприятиях и в организациях товарищи действовали бы решительнее, то и там трудовые коллективы могли бы разговаривать с работодателями на равных. Никто из них просто так не поделится доходами. Нет профсоюзной организации, нет людей, их защищающих, – не будет и достойной зарплаты за достойный труд. Мой совет: создавать в коллективах профсоюзные организации, заключать коллективные договоры, прописывать в них повышение заработной платы, а не плакаться на страницах газет по поводу ее низкого уровня.

Хочу отметить огромное значение поддержки трудового коллектива при проведении переговоров. Всем большое спасибо за понимание. А точку ставить рано. Я бы поставил запятую. В ближайшие дни нас ждут переговоры по заключению коллективных



договоров и соглашений в «дочерних» предприятиях. Там легче не будет. Работа продолжается.

В. Помазкин, заместитель председателя профкома, член комиссии по переговорам:

– Если проследить хронику ведения нынешних переговоров, начатых еще в октябре минувшего года, первоначально профком вышел с предложением увеличить заработную плату на 13%. На что работодатель выдвинул свой вариант – «нулевой» в 2014 году и 5% с 1 января 2015 года.

Конструктивный диалог возможен только за столом переговоров. Если одна из сторон не желает прислушиваться к мнению другой, то это уже не переговоры, а противостояние. Здесь действуют другие механизмы, другая логика, в ход идут другие аргументы.

К удовлетворению обеих сторон здравый смысл, в конце концов, восторжествовал. По разделу «Оплата труда» коллективного договора была достигнута договоренность о повы-

шении зарплаты на 13%, выплаты осуществляются работодателем в два этапа: первый – это материальная помощь к отпуску 33000 рублей (6,5%) и второй – увеличение тарифных ставок и окладов работников на 6,5% с 1 января 2015 года.

Кроме этого, учитывая прибыльную работу комбината на протяжении ряда лет, стороны договорились о том, что работодатель предоставляет работникам право на получение дополнительных выплат из прибыли комбината при превышении плановых бюджетных показателей по итогам 2014 года.

В результате нынешних переговоров внесены также изменения в Соглашение сторон социального партнерства о дополнительном выходном пособии при расторжении трудового договора с работниками, имеющими право на пенсию. Раньше эти выплаты были прописаны твердыми суммами. Если об их увеличении с работодателем договориться не удавалось, выплаты оставались без изменений. Теперь установлена зави-

симость дополнительного выходного пособия от уровня средней заработной платы по комбинату. Зарплата на нашем предприятии ежегодно растет, следовательно, и выходное пособие также будет автоматически увеличиваться. К примеру, работники, имеющие звание «Ветеран труда комбината», стаж работы свыше 30

лет, уходя на пенсию в этом году, получают выходное пособие в размере 127068 рублей.

Т. Веденяпина, управление контроля продукции:

– У нас коллектив в основном женский, зарплаты невелики. Получить такую солидную прибавку к отпуску – 33 тысячи рублей – важное достижение.

Н. Жданова, цех окатышей:

– В нашем цехе новость о повышении заработной платы восприняли с воодушевлением. Многие работают по третьему разряду, зарплата не самая высокая, если сравнивать со средней по комбинату, примерно 38000 рублей. Поэтому практически целая зарплата к отпуску дополнительно – это радует. Кроме того, по результатам работы за 2013 год работники получают «тринадцатую» зарплату в размере 7 тысяч рублей.

В. Соловьева, цех дробления:

– То, что семейный бюджет каждого работника пополнится солидной финансовой прибавкой, – всех радует. Меня беспокоит другое. Профком делом доказал свою активную позицию, достигнутые договоренности по увеличению заработной платы – реальный факт. Казалось бы, должно быть очевидно – только вместе, только в профсоюзе можно отстаивать свои права. Но некоторые работники одной рукой получают повышенную зарплату, с таким трудом завоеванную совместными усилиями профкома и коллектива, а другой – подают заявления о выходе из профсоюза. Это несправедливо!

Наталья ВАСИНА



Владимир Бобров и Анатолий Пьянков

Коллективный разум, взаимная ответственность

В соответствии с ОТС

Новый колдоговор **карабашских металлургов** следует нормативам Отраслевого тарифного соглашения на 2014–2016 годы.

В нем предусмотрено повышение средней зарплаты работников до 10%, включая индексацию в соответствии с ростом потребительских цен за прогнозируемый год во 2-м квартале 2014 г., с 1.3 до 1.5 ПМ трудоспособного населения в регионе увеличен размер минимальной зарплаты. В документе появился новый пункт, касающийся минимальной зарплаты работников непромышленной площадки, которая должна быть не ниже среднего значения «минималки» по региону. Стороны также договорились, что при сокращении штата оставшаяся часть фонда оплаты труда

будет использована на повышение зарплаты.

Расширены социальные гарантии для рабочей молодежи: увеличена единовременная материальная помощь при вступлении в брак, на рождение детей, утверждена компенсация на содержание детей работников в детских садах.

Есть новые позиции и в области охраны труда: работодатель взял на себя обязательство финансировать обучение профактива в этой сфере. Появился новый важный пункт: запрещается увольнять работников – членов профкома или уполномоченных

по охране труда без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.



Договорились!

Проект колдоговора **Оскольского электрометаллургического комбината** детально обсуждался в коллективе. В подразделениях предприятия прошло более 50 собраний.

Работники неформально подошли к обсуждению проекта, задавали вопросы, высказывали предложения. Коллективный договор на 2014–2016 годы принят на конференции трудового коллектива предприятия. Документ составлен на основе типового коллективного договора, утвержденного на Социальном совете компании «Металлоинвест», но с учетом особенностей социальной политики, проводимой на ОЭМК.

Сегодня ситуация в горно-металлургической отрасли непростая: падение производства, низкие спрос и цены на металлопродукцию, остановка некоторых производств. Даже в таких условиях компания «Металлоинвест» сохранила существующие льготы и гарантии для работников своих предприятий. Оскольский электрометаллургический

комбинат всегда был социально ориентированным предприятием, которое даже в сложные годы перестройки сохраняло свою социальную направленность. Коллективный договор, действующий на ОЭМК, не раз признавался одним из лучших в горно-металлургической отрасли страны.

– Принятие документа, по которому планируем жить ближайшие три года, – это значимое событие, – отметил председатель профкома комбината А. Лихушин. – Мы сохранили льготы и гарантии, не отступили ни на шаг от достигнутого ранее. И здесь надо отдать должное нашим социальным партнерам – руководству компании «Металлоинвест» и ОЭМК, директорам по направлениям.

Управляющий директор ОЭМК Н. Шляхов подчеркнул, что главным усло-

вием выполнения коллективного договора станет реализация всех производственных программ предприятия. Этот документ отражает все сферы деятельности производства, и из года в год он не ухудшается, а, напротив, становится лучше по ряду позиций, усиливая защиту интересов работников.



Александр Лихушин и Николай Шляхов

Колдоговор как эстафета

На **Иркутском алюминиевом заводе** прошла конференция трудового коллектива, в которой участвовало 195 человек. Участники конференции решили, что колдоговор на 2012-2013 годы выполнен по всем пунктам. Новый колдоговор на 2014-2016 годы сохранил все прежние социальные льготы и гарантии.

Как сообщил директор по персоналу Д. Орлов, соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму в 2012 году составило 5,8, в 2013 – 5,9. Работающие в ночную смену получали доплату к окладу в размере 40%. Дважды в год производилась индексация заработной платы на величину коэффициента инфляции. Средняя зарплата по заводу в 2012 году составила 39 386 рублей, что выше на 9%, чем в 2011 году. В 2013 году зарплата выросла на 11% по сравнению с предыдущим годом и составила 43 623 рубля. Всем уходящим на пенсию выплачивалась единовременная компенсация в размере от одного до трех окладов в зависимости от стажа работы.

Работники ИркАЗа пользуются дополнительными льготами в виде

ежесменной дотации на питание в размере 70 рублей. За счет предприятия приобретаются льготные путевки в санатории, оздоровительные лагеря для взрослых и детей, проводится вакцинация против гриппа и клещевого энцефалита.

С 2011 года для сотрудников предприятия работает программа «Жилье»: завод оплачивает 10% взноса от стоимости квартиры, в течение всего действия кредитного договора компенсирует 50% затрат от ежемесячных платежей работника по кредиту. Участниками программы «Жилье» стали 22 человека.

Большое внимание уделяется повышению квалификации персонала, участию в федеральных образовательных программах, карьерному росту работников. Так, в 2013 году 10 работников

ИркАЗа стали участниками президентской программы повышения квалификации инженерных кадров. На основе софинансирования они прошли обучение в Иркутском государственном техническом университете и закрепили теорию практикой в вузах Красноярска и Германии.



Льготы сохраняются, зарплата растёт

На **Саяногорском алюминиевом заводе РУСАЛа** (Хакасия) подписан коллективный договор на три года, сообщает пресс-служба компании. Несмотря на кризис в алюминиевой отрасли и закрытие РУСАЛом пяти убыточных заводов, объем социальных гарантий для персонала САЗа в ближайшие годы не уменьшится.

В работе конференции приняли участие управляющий директор САЗа А. Савченко, директор по персоналу И. Спиридонова, председатель профкома В. Анищенко и председатель Хакасской территориальной организации ГМПР П. Юрковец. В колдоговоре зафиксированы такие

важные для работников положения, как индексация заработной платы, улучшение условий труда, социальные гарантии и льготы.

Антон Савченко на конференции отметил, что несмотря на кризис в отрасли, все социальные гарантии на последующие годы сохранены. В

2013 году зарплата металлургов САЗа выросла до 42,5 тыс. рублей (против 40 тыс. по итогам 2012 года), за последние три года около 200 металлургов саяногорских предприятий РУСАЛа улучшили свои жилищные условия по программе льготного жилищного кредитования.

Ненужных профессий нет

В **ОАО «РУСАЛ Братск»** конференции трудового коллектива по заключению коллективного договора предшествовали десятки собраний в цехах, на участках, в бригадах, где профком завода организовал обсуждение выполнения колдоговора за 2012-2013 годы и сбор предложений к проекту нового договора.

В трудных экономических условиях, с учетом тяжелых переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения, профком предложил единственно правильное решение

– пролонгировать действующий коллективный договор. Это позволило сохранить в документе завоеванные годами социальные льготы и гарантии трудящимся, такие, как оплата проезда

в отпуск работнику и неработающим членам семьи, выходное пособие при увольнении на пенсию в размере до 3-х среднемесячных зарплат, оплата проезда к месту работы и обратно, льгот-

ное санаторно-курортное лечение и многое другое.

На конференции приводились цифры роста зарплаты за период действия прежнего коллективного договора. Он составил от 20 до 36% по отдельным специальностям. Это была единая, выработанная профкомом и руководством завода политика по росту благосостояния всех работников, что позволило подтянуть зарплаты лаборантов, энергетиков, железнодорожников и другого персонала к уровню зарплат работников основного производства. Позиция профкома проста и понятна – нет в производстве

металла ненужных профессий, все мы живем в одинаковых условиях, ходим в одни магазины и содержим свои семьи, поэтому труд должен быть оценен достойно.

В новом коллективном договоре прописана индексация зарплаты, которая сохранена на достигнутом уровне. Стороны взяли обязательство совместно рассматривать возможности роста зарплаты в зависимости от экономического положения предприятия. Профкому поручено контролировать выполнение колдоговора, ежеквартально рассматривать этот вопрос на своих заседаниях и информировать

коллектив. Участники конференции утвердили новый коллективный договор, который заключен на три года (2014-2016 гг.).



Утвердили единогласно!

На **Лебединском ГОКе** в конференции трудового коллектива участвовали управляющий директор комбината О. Михайлов и председатель профкома Ю. Дорошев, которые подписали коллективный договор на 2014-2016 годы.

Накануне конференции во всех цехах и подразделениях предприятия прошли собрания, где обсуждался проект коллективного договора. По всем вопросам удалось найти компромиссные решения.

Как отметил О. Михайлов, за прошедший период не был нарушен ни один пункт коллективного договора. Забота о здоровье работников, улучшение условий труда, обеспечение безопасности работ, – все это было и остается постоянными задачами для руководителей всех уровней. Олег Юрьевич уточнил, что основой документа стал типовой коллективный договор компании «Металлоинвест».

Управляющий директор сказал, что условия, в которых принимается новый коллективный договор, нельзя назвать экономически идеальными. Ситуация на рынке сбыта железорудного сырья заставляет учитывать возможные риски. Есть и субъективные причины, которые мешают предприятию достичь максимальной эффективности.

– Именно поэтому важно сегодня найти такие механизмы, которые позволят более активно трудиться на каждом рабочем месте и определить те льготы и гарантии, которые будут незыблемы для каждого работника и пенсионера Лебединского ГОКа на ближайшие три года. Эти задачи поможет решить коллективный договор, – подытожил О. Михайлов.

Председатель профкома комбината Ю. Дорошев рассказал о проделанной работе по сохранению льгот и социальных гарантий работникам комбината. Профком осуществлял контроль соблюдения трудового законодательства, действующего коллективного договора, других нормативных и правовых актов, способствовал эффективной работе комбината, сотрудничал с работодателем при принятии локальных правовых актов, утверждении системы оплаты труда и премирования, вносил предложения о поощрении передовиков производства, участвовал в организации и проведении

конкурсов профессионального мастерства, смотра охраны труда, проводил разъяснительную работу по предотвращению коллективных трудовых споров.

В ходе обсуждения проекта коллективного договора было высказано около 90 замечаний и предложений. Часть из них вошла в колдоговор, часть будет отражена в новых локальных нормативных актах.

Делегаты конференции единогласно проголосовали за утверждение коллективного договора на 2014-2016 годы.



Олег Михайлов и Юрий Дорошев

Цена компромисса

Прошла конференция коллектива **ОАО «Высокогорский ГОК»** по выполнению коллективного договора на 2011-2013 гг. и обсуждению проекта договора на 2014-2016 гг.

Генеральный директор ВГОКа А. Лунегов подвел итоги выполнения коллективного договора, рассказал о перспективах работы комбината в 2014 году:

– Объем выручки товарной продукции должен вырасти до 6 234 млн рублей, или на 17% к 2013 г. – это существенное увеличение. Однако в связи с

тем, что мы должны существенно увеличить объем затрат на горные работы (рост по этим затратам 1 млрд рублей к 2013 г.), чистая прибыль будет прак-

тически нулевой. Важнейшая задача – снижение себестоимости продукции, которая, к сожалению, одна из самых высоких в отрасли. С такими показателями невозможно конкурировать на рынке, вести плановую реконструкцию и развивать предприятие. Потенциал снижения себестоимости ГОКа был оценен экспертной группой с участием специалистов предприятия в 40% от существующей на сегодняшний день. При этом примерно 20% себестоимости мы можем снизить без серьезных капитальных вложений, а 20% – являются более долгосрочной задачей, потребуют капитальных вложений.

По его словам, на сегодня определены 9 направлений снижения издержек, созданы рабочие группы с участием работников предприятия. Подготовлены программы, определены цели и задачи по каждому направлению со сроком реализации до 2 лет. Основная минимальная цель в 2014 году – сработать без убытков и создать

условия для роста экономики в 2015 и последующих годах.

– Хотелось бы сказать о проекте коллективного договора. Переговоры у нас были сложные, связано это было с тем, что экономическая ситуация на предприятии не совсем благополучная. В конечном итоге мы нашли компромисс, не всем довольна профсоюзная организация, не всем доволен работодатель, но, тем не менее, компромисс найден.

В 2014 году предусмотрен 10%-ный рост заработной платы (не рост должностных окладов и тарифов), зарплата повысится до 31 696 руб. При этом рост производительности труда должен составить 10,3%. Надеюсь, что коллективный договор позволит нашим работникам нормально работать и достойно жить.

Председатель профкома В. Щетников отметил, что для предприятия наступил очень ответственный период – период выживания, поэтому подготовленный проект колдоговора – это

компромисс интересов работодателя и работников, направленный на сохранение жизни комбината. Если сравнивать редакцию разделов и приложений действующего и нового колдоговоров, то она практически не изменилась, хотя некоторые существенные поправки произошли (разделы «Оплата труда», «Отпуска», «Льготы и социальные выплаты»).

Представители коллективов дали свое согласие на подписание нового коллективного договора. После голосования генеральный директор А. Лунегов и председатель ППО «ВГОК» ГМПР В. Щетников его подписали.



Колдоговор принят в вузе

В Старооскольском филиале МИСиС прошло собрание по заключению коллективного договора. В его работе участвовал заместитель председателя Белгородского обкома ГМПР Андрей Никитский.

С информацией выступил председатель профкома института, декан факультета автоматизации и информационных технологий, доктор технических наук, профессор Юрий Ерёменко.

– Можно было бы пролонгировать старый коллективный договор на новый срок, – сказал он. – Но изменился статус филиала, в его состав вошел политехнический колледж, произошло слияние двух профсоюзных организаций.

По мнению Юрия Ивановича, рамки ранее принятого коллективного договора были ограничены статусом учебного заведения, которое является филиалом Московского головного института. МИСиС – бюджетная организация, имеющая ряд финансовых

ограничений по льготам, дополнительным отпускам и прочим социальным вопросам. Финансовая сдержанность учебного заведения, определённая Федеральным бюджетом и статусом, не позволила реализовать многие предложения, поступившие от членов профсоюзной организации.

С приходом на пост директора филиала МИСиС Василия Рассолова, бывшего директора по социальным вопросам ОАО «ОЭМК», появились дополнительные источники финансирования для реализации некоторых проектов, но это – деньги спонсоров, на которые нельзя рассчитывать при заключении коллективного договора.

Всвою очередь, Василий Макарович подчеркнул: улучшение коллектив-

ного договора является целью администрации и профкома института. Руководство пытается найти возможности для того, чтобы самостоятельно зарабатывать средства, гарантирующие коллективу надёжный соцпакет, в том числе индексацию и реальный рост заработной платы. Первостепенными задачами директор института назвал сохранение талантливого творческого коллектива, привлечение в стены института большего числа студентов и упор на подготовку специалистов рабочих профессий. Перспективы тесного сотрудничества с холдингом «Металлоинвест» вселяют уверенность в завтрашнем дне.

Собрание проголосовало за новый колдоговор.



Поездка председателя ГМПР в Тулу



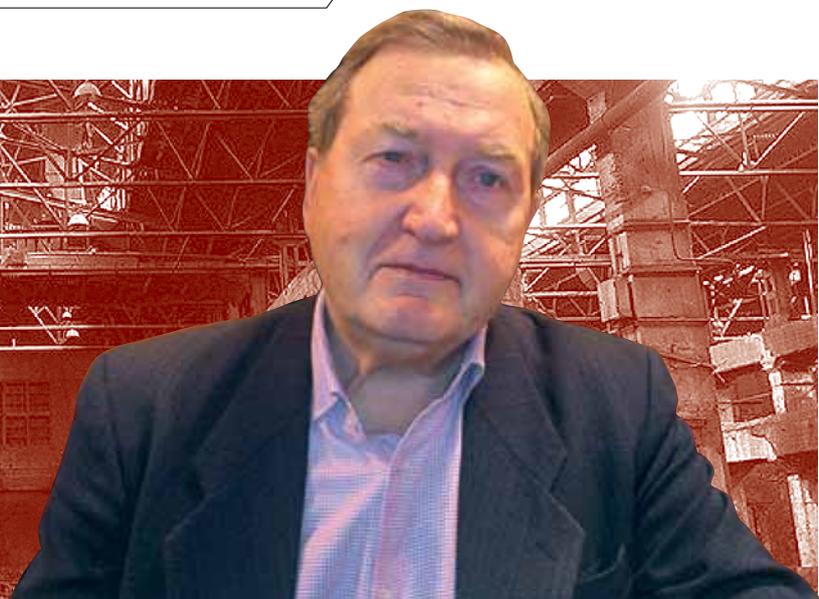
6 февраля состоялась рабочая поездка А. Безмянных в Тулу. Председатель профсоюза провел совещание с председателями профкомов первичных организаций ГМПР в Тульской области: А. Кругляковым (ОАО «Тулачермет»), И. Борисовым (ОАО «Косогорский металлургический завод») и Н. Гагариной (ОАО «Ванадий-Тула»). В совещании принял участие руководитель Тульской федерации профсоюзов Н. Филипченко.

Были обсуждены вопросы падения профсоюзного членства, а также меры по укреплению авторитета профкомов, профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Принято решение о проведении в марте 2014 года обучающего семинара для профсоюзного актива.

В профкоме ОАО «Тулачермет» председатель профсоюза встретился с председателями цеховых комитетов. Собравшиеся обсудили актуальные вопросы развития и укрепления первичной организации «Тулачермета». А. Безмянных рассказал профсоюзному активу о задачах, стоящих ныне перед профсоюзом, о формах и методах деятельности профсоюзных организаций ГМПР по защите членов профсоюза, их прав и интересов.

Состоялась встреча председателя профсоюза с управляющим директором ОАО «Тулачермет» С. Дьяковым, на которой были обсуждены проблемы металлургической отрасли и перспективы развития предприятия. ●

МОСКВА промышленная уходит?



В Москве закрылось последнее крупное металлургическое предприятие – завод «Серп и молот», тем самым практически закончив историю города как индустриальной столицы. В бедственном положении находится не только металлургия, но и остальные производства Москвы, количество рабочих мест сокращается, реальных шагов правительства столицы по сохранению производств – нет. Об этом и многом другом корреспонденту «ГМПР – Инфо» рассказал **председатель Московского городского комитета Горно-металлургического профсоюза России Юрий Тимофеев.**



Положение отрасли – плачевное. Осталось 20 организаций. Численность – маленькая. И продолжает падать. При этом работать спокойно председателям первичек не дают работодатели. Постоянно проводятся реструктуризации. Массовых увольнений нет, сдерживаем. Но в целом ситуация не радует, – говорит Юрий Николаевич.

Однако надо смотреть шире. Если вернуться немножко назад, то все негативные процессы, которые идут в Москве в сфере промышленности, длятся в течение, по крайней мере, трех лет. Каждые три года мы теряли до 10% численности работающих. Это было обусловлено тем, что новое правительство Москвы сориентировало все свои службы на ликвидацию, по их выражению, непрофильных предприятий и производств. При этом толком объяснить, что такое профильная промышленность – не может никто. Сегодня ликвидируют любую промышленность – если снос предприятия освободит хоть какую-нибудь более или менее пригодную для застройки площадь.

Нашу ситуацию хорошо описывает факт из истории. «В Англии крестьян съели овцы», – говорили в свое время в Великобритании. Пастбища были более выгодны, чем земледелие, и огромное количество крестьян пошло по миру. У нас – аналогичная ситуация, только со строительством и торговлей. Рабочий класс, как таковой, попросту уничтожается.

– Как относятся к происходящему мэр, правительство столицы?

– Стоит отдать должное Сергею Собянину и правительству Москвы, встречи с нами проводят постоянно, слушают наши выступления и даже отвечают на некоторые вопросы. На первом таком совещании мне дали выступить от представителей профсоюза промышленной группы. Имея такую возможность, грех было не задать самый главный вопрос, а что же с нами будет? На что мэр, несмотря на проводимую политику уничтожения, заявил, что производство столице необходимо, так как оно – один из «чистых» вариантов получения налогов, ибо многие другие прячут деньги в «черный нал». Было обещание «холить и лелеять профильную промышленность». Но, как оказалось, это лишь лозунг, так как промышленности не только не уделяют должного внимания, но и продолжают уничтожать оставшиеся предприятия. Сегодня практически ликвидированы текстильная, металлургическая, машиностроительная отрасли, не осталось авиационной промышленности. Сейчас занялись агропромом.

Уже три года подряд мы – горкомы промышленного сектора, пытаемся заключить с правительством Москвы и работодателями межотраслевое соглашение. Все как бы «за», но никто заниматься этим не хочет. Создается такое впечатление, что это нужно только профсоюзной стороне. Мы подготовили проектный текст, необходимые документы. Трижды направляли эти документы нашему министру, руководителю Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства города Москвы Алексею Комиссарову, один раз встречались лично, пытались убедить его, что это им тоже выгодно. Мы понимаем, что металлургия не является «профильной» для столицы, но сама по себе может заниматься не только добычей и литьем, но и производством изделий высокорентабельных, например, нержавеющей труб или ленты. Однако, как ни странно, у нас в стране это никому не нужно. Будем скоро все закупать за рубежом.

– То есть раньше договориться с правительством Москвы было проще?

– При предыдущем мэре Юрии Лужкове существовала комплексная программа, выделялись большие средства для предоставления льгот и даже

беспроцентных ссуд для предприятий, которые развивали высокотехнологичное производство. Данная мера позволяла сохранять рабочие места. И надо отдать должное – мы, профсоюзы, были в курсе ее реализации, имели возможность подсказывать, какие направления можно было бы посмотреть для дальнейшего развития. У каждого были свои мотивы и свои интересы. Для нас было важно, что развитие производства позволяет реально повышать заработную плату и, что самое важное, – сохраняет рабочие места. У правительства, к сожалению, специалистов по отдельным направлениям и раньше, и сегодня не хватает, многие из работающих просто не опытные и не владеют ситуацией в той мере, в которой владеем мы. У нас, у профсоюзов города, в свою очередь, в связи со спецификой работы такая информация есть.

– Что же сейчас?

– Эта система поломана. Нет, деньги продолжают выделяться, однако куда их распределяют, ни нам, ни работодателям не известно. Если судить по результатам, то получается, что работа ведется из рук вон плохо, так как результатов-то и нет.

Самое страшное в том, что Москва продолжает терять рабочие места. Дальнейшую перспективу профсоюзы видят в том, чтобы велась хоть какая-то работа по созданию рабочих мест, открытию новых производств. Сейчас ее нет. Это не просто ни на чем не основанные слова, я являюсь членом координационного совета Департамента труда и занятости города Москвы. Кроме нерентабельных, «дотационных» рабочих мест для инвалидов и студентов, что, конечно, важно, фонд занятости за два года не создал ни одного рабочего места. Однако если опять взять деньги, которые, по всей видимости, выделяются не просто так, они почему-то остаются неизрасходованными. Так, на последней встрече, где я был, говорилось о том, что нужно освоить за декабрь 1,5 млрд рублей. Я даже не сомневаюсь, что найдутся организации, которые эти деньги радостно освоют. Да вот только рабочих мест не прибавится.

Анекдот в том, что при встрече с министром он доверительно нам сообщил, что расчет на получение налогов с финансовых групп за счет строитель-

ства торговых центров и прочего практически провалился. А поэтому не пора ли вернуться к развитию промышленности? Правда, стоит отметить и тот факт, что об этом он заявил ровно через месяц после того, как закрыли ЗИЛ, «Серп и молот», другие предприятия.

– Какие конкретные шаги собираются предпринять организации профсоюзов промышленного сектора?

– Мы хотим выйти на министра промышленности и науки московского правительства и убедить его в том, что для него политически, а для нас жизненно важно перенести акценты в развитии промышленности на создание и сохранение рабочих мест либо их реструктуризацию. Закрыл предприятие, сократил рабочие места, будь добр, создай столько же. Работодателю тоже должно быть выгодно это делать. Естественно, должна быть разработана определенная программа, вроде той, которая была ранее. Тогда рабочий класс столицы, да и сам город, выживут.

Юрий КОЧЁМИН



Пока верстался номер

Как сообщил редакции Ю. Тимофеев, встреча с министром Правительства Москвы, руководителем Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства Москвы А. Комиссаровым состоялась. Увы, договориться не удалось. Профсоюзы города оставляют за собой право использовать другие законные методы убеждения.



Куда металлургу податься?

Около 7,2 тысячи южноуральцев в первом полугодии могут потерять работу в результате массовых сокращений. Из них более 2,6 тысячи – работники горных и металлургических предприятий. Такие данные представило Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области.

Основные причины сокращений – реструктуризация предприятий, аутсорсинг, оптимизация численности персонала. В этом году они ожидаются в масштабах прошлого года. Наиболее сложная ситуация на Златоустовском металлургическом заводе. В связи с его банкротством будут уволены 1652 человека. В ближайшие месяцы сокращения штатов работников планируются или уже идут в ЗАО «Кыштымский медэлектродный завод» (заявлены 410 человек), ОАО «Энергопром-Челябинский электродный завод» (290 человек), ОАО «Комбинат «Магnezит» (87 человек). Ожидаются сокращения в ЗАО «Карабашмедь» и ОАО «Трубодеталь» (69 и 59 человек).

В декабре прошлого года массовые сокращения прошли в Бакальском рудоуправлении. Расчет получили 103 работника объединенного рудника и автотранспортного цеха. Эти подразделения были закрыты, производство отдано в аренду сторонней организации из другого региона. И хотя позднее часть уволенных работников БРУ, как уточнила председатель профкома Анна Белова, были трудоустроены на те же места, трудовые отношения им пришлось оформлять уже с другой организацией. В результате люди потеряли льготы и гарантии по коллективному договору.

– Ситуация на рынке труда была и остается острой, – комментирует председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, – и профсоюз всеми законными спосо-

бами должен влиять на нее, добиваться положительных решений по социальной защите работников.

Есть случаи деятельного участия профкомов предприятий в решении проблем. В Александринской горнорудной компании в прошлом году планировалось сокращение штата проходчиков: работодатель собирался уволить работников и нанять стороннюю организацию-аутсорсера. Но она, по словам председателя профкома АГРК Натальи Князьковой, оказалась социально и экономически неблагонадежной. Информацию об этом профком своевременно довел до руководства. В итоге работодатель изменил решение, люди не были уволены.

В структуру Челябинского металлургического комбината в прошлом году «вернулись» выделенные несколько лет назад Управление ремонта металлургического оборудования (УРМО) и «Спецремзавод». В ближайшее время планируется возвращение еще одного бывшего подразделения – «Мечел-Энерго». В свое время профком ЧМК позаботился о защите работников этих предприятий: были созданы профсоюзные организации, вошедшие в структуру профкома комбината, заключены колдоговоры. Похожий случай был на «Трубодетали», где к заводу присоединился когда-то выведенный цех по ремонту оборудования (ЦРО). Практика показывает, что реструктуризация и аутсорсинг не всегда оправдывают себя, но за эти структурные «загогулины» приходится расплачи-

ваться обычным работникам – потерей льгот, увеличением рабочей нагрузки, социальным напряжением, а иногда и потерей работы.

Президиум областного комитета ГМПР обсудил ситуацию с сокращением численности персонала на предприятиях горно-металлургического комплекса области. В разговоре принял участие начальник Главного управления по труду и занятости области Владислав Смирнов, представив неутешительные данные:

– На 30 января 2014 года работодателями заявлены массовые увольнения 7236 работников. Из них около 1700 – ЧТЗ и 1600 – ЗМЗ. Ожидаем, что на учет в службу занятости встанут около 1100 бывших работников ЗМЗ. Активно работаем с теми, кто заявлен на увольнение, среди них – работники предпенсионного возраста и женщины, находящиеся в декретном отпуске.

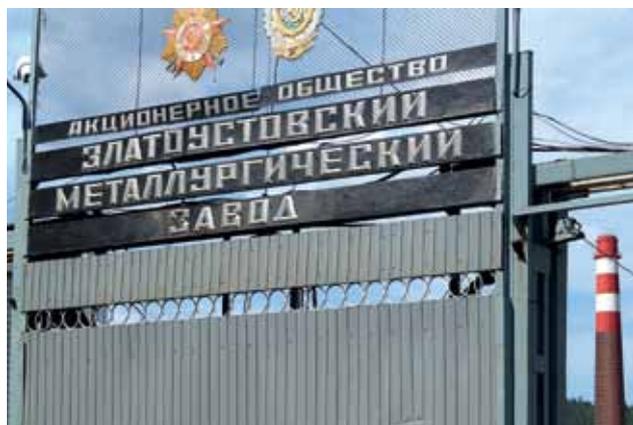
В принятом постановлении президиум обкома рекомендовал профсоюзам требовать от работодателей своевременного информирования о предстоящей реорганизации или ликвидации предприятий, сокращении штата с обоснованием планируемых мероприятий. Рассматривать персонально кандидатуру каждого члена профсоюза, подлежащего увольнению, и при несогласии проводить с работодателем дополнительные консультации. При необходимости, в случае необоснованных сокращений, организовывать коллективные действия.

Владимир ШИРОКОВ

Своих в беде не бросаем



Златоустовский металлургический завод продолжает оставаться в числе самых проблемных предприятий региона. Специалисты Челябинского обкома и Федерации профсоюзов области побывали в ОАО «ЗМЗ», встретились с представителями руководства завода, администрации и службы занятости города.



На предприятии введено конкурсное управление, работников уведомили о предстоящих сокращениях и ликвидации завода. Предположительно, около полутора тысяч человек останутся без работы. Ситуация находится под контролем профсоюза. В решении проблем коллектива участвуют профком, обком ГМПР, Федерация профсоюзов области.

По последним данным, сегодня в штат нового предприятия – ООО «Златоустовский электрометаллургический завод» – приняты 2275 из 4311 работников ОАО «ЗМЗ». Штат укомплектован. 385 человек уволились по соглашению сторон. 1652 работника отправлены в простой, из них 249 – предпенсионного возраста, 230 – мамы, находящиеся в декретном отпуске и отпуске по уходу за детьми. Судьба именно этих людей, оставшихся без работы, сейчас в центре внимания профсоюза, властей и госорганов.

Проблемы металлургов, попавших под сокращение, стали главной темой состоявшегося 15 января заседания профкома ОАО «ЗМЗ». В нем приняли участие зампреда обкома ГМПР Александр Коротких, главный юрист обкома Людмила Мещерякова, заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов области Андрей Шамин. Разговор шел о правовой защите работников, трудоустройстве, погашении задолженности по зарплате. Принято решение о структурном изменении первичной профорганизации, что позволит продолжить профсоюзную работу на новом предприятии.



Пока верстался номер

По сообщению Челябинского обкома ГМПР, 11 февраля в заводууправлении предприятия состоялась встреча исполнительного директора ЗЭМЗ В. Явецкого, директора по персоналу завода К. Хрола с председателем обкома Ю. Горановым и его заместителем А. Коротких.

Разговор шел о работе нового предприятия, о взаимодействии его руководства с профсоюзом. Сейчас завод загружен согласно плану. Исполнительный директор рассказал о производственных перспективах. В плане развития завода главная цель – загрузка 2400 рабочих мест, все начнется со сталеплавильного производства. Намечено ориентировать основные мощности на выпуск спецсталей. Параллельно идет работа по формированию имущественного комплекса ООО «ЗЭМЗ». У администрации есть намерение сохранить на балансе детский оздоровительный лагерь ЗЭМЗ.

Руководитель выразил готовность к социальному диалогу с первичной профсоюзной организацией предприятия. Он также согласился с необходимостью заключения коллективного договора.

Что касается ситуации на ЗЭМЗ, то сейчас проходят увольнение и трудоустройство работников. Пока они продолжают находиться в простое, выплачена заработная плата за ноябрь–декабрь 2013 года, выдан аванс за январь.

Представители ГМПР сегодня входят в рабочие группы при правительстве области и администрации Златоуста, которые занимаются проблемами ОАО «ЗЭМЗ». Председатель профкома Марат Сафиев еще в декабре провел предварительные консультации с прокуратурой города по предстоящей работе с заявлениями работников о задержке зарплаты, а сами работники получили разъяснения соответствующих прав (впоследствии в прокуратуру поступили сотни заявлений, начато оформление судебных дел). Еще раньше профком обсудил с городским центром занятости при участии главы города вопросы работы с сокращенным персоналом предприятия. Был налажен контакт с местными предпринимателями. Как депутат городского собрания, Марат Сафиев обратился к ним за помощью в трудоустройстве металлургов, и положительная реакция последовала.

Не остались без внимания и отдельные категории заводчан, попавших под сокращение. Специалистами обкома проведены консультации с Фондом соцстраха о выплате пособий из средств ФСС работницам, находящимся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком. Предварительное разъяснение прав, по инициативе профкома, молодые мамы получили от специалистов соцзащиты. Обком взаимодействовал с Главным управлением по труду и занятости области по вопросам досрочного выхода на пенсию заводчан предпенсионного возраста.

Из-за задержки выплаты зарплаты многие металлурги оказались в трудной ситуации: сегодня им нечем платить за кредиты и коммунальные услуги. Профсоюз оказал содействие в поиске банка, согласившегося предоставить более низкую процентную ставку по кредитам.

По вопросу трудоустройства получена информация от руководителя службы занятости города Елены Журавлевой. Пик обращений ожидается в конце февраля, когда на ОАО «ЗЭМЗ» начнутся массовые сокращения. В связи с этим в администрации города создан центр по

приему заводчан, где им разъясняют права, информируют о вакансиях. Сейчас город имеет 450 вакансий, средняя зарплата – 18 тысяч рублей. Представитель службы занятости постоянно работает на предприятии, в кадровом управлении создан консультативный центр. В самой службе будет усилен штат специалистов, которые займутся вопросами заводчан. Вставшим на учет как безработным гарантировано ежемесячное пособие – 5635 рублей. Они получат возможность занятости на общественных работах с выплатой общероссийской «минималки».

– Банкротство – болезненный процесс для работников, в такой ситуации важно, чтобы все процедуры проходили в рамках Трудового кодекса, чтобы не нарушались права металлургов. Особенно это касается высвобождения, выплаты задолженности по зарплате. Мы должны максимально защитить права людей, и будем контролировать ситуацию, – отметил председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов.

– По проблеме ОАО «ЗЭМЗ» встречался с председателями законодательного собрания и правительства области. Во избежание подобных ситуаций считаю, что в моногородах должна работать программа создания новых высококвалифицированных рабочих мест. У людей будет гарантия трудоустройства, и подобные ситуации будут не столь болезненными, – отметил председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков.

В профкоме ЗЭМЗ думают и о будущем работников, которые были приняты на новое предприятие. В соответствии с Уставом ГМПР изменена структура первичной профорганизации ЗЭМЗ. Создано новое подразделение – профсоюзная организация ЗЭМЗ, объединившая членов ГМПР 4 цехов нового предприятия. Первичная цель этих изменений – наладить социальный диалог с новым работодателем – руководством ЗЭМЗ, чтобы конструктивно решать вопросы оплаты труда, а в дальнейшем разработать и заключить коллективный договор.

Алексей ЛАПТЕВ



Откровенно о наблевшем

Представители обкома на встрече с профактивом металлургического завода им. А.К. Серова

Делегация Свердловского обкома ГМПР во главе с председателем Валерием Кусковым побывала на северных предприятиях горно-металлургического комплекса региона. В состав делегации вошли секретарь по социально-экономическим и правовым вопросам Д. Подлевских, и. о. главного специалиста организационного отдела И. Дидик, главный редактор пресслужбы обкома профсоюза И. Березовский.

На предприятиях ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова», ОАО «Богословское рудоуправление», ОАО «СУБР», «БАЗ» – филиал ОАО «СУАЛ» представители обкома бывают часто, и прежде всего, при этом обсуждаются темы повышения эффективности работы по защите прав членов профсоюза, укрепления профсоюзных рядов и мотивации профсоюзного членства.

В этот раз на площадке Богословского алюминиевого завода в Краснотурьинске разговор шел о взаимодействии профкома БАЗа и профсоюзной организации Богословской ТЭЦ. Осенью прошлого года состоялась сделка по продаже РУСАЛу Богословской ТЭЦ с последующим вхождением ее в Богословский алюминиевый завод. Сейчас Богословская ТЭЦ входит в структуру ОАО «СУАЛ» филиал ОАО «БАЗ-СУАЛ» на правах цеха. Объединение производств прошло без особых потрясений. Но, неожиданно для всех, проблемные вопросы возникли по профсоюзной линии.

На ТЭЦ долгие годы действует первичная профсоюзная организация дружественного ГМПР Электропрофсоюза, входящего в структуру ФНПР. Профком ГМПР БАЗа еще до завершения слияния производств предложил энергетикам перейти под крыло Горно-металлургического профсоюза России, и это было бы логично. Ведь коллективный договор, действовавший на Богословской ТЭЦ, с 1 января 2014 года утратил свою силу, и работники электростанции начали жить по колдоговору, заключенному профкомом ГМПР.

Членов Электропрофсоюза с принятием решения не торопили. Не сбрасывалась со счетов и тео-



Встреча на СУБРе

реческая возможность существования на одном предприятии двух отраслевых профсоюзных организаций. Лидер первичной профсоюзной организации Электропрофсоюза Николай Викторов взял паузу в переговорах, чтобы пообщаться с коллективом, узнать мнение работников. Но пока ситуация не определилась. Валерий Кусков предложил не форсировать объединение первичных профсоюзных организаций. Было решено лучше познакомиться с работой дружественных профсоюзов, найти точки соприкосновения в текущей работе по различным направлениям: охране труда, защите социально-экономических прав и гарантий работников и другим.

В ОАО «СУБР» состоялось два мероприятия – заседание профкома и встреча Валерия Кускова с профсоюзным активом горняков Севуралбокситруды. Повышенное внимание обкома к этому предприятию не случайно. Профсоюзное членство там одно из самых низких среди первичных профорганизаций Среднего Урала и составляет около 19% от общего числа работающих на предприятии. Кроме профкома ГМПР там действуют еще три альтернативных (не входящих в структуру ФНПР) профсоюза, и именно соперничество между ними отпугивает многих работников от вступления в профсоюз, причем в любой.

Члены ГМПР в ОАО «СУБР» сегодня составляют костяк профсоюзной силы горняков предприятия. Альтернативные профсоюзы насчитывают всего по несколько десятков человек против тысячи двухсот членов ГМПР. Важно, что в ОАО «СУБР», одном из немногих предприятий ОК «РУСАЛ», действует свой, а не типовый коллективный договор, и подписывается он с профсоюзной стороны Виктором Зайцевым, председателем профкома ГМПР.

На встречу с лидером Свердловского обкома профсоюза собрались более тридцати человек, среди них – как опытные профактивисты и лидеры, так и молодежь, недавно пополнившая ряды организации. В ходе разговора были определены первоочередные задачи и перспективы профсоюзной работы в ОАО «СУБР». Обсуждались нюансы и трактовки действующего ОТС, коллективных договоров СУБРа и его «дочек», законность того или иного локального нормативного акта, выпущенного руководством предприятия.

Задача повышения профчленства на самом северном предприятии ГМК Свердловской области до сих пор не решена. Виктор Зайцев считает, что виной всему – бесконечная реструктуризация производства. «Мы устали от постоянных изменений в струк-



туре рудника. В настоящий момент опять происходит очередное слияние с транспортниками. Неизвестно, надолго ли. И каждый раз работники должны заново переписывать свои заявления на членство в профсоюзе, на удержание профвзносов. Раз за разом желающих это делать все меньше. Вот и сейчас мы стараемся поговорить со всеми водителями, которые вновь вливаются в СУБР, о необходимости еще раз написать заявление о вступлении в профсоюз. Всем известна суть их работы: постоянные рейсы, медкомиссии и т.д. Но мы будем стараться расширять сферу влияния ГМПР, укреплять его членскую базу. Уверен, что у нас это получится».

На встрече в ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова» обсуждалась сложившаяся непростая экономическая ситуация, оценивались силы и возможности первичной профсоюзной организации по мотивации профсоюзного членства, защите прав работников.

Как показала поездка, ухудшение экономических условий потребовало от людей собранности, выдержки, понимания ситуации.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



На Богословском
алюминиевом
заводе полностью
остановлен электролиз.
Подробнее о ситуации
на предприятии
рассказывает
председатель
профкома завода
Николай Прокофьев.

«Завод ОТСТОИМ!»

– 316 человек работают на демонтаже оборудования, 6-я серия стоит на консервации. Компания, в принципе, выполняет взятые на себя обязательства. Ни один человек не сокращен, все люди, которых не устраивают имеющиеся на заводе вакансии, уходят по соглашению сторон с выплатами компенсаций. В декабре прошлого года из дирекции алюминиевого производства ушли по соглашению сторон 286 человек, из них 157 – члены профсоюза. Кто-то перевелся в глиноземное производство, кто-то перешел в ТЭЦ – таких человек 30. Они получили разовые выплаты, компенсирующие потери в зарплате при переводе.

На предприятии создана комиссия, которая рассматривает каждый случай увольнения. Я тоже в ее составе. Уходящие работники получают компенсации – от пяти до десяти средних заработных плат в зависимости от стажа работы, семейного положения и других факторов. Часто при этом мнение профкома становится решающим. Компания, кроме того, участвует в погашении кредитов работниками предприятия на сумму не более 100 тысяч рублей. Каждый случай также рассматривается индивидуально.

Добился ли профком сохранения алюминиевого производства? Нет. С самого начала было ясно, что при долгосрочном ухудшении экономического положения, вызванного падением мировых цен на алюминий, ни один, даже самый социально ответственный работодатель действовать себе в убыток не станет. Мы понимали, что если не изменится экономическая ситуация – не сможем отстоять электролиз. Поэтому параллельно ставили задачу – как можно дольше оттянуть закрытие производства, требовали создания новых рабочих мест, обязательного, по максимуму, трудоустройства увольняемых, по возможности, их переобучения.

Профсоюзный комитет всколыхнул общественное мнение, стучался во все властные структуры, дошел до Президента России. Благодаря этому почти три года, после первого объявления о закрытии алюминиевого производства на БАЗе, люди продолжали

трудиться, получать заработную плату, положенные по коллективному договору социальные льготы и гарантии. Мы добились снижения цены на электроэнергию до трех центов за киловатт. Однако практически сразу выросли тарифы на железнодорожные перевозки, и все вернулось на круги своя.

Когда все-таки электролиз остановили окончательно, высвобождаемые работники получили максимально возможные компенсации. Именно благодаря нашим усилиям Краснотурьинск оказался в государственной программе по поддержке моногородов. Выполнил ли профком свою задачу – решать людям, однако, на мой взгляд, мы использовали все законные методы.

На сегодняшний день я вижу новую цель – добиться разбора 6-й серии алюминиевого производства. Для нас не секрет, что ее консервация – фикция. В случае принятия решения о запуске старых электролизеров будут колоссальные затраты. А если начать разбор 6-й серии, то еще человек 50 получат пусть временные, но все же рабочие места на год-другой.

Перспективы глиноземного производства, если верить компании, неплохие. Сейчас идет реконструкция шламполья, компания купила электростанцию (Богословскую ТЭЦ) для снижения себестоимости продукции. Кроме этого, потрачены около 5 млрд на шахту «Глубокая» на СУБРе. Видимо, глиноземное производство будет развиваться. И задача профсоюзной организации – также биться за это производство, как мы бились за электролизное. Ведь и здесь наши производственные мощности сильно устарели, они вводились сразу после Великой Отечественной войны. Еще один минус в том, что мы далеко от центра, дальше дороги нет – Север, и доставлять глинозем в Сибирь – удовольствие не дешевое. Однако рядом развивающийся СУБР, и мы надеемся, что глиноземное производство БАЗа будет там востребовано. В любом случае наша профсоюзная организация будет бороться за завод до конца.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

МУНДЫБАШ. Перезагрузка



Остановленная два месяца назад «Евразрудой» Мундыбашская обогатительная фабрика (Кемеровская область) вновь начнет работать во второй половине марта. Ее запуск предусмотрен протоколом намерений, который подписали руководители нового собственника фабрики — компании «Руда Хакасии», а также власти Кемеровской области и Республики Хакасии.

Говорит председатель профкома ППО «Евразруда» **Татьяна Строкова:**

– С начала 2013 года прфком держал под особым контролем ситуацию, сложившуюся в Мундыбашском филиале. В момент остановки фабрики Центральный Совет ГМПР, Кемеровская территориальная организация профсоюза, профком ППО «Евразруда» совместно с администрациями Кемеровской области и Таштагольского района занимались вопросами трудоустройства работников. Было заключено соответствующее Соглашение.

После того, как в декабре 2013 года фабрика была продана, под угрозой сокращения оказались более 100 человек. Вновь возникла сложная социальная обстановка.

Десятого января 2014 года была проведена встреча с генеральным директором Мундыбашской фабрики С. Царевым. На встрече присутствовали начальник департамента промышленности, торговли и предпринимательства Кемеровской области С. Карпунькин, заместитель главы

Таштагольского района И. Азаренок, председатель Кемеровской ТПО ГМПР М. Виноградов.

Подписано Соглашение о том, что для работников, которые переходят в «Руду Хакасии», будет сохранен достигнутый уровень заработной платы, на них будут распространяться социальные льготы и гарантии по коллективному договору «Евразруды». Сейчас главная задача профкома – заключить коллективный договор.

29 января губернатор Кузбасса А. Тулеев провел переговоры с заместителем главы Хакасии А. Новоселовым, министром промышленности и природных ресурсов республики Б. Варшавским и гендиректором ООО «Руда Хакасии» А. Колешней. По итогам встречи был подписан протокол намерений о сотрудничестве. Согласно документу, Мундыбашская обогатительная фабрика возобновит работу во второй половине марта на сырье, которое будет поставляться с хакасских рудников. Здесь будет создано более 300 рабочих мест. «У рабочих, которые после закрытия фабрики в ноябре 2013 года

были переведены на другие горнорудные предприятия, появится выбор: вернуться на свое прежнее предприятие либо продолжить трудиться на других горнорудных предприятиях области», – говорится в сообщении о переговорах.

В прошлом году в Кузбассе были закрыты как экономически неэффективные три производства в составе предприятий Evraz Group. В частности, владельцы заявляли о слабой загрузке фабрики. Хотя еще в 2012 году, по данным годового отчета, производственные мощности предприятия в Мундыбаше были загружены на 94%, переработано 1,7 млн тонн руды. Помимо фабрики в Мундыбаше, прекратили работу листопрокатный стан ОАО «Евраз ЗСМК» и шахта «Абашевская» «Южкузбассугля». При закрытии фабрики Evraz Group трудоустроила часть работников на других горнорудных производствах «Евразруды». В основном – на Абагурскую аглофабрику в Новокузнецке. Более 100 человек были оставлены для консервации предприятия.

Нина ДЕЕВА



ВСЕМ – побольше мудрости

Нелегко сегодня приходится коллективу Гурьевского металлургического завода. С 2008 года на предприятии – крайне сложная экономическая ситуация. Казалось бы, в это время администрации и профсоюзной организации разумнее всего тесно сотрудничать, чтобы сообща решать проблемы. Но не тут-то было. Администрация ГМЗ именно в этот момент начала кампанию противодействия первичной профсоюзной организации. На вопросы корреспондента ответила председатель ППО «Гурьевский металлург» **Наталья Овчарова**.

– **Наталья Всеволодовна, какая обстановка на предприятии, что тревожит профактив?**

– Ситуация действительно непростая. Достаточно сказать, что Арбитражный суд Кемеровской области возбудил производство по делу о банкротстве ГМЗ. Меня утвердили представителем трудового коллектива для участия в арбитражном процессе. Беспокоит профактив и то, что в декабре прошлого года администрация предприятия стала предпринимать определенные меры, чтобы побудить работников выйти из профсоюза. Считаю это нарушением принципов социального партнерства.

Мы знаем, например, что в прокатном цехе администрация проявила весьма странную инициативу. Работникам были розданы заранее напечатанные заявления о прекращении перечисления профсоюзных взносов, которые необходимо было только подписать. В других цехах представи-

тели работодателя просто отправляли работников писать такие заявления в расчетную часть предприятия.

– **У вас есть какие-то предположения, чем это вызвано?**

– В самых сложных ситуациях, когда профсоюзный комитет обязан защищать интересы работников, мы всегда стараемся действовать в рамках социального партнерства. Могут только предположить, что администрация предприятия негативно отнеслась к участию работников предприятия в общепрофсоюзных мероприятиях.

Члены профсоюза нашей профорганизации в ноябре 2013 года участвовали в сборе подписей против проекта закона «О специальной оценке условий труда» и в декабре прошлого года – в акции в поддержку позиции профсоюзной стороны на переговорах по заключению Отраслевого тарифного соглашения. Именно для нашего предприятия, находящегося в сложной

экономической ситуации, нормы ОТС чрезвычайно важны.

– **Вы говорили о том, что профком защищает интересы работников...**

– Возьмем, к примеру, 2008–2009 годы, когда работодатель противозаконно удержал часть заработной платы работников. Тогда по первому обращению людей в профсоюзную организацию были составлены иски в суд – всего 320 исков, в пользу работников выплачено более 4 млн рублей.

Когда в те же годы из штата предприятия был выведен обслуживающий персонал – банщицы и уборщицы служебных помещений, – и на новом предприятии у них начались проблемы с выплатой заработной платы, профсоюзный комитет встал на защиту их прав и восстановил справедливость. Профком защитил интересы работников котельного цеха, которые также столкнулись

с проблемами после реструктуризации, когда их цех был выведен в аутсорсинг. Только благодаря нашим объединенным действиям – профактива «Гурьевский металлург» и самих работников котельного цеха – в Обществе был заключен коллективный договор, в котором были прописаны повышение заработной платы и ее индексация.

В 2011 году работодатель «Мечел-энерго» в одностороннем порядке отказался производить повышение зарплаты. Профсоюзным комитетом велись переговоры, но когда и это не помогло, в очередной раз были написаны заявления от 19 человек в суд. В итоге суд вынес решение в их пользу, а впоследствии и остальным работникам было произведено повышение заработной платы на установленный коллективным договором процент.

У нас работают замечательные люди, коллектив работоспособный, дружный. Вместе с тем я понимаю, что в это сложное время люди боятся потерять работу. Как показывает практика, на тех предприятиях, где есть сильная профсоюзная организация, заключаются достойные коллективные договоры, работникам предоставляются льготы и гарантии, эффективно решаются вопросы занятости. Предлагаю тем членам профсоюза, которые уже написали заявление о том, чтобы с них не удерживали профвзносы, еще раз взвесить все «за» и «против», крепко подумать о том, а что их ждет завтра. Когда завод находится в таком сложном экономическом положении, нам особенно необходима сильная профсоюзная организация, важен каждый голос.

Надеюсь, что принципы социального партнерства на ГМЗ будут восстановлены.

Ситуацию комментируют председатель профкома сортопрокатного цеха Петр Астанин и работники других цехов, фамилии которых по понятным причинам решили не называть. Если коротко подвести итоги этих бесед, можно сделать только один вывод: администрация и профсоюзная организация должны слушать и слышать друг друга.

Петр Астанин работает председателем профкома цеха 18 лет. За это время сменилось 8 генеральных директоров и 4 начальника цеха.

– До проведения профсоюзной акции в поддержку позиции профсо-

юза в переговорах по заключению Отраслевого тарифного соглашения не было столь откровенного вмешательства руководства цеха в дела профсоюзной организации, – рассказывает Петр Михайлович, – хотя пикет в Гурьевске был проведен в лояльной по отношению к администрации завода форме. Тем не менее, руководство отреагировало на это, на мой взгляд, неадекватно, по крайней мере, в нашем цехе.

В сменах за закрытыми дверями были проведены беседы с работниками о желательности выхода из профсоюза, людям раздавали пустые бланки заявлений и настоятельно рекомендовали заполнить их и подписать. Шила в мешке не утаишь, очень скоро всем об этом стало известно. Горько и обидно, что за моей спиной была проведена такая работа. Надеюсь, администрация цеха и завода придет к пониманию того, что профсоюз на предприятии – это социальный амортизатор. Хочется верить, что дух партнерства возобладает.

Работница одного из цехов также уверена, что профсоюзная организация на ГМЗ необходима:

– У начальника был список членов профсоюза. С работником беседовали и говорили примерно следующее: «Зачем вы платите один процент профсоюзных взносов, если утверждаете, что у вас и без того низкая зарплата?».

Думаю, что недопустимо такое давление на работников, у руководства немало других, более важных дел. Я давно в профсоюзе и уверена, что профсоюзная организация должна быть на предприятии. Человек ничего не может добиться в одиночку.

А вот мнение работника другого подразделения:

– И списки членов профсоюза, и бланки заявлений в цехе были. Ведется индивидуальная обработка. Я считаю

это вмешательством в мои права как человека и члена профсоюза. Это мое личное дело – состоять в профсоюзе или нет. По-моему, это проявление неуважения к работникам завода.

Убежден, что профсоюз сегодня единственная организация, защищающая людей от возможного произвола со стороны работодателей. Помню, как много копий было сломано у нас при заключении коллективного договора. Только благодаря настойчивости профсоюзной стороны в проект договора были внесены пункты, улучшающие положение рабочих.

А вот мнение молодого работника:

– По поводу списков членов профсоюза у меня информации нет, но точно знаю, что распространялись заявления о выходе из профсоюза. Руководство подразделения при этом упирает на то, что профсоюз якобы людям ничего не дает и не стоит туда деньги вкладывать. Кто-то поддается на эту провокацию, но многие уверены: раз так настойчиво профсоюзную организацию выживают с предприятия, значит, готовятся к наступлению на права работников. Лично я не собираюсь выходить из ГМПР. И никакие методы такого порядка на меня не действуют.

Кстати, у нас на предприятии большая текучка кадров. Особенно среди молодежи. Так что запугать тем, что за забором на наше место найдется много желающих, больше не получится.

Убежден, что администрация и профсоюзная организация по многим вопросам могут работать вместе. У нас на предприятии есть молодежная организация, ее работа – это положительный пример сотрудничества профсоюзной организации с администрацией предприятия.

Любовь ИВАНОВА



Их компас – НАДЕЖДА

Тяжелые времена переживает коллектив Семилукского огнеупорного завода. На предприятии объявлена реконструкция, фактически производство сокращается вдвое...



ОТ РАССВЕТА ДО ЗАКАТА

Город Семилуки появился благодаря строительству Семилукского огнеупорного завода. До 1926 года, когда началось строительство предприятия и рабочего поселка, здесь был всего лишь полустанок. Десятилетия завод и соседний латненский карьер представляли собой одно целое. Это и понятно: предприятию необходима сырьевая база.

В 90-е годы добывающее глину «Воронежское рудоуправление» и перерабатывающий ее завод пошли по разным рукам. И начался медленный развал. В кризисном 2009 году группа «Принципал» привела предприятие к краху. Были уволены сотни сотрудников, а оставшимся задолжали больше 22 млн руб. Профсоюз ответил акциями протеста. Тогда, чтобы спасти завод и весь моногород, 75% акций предприятия выкупило областное правительство, которое планировало сначала «подлечить» предприятие, а затем передать инвестору. Но СОЗ так и не вышел на безубыточность. В 2011 году инвестором завода был выбран менеджмент ООО «ХолдиГрупп», принадлежащего депутату Воронежской облдумы Павлу Гончарову. Тоже не помогло. СОЗ так и не смог погасить убытки, которые по итогам 2011 года составили 142 млн рублей, по итогам 2012 года – 21,8 млн рублей, за девять месяцев 2013 года – 43,671 млн рублей.

МАССОВЫЕ УВОЛЬНЕНИЯ

Часто менялись руководители, коллектив сократился с 2000 до 800 человек. В прошлом году резко подорожала глина. Предприятие стало стремительно терять позиции на рынке шамотных изделий – своей традиционной продукции. Недостаточно был загружен и цех, выпускающий периклазоуглеродистые изделия, – в конкурентной борьбе не оставил шансов Китай. Металлурги сократили спрос на высокоглиноземистые изделия. За последние месяцы количество выпускаемой продукции сократилось на 30%, выросли долги за газ и электроэнергию.

В декабре прошлого года по соглашению сторон рабочие места покинуло около 100 человек, в этом году еще 300. Увольняли с выплатой 2-х среднемесячных заработков. И даже те, кому предлагали остаться на заводе, увольнялись. Был составлен список работников, на которых распространяется закон о досрочном выходе на пенсию по возрасту, – тех, кому до пенсии осталось два года и меньше. Они были уволены по сокращению штатов.

Около 15% уволенных уже нашли работу. Высококвалифицированных специалистов охотно берут другие предприятия не только района, но и за его пределами. Некоторые работают в областном центре. Вопрос о трудоустройстве работников Семилукского огнеупорного держит на контроле губернатор Воронежской области

А. Гордеев и глава администрации Семилукского муниципального района И. Кокорева.

НАДЕЖДА НА РЕКОНСТРУКЦИЮ

Сейчас законсервировано два цеха, имеющие тепловые агрегаты. Это позволит не увеличивать задолженность перед газовиками и вести реконструкцию. Более 170 человек находятся в простое с оплатой 2/3 среднего заработка. Оставшиеся в размышлении, как поступить: при увольнении можно рассчитывать на выплату 2-х среднемесячных заработков, а сколько получишь, оставшись на предприятии?

Сейчас ситуация стабилизировалась. К руководству приступил новый генеральный директор Валерий Моргасов. На заводе он уже работал, в кризисный период занимал должность технического директора. На предприятии объявлена реконструкция – из трех основных цехов останется два. Закупаются дополнительные материалы, работают бригады. Проблем достаточно, завод остался без горячей воды и отопления. В зимнее время условия были созданы: организованы места для обогрева, закуплена теплая одежда, валенки. Зима – не самый удачный период для работ без котельной, но выбора у работников не было. Остались те, кто еще надеется на лучшее...

Галина ЕЛФИМОВА,
председатель профкома завода

Опять позовут Президента?



Пикалево – небольшой город в Ленинградской области – в очередной раз оказался в центре внимания СМИ. И опять в связи с проблемами на предприятии «БазэлЦемент-Пикалево».

Сложности начались несколько лет назад с раздела единого производства на три предприятия, которые стали принадлежать разным собственникам. В 2008 году ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» вошло в состав холдинга «БазэлЦемент». Основная продукция завода – глинозем, гидрат алюминия и известняк. Получаемые при производстве глинозема белитовый (нефелиновый) шлам и карбонатный раствор поставляются двум смежным предприятиям – ЗАО «Пикалевский цемент» (принадлежит «ЕВРОЦЕМЕНТгруп») и ЗАО «Пикалевская сода» (в настоящее время в собственности М. Волкова). Предприятия-то разные, но друг без друга существовать практически не могут – умно спроектированы и построены так, что отходы одного являются сырьем для другого. Пять лет назад из-за финансовых разногласий собственников заводов на несколько месяцев остановил работу весь местный производственный комплекс. Тогда без работы остались несколько тысяч человек. В ситуацию вынужден был вмешаться Владимир Путин. Он обязал собственников предприятий «БазэлЦемент-Пикалево», «Пикалевский цемент» и «Пикалевская сода» сесть за стол переговоров, подписать соглашение о сотрудничестве.

Накануне 2014 года собственники в очередной раз заспорили. «Пикалевский цемент» отказался заключать с «БазэлЦемент-Пикалево» договор на поставки нефелинового шлама по цене 500-520 рублей за тонну, которая рекомендована ФАС. Посчитал, что это дорого. Ранее сырье закупалось дешевле – тонна за 462 рубля. Но новая цена, которую предлагает «БазэлЦемент-Пикалево», – не прихоть глиноземного завода, она не индексировалась почти два года. А тарифы естественных монополий постоянно растут, что влияет на себестоимость продукции, и предприятие вынуждено работать с убытками. В конце 2013 года ситуация была напряженной, работники не исключали даже возможную остановку предприятия. Договор между двумя заводами истек 31 декабря.

Что в нынешнем году происходит на предприятии? Об этом рассказала «ГМПР-Инфо» председатель профкома «БазэлЦемент-Пикалево» **Светлана Антропова:**

– В данный момент оба предприятия работают по дополнительному соглашению, заключенному на прежних условиях (462 рубля за тонну). Действует оно до конца февраля, что будет дальше – сказать трудно.

...В ходе работы комиссии было понятно, кому больше нужен колдоговор – профкому или работодателю. В заседаниях, как правило, участвовали все 8 избранных представителей от работников и только 2-3 человека от работодателя...



Переговоры между собственниками предприятий продолжаются.

«Камнем преткновения» стало и принятие нового колдоговора (срок действия прошлого тоже истек 31 декабря 2013 года). Продлить работодатель отказался. Коллектив находится в «подвешенном состоянии». Работники обращаются в профком по выплатам в связи с различными жизненными ситуациями, за материальной помощью, а закона (колдоговора), по которому мы имеем право получать социальные льготы и гарантии, – пока нет.

Не сомневаемся, что колдоговор на предприятии будет. Большую работу проделала комиссия по подготовке его проекта. Нет определенности по индексации заработной платы, выплатам материальной помощи, единовременным выплатам молодым работникам, беременным женщинам, пенсионерам. В ходе работы комиссии было понятно, кому больше нужен колдоговор – профкому или работодателю. В заседаниях, как правило, участвовали все 8 избранных представителей от работников и только 2-3 человека от работодателя, которые периодически повторяли, что они не имеют права принимать окончательные решения.

И все же коллективный договор сверстан. Теперь ждем заключения генерального директора завода М. Волкова. Максим Викторович занимает эту должность с октября 2013 года. Сложное ему досталось хозяйство, и первое время он пояснял, что пока не выведет предприятие из экономического тупика, ни о каких социальных льготах и выплатах работникам не может быть и речи. Но сейчас, я надеюсь, у руководителя мнение изменилось. Коллектив, в основной его части, поддерживает стремление генерального директора вывести предприятие хотя бы на нулевой уровень рентабельности, и старается доказать это трудом. В результате переговоров вышел долгожданный приказ об индексации заработной платы работникам за 2013 год с 1 января 2014 года, но... за исключением работников заводоуправления (РСиС). Такого профком не ожидал, это незаконно и профком не устраивает. Будем вести дальнейшие переговоры, и добиваться от руководителя справедливого решения.

Сейчас М. Волков признает необходимость принятия нового колдоговора, где будут прописаны социальные гарантии заводчанам. Оправдаются ли их надежды – покажет ближайшее время.

Татьяна ЗОРНИНА



АВТОРИТЕТ как база роста

На заседании профсоюзного комитета Самарского металлургического завода рассмотрен вопрос «О работе профкома по повышению эффективности деятельности и росту рядов членов профсоюза».

Синформацией выступил заместитель председателя профкома, председатель организационно-массовой комиссии В. Голованов. Он отметил, что в профсоюзной организации, несмотря на проводимую работу, наблюдается тенденция к снижению профсоюзного членства. Есть объективные причины. Происходит высвобождение кадров по возрасту, часть работников выводится в аутсорсинг, обновляется кадровый состав. Новые, молодые, работники с деятельностью профсоюза не знакомы. Некоторые из них норовят только брать, ничего не давая взамен. Да и профком, по их мнению, занимается исключительно распределением мест на заводской парковке и организацией массового катания на коньках.

При этом забывают, что все работники предприятия защищены коллективным договором, инициатором заключения которого является профсоюзный комитет. Этот документ содержит более 20 пунктов по предоставлению работникам различных льгот и гарантий, которых нет в Трудовом кодексе РФ.

Рост профсоюзного членства во многом зависит и от председателей цеховых комитетов, от активных членов профсоюза, профгруппоргов, неформальных лидеров, которые

создают сеть интенсивного общения между работниками, распространяют печатную профсоюзную продукцию, пропагандируют, причем не общими словами, а убеждая людей конкретными делами. Необходимо чаще проводить встречи с профактивом в неформальной обстановке, чтобы участники смогли познакомиться друг с другом, обсудить проблемы.

Важны и собрания в коллективах. Бывает, на них работники поднимают вопросы, выскажут предложения – и проблемы решаются. Примеров этому немало. В числе достижений профорганизации – улучшение условий труда, приведение в порядок санитарно-бытовых помещений, культурно-массовые и спортивные встречи, дни семейного отдыха, льготное посещение бассейна, касса взаимопомощи, обучение детей работников плаванию, проведение детских праздников и многое другое. Взять хотя бы историю с автобусом. Работникам было трудно добираться домой после второй смены. Более двух лет профком пытался решить этот вопрос, не раз о ситуации говорилось на общезаводских профсоюзных конференциях. И вот теперь такой желанный автобус ходит по маршруту.

Лидия КОЛЕСОВА



Пошли в народ!

Информационные собрания с участием руководства и профкома Лебединского горно-обогатительного комбината прошли в основных подразделениях предприятия. На некоторых побывал управляющий директор **О. Михайлов**, на других – главный инженер **В. Мартинсон**.

«Одна из главных задач горно-транспортного комплекса – повышение производительности. В нынешнем году предполагается сделать многое, чтобы работы в карьере велись максимально эффективно. Прежде всего, пойдут значительные инвестиции», – именно с этого начал встречу в рудоуправлении **О. Михайлов**.

Он рассказал, что будет приобретено пять новых экскаваторов, в том числе – 23-кубовый гидравлический «Хитачи», который поступит уже в феврале. Один 20-кубовый экскаватор в нынешнем году начнет работать на Лебединском ГОКе в качестве эксперимента. Поступит дорожная техника. Значительно обновят оборудование и смежники: железнодорожники получают новые тяговые агрегаты и думпкары. По словам управляющего директора, УЖДТ сегодня сдерживает рост объемов вывозки горной массы. Причем особое внимание руководство обращает на вывозку вскрышных пород. Отставание по этому показателю может привести к дефициту руды в перспективе, чего допускать нельзя.

Прозвучали предложения по обеспечению инструментом, зашел разговор о состоянии бытовых помещений. Управляющий директор в свою очередь попросил механиков и энергетиков внимательно отнестись к организации ремонтов.

– Поймите, оборудование купим, вся нужная техника будет. Но если не будет человеческой мысли, хозяйского подхода, мы не добьемся необходимого результата. Для нас такие существенные инвестиции – это большая ответственность. Мы должны не только вовремя получить оборудование и ввести его в эксплуатацию, но и эффективно распорядиться им, получить ту прибавку, на которую рассчитываем, – сказал он.

Железнодорожники, единственные из всех подразделений предприятия, уже получили новое оборудование по программе модернизации этого года. Здесь с января работают два новых тяговых агрегата. На днях ожидается третий. Однако должного роста производительности нет.

Вопросов у коллектива оказалось много. Прозвучали и предложения. Машинисты электровозов попросили учитывать их мнение при раз-



...ни один куб, ни один метр не стоит здоровья или жизни наших работников. Мы должны делать все, чтобы не допускать нарушений правил охраны труда, учитывать все риски при выполнении работы...

мещении светодиодных светофоров и, по возможности, активизировать эту работу. Директор поддержал это обращение.

– Это ведь и вопрос безопасности работы. Поверьте, что ни один куб, ни один метр не стоит здоровья или жизни наших работников. Мы должны делать все, чтобы не допускать нарушений правил охраны труда, учитывать все риски при выполнении работы, – отметил управляющий директор.

А вот на обогатительной фабрике, где также побывал О. Михайлов, вопросов вообще не оказалось. За последнее время подразделение сильно преобразилось.

– Мне нравится сегодняшняя ситуация на обогатительной фабрике. У людей появился огонь в глазах, начали возникать предложения, направленные на повышение эффективности. Я уже говорил, что ОФ по силам стать лучшим подразделением предприятия, – сказал управляющий директор.

Вопросы, с которыми автомобилисты обратились к главному инженеру комбината В. Мартинсону, носили, в основном, производственный харак-

тер. В рамках инвестиционной программы автопарк подразделения в 2013 году пополнился тремя CAT, Белазом, двумя бульдозерами фирмы KOMATSU, погрузчиком. План по перевозке кварцитов перевыполнен. Определенную роль в этом сыграл ряд принятых в прошлом году документов, стимулирующих труд водителей, в частности, введение выплаты за сверхнормативные рейсы. Особое внимание Виктор Николаевич обратил на необходимость строгого соблюдения водителями правил охраны труда и промышленной безопасности. Обещал помочь найти оптимальное решение вопроса, который вызвал горячее обсуждение – о доплате наставнику, работающему по сдельному графику, за стажировку вновь принятого водителя.

На заинтересованной ноте прошло собрание в энергоцентре. Директор по производству Юрий Потрясаев обсудил с коллективом вопросы организации безопасного и эффективного труда. О мерах, способствующих стабилизации коллектива, об участии молодежи в спортивной и культурной жизни, о социальных льготах и гарантиях лебедин-

цев, – доложил собранию начальник управления корпоративных и социальных программ Н. Ряполов.

Цех ремонтов механического оборудования управления главного механика – подразделение новое, поэтому большинство вопросов, заданных на собрании, касалось порядка повышения разрядов и системы оплаты труда. Например, от чего зависит разница между тарифными ставками или как получить более высокий разряд? И хотя ряд вопросов был разрешен на месте, главный инженер дал указание подготовить блок документов о формировании заработной платы для ознакомления в коллективе.

На все вопросы, прозвучавшие на собраниях в коллективах подразделений, будут даны ответы в установленные итоговым документом сроки. С информацией о выполнении решений начнется очередной цикл ежеквартальных встреч.

**Галина БУГАЕЦ,
Андрей ЗАМУЛА
Фото Александра БЕЛАШОВА**

Трудности их сплотили



Челябинская областная организация ГМПР пополнилась новой первичкой – профсоюзной организацией верхнеуфалейского предприятия ООО «Литейный центр». Сейчас она набирает силы и ставит перед собой новые цели.

«Литейный центр» – бывший чугунолитейный цех Уфалейского завода металлоизделий (УЗМИ). Четыре года назад цех стал самостоятельным предприятием, получил статус ООО. И стало его лихо: затянувшийся конфликт между собственниками практически довел предприятие до банкротства, лишив коллектив – две сотни металлургов и их семьи – средств к существованию. Проблема дошла до областного правительства, в ее решении активно участвовал областной комитет ГМПР.

С августа 2013 года в «Литейном центре» из-за проблем с электроэнергией в очередной раз был введен режим простоя. Возникла угроза массового увольнения работников. По официальной информации, направленной работодателем в службу занятости, под сокращение попадал почти весь трудовой коллектив – 231 человек. Для такого города, как Верхний Уфалей, цифра серьезная, а трудоустроиться здесь всегда было проблематично. На других местных предприятиях – «Уфалейникель», УЗМИ – ситуация тоже экономически сложная.

Тогда-то работники поняли, что в одиночку им со своими проблемами не справиться, и решили организовать профсоюзную первичку, обратившись за помощью в областной комитет ГМПР. На собрании трудового коллектива предприятия с участием представителей обкома ГМПР работники едино-

гласно проголосовали за создание самостоятельной профсоюзной организации. Заявления о вступлении в ГМПР написали 111 человек. Председателем была избрана бывшая работница «Уфалейникеля», ныне уполномоченный обкома ГМПР Мария Кабирова.

Проголосовав за профсоюз, работники «Литейного центра» влились в мощную и сплоченную организацию металлургов и горняков. Это они почувствовали на деле. Специалисты областной организации постоянно оказывали им консультативную и организационную помощь, руководство обкома держало на контроле ситуацию на предприятии, участвовало в решении социальных и экономических проблем коллектива. В прошлом году активисты предприятия участвовали в выездном заседании дискуссионного клуба областной организации ГМПР, проходившем в Кыштыме, побывали в Челябинске и участвовали в митинге, организованном обкомом в поддержку профсоюзной стороны на тарифных переговорах.

– Профсоюзная организация «Литейного центра» была рождена в трудное для нее время – в условиях простоя, угрозы массовых сокращений, – говорит зампреда обкома Александр Коротких. – Но проблемы не только не помешали, а наоборот, сплотили работников. Люди проявили активную позицию, приняли правильное решение – защищаться, объединив-

шись. Нашли время и силы принять участие в мероприятиях областной организации, вникнуть в проблемы других коллективов, поддержать общероссийские коллективные профсоюзные действия.

Сегодня ситуация в «Литейном центре» уже не столь критическая. С прошлого месяца режим простоя отменен, производство понемногу восстанавливается, трудовой коллектив сберегли. Налаживаются дела и в первичке. Мария Кабирова поделилась планами:

– Первая задача – поднять профсоюзное хотя бы до 60 процентов. Ведем соответствующую работу в коллективе. На очереди – организация профсоюзного обучения молодых активных ребят, выпуск ежемесячной стенгазеты, сотрудничество с рядом местных предпринимателей по предоставлению скидок на продукцию членам профсоюза, разработка программы культурно-массовых и оздоровительных мероприятий. Но главное – колдоговорная работа. Предприятию уже четыре года, а коллективного договора здесь как не было, так и нет. Значит, нет защиты и социальных гарантий, – убеждена Кабирова. Поэтому ближайшая задача профкома – увеличить численность организации, чтобы было легче вести коллективные переговоры.

Владимир ШИРОКОВ

Льготы женщинам-труженицам

На Гайском ГОКе состоялось расширенное заседание комиссии Оренбургского обкома ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин.



ОАО «Гайский ГОК» был выбран местом проведения встречи не случайно. На предприятии работает 1005 женщин – это 15 % от общего числа работников. Из 15 председателей профкомов цехов 10 – женщины. Предприятие является во многом примером эффективной социально ориентированной работы. В колдоговоре ОАО «Гайский ГОК» есть раздел «Труд женщин», который ограничивает применение женского труда на работах тяжелых и с вредными условиями.

На охрану труда работодателем ежегодно выделяются средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции. Например, в отделе технического контроля, где работают в основном женщины, проведена реконструкция вытяжной вентиляции помещения разделки проб, установлены пылеулавливающие агрегаты. Ведется работа по реконструкции центральной химико-технологической лаборатории.

На особом контроле вопросы материнства и детства, охраны труда и здо-

ровья беременных. Для данной категории тружениц предусмотрены дополнительные льготы. Во время посещения санатория-профилактория беременным предоставляется укороченный на 2 часа оплачиваемый день. Из средств профкома членам профсоюза выделяется материальная помощь при рождении ребенка, вступлении в брак, а также работницам, имеющим трех и более детей. Предусмотрены профилактические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

В этом члены комиссии смогли убедиться на деле. После деловой части состоялась экскурсия по предприятию. Участники встречи познакомились с технической базой ОАО «Гайский ГОК», посетили карьеры, промышленные площадки открытого и подземного рудников, обогатительной фабрики.

Надежда РЕЗЕПКИНА

Новый год – первичка новая

В ООО «Байкальские Минералы» состоялось собрание работников, на котором была учреждена первичная профсоюзная организация ГМПР.

Избраны председатель профкома, профсоюзный комитет и контрольно-ревизионная комиссия. В работе собрания приняли участие председатель областного комитета ГМПР М. Воробьев и генеральный директор предприятия А. Аслаев. ООО «Байкальские Минералы» находится в Черемховском районе Иркутской области, в 130 километрах от Иркутска. Численность работников предприятия – 110 человек. Предприятие осуществляет переработку талька, добываемого в этом же районе. ●

Выбираем спецодежду...

В конференц-зале профсоюзного комитета ОАО «НЛМК» периодически проходят презентации новинок спецодежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ).



Профком и администрация едины: у новолипчан должно быть все самое лучшее.

На всех предприятиях Группы НЛМК в конце прошлого года стартовала программа «Управление качеством СИЗ». Все началось с обычной, казалось бы, презентации спецодежды. На суд компетентной комиссии было представлено около 600 (!) образцов СИЗ (ботинки, костюмы, очки, каски и многое другое). Впервые на этих средствах не было бирок с указанием фирм-производителей. В комиссию вошли представители коммерческих структур, служб охраны труда предприятий Группы НЛМК, в том числе и самого Новоліпецкого комбината. Им предлагалось беспристрастно оценить

предложенные образцы по качеству материала, пошива, защитным свойствам и удобству в использовании. При этом у производителей не было возможности каким-то образом повлиять на решение о закупке спецодежды.

– Мы довольны тем, как все прошло, – говорит руководитель направления «Химические материалы, промышленные газы, спецодежда и СИЗ» В. Москалев. – Члены комиссии пересмотрели все представленные образцы и по каждому высказали свое мнение. Прделана большая работа. Выбранные образцы СИЗ поступят в подразделения НЛМК и на другие предприятия Группы,

где представители разных профессий дадут им свою, уже окончательную, оценку. Только после того, как пройдут испытания и будут утверждены все нормы и стандарты, новые спецодежда и СИЗ поступят на склады для дальнейшего использования работниками Группы НЛМК. Комиссия во главе с директором по охране труда и промышленной безопасности ОАО «НЛМК» В. Тогобецким должна завершить эту работу во втором квартале 2014 года.

Марина ПАРИНОВА
Фото автора

С подогревом и кондиционером

Кабина крана металлургического производства №27, действующего на первом участке трубопрокатного цеха ОАО «ТАГМЕТ», не отвечала санитарным нормам.

Уженщин-крановщиц не было возможности работать в нормальных условиях в течение рабочего дня. Им приходилось перегибаться через ограждение, чтобы лучше видеть строповку и перемещение груза. Кроме того, кабина не отапливалась, да и вибрация в ней была достаточно сильной. Между тем, купленная для этого крана новая комфортабельная кабина больше года пылилась на территории участка проката.

Профсоюзные работники настояли на ее монтаже. Работа, как оказалась, обошлась в незначительную для

завода сумму – 50 тысяч рублей и была сделана всего за три дня. Крановщицы выразили благодарность профсоюзным работникам за улучшение условий их труда и заботу о здоровье.

Новая закрытая кабина оборудована стационарным сидением, снабжена двумя отопительными приборами и кондиционером. Теперь крановщицы могут обслуживать производственный процесс без лишнего напряжения.

Алексей БОБЫЛЕВ,
председатель профкома цеха
ОАО «ТАГМЕТ»

Стельки пахнут эвкалиптом



С марта 2014 года работники «Северстали» будут получать более комфортную модель рабочей обуви. На промплощадку поступят итальянские ботинки «PANDA». Это не единственные изменения, связанные со средствами индивидуальной защиты, которые произойдут в текущем году.



ИТАЛЬЯНСКОЕ КАЧЕСТВО

Несмотря на серьезные улучшения качества средств индивидуальной защиты за последние годы, спецобувь долго оставалась «слабым звеном». Вопрос о переходе на более удобные рабочие ботинки профком предприятия поднимал не раз. Когда был найден приемлемый вариант, решение долго откладывалось, потому что новая модель оказалась дороже. Тем не менее, вопрос был решен.

– Одним из главных факторов стало мнение коллектива, – рассказывает заместитель председателя профкома ОАО «Северсталь» И. Шутов. – Мы провели анкетирование среди работников основных цехов. В нем участвовали около 300 человек. Две трети людей, заполнивших анкеты, отметили, что сегодня спецобувь их не устраивает.

Новая модель ботинок, с экзотическим названием «PANDA», по словам представителей «Восток-Сервиса», качественнее. На промплощадке эта обувь появится в марте нынешнего года. Опытные образцы представители «Восток-сервиса» в коллективе уже показали. Верх обуви кожаный, значит – «дышащий». Подошва – двойной полиуретан. После испытаний специально для работников «Северстали» на обуви будет сделан перфорированный язычок. Среди других преимуществ ботинок – амортизация при ходьбе, удобная ортопедическая колодка, антимикробная и антибактериальная подкладка. И даже антистатическая, ароматизированная эвкалиптом стелька! Новые ботинки обещают быть крепкими: двойная строчка повышает износостойкость.

Испытания новой модели прошли в нескольких подразделениях. Мастер

шихтоподготовки агломерационного производства Евгений Устинов отметил, что эти ботинки более удобные, нога в них действительно лучше «дышит». Всего обувь опробовали около 100 работников и все отзывы положительные.

НЕ ТОЛЬКО БОТИНКИ

Переход на более комфортную модель ботинок – не единственное изменение, касающееся средств индивидуальной защиты в ОАО «Северсталь». С ноября прошлого года работникам не выдавали брючные ремни. Это требование было только в корпоративном стандарте, но отсутствовало в типовых отраслевых нормах.

По потребности станут выдавать некоторые дерматологические СИЗ. Впрочем, ограничения вполне разумные. Например, крем от обморожения работники получали раньше с осени до весны. Теперь его будут выдавать только в зимние месяцы.

Также расширятся зоны, где работникам будет необходимо находиться в очках.

– Мы не поддержали изначальное предложение администрации носить работникам очки повсеместно на промплощадке, – отмечает И. Шутов. – В итоге руководители подразделений проанализировали опасные места и определили, где средства для защиты глаз необходимы. Это решение позволит избежать травм, связанных со зрением.

Остается добавить, что никакой экономии, которая бы привела к ухудшению в обеспечении средствами индивидуальной защиты, в ОАО «Северсталь» не будет.

Валентина БЕЛОВА

Складское хозяйство упорядочил профком

Председатель профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ» Денис Рудь предложил централизацию складских мест для хранения и выдачи средств индивидуальной защиты с целью улучшения обеспечения ими работников предприятия.

На заводе действовала 51 кладовая, и в каждой находился определенный запас СИЗ. Было непросто договориться о переброске из одного склада на другой, например, рабочих костюмов определенных размеров. Руководство предприятия приняло предложение профсоюзного лидера, и на объекты складского хозяйства назначило ответственного. Были организованы два склада, равноудаленные от производственных цехов. Теперь, если в одном из них нет необходимых средств индивидуальной защиты, то их доставляют со второго склада в течение получаса. В каждом пункте работают по две кладовщицы и третья на подмене.

Начальник участка обеспечения материалами и оборудованием Михаил Криничный подтвердил, что новый порядок распределения СИЗ гораздо лучше прежнего, и даже при таком небольшом штате сотрудников складов очередей не будет. У кладовщиц есть списки всех заводчан, которым положены СИЗ, с точными параметрами. Более того, на предприятии внедряется электронный учет выдачи этих средств, создается система информирования работников о дне их получения, решен вопрос о дополнительном обеспечении заводчан СИЗ, которые быстро выходят из строя.

Профсоюзный актив продолжает оказывать всестороннюю поддержку руководству предприятия в проведении реформы по эффективному функционированию складского хозяйства предприятия.

Александр ШПЫНЕВ,
слесарь-ремонтник,
член комиссии профкома
ОАО «ТАГМЕТ»

На контроле



Профсоюзный комитет Самарского металлургического завода постоянно контролирует выполнение соглашений по охране труда, принятых дополнительно к коллективному договору. Этой теме было посвящено заседание профкома предприятия.

О том, как выполняются дополнительные соглашения, профсоюзному комитету доложил председатель комиссии по охране труда профкома А. Мельников. Из 13 запланированных мероприятий пока выполнено 11. В плавленно-литейном производстве отремонтированы потолочное освещение корпусов №№ 1, 62 и часть трубопровода, заменен трубопровод холодного водоснабжения и калориферы приточной установки. В цехе № 55 прокатного производства созданы нормальные условия в бытовых помещениях и женских душевых. Закончен ремонт бытовок на участке ТСУ в прессовом производстве. В дирекции логистики отремонтировали пол и отмостки диспетчерской. В технической дирекции – бытовые помещения корпуса № 60 и станции смешения хлор-аргон.

Выполняется пункт дополнительных соглашений «Замена оконных блоков в корпусе 77 цеха № 15», «Монтаж 2-го противопожарного трубопровода на станции пожаротушения корпусов 3.15–3.17.». Все идет по плану, в соответствии с установленными сроками. Но успокаиваться на достигнутом профком завода не собирается.

Лидия КОЛЕСОВА

ОБУЧЕНЫ по собственному желанию



Однодневный семинар по основам профсоюзной деятельности для председателей профсоюзных комитетов структурных подразделений ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова» и их заместителей подготовила и провела **И. Зайченко** – профсоюзный преподаватель ГМПР, заместитель председателя профкома по правовым вопросам.



Формирование состава участников семинара было не совсем обычным. Они сами определяли необходимость повышения квалификации – и своей, и своих заместителей. В результате сформировалась группа из 28 человек. Целью обучения было выстроить правовую основу деятельности профсоюзных лидеров исходя из задач профсоюза, определенных Уставом ГМПР и действующим законодательством. Работая в группах, участники семинара знакомились с положениями Устава ГМПР: задачами профсоюза, правами и обязанностями профсоюзных органов и направлениями работы первичной профсоюзной организации, устанавливали их взаимосвязь со своей конкретной деятельностью. Каждая группа оформила презентацию своей работы и поделилась полученными выводами со всей аудиторией.

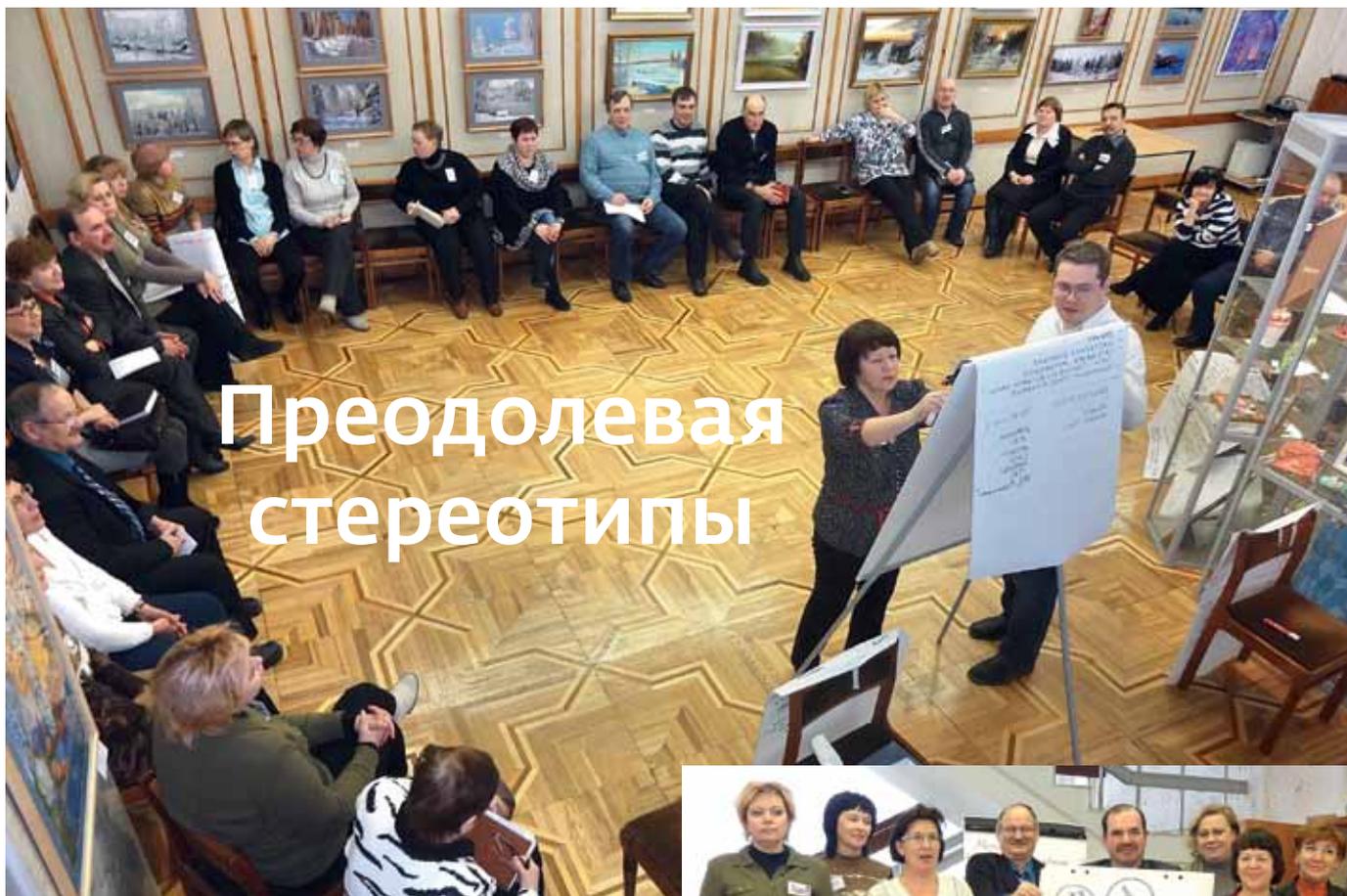
Следующей ступенькой было изучение прав профсоюза, установленных законодательно. Профсоюзные активисты, объединившись в группы по три человека, разбирали одно из прав, изучали соответствующую норму Трудового кодекса и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», искали примеры применения данного права в своей практике. Результаты задания группы представляли своим

коллегам творчески: схемами, рисунками и даже сценками.

Затем участники семинара перешли к теме защиты прав и интересов работников. Прослушав информацию преподавателя, профсоюзные лидеры приступили к разбору конкретных ситуаций, определяя, в каких случаях и какой способ защиты используется, и почему. Задание – достаточно сложное, но профсоюзные активисты с ним справились.

Итогом обучения стало четкое представление слушателей об особом статусе профсоюзной организации в сравнении с другими общественными организациями. Они убедились: есть законодательно закрепленные права и гарантии профсоюза и, соответственно, обязанности работодателя по обеспечению профсоюзной деятельности и его ответственность за нарушения прав профсоюза. Участники семинара отметили, что полученные знания и навыки помогут им чувствовать себя увереннее в качестве профсоюзных лидеров, предложили продолжить обучение уже по конкретным направлениям работы и признали, что такая система подготовки профсоюзных кадров поможет систематизировать уже имеющиеся знания.

По информации ППО ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова»



Преодолевая стереотипы

Профсоюзный актив ОАО «Первоуральский новотрубный завод» провел семинар на тему «Мотивация профсоюзного членства». Собравшиеся обсудили, почему, например, в их профсоюзной организации состоят только 72 процента работников предприятия.



Тон разговору задал председатель профкома С. Ошурков, предложив обсудить, как увеличить профчленство. В течение двух часов участники семинара в форме деловой игры решали эту задачу под руководством специалиста по информационным технологиям Свердловского обкома ГМПР С. Гудкова.

Вначале разобрались в самом понятии «мотивация», ее видах и типах, потом взялись за вопрос: почему падает численность профсоюзных организаций? Было решено разделить на три группы и прикинуть число льгот и гарантий, которые дает членство в профсоюзе. Выступления получились адресными, направленными на работников среднего возраста и молодежи. Учитывалось, что для вступления в профсоюз могут быть разные мотивы.

Хотя всем, несмотря на возраст, необходимы правовая защита, охрана труда, общение, оздоровительные мероприятия.

Участники думали, как помочь тем, кто пока вне профсоюза, преодолеть стереотипы мышления. Определили, что именно наиболее значимо для каждой возрастной категории. Выяснили, что работникам до 21 года важно постичь азы социальной активности. В возрасте 22–27 лет человек обычно стремится к карьерному росту и созданию крепкой семьи. В 28–35 лет у работников появляется высокая социальная ответственность на основе жизненного опыта. Но в любом случае лучшим мотиватором будут «доброе слово» и «положительный пример».

Положительных примеров на семинаре было приведено немало.

В бригаде гидравлики три человека сразу вступили в профсоюз (после того, как об одном из них рассказали в газете). Достаточно было участливо поговорить с женщиной, терпеливо выслушать ее – и она стала членом профсоюза. Душевно поздравили члена профсоюза с днем рождения, и вскоре его товарищи получили профбилеты.

Участники семинара говорили также о значимости колдоговора для работников, о возможности взаимодействия с работодателем для защиты своих прав. Теоретическая часть подкреплялась практическими занятиями. Были изготовлены листовки, буклеты, плакаты. Ведущий С. Гудков отметил, что ребята смогли разобраться во многих профсоюзных вопросах. ●

Здесь научат!

142 студента Череповецкого металлургического колледжа в последний день января получили диплом о среднем профессиональном образовании. Новоиспеченных специалистов уже ждут в стальном дивизионе – есть такие договоренности с предприятиями. На этот год престижное учебное учреждение уже получило государственный заказ на 325 человек – столько будет набрано студентов на бюджетные отделения.



Кроме того, на базе центра прикладных квалификаций колледжа пройдут обучение около 10 тысяч работников дивизиона «Северсталь Российская сталь». Центр вскоре начнет работу в рамках Соглашения о модернизации профобразования в металлургической отрасли между компанией «Северсталь» и правительством Вологодской области. Объем инвестиций со стороны «Северстали» до 2015 года составит 53 млн рублей, из областного бюджета будет выделено 196 млн рублей.

В чем заключается комплексное совершенствование системы профобразования, каким образом будут обеспечиваться кадровые потребности металлургических предприятий, – об этом рассказывает **директор металлургического колледжа Дмитрий Ильич Гуляев:**

– Будет укреплена учебно-материальная база, стимулируется дальнейшее ее развитие. Изменятся порядок начисления производственных стипендий студентам, организация их практики на базовом предприятии, трудоустройство выпускников. Производственная стипендия не будет выплачиваться по результатам оценочных листов практикантов. Оценочные листы станут основой рейтинга, позволяющего определить лучших студентов, которые получают преимущественное право на рабочее

место на предприятии. Это даст им уверенность в завтрашнем дне.

Конечно же, средства на производственную стипендию выделены, распределены поквартально в соответствии с договорами об адаптации студентов. А такие договоры колледж заключил с ЧерМК, ООО «Северсталь-Промсервис», ООО «ССМ-Тяжмаш». В них учитывается также объем средств, которые мы направим на стимулирование наших работников – преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения.

– Изменится ли организация производственной практики студентов?

– Сегодня на предприятиях, в основном, очень серьезно относятся к практикантам. Число металлургов, работающих в бригадах, на участках сокращается. И наставники наших ребят понимают, что надо подготовить смену. Придет парень через месяц – два на постоянную работу – и что, будет метлой мести? Нет, сегодня это уже никого не устраивает.

Задача преподавателей, мастеров и наставников усложняется еще тем, что по новым госстандартам уменьшилось количество времени, отпущенного на практику. И на производстве понимают, что надо за меньший срок выдать весь материал студенту по программе. Да и время учебы у ребят сокращено. Сейчас мы впервые выпускаем 6 групп со сроком обучения 2,5 года вместо трех лет.

Уже в феврале часть выпускников возьмут на стажировку на предприятия, другие – пойдут прямо на рабочие места. Никто не останется без работы. Мы очень рады этому.

Думаю, что важную роль при трудоустройстве играет то, что наши ребята обучаются на новом современном оборудовании, студенты стали более подготовленными, и на «Северстали» это знают. Когда мы запустим наш совместный с «Северсталью» центр прикладных квалификаций, качество подготовки кадров для металлургических предприятий еще улучшится. Сейчас там полным ходом идут ремонтные работы, будет проведено полное переоснащение, переоборудование учебных кабинетов и лабораторий. В центре работники дивизиона будут повышать квалификацию, проходить переобучение на новые профессии. И в то же время здесь будут заниматься учащиеся.

Несмотря на то, что металлургический колледж уже выиграл конкурс на госзаказ на 2014 год в областном департаменте образования, он готов подать еще заявку на увеличение числа студентов-бюджетников. Учебное учреждение сделает это после согласования с предприятиями, когда выяснит их потребности в специалистах, которых колледж сможет готовить дополнительно.

Светлана ТАРИЦЫНА

ЦЕНА ошибочной записи

При назначении досрочной пенсии порой возникают разные сложности, и приходится восстанавливать справедливость в судебном порядке.

В. Хацкилевич подал документы в Управление Пенсионного фонда в г. Петровске-Забайкальском о назначении досрочной трудовой пенсии. Был уверен, что у него есть для этого все основания. Страховой стаж более 20 лет, половина из которого – с вредными условиями труда. Но ему отказали. Причина – якобы недостаточность специального стажа. Оказалось, что в стаж не вошел период, когда он работал в мартеновском цехе Петровск-Забайкальского металлургического завода в должности младшего подготовителя сталеразливочных канав 3 разряда, это подтверждается и записью в трудовой книжке.

Сотрудники отдела охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР, куда обратился В. Хацкилевич, подробно изучили ситуацию и пришли к выводу, что отдел кадров предприятия допустил ошибку при внесении записи в трудовую книжку работника. Там была указана несуществующая профессия «Младший подготовитель сталеразливочных канав» вместо профессии «Подготовитель сталеразливочных канав», которая соответствует ЕТКС и дает право на льготную пенсию.

На основании Постановления Минтруда России № 15 от 01.04.2003 г. «Об установлении тождества профессий рабочих, работа в которых дает право на досрочное назначение трудовых пенсий по старости», в соответствии с подпунктами 1,2,4,5 и 7 пункта статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» профессии «Канавщики и их подручные, старшие и младшие канавщики» при пересмотре соответствующих выпусков ЕТКС были унифицированы, и профессия теперь называется «Подготовитель сталеразливочных канав». Да и должности такой – «Младший подготовитель сталеразливочных канав» в штатном расписании завода нет.

Суд пришел к выводу о возможном установлении тождественности фактически выполнявшихся В. Хацкилевичем функций по профессии «Подготовитель сталеразливочных канав», и что этот период необходимо включить в специальный стаж работника, а это 3 года и почти 4 месяца. Было установлено, что на самом деле общий специальный стаж В. Хацкилевича – более 11 лет. Следовательно, он имеет право на назначение досрочной трудовой пенсии с 50 лет. Суд обязал Управление Пенсионного фонда РФ в г. Чите Забайкальского края назначить В. Хацкилевичу досрочную трудовую пенсию по старости с 12 декабря 2011 г., то есть с даты первого обращения в Управление Пенсионного фонда. ●

А профком НЕ СОГЛАСЕН!

В ходе оптимизации производства часто затрагиваются интересы работников, и не лучшим образом. Контроль над снижением численности персонала в ОАО «Северсталь» был и остается одним из главных в работе профкома.

НЕ СОКРАТИЛИ

Уволить члена профсоюза можно только получив согласие профкома подразделения. Но согласие профком дает далеко не всегда. Так, когда в производстве горячего проката на участке обезвоживания шламов под сокращение намечалась одна из работниц, профком решительно возразил. Председатель профкома ПГП А. Гаршанин пояснил свою позицию: «Муж работницы был уволен по сокращению, а сокращать двух членов семьи нельзя». Со временем ситуация на участке разрешилась сама собой: один работник перевелся на другой участок, несколько ушли на пенсию.

Другой случай – на производстве холодного проката. Там планировалось сократить должность бригадира и передать его функции в управление транспорта. Бригадир получил уведомление, были оформлены проекты документов на сокращение. Однако организационные изменения так и не произошли: функционал бригадира не передали в другое подразделение. Это профком выяснил, получив проекты документов на сокращение, и не дал согласие на увольнение работника.

Председатель профкома управления транспорта В. Чистяков рассказал, что в прошлом году практически ни один человек не ушел без предложения новой работы по специальности. Многих при содействии профкома удалось трудоустроить внутри цеха, кому-то предлагали выйти на досрочную пенсию.

УСТАНОВИЛИ ДОПЛАТУ

Вопросы остаются и в связи с уже проведенной оптимизацией. Некоторые работники стали выполнять дополнительные функции, которых в их долж-



ностных обязанностях раньше не было. Так, в управлении транспорта после ряда организационных мероприятий составители поездов стали выполнять функции сокращенных работников сталеплавильного производства. Однако доплаты за это они сначала не получали. Профком управления транспорта довел эту информацию до генерального директора С. Торопова и добился доплаты работникам подразделения.

Председатель профкома управления транспорта А. Протасов пояснил, что это не единственный случай. Например, слесари подвижного состава теперь получают доплату за выполнение функций смазчиков; водители – за функции грузчиков, экспедиторов. Доплаты установлены всем работникам, кто после оптимизации выполняет дополнительные функции.

ЭКСПЕРИМЕНТ ПОКАЗАЛ

Иногда удавалось остановить непродуманную оптимизацию на начальном этапе. В сортопрокатном производстве предложили сократить нескольких токарей. Идея заключалась в том, что на двух токарно-винторезных станках «ДИП 200» и «ДИП 300» сможет работать один человек.

Председатель профкома сортопрокатного производства А. Ионов предложил провести эксперимент, чтобы токарь попробовал изготовить детали сразу на двух станках. Качественные детали сделать не удалось. В итоге решение о сокращении персонала не было принято.

ИЗ ЖЕНСКОЙ КОНСУЛЬТАЦИИ – В ПРОФКОМ

Структурные изменения затронули целые производства. Две сотрудницы копрового цеха ушли по сокращению в связи с ликвидацией подразделения. Спустя неделю обе женщины выяснили, что они беременны, и получили соответствующие справки из женской консультации. Работницы обратились в профком. Поскольку они уже были беременны на момент сокращения, им удалось помочь. Администрация восстановила женщин на работе. Теперь до отпуска по беременности и родам они будут находиться дома, получая средний заработок в соответствии с колдоговором «Северстали».

Валентина БЕЛОВА

Долг ВОЗВРАЩЕН

В Пермский краевой комитет ГМПР с заявлением о нарушении своих прав обратился работник ОАО «АК Лысьвенский металлургический завод» член ГМПР И. Дмитриев.

Слесарь – ремонтник 2 разряда цеха эмалированной посуды 15 ноября 2013 года был переведен на другую работу – грузчиком в хозгруппу эмальцефа. При этом никаких заявлений о переводе он не писал, приказа о переводе на другую работу ему не предъявляли. Зарботную плату ему начислили исходя из работы грузчика без доплаты до среднего заработка с учетом прежней работы.

11 декабря 2013 года правовой инспектор труда Пермского краевого комитета ГМПР направил генеральному директору ОАО «АК ЛМЗ» запрос о предоставлении документов, подтверждающих правомерность перевода работника на другую работу и требование о перерасчете заработной платы И. Дмитриева за период его работы грузчиком до среднего заработка по прежней работе.

16 декабря 2013 г. заместитель генерального директора по персоналу ОАО «АК ЛМЗ» ответила, что замечания по поводу временного перевода слесаря – ремонтника И. Дмитриева в хозяйственную группу цеха эмалированной посуды в качестве грузчика учтены. Начальником цеха издано распоряжение о временном переводе работника, работник ознакомлен и согласен на перевод. Оплата за ноябрь месяц доведена до среднего заработка. ●

Суд решил: на пенсию – ДОСРОЧНО!

В. Пантелеев в 2001 – 2003 г.г. работал в ОАО «Соликамский магниевый завод» антикоррозийщиком, в мае 2003 года был переведен слесарем-ремонтником в цех № 7. Работа по указанным профессиям была «вредной» и давала право на получение досрочной пенсии по Списку № 1.

В 2013 году работник обратился в Управление Пенсионного фонда в г. Соликамске с заявлением о назначении досрочной пенсии. Ему было отказано ввиду отсутствия требуемого специального стажа работы по Списку № 1 – 10 лет. Являясь членом ГМПР, В. Пантелеев обратился за помощью в Пермский краевой комитет профсоюза. Правовой инспектор труда подготовил ему исковое заявление о включении в специальный трудовой стаж периодов работы по указанным профессиям и о назначении досрочной пенсии. Инспектор крайкома ГМПР участвовал и в судебном заседании в качестве представителя истца, доказал, что истец в оспариваемый период был занят на ремонтах оборудования в местах его установки на участках действующих производств, где основные рабочие, занятые в технологическом процессе, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

В декабре 2013 года Соликамский городской суд удовлетворил исковое заявление В. Пантелеева. Суд обязал Управление Пенсионного фонда РФ включить периоды работы В. Пантелеева по профессиям антикоррозийщика и слесаря – ремонтника в стаж, дающий ему право на досрочное назначение пенсии по Списку № 1. Суд также обязал назначить ему трудовую пенсию по старости с даты обращения, то есть с 07 мая 2013 года. Решение суда вступило в законную силу. ●

Какой «договор»? – ПОВЫШЕНИЕ квалификации!

Верхнепышминский городской суд Свердловской области отказал в удовлетворении иска ОАО «Уралредмет» о взыскании денежных средств с Н. Климовой в размере 28399 руб., потраченных на ее обучение на курсах повышения квалификации.

Одновременно суд удовлетворил встречный иск Н. Климовой о признании недействительными заключенных с ней соглашений, а по форме – ученических договоров, на обучение от 21.12.2012 г. и 01.04.2013 г. По условиям соглашений работник обязуется по окончании учебы сохранять с работодателем трудовые отношения в течение не менее двух лет. В случае досрочного прекращения трудового договора с работника удерживается сумма в возмещение расходов на обучение, пропорционально неотработанному времени.

Судебный спор возник, поскольку в июне 2013 г. Н. Климова уволилась по собственному желанию и не отработала установленного срока.

В судебном заседании профсоюзной стороне удалось доказать, что заключение подобного рода договоров противоречит Трудовому кодексу РФ, поскольку работодатель наделяется правом заключать ученический договор не во всех случаях. Такое право возникает у него, когда лицо, ищущее работу, желает получить профессию (специальность) у данной организации или когда работник данной организации желает поступить на профессиональное обучение. В таких случаях предполагается последующая работа в этой организации по полученной профессии (специальности). Повышение квалификации нельзя отнести к числу таких случаев. Более того, повышение квалификации работников является обязанностью работодателя, а не его правом.

Интересы Н. Климовой в суде представляли специалисты юридического отдела областного комитета и председатель профкома ОАО «Уралредмет» Л. Пупышева. ●

ПОПАЛ ПОД СОКРАЩЕНИЕ? Нужно знать права

Как «правильно» провести сокращения работников? Ведь столько судебных решений по делам о восстановлении на работе в связи с нарушением порядка и процедуры такого увольнения. Но по-прежнему некоторые аспекты этого вопроса не до конца изучены.

Типичный пример. Работникам вручены уведомления о сокращении за два месяца до их увольнения. В течение этого срока из организации уволились другие работники, на место которых необходимо срочно кого-то принять. Эти должности организация предложила сокращаемым работникам. Они не отказались, но и не поспешили дать согласие. Может ли в этом случае организация настаивать на том, чтобы работники приняли решение в определенный срок?

При проведении мероприятий по сокращению штата работодатель обязан предупредить работника, должность которого сокращается, о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца (ч.2 ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)), а также предложить ему другую имеющуюся работу (вакантную должность), которую работник может выполнить с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч.3 ст.81, ч.1 ст. 180 ТК РФ). В силу ч.3 ст. 81 ТК РФ увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии в данной местности.

Трудовой кодекс не определяет понятия «вакантная должность», «вакансия». По смыслу данных терминов вакантную должность можно определить как должность, которая имеется в штатном расписании организации, по которой не заключен ни один трудовой договор. Таким образом, работодатель должен предложить увольняемому по сокращению работнику все подходящие вакансии, в том числе вновь введенные должности и те, с которых происходит увольнение работников, не связанных с сокращением численности или штата. Первый

раз сокращаемому работнику работодатель должен предложить другую работу (при ее наличии) в день предупреждения о предстоящем увольнении. Если работник откажется от нее, работодатель должен подбирать ему подходящие вакансии в течение всего периода работы вплоть до увольнения, предлагать неоднократно, в том числе и новые вакантные штатные единицы. Кроме того, в день увольнения работнику должны быть предложены все варианты по работе, в том числе и предлагавшиеся ранее, от которых он отказался, поскольку его мнение по поводу той или иной работы может измениться, а работодатель обязан полностью исчерпать все возможности трудоустройства работника в данной организации.

Сошлось на пример из судебной практики. В ноябре 2012 года гражданка Ф. обратилась в Верхнепышминский городской суд Свердловской области с иском к организации о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Судом установлено, что Ф. работала в должности заместителя начальника отдела технического контроля по производству. Приказом работодателя она была уволена по сокращению ее должности. Истица утверждала, что фактически сокращения штатной единицы не произошло. Кроме того, работодатель не предложил ей все имеющиеся на предприятии вакансии, в том числе вакантную должность начальника отдела технического контроля, которая соответствовала ее квалификации, и она неоднократно выполняла подобные обязанности. Еще до увольнения Ф. была введена должность заместителя начальника отдела технического контроля, на которую был принят временный работник. Но и эта должность не была предложена истице. Работодателем была фактически искусственно введена новая должность с аналогичным наименованием и должностными обязанностями, что свидетельствует об отсутствии необходимости сокращения должности Ф. Таким образом, увольнение Ф. было признано незаконным, и ее восстановили на работе.

Срок, в течение которого работник должен принять решение о переводе на предложенную вакансию или отказаться от нее, трудовым законодательством не установлен. В судебной практике по этому поводу существует позиция, согласно которой работодатель вправе на свое усмотрение установить в предложении о переводе некий разумный срок, в течение которого сокращаемый сотрудник должен принять или отклонить предложение, и по истечении которого работодатель вправе принимать или переводить на данную должность других сотрудников.

Другой аналогичный пример из судебной практики. Ленинский районный суд г. Екатеринбурга, куда с иском о восстановлении на работе обратился гражданин Д., установил, что после уведомления истца о предстоящем сокращении ответчик предлагал ему все имеющиеся вакансии, на это истец указал, что согласие или несогласие с предложенными вакансиями будет им представлено в письменном виде. Однако вскоре на вакантную должность был принят новый сотрудник. Восстанавливая истца на работе, суд указал, что, поскольку истец не отказывался от предложенных ему вакансий, ответчик был не вправе лишать его возможности занять предложенную ему вакансию вплоть до увольнения. По этому делу суд разъяснил, что работодатель в подтверждение факта уменьшения численности или штата работников должен был представить штатные расписания на момент, предшествующий сокращению должностей, а также на момент после сокращения должностей, что не было сделано.

Из сказанного следует, что прекращение трудового договора на основании п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ признается правомерным при условии, если сокращение в действительности имело место, а срок, в течение которого работник должен дать согласие или отказ на предложенные вакансии, в любом случае не может быть меньше срока предупреждения об увольнении.

Олег РАХИМОВ,
заведующий юридическим
отделом Свердловского
обкома ГМПР

А ну-ка, «МОТИВАТОРЫ»!

«Если ты молод, активен и интересуешься профсоюзом, если мобилен, хочешь меняться и ломать стереотипы, если креативен и любишь общение – то тебе сюда, в мир творческих идей и интересной информации!.. «Это приглашение в группу «Профсоюзный мотиватор» социальной сети «ВКонтакте».



**ПРОФСОЮЗНЫЙ
МОТИВАТОР**
vk.com / profmotivator



Группа объединяет около четырех сотен участников. В основном это активная молодежь, многие – члены Челябинской областной организации ГМПР. Деятельность группы нацелена на объединение и активизацию профсоюзной молодежи, продвижение профсоюзной идеологии в обществе. Специфика этого проекта – ориентация на творчество и оригинальные идеи.

В копилке «профмотиваторов» уже много самой разнообразной информации, оформленной графически и в виде видео-презентаций: плакаты, агитки, афиши, постеры, фотографии. Они «стекаются» сюда из разных уголков мировой паутины. Многие придумывают и создают сами участники. Профсоюзная идеология и мотивация профчленства, история профсоюзной деятельности и современные задачи, охрана труда и профсоюзный юмор – эти и многие другие темы выражены графически, с творческой изюминкой, отобраны и сгруппированы по направлениям. Нестандартные, креативные решения делают эти работы броскими, выразительными и запоминающимися.

Один из администраторов группы, работник ООО «Электроремонт» Альберт Хуснутдинов рассказывает:

– Группа становится местом сбора и распространения профсоюзного творчества, а также площадкой для обще-

ния и обмена опытом. Принцип работы простой: администраторы приглашают в группу профактивистов, наделяя их правами администрирования. Те, в свою очередь, могут пополнять разделы собственными идеями, смотреть работы других участников, делать репосты. Таким образом, полезная информация распространяется, о группе узнают другие, присоединяются. Не случайно в качестве аватарки (графического представления группы) мы использовали колесо – знак того, что не надо ничего изобретать, все просто. К тому же колесо – символ кругового движения, развития по принципу снежного кома, и это тоже отражает принцип нашей работы.

Графику из копилки «мотиваторов» и ссылку на группу с символом колеса сегодня можно увидеть на многих электронных страницах профсоюзных интернет-сообществ. Это хороший показатель популярности. В самой группе постоянно идет движение, появляется что-то новое, обновляются и развиваются разделы, добавляются участники.

Начиналось все полтора года назад, как говорится, с нуля. Автором и основным разработчиком проекта стал Александр Михайлов. Идея родилась у него на занятиях в Школе молодого профлидера Федерации профсоюзов области. Осваивать сетевое

пространство поначалу было непросто. Толчок к новому развитию «мотиваторы» получили в прошлом году, когда Альберт Хуснутдинов презентовал проект на областном конкурсе «Молодой профлидер ГМПР». Презентация попала в число призеров в номинации «Информационный прожектор», потом было участие в аналогичном конкурсе уже на отраслевом уровне и вновь – высокая оценка.

– Это стало для нас хорошим пиаром и стимулом к развитию, – отмечает Альберт Хуснутдинов. – Везде, где выступали с презентацией, к нам проявляли интерес. Мы раздавали визитки с адресом группы, и число наших подписчиков значительно увеличилось, к нам присоединились представители Вологодской, Ростовской областей.

Создатели группы считают удачным выбором для своей площадки соцсети «ВКонтакте». Это сеть, популярная в России, объединяющая миллионы пользователей, и в первую очередь целевую аудиторию группы – молодежь. Такая популярность плюс активность и творческий запал участников – залог дальнейшего успеха. Присоединяйтесь к «мотиваторам», пользуйтесь потенциалом профсоюзных креативщиков и развивайте свой творческий потенциал.

Иван БОЛОТИН

Фото: <http://vk.com/profmotivator>

ТЫ - НЕ РАБ! ТЫ - РАБОТНИК! У ТЕБЯ ЕСТЬ ПРАВА!



ТВОИ ПРАВА ЕСТЬ КОМУ ЗАЩИЩАТЬ!





ДУМАЙ САМ и научи другого

Координационный молодежный совет Алтайской краевой организации ГМПР провел семинар для членов совета и молодежных комиссий профкомов. Профсоюзную премудрость постигали представители ОАО «Алтай-Кокс», профессиональных училищ №41 (г. Заринск) и №8 (г. Барнаул), ООО «Барнаулский завод «Кристалл», ОАО «Сибирь-Полиметаллы» из Рубцовска и Змеиногорска, ООО «Артель старателей «Поиск» из Краснощековского района.

Заместитель председателя Алтайского крайсовпрофа, председатель молодежного совета краевого объединения профсоюзов, член координационного молодежного совета ФНПР Иван Панов рассказал о работе с молодежью, о губернаторских грантах, которые уже несколько лет выигрывает молодежный совет (на эти средства проводятся конкурсы агитбригад, спартакиады, обучение и другие интересные мероприятия). О возможностях получения высшего образования в профсоюзном Институте труда и права, в том числе по квоте крайсовпрофа, рассказала заместитель декана по маркетингу Олеся Круглова.

Самое интересное началось, когда ведущий специалист по информационным технологиям Свердловского обкома ГМПР, председатель координационного совета по работе с молодежью ЦС профсоюза Сергей Гудков объявил «Профсоюзный фотокросс». Вначале никто не понял, что это такое. Участников семинара разделили на две команды, каждой вручили по фотоаппарату и предложили сделать фотографии, которые бы отражали разные направления профсоюзной работы: вовлечение в ряды ГМПР, укрепление солидарности, проведение собраний, проверки безопасности труда. Использовать можно было не только фотоаппараты, но и все подручные средства и даже привлечь прохожих.

Ребята выходили на улицу с символикой ГМПР, агитируя прохожих за профсоюз. Многие останавливались, слушали, фотографировались на память.

Другая часть семинара проходила в виде тренинга и деловой игры. Обсуждались вопросы: «Чем должна заниматься молодежная комиссия профкома?», «Как мотивировать молодежь вступать в профсоюз?», «Какая информационная работа должна проводиться молодежной комиссией?». Участники предлагали формы, варианты, методы решения насущных вопросов. А вариантов было – «море»! Предлагалось привлекать молодежь к участию в благоустройстве своих городов, поселков, организовать помощь пожилым, провести театрализованные массовые профсоюзные акции по вовлечению в профсоюз, создать «открытые линии» юридической, психологической помощи, проводить больше спортивных мероприятий... Часть этих идей уже воплощается в краевой профсоюзной организации, однако новые предложения тоже заслуживают внимания.

Практика показала, что подобная форма семинара учит профсоюзных активистов самостоятельно мыслить, находить выход из сложных ситуаций. У ребят появляется желание лучше и активнее проявить себя.

Владимир ЗАХАРОВ



Студентам подарили шоу

Студенты металлургического колледжа и технологического техникума (г. Череповец Вологодской обл.) получили необычный подарок от работающей молодежи – «Профсоюз шоу».

В интеллектуальном поединке сразились 5 сборных команд, состоящих из студентов и молодых металлургов: «Мандаринки» – капитан Р. Сафаров, ответственный по работе с молодежью ООО «ССМ-Тяжмаш», «Юнити» – капитан Ю. Власова, председатель молодежной комиссии ОАО «Северсталь», «Товарищи» – капитан Н. Грибова, ответственная по работе с молодежью ОАО «Северсталь», «Единство» – капитан А. Шишов, работник сталеплавильного производства, «Технари» – капитан Ю. Холзакова, специалист Вологодского областного Совета ГМПР.

Ребята смогли пополнить свои знания об истории профсоюзного движения, узнали интересные факты о профсоюзе, постарались найти ответы на непростые вопросы от профлидеров А. Володина, А. Афанасьева, Ю. Изотова, А. Глухова и председателя молодежной комиссии Вологодского областного Совета ГМПР Е. Жаркова.

Ведущий игры – специалист ООО «Северсталь-Промсервис» И. Маклаков создал непринужденную дружескую атмосферу. Студенты смогли лучше познакомиться с рабочей молодежью, откровенно пообщаться, задать интересующие вопросы. Победителем шоу стала команда «Юнити». Все участники игры получили дипломы и призы.

Марина ЛУКАНИЧЕВА

«Голос 50 миллионов хорошо слышен»



Полтора года назад под девизом «Создадим новую силу!» в г. Копенгагене (Дания) прошел учредительный конгресс Глобального объединения промышленных профсоюзов IndustriALL, в который вошли три глобальные международные федерации – металлостроителей (МФМ), химиков, горняков и энергетиков (ICEM), текстильщиков и работников кожевенной промышленности (ITGLWF).

Федерации разные по организационному строению, финансовому состоянию, а также влиянию на происходящие в регионах процессы. Насколько это объединение было востребованным? Отвечало ли его создание логике процессов, происходящих в мировом профсоюзном движении? Стало ли оно органичным? Каковы его положительные стороны и перспективы? Можно ли говорить о действительно «новой силе»?

На эти и другие вопросы редакции «ГМПР-Инфо» отвечает **руководитель представительства IndustriALL по странам СНГ Вадим Борисов.**



Когда в 2007 году начались первые встречи генеральных секретарей названных трех организаций, было принято решение об их объединении под единым флагом промышленных работников. На момент объединения МФМ насчитывала 25 млн, ICEM – 20 млн, ITGLWF – 5 млн чел., положение работников текстильной и кожевенной промышленности было наиболее сложным, и с точки зрения двух других организаций, слияние, безусловно, стало жестом солидарности и поддержки. МФМ и ICEM во многом взяли на себя ответственность за судьбу промышленных рабочих ITGLWF.

Сейчас Глобальный союз IndustriALL, насчитывающий 50 млн промышленных работников, является самым крупным в мире отраслевым профсоюзным объединением. Это почетно, но и ответственно.

Со времени его создания членские организации предпринимают серьезные меры для защиты трудовых прав работников. Достигнуты многие победы. Некоторые схватки в прежние времена были проиграны, но это не повлияло на стремление членских организаций IndustriALL бороться за достойные условия труда и противостоять глобальному капиталу. Наш голос стал громче, он стал слышен по всему миру.

Приведу пример. В декабре 2012 г. в Бангладеш произошел взрыв, приведший к пожару. Хотя нечеловеческие условия складывались на предприятиях этой страны в течение десятилетий, объединение текстильщиков ничего не могло сделать. IndustriALL смог использовать свои возможности для того, чтобы заставить транснациональные компании задуматься о проблеме. Через СМИ оказали влияние на общественное мнение во всем мире. На сегодняшний день более 120 ведущих мировых брендов и ритейлеров подписали с IndustriALL и нашим братским союзом UNI новаторское Соглашение, чтобы в рамках масштабного пятилетнего проекта добиться обеспечения безопасности и устойчивого развития швейной промышленности Бангладеш. Подписавшие документ компании взяли на себя обязательство по проведению тщательных проверок, финансовому обеспечению необходимых работ с целью устране-

ния опасных условий труда на фабриках, а также по организации обучения менеджеров и работников.

Второй пример – взрыв на шахте «Паста-де-Кончос» в Мексике в 2006 году, унесший жизни более 60 человек. После трех дней спасательных работ руководство компании приняло решение не извлекать тела погибших. За 2 недели до этого события председатель профсоюза Мексики обвинил компанию и правительство в ненадлежащем исполнении требований в области охраны труда. После трагедии, когда профсоюз занял жесткую принципиальную позицию о необходимости продолжения спасательных работ, оказания помощи семьям погибших и выступил с критикой ответственных за трагедию, его счета были заморожены, многие профактивисты брошены в тюрьмы, председатель профсоюза был вынужден уехать вместе с семьей в Канаду. В течение длительного времени он руководил работой профсоюза из-за рубежа. В декабре прошлого года Наполеон Гомес Уррутиа принял участие в заседании Исполнительного комитета IndustriALL. Благодаря деятельности Глобального союза и проведения независимого международного аудита власти Мексики были вынуждены отменить многие обвинения и уголовные дела в отношении руководителей профсоюза горняков. Мы ожидаем, что будут внесены поправки в ряд законодательных актов для того, чтобы руководитель членской организации Мексики смог вернуться в страну и нормально работать.

Эти два примера показывают возможности новой организации.

Хочу сказать, что ГМПР во втором случае играл ведущую роль в проведении солидарной кампании в России: пикетировал мексиканское посольство, вручал письма послу Мексики в России. И каждый раз после проведения таких коллективных действий что-то происходило: освобождались из тюрем люди, снимались обвинения. Через 2 недели после одной из таких акций был освобожден один из лидеров профсоюза Хуан Линарес. Я встречался с ним и рассказывал, как мы мерзли в феврале около мексиканского посольства и, честно говоря, не особенно верили в положительный результат нашей акции. Оказалось, что это было не зря. Пользуясь слу-

чаем, хочу поблагодарить руководство ГМПР, членов профсоюза, всех, кто участвовал в этих акциях. Ваш голос и ваша позиция сыграли позитивную роль в том, что сейчас происходит в далекой Мексике.

– Просматривая официальный сайт IndustriALL, невольно обращаешь внимание на присутствие в новостных блоках информации о жестокое подавлении забастовки рабочих швейных фабрик в Камбодже, условиях труда на китайских заводах компании Foxconn, поставщика Apple, необходимости гарантий профсоюзу рабочих-нефтяников (Unión Sindical Obrera, USO) на осуществление своей профсоюзной деятельности. Далее в списке – Мексика, Бангладеш, страны Ближнего Востока и Северной Африки, Египет, Ирак... Что, в Европейской зоне все так спокойно? Или деятельность Глобального союза в настоящее время ориентирована, прежде всего, на эти регионы?

– Европа со своим более чем 200-летним опытом профсоюзного движения фактически поставила работодателя в те рамки, которые на протяжении долгого времени были идеалом для всего мира. Вспомните Шведскую, Скандинавскую модели. Сейчас капитал «побежал» в Латинскую Америку, Африку, Азию. Самые большие проблемы для работников возникают в тех странах, куда этот капитал пришел и развивает новый бизнес. Европейские ТНК, которые привыкли вести себя цивилизованно в своих странах, очень быстро перенимают худшие практики работодателей тех регионов, в которых они создали новые предприятия. Профсоюзы этих стран борются за безопасные условия труда, достойный уровень заработной платы. Европейские профсоюзы оказывают им помощь в ведении коллективных переговоров, помогают в организации. Профсоюзы стран Западной Европы заинтересованы в том, чтобы зарплаты работников и в России, и в Бангладеш поднялись до 3-4 тыс. евро, а не опустились до 200-300 евро или до нищенского уровня Юго-Восточной Азии.

Конечно, проблемы разные. Самая большая в Европе – это закрытие пред-

приятий, уровень выходных пособий для работников, переквалификация, создание новых рабочих мест. Это главные задачи для проф-союзов стран, где происходит закрытие предприятий и перенесение их в другие места, которые становятся новым фронтом борьбы.

Иногда нам говорят, что мы больше работаем с мелкими профсоюзами, например, Грузии или Кыргызстана. Объяснение простое – у слабых профсоюзов недостаточно своих сил, чтобы решать свои проблемы, и они чаще обращаются к нам.

Что касается отсутствия на нашем сайте информации о профсоюзах стран СНГ, ответ прост – присылайте нам такую информацию с мест, и вы увидите изменения. Кроме ГМПР, могу назвать еще два профсоюза, которые постоянно занимаются этой работой.

– Означает ли это наличие проблемы в коммуникационных связях?

– Такой проблемы нет. Есть задача сделать коммуникации более эффективными. Для этого с 1 января у нас в офисе начали работать два новых работника, ответственных за это направление.

Нам бы очень хотелось в ближайшее время собрать коммуникационщиков стран СНГ, чтобы понять, как нам лучше вместе работать. Задача на ближайшие два года – сделать IndustriALL узнаваемой организацией. Развивать печатные издания, увеличивать электронные рассылки. В этом году планируется выпуск двух номеров журнала «Global worker», в том числе (начиная с третьего номера) – с вкладкой по СНГ, будет еженедельная рассылка электронного бюллетеня IndustriALL на русском языке, готовим дополнительный тираж публикации «Треугольная ловушка» о нестандартной занятости. Членские организации должны знать, чем занимается IndustriALL.

– Каково место ГМПР в общей структуре Глобального союза?

– ГМПР играет ведущую роль, причем не только в масштабах региона СНГ. Председатель профсоюза на заседаниях, встречах разного уровня, проводимых IndustriALL, всегда выступает взвешенно. Он является членом Исполкома IndustriALL от региона; поэтому его позиция – это не только позиция ГМПР. Председателю вашего профсоюза наряду с еще двумя членами исполкома доверено выступать от имени 51 членской организации стран СНГ – это тоже показатель значимости профсоюза в регионе и во всем мире.

Активное участие ГМПР во всех международных мероприятиях, его принципиальная позиция позволили занять организации место в первой пятерке самых крупных профсоюзов мира, которые определяют направление развития IndustriALL. В данном случае флаг ГМПР заметен, и это является признанием значимости организации в глобальном масштабе.

ГМПР – крупная организация, имеющая большой опыт, и на сегодняшний день все вопросы вы решаете самостоятельно, не прибегая к международным механизмам. Тем не менее, очень важно знать, что при необходимости вы сможете их использовать.

Процессы глобализации сделали мир очень маленьким. Членство в IndustriALL – это как страховка, которая в нужное время пригодится. Возьмем страны СНГ. Компания «Арселор Миттал» владеет предприятиями в Кривом Роге (Украина), Темиртау (Карагандинская обл., Казахстан). Сейчас мы ведем работу по включению представителей профсоюзов этих стран в Европейский производственный совет в качестве наблюдателей, чтобы из первых рук они имели информацию о содержании колдоговоров, стратегических планах компании, решении вопросов на глобальном уровне. В данном случае профсоюзы так называемых «материнских компаний» играют ключевую роль в коммуникации.

Если говорить о черной металлургии, в нашем секторе в России доминируют отечественные предприятия. Компании скупают активы за рубежом, и профсоюзы стран Европы и Америки заинтересованы в установлении контактов с российскими профсоюзами, в данном случае с ГМПР, чтобы знать, какая система производственных, трудовых отношений существует на предприятиях в России. Зарубежным коллегам это важно для ведения переговоров с российскими собственниками в их странах.

– На заседании Исполнительного комитета Глобального союза IndustriALL, состоявшемся 4-5 декабря 2013 года, была поддержана идея переориентации организации для того, чтобы сделать больший упор на стратегических компаниях и органайзинге. Что вы думаете об органайзинге в России и за рубежом? Каковы схожие черты и отличия?

– Честно говоря, слово «органайзинг» на русском языке мне не совсем нравится. Мы часто его используем, потому что термин «организационная работа» у нас уже занят и несет другое содержание. Надо определиться с понятиями. Это вопрос вовлечения

...Активное участие ГМПР во всех международных мероприятиях, его принципиальная позиция позволили занять организации место в первой пятерке самых крупных профсоюзов мира, которые определяют направление развития IndustriALL...

новых членов профсоюза, создания новых профсоюзных организаций. Органайзинг – это один из методов вовлечения и привлечения членов организации, причем, это метод наступательный, жесткий, я бы даже сказал агрессивный. В России пока такая наступательная методика воспринимается далеко не всеми профорганизациями. Всё зависит от того, насколько «дозрел» профсоюз и насколько на предприятиях «созрела» ситуация для таких действий. У нас, если исходить из теории, есть три модели трудовых или производственных отношений: «папин» профсоюз (директор во многом определяет все направления – профсоюз больше просит, чем договаривается), сервисная модель (профсоюз договаривается), органайзинговая модель (профсоюз требует). В последней модели действия организации основаны на мощной силе профсоюза, который создавался в условиях достаточно жесткого противостояния со стороны работодателя. Это, если четко следовать определению. Поэтому, когда приглашают специалистов, в том числе зарубежных, для обучения органайзингу, они, учитывая свой опыт и свое понимание «органайзинга», фокусируются, в основном, на том, как провести забастовку, оказать давление на работодателя в ходе трудового конфликта, и как это использовать для вовлечения новых членов в боевые ряды профсоюза.

Если говорить об обучении в России и других странах СНГ, которое проводит наш региональный офис, мы вместе с участниками семинаров стараемся сначала нарисовать картину, определить тип организации, хотя в чистом виде модели не существуют. Но профсоюзная организация в любой модели должна работать. Если профорганизация способна организовать тысячи человек на проведение праздничных и иных мероприятий, она способна организовать их и на коллективные действия в случае возникновения конфликтной ситуации. У членов профсоюза нужно культивировать «чувство локтя». Люди придут на митинг в защиту своих интересов, потому что понимают, они – часть профсоюза.

– Мы часто говорим о развитии органайзинга. Что должны иметь в виду?

– Мы должны определить лучшую форму вовлечения в организацию новых членов профсоюза. Наш подход – не навреди, но действуй эффективно.

Вот, например, в основе проекта подготовки группы органайзеров, который с октября 2013 г. начал вести ГМПР с участием преподавателя Эдуарда Вохмина, – индивидуальный подход к решению проблем разных

регионов и предприятий, без механического перенесения западной теории на российскую почву. Мы определяем, что можно конкретно сделать сегодня, завтра, послезавтра. Обучение будет эффективным тогда, когда полученные знания и навыки можно применить на практике уже сегодня.

– Насколько известно, в этом году предполагается проведение встречи профсоюзных организаций Казахстана и Украины, входящих в МНК «Арселор-Миттал». Учитывая схожесть существующих и возможных проблем, будут ли на нее приглашены представители ГМПР?

– Конечно, мы пригласим представителей ГМПР. Я надеюсь, что 2014 год будет началом более активного восстановления горизонтальных связей между профсоюзами стран СНГ. Мы должны вместе отвечать на вызовы времени. Обмен опытом решения схожих проблем в разных странах необходим. Мы рассматриваем и возможность проведения совместных семинаров. Если раньше практиковалось проведение локальных мероприятий для отдельных профсоюзов, сейчас мы от этого отказываемся. Приглашения на все семинары в той или иной стране СНГ будут рассылаться всем заинтересованным профсоюзам.

– Что в планах этого года?

– Традиционно, проведение субрегиональной встречи с участием всех профсоюзов стран СНГ, региональной – для стран Европы. В этом году такая встреча состоится в мае в Брюсселе. Число участников определяет руководство профсоюзов.

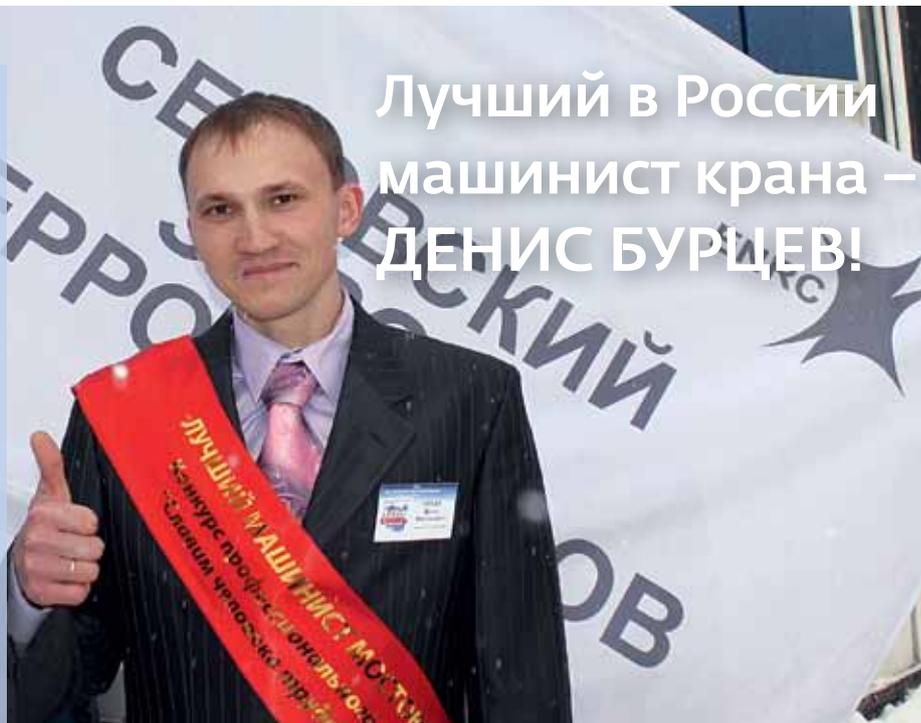
Запланирован семинар для профсоюзов горно-металлургического сектора стран СНГ в Самарканде. Скорее всего, речь на нем пойдет о проблеме коллективных переговоров в новых экономических условиях, поскольку в странах ситуация разная, а работодатели не отказываются от политики «затягивания поясов», ссылаясь на вроде еще не закончившийся и уже возможный новый кризис.

Идет обсуждение вопроса о проведении «круглого стола» представителей профсоюзов вертикально интегрированных структур, возможно, с участием зарубежных профсоюзов, чтобы обсудить направления взаимодействия. Проводить ее, скорее всего, будем в Сибири или на Урале. Международные организации в последние 20 лет слишком «зациклились» на проведении таких встреч только в столицах. Мы хотим и в этом отношении что-то изменить к лучшему.

Любовь ГОРБАЧЕВА

...Компании скупают активы за рубежом, и профсоюзы стран Европы и Америки заинтересованы в установлении контактов с ГМПР, чтобы знать, какая система производственных, трудовых отношений существует на предприятиях в России...

По итогам Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в 2013 году Денис Бурцев из ОАО «Серовский завод ферросплавов», член профкома был признан «Лучшим машинистом мостового крана».



Лучший в России машинист крана – ДЕНИС БУРЦЕВ!



С мамой



Поздравляет Игорь Холманских – полномочный представитель президента в УрФО



Поздравляет генеральный директор предприятия Валерий Фадеев

Денис показал лучший результат среди соперников из одиннадцати регионов страны и завоевал титул лучшего машиниста мостового крана страны. На протяжении всех этапов конкурса Денис чувствовал постоянную поддержку руководства завода, профсоюзного комитета, молодежной организации и коллег из родного плавильного цеха №2. А еще за него очень переживала мама, Светлана Борисовна. Именно она смогла привить сыну любовь к этой профессии.

– Мама работала крановщицей на энерголесокомбинате, и как-то она взяла меня к себе на работу, – вспоминает Денис свои первые шаги на пути к профессии. – Тогда я впервые под маминым присмотром забрался на козловой кран и с высоты 35-40 метров увидел город. Это было настоящее потрясение! Мои самые яркие детские воспоминания связаны именно с краном: вместе с мамой чистил зимой снег на подкрановых путях, любовался этой машиной. Эти впечатления и определили профессиональный выбор.

Первый раз на завод ферросплавов попал в 2003 году с экскурсией, когда учился в профтехучилище. Зашел во второй цех, там работала одна только печь – одиннадцатая. Для завода было трудное время. Не сразу увидел краны, они стояли в стороне. Когда проходил практику во втором цехе, успел поработать на всех кранах. Наверное, этим и запомнился начальнику смены, и меня пригласили на работу.

Прошло 11 лет, как Денис Бурцев и Серовский завод ферросплавов связаны одной трудовой судьбой. А мама Светлана Борисовна, передавшая сыну любовь к профессии крановщика, теперь не менее успешно «работает» бабушкой: две дочери и сын обеспечили ее внуками щедро. Старший внук уже в армию собирается, а младшему – всего три года.

Доволен успехами Дениса и генеральный директор предприятия Валерий Фадеев. В своем поздравлении победителю он отметил: «Хорошо, что к нам приходят такие молодые, целеустремленные ребята. Это значит, что завод стал привлекателен для молодежи. Мы делаем все, чтобы поддержать этот интерес, помочь в профессиональном росте и поднять престиж рабочей профессии».

Ирина ПЕРОВА,
фото автора

С профсоюзом по жизни

В жизни **Сергея Смышляева** – прокальщика участка производства анодной массы Новокузнецкого алюминиевого завода – недавно произошли два знаковых события. Ему было присвоено звание Почетного металлурга и еще – он стал победителем в конкурсе на лучшего уполномоченного по охране труда.

Сергей Викторович работает на заводе с 1987 года, пришел сюда сразу после школы. Потом женился, родились дети.

– Я пошел по стопам родителей, – рассказывает он. – Отец, Виктор Иванович, и мама, Галина Николаевна, тоже работали в цехах производства анодной массы. Отец трудился на предприятии 44 года – на первой промплощадке, мама – на второй. В литейном отделении работал и мой старший брат Андрей.

Уполномоченный профкома профорганизации «НКАЗ» Василий Иванов рассказал, что Сергей Смышляев пользуется авторитетом у товарищей, знает все тонкости производства. Недавно его избрали уполномоченным по охране труда.

– Я пока еще молодой уполномоченный, – улыбается Сергей Викторович. – Понимаю, насколько это важно, ведь всех нас ждут дома живыми и здоровыми. Каждую смену делаю обход рабочих мест, стараюсь учитывать замечания коллег. Неправильное расположение лестниц, выступающие штыри, скользкие дорожки, неровности пола, плохое освещение, – все это опасные условия труда, которые могут привести к производственному травматизму.

– Что предпринимаете, когда обнаруживаете нарушение?

– Делаю запись в книге обходов, довожу информацию до руководства. Замечание заносится в реестр опасных условий, определяется срок его устранения. Все документируется, постоянно контролируется.

– А следите, как соблюдают правила техники безопасности сами работники?

– Обязательно! Это тоже входит в круг обязанностей уполномоченных.

На заводе по каждой профессии разработаны правила безопасности и



им надо следовать четко. Это жизненная необходимость.

О профессиональном конкурсе, в котором недавно участвовал, Сергей рассказывает:

– Он был организован профкомом и отделом охраны труда, состоял из двух этапов, участвовали 14 человек. Практический этап проходил в течение двух месяцев. За это время выявил как можно много опасных факторов. Обходы рабочих мест проводил с руководителями, они видели все недочеты и определяли, что нужно сделать для безопасности наших работников. Потом готовил отчет. В отделе охраны труда делали анализ замечаний участников конкурса, оценивали по балльной системе работу каждого из уполномоченных.

На теоретическом этапе отвечал на вопросы о средствах индивидуальной защиты Компании ЗМ. Их

более 12 видов, и надо было назвать назначение каждого, классификацию, характеристики, из каких материалов изготовлены. По спецодежде тоже были непростые вопросы. Готовился тщательно, пришлось воспользоваться интернет-ресурсами.

– Ожидали, что станете победителем?

– Когда познакомился с условиями конкурса и начал заниматься, понял, что ничего сложного нет, это моя повседневная работа. Не ожидал занять первое место. Рад, конечно, победе. Кстати, я раньше участвовал в конкурсах «Профессионалы РУСАЛа» и тоже занимал призовые места. У нас на заводе с обеспечением спецодеждой все нормально. Иногда возникают вопросы по удобству. Например, работники просят респираторы подбирать индивидуально. И эти вопросы решаются. Для определенных видов професий приобретаются разные очки. Соблюдаются сроки службы масок, полумасок, фильтров.

– Сергей, вы хороший работник и позитивный человек. Как в личной жизни?

– Семья у нас дружная. Старшая дочь Алина уже замужем, родила нам двух внуков. Младшая – Лера – тоже радуется, отличница, учится в 10 классе, мечтает стать врачом.

– Вы давно в профсоюзе?

– Да! И ни разу не пожалел об этом. Профсоюз нужен, ему альтернативы нет. Разные события происходят в жизни людей. В случае необходимости профсоюз помогает всегда.

Нина ДЕЕВА

Мир добрых сердец

С деятельностью Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», созданного при содействии ЦС профсоюза, я познакомилась еще в конце 90-х годов, когда группа малообеспеченных ребят из экологически неблагоприятного в то время Череповца была приглашена Фондом посетить Германию. Нас принимала партия «зеленых», занимающаяся вопросами охраны окружающей среды. Руководство Фонда сделало все, чтобы ребяташки почувствовали себя желанными гостями. Сегодня Фонд продолжает активную деятельность. Главное направление его работы – проведение благотворительных, социальных, культурных акций, направленных на поддержание членов профсоюза и их семей. В преддверии проведения «Металлинки», одного из главных проектов Фонда, мы беседуем с его руководителем Людмилой Чиграй.



Людмила Чиграй с Жемчужиной «Металлинки»

– Людмила Александровна, в последнее время много говорится о национальном возрождении, возвращении народу понимания ценностей семьи, домостроительства, уклада жизни, выверенного поколениями. «Семейный вопрос» важен и для профсоюзов. Почти во всех наших колдоговорах есть соответствующие разделы. Да и недавно прошедший отраслевой конкурс «Семья металлургов – 2013», организованный Фондом, тоже – подтверждение приверженности этим идеям. Какие задачи Вы ставили перед собой при его подготовке и проведении?

– В этом конкурсе участвуют многодетные семьи металлургов. Каждое предприятие проводит у себя в течение года выбор самой спортивной, дружной семьи. Как правило, таких семей набирается 15-17. Проводятся соревнования по плаванию, дартсу, папы соревнуются в армрестлинге, лазании по канату, тяжелой атлетике. Еще не имея информации об участниках, заранее бронируем

гостиницу, готовим культурную программу: заказываем билеты в цирк, на Кремлевскую елку, экскурсии по городу, в музей. Стараемся показать Москву историческую, культурную. Конечно, в программе – Красная площадь, Александровский сад.

Самая главная задача – создать условия взаимопонимания, дружбы и открытости. В первый же день мы проводим вечер знакомств, стараемся представить каждую семью, всех перезнакомить.

Очень интересный конкурс – 7-минутная «визитка», в которой семья должна представить себя, свое предприятие, свой город. Здесь есть где разгуляться творческой фантазии: участники и фильмы снимают, и стихи сочиняют, танцуют и поют.

– Конкурс «Металлинка» – один из любимых проектов?

– Не только любимый, но и требующий очень тщательной подготовки, ведь в нем, как правило, участвуют более 300 детей. Мы проводим его во время весенних каникул уже 16 лет. Собираем талантливых ребят 4-10 лет из разных регионов, чьи

родители работают на предприятиях горно-металлургического комплекса России.

«Металлинка» – очень серьезное мероприятие. Проживание, питание и досуговую программу оплачивают предприятия, где проводится встреча, и Фонд. Да и отправить коллектив на конкурс для Дворца культуры не по силам, помогают профсоюзные комитеты и предприятия.

Сейчас активно ведется подготовка к следующему, 17-му по счету, конкурсу. Во второй раз его примет Магнитка. Каждый раз мы стараемся привнести в него что-то новое, продумываем церемонию открытия, чтобы она была интересной и запоминающейся. Так, в Новотроицке конкурс открыли мультяшные Маша и Медведь, а на закрытие пришёл скрипучий, с «железным» голосом робот. Робот был самый настоящий, и дети долго не расходились, фотографировались. Своеобразное соперничество городов продолжается. Главный приз Фонда – Жемчужина «Металлинка», изготовлен из хрусталя. Дипломы лауреатов являются основанием для присвоения коллективам званий народного, образцового, а их руководителям – повышения квалификации.

В фестивале обычно участвуют 30-40 коллективов, прошедших серьезный отбор. Вспоминаю, что в позапрошлом году из «Ижстали» (Республика Удмуртия) приехал детский мюзик-холл. Там что ни ребёнок – уже состоявшийся артист. Потрясающие и подготовка, и костюмы, и постановка номеров.

В течение первых десяти лет мы проводили фестиваль на Белгородчине: Оскольском электрометаллургическом комбинате, Лебединском ГОКе. А затем расширили географию: Липецк, Магнитогорск, Череповец, Нижний Тагил, Новотроицк.

Кукла Металлинка, являющаяся символом конкурса, на заключительном концерте передается представителям следующей принимающей организации.

– Это мероприятие довольно затратное для его участников, а для организаторов?

– Финансирование сложное. Конечно, самостоятельно Фонд бы такую сумму не осилил. В нем уча-

ствуют и сами предприятия, и вертикально интегрированные компании, ЦС профсоюза, профорганизации. Кто и какую финансовую нагрузку берет на себя, решается при подготовке плана проведения.

Еще один момент. Принимая «Металлинку», администрация города выделяет средства на подготовку площадки конкурса – Дворца культуры.

Дворец культуры берет на себя всю творческую часть. Сценарии открытия мы разрабатываем совместно, стараемся подключить всех участников. Большую организаторскую роль играет профсоюзный комитет. За каждой группой, каждым коллективом закрепляется куратор из числа профактивистов, который сопровождает участников с утра до вечера. Они помогают и руководителям детских коллективов – в размещении и питании детей, сопровождают их в гримёрки, помогают одеться, накраситься. Такие вот «мамы» от профсоюзного органа.

Каждый конкурс заканчивается Гала-концертом и вручением многочисленных призов, подарков и сувениров. Это бейсболки, футболки, рюкзаки, сладости. Каждый участник конкурса получает буклет, в котором может найти себя и своих товарищей.

– Развитие детского творчества – это достаточно сложная проблема, поскольку требует создания вокруг ребенка благотворной среды во время проведения конкурсов, где он может представлять результаты, оттачивать свое мастерство. Но важно и дальнейшее продвижение юных дарований. Фонд следит за этим?

– Конечно. Приведу несколько примеров. Народный ансамбль танца «Огонек» (Центр культуры и искусства НТМК) завоевал призовые места на фестивале хореографического искусства «Солнце, радость, красота» (г. Несебр, Болгария, 2013г.), участвовал в XV международном фестивале «Эсмеральда» в Испании (2013г.), получил Гран-при «Черная жемчужина» на II международном фестивале «Сокровища Эгейского моря» (Греция, 2013 г.), а его солистка Варя Марохонько заняла I место, получив «Золотую жемчужину».

Нелли Колчина, одна из участниц «Металлинка» (Гайский ГОК Оренбургской обл.), вышла в финал национального отборочного конкурса «Евровидение – 2009», выиграла Гран-при Всероссийского открытого детского эстрадного телевизионного конкурса «Золотой Петушок», затем – творческого конкурса в Испании.

Роман Бехметьев (г. Ст. Оскол Белгородской обл.), участник «Металлинка-2000», в настоящее время является солистом в профессиональном эстрадном ансамбле «Хорошее настроение». Роман – финалист международного вокального телеконкурса «Start Up» (г. Москва), участник празднования Дня города Зальцгиттер (Германия), полуфиналист телепроекта «Фактор А» (2013 г.), принимал участие в программе Первого канала «Достоинство республики».

Олег Чмутов (НТМК) – обладатель Гран-при «Металлинка-2012», является серебряным призером 39-го международного фестиваля циркового искусства в Монте-Карло (2014 г.).

Еще один участник «Металлинка» – Настя Русакова (г. Липецк) – стала лауреатом I ст. международного конкурса циркового искусства «Осенний звездопад» (Прага, Чехия, 2008 г.), международного фестиваля «Ритмы юности» (2009 г., г. Москва), конкурса циркового искусства (2011 г., Болгария), завоевала Гран-при на международном конкурсе цирковых искусств «Цветы России. Белые ночи» (2012 г., Санкт-Петербург).

Вы знаете, я могу долго перечислять фамилии участников, которыми мы по праву гордимся: Дарья Демченко, Олеся Коровина, Татьяна Хрюкина, Никита Бувев, Кристина Паян, Александр Степкин, Ксения Голованова, Максим Манаев и многие-многие другие.

Да, еще об одном Образцовом коллективе – студии детской эстрадной песни «Винни-Пух» (ОАО «ММК»). Ее солисты стали лауреатами двух престижных европейских конкурсов: международного фестиваля культуры и искусств «Fest Art Vienna» (Вена, Австрия) и Европейского конкурса исполнителей популярной песни «Berliner Perle» (Берлин, Германия). Вокалисты студии будут исполнять Гимн «Металлинка» на открытии конкурса в этом году.

– Но, помимо детских и семейных конкурсов, в вашем активе фестивали «Мелодия души», конкурс стихов на премию им. Ф.Т. Селянина. Расскажите о них.

– Фестиваль авторской песни «Мелодия души», на который приезжают барды – работники предприятий ГМК России, проходит на Михайловском ГОКе, в Железногорске Курской области. Его цель – популяризация авторской песни как одного из жанров художественного самодетельного творчества. Главный приз – «Курский соловей». В прошлом году фестиваль был посвящен 70-летию Курской битвы. Церемония открытия проходила в музейном комплексе, у Вечного огня, у большого дуба. Думаю, те, кому довелось присутствовать при этом событии, надолго запомнят его.

Один из популярных среди металлургов проектов – конкурс стихов на премию им. Ф.Т. Селянина. Раз в два года издаём сборник стихов участников. Ко Дню металлурга каждому из них стараемся отправить диплом, деньги и грамоту Свердловского обкома (Ф.Т. Селянин возглавлял этот обком). Всем, а это 130-140 человек – пишем благодарности. Профкомы на местах стараются еще приложить свою тысячу к диплому, чаепитие устраивают, стихи читают.

Есть и разовые мероприятия. К 55-летию Дня металлурга провели конкурс сочинений среди ребят на тему «Я горжусь отцом-металлургом». Это были потрясающие сочинения. Лучшие мы напечатали в «ГМПР-Инфо» и каждому ребёнку отправили по экземпляру.

Мы стараемся, чтобы в наших мероприятиях участвовали только члены профсоюза. Это для них мы работаем, создаем программы, объединяем усилия профсоюзных организаций, оказывая помощь талантливым детям, развиваем традиции и современное творчество, поддерживаем самодетельные коллективы, ориентированные на разные возрастные категории.

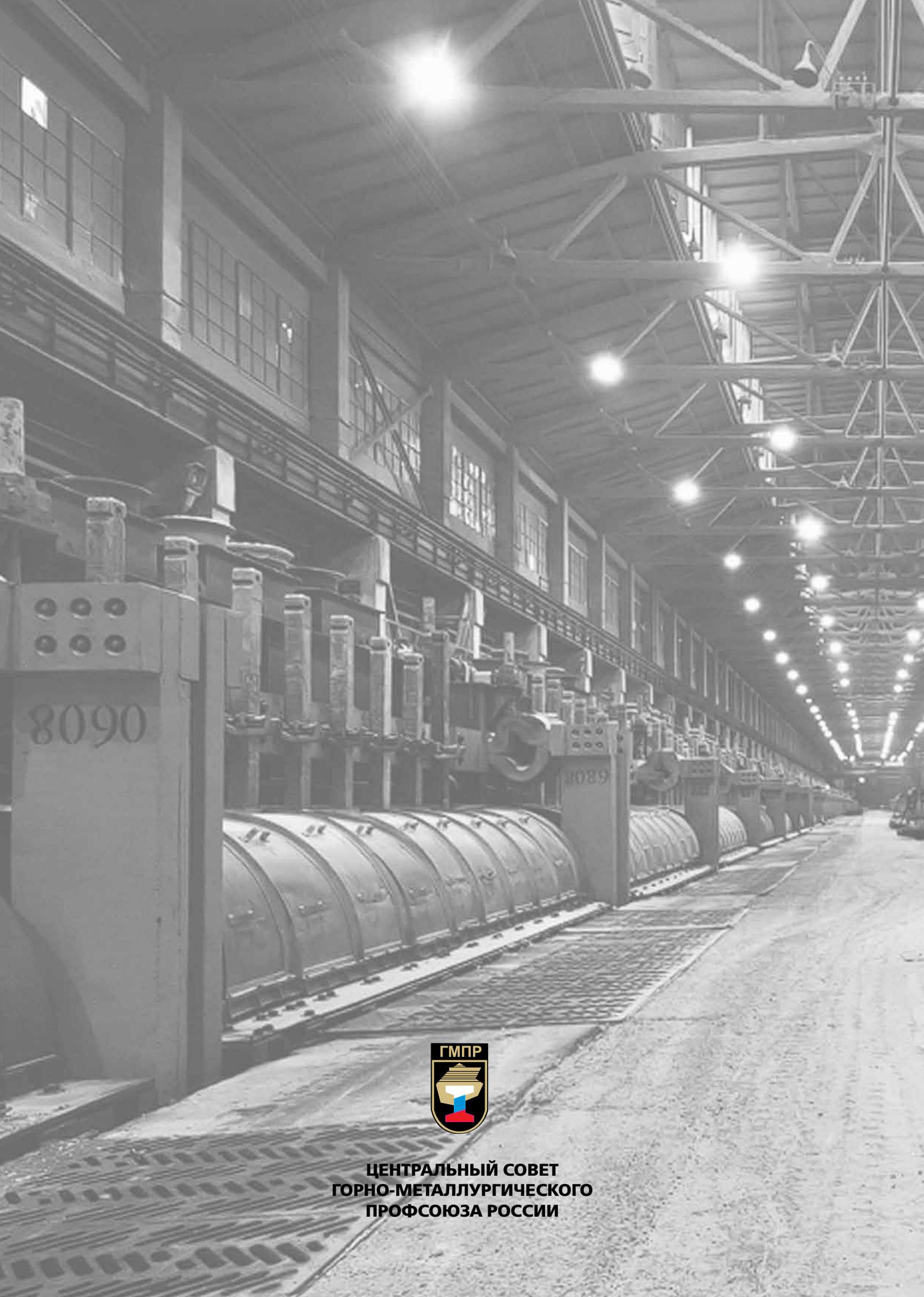
И если мы можем сделать что-то полезное, мы должны это делать.

Любовь ВИКТОРОВА



Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» благодарит за перечисленные в 2013 г. благотворительные взносы территориальные и первичные профсоюзные организации:

Комитет ГМПР Республики Башкортостан,
 Белгородский областной комитет ГМПР,
 Вологодский областной совет ГМПР,
 Иркутский областной комитет ГМПР,
 Кемеровскую территориальную организацию ГМПР,
 Красноярский краевой комитет ГМПР,
 Липецкий областной комитет ГМПР,
 Московский областной совет ГМПР,
 Нижегородский областной совет ГМПР,
 Оренбургский областной комитет ГМПР,
 Пермский краевой комитет ГМПР,
 Свердловский областной комитет ГМПР,
 Челябинский областной комитет ГМПР,
 Хакассский республиканский совет ГМПР,
 ППО Группы ОАО «ММК»,
 ППО ОАО «Красносельский Ювелирпром»,
 ППО ОАО «Синарский трубный завод»,
 ППО ОАО «Первоуральский новотрубный завод» («Уралтрубосталь»),
 ППО ОАО «Ашинский металлургический завод»,
 ППО «ВГОК» ГМПР,
 ППО ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР,
 ППО ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова»,
 ППО ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров»,
 ППО СПО «Кристалл»,
 ППО ОАО «ТАГМЕТ»,
 ППО «ЗапСиб» ГМПР,
 ППО ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»,
 ППО ОАО «Лебединский ГОК»,
 ППО ОАО «Северсталь»,
 ППО ОАО «Чусовской металлургический завод»,
 ППО ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат»,
 ППО ОАО «Выксунский металлургический завод»,
 ППО ОАО «Волжский трубный завод»,
 ППО ОАО «Гайский ГОК»,
 ППО «Кузнецкие металлурги»,
 ППО «Евразруда» ГМПР,
 ППО ОАО «Челябинский металлургический комбинат»,
 ППО ОАО «Уральская Сталь»,
 ППО ОАО «Комбинат КМАруда»,
 ППО ОАО «ММК – МЕТИЗ»,
 ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК»,
 ППО ОАО «Металлургический завод «Электросталь»,
 ППО ОАО «Уралэлектромедь»,
 ППО ОАО «Комбинат «Магnezит»
 ППО ОАО «Челябинский цинковый завод»,
 ППО «Качканар – Ванадий».



8090

8089



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**