

ГМПР – Инфо

№2 | 146 | 2013



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

Об акции читайте на с.14

В ЦС ГМПР

- 1** Будем вместе искать компромиссы

В территориальных и первичных организациях

- 2** «Добрые дела – заслуга общая»
4 Охват как результат
6 Дел громадье
7 Не стоять в стороне
8 «Красный Выборжец» – в штатном режиме
8 «Электроцинку» – жить!
9 В 2013-й – в алюминиевом вагоне
10 ... И город-призрак будет?
11 Профком в переходный период
12 Лучший аргумент – конкретные дела
13 Профкому – 55
14 Пик «Поднебесный» – тоже Гайд-парк
15 На отчетном рубеже
16 Остаемся в ГМПР
17 Возвращение «дочки»
18 Новая первичка ГМПР
18 В памяти храним
19 К юбилею Сталинградской битвы

Внимание: опыт

- 21** «Акулы» готовы к партнерству

Социальное партнерство

- 22** Итоги и планы
23 Обошлись без поправок
24 Свет и тени колдовства
26 Обо всем, что волнует
27 «Золотая» несущка жива
28 ... И откроется здравпункт
29 О зарплате договорились
30 Черно-белая пора «Уфалейникеля»
31 «Уральская Сталь»: новые горизонты
32 Один на один с работодателем
33 Как жить? – вспомнили о профсоюзе...

Профсоюз защищает

- 34** Не виновата она
35 Права донора неприкосновенны!
36 Решено по справедливости
37 Делиться надо. Информацией

Нас дома ждут здоровыми

- 38** В центре внимания – СИЗ
39 Страховка для членов профсоюза

Профсоюзная учеба

- 40** Всем – учиться!

Международная работа

- 41** Тарифная политика и инструменты ее реализации в Германии
44 Крепнут ряды «ИГ Металл» и «Юнайт»

Люди твои, профсоюз

- 45** Во всем – ответственность
46 «Расшевелит» любого
47 Цель большая, благородная, волнующая
48 Вместе справимся
49 Сосватанные профсоюзом

**Издание подготовлено
Информационно-издательским
центром ЦС ГМПР**

И.О. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева,
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

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 04.03.2013.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-043.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

Будем вместе искать компромиссы



6 февраля в центральном офисе Горно-металлургического профсоюза России состоялось Всероссийское совещание по вопросу регулирования договорных цен на обслуживание опасных производств предприятий горно-добывающего комплекса России региональными подразделениями Федерального государственного унитарного предприятия «Военизированные горно-спасательные части» (ФГУП «ВГСЧ»).

Незадолго до его проведения в ЦС профсоюза поступило обращение председателя Башкирского республиканского комитета ГМПР М. Хусаинова, в котором он обратил внимание на рост стоимости услуг за обслуживание предприятий горно-добывающей промышленности металлургического комплекса Республики Башкортостан на 2013 год, предоставляемых по договору специализированным горно-спасательным предприятием.

В своем обращении он отметил, что значительный рост тарифов на услуги ФГУП «ВГСЧ» может привести к росту затрат на производство продукции, вызовет проблемы при формировании фондов оплаты труда, осложнит на предстоящий период ведение переговоров по заключению коллективных договоров.

Между председателем ГМПР А. Безымянных и генеральным директором ФГУП «ВГСЧ» В. Дингесом была достигнута договоренность о проведении совещания на площадке ЦС ГМПР, в котором приняли участие руководители ФГУП «ВГСЧ», ГМПР, Ассоциации «АМРОС», предприятий ГМК из Республики Башкортостан, Приморского и Пермского краев, Белгородской и Оренбургской областей.

В ходе острой дискуссии участников совещания были достигнуты договоренности о большей прозрачности процедур формирования экономической составляющей ежегодных договоров, заключаемых между подразделениями ФГУП «ВГСЧ» и предприятиями горно-металлургического комплекса, что будет способствовать ускорению нахождения компромиссов в спорных ситуациях.

Участники совещания признали необходимым проинформировать федеральные органы исполнительной власти о существе имеющих место проблем, в том числе указать на полезность участия специалистов горно-добывающих предприятий в разработке нормативных документов, регламентирующих деятельность структур ФГУП «ВГСЧ».

В ходе совещания были урегулированы отдельные разногласия между руководителями предприятий и ФГУП «ВГСЧ», а генеральные директора акционерных обществ «Приморский ГОК» и «Учалинский ГОК» приняли решение о подписании договоров на горно-спасательное обслуживание.

Итогом совещания стал протокол, в котором зафиксированы позиции сторон, их предложения, направленные на поиск согласованных и взаимоприемлемых решений.



«Добрые дела – заслуга общая»

На календаре 2013 год. Впереди у профсоюзной организации Новолипецкого комбината много важных дел, главное из которых – разработка проекта и заключение нового коллективного договора. Пока же хотелось бы подвести итоги года ушедшего.

О том, каким он был для членов профсоюза, рассказывает **председатель профсоюзного комитета ОАО «НЛМК» Валентин Тонких.**

– Валентин Ефимович, удалось ли в 2012 году сохранить численность профсоюзной организации?

– На учете у нас состоят работники комбината, а также его дочерних структур – ООО «Новолипецкая металлобаза», ООО «СМТ НЛМК», ряда организаций города. Это ОАО «Липецкая городская энергетическая компания», МУП «Липецкая станция аэрации», ГУЗ «Липецкая городская больница скорой помощи № 1» (бывшая Центральная городская клиническая больница) и ряд других. Суммарно это около 40 тысяч человек, из которых в ГМПР – 90%. Наша численность остается стабильной, наблюдается тенденция роста.

Задачи мы решаем разные: от проведения массовых мероприятий, обучения профактива до оказания помощи в приобретении жилья. В 2012 году 8687 членам профсоюза было выплачено 15 млн рублей материальной помощи, в том числе, 2 млн руб. в связи с рождением детей и 1,5 млн руб. – в связи с созданием семей молодыми работниками, 75,5 млн рублей было предоставлено в виде займов 1400 членам ГМПР.

Оплата путевок, проезда на отдых в Феодосию, приобретение новогодних подарков, работа творческих коллективов, в которых занимаются члены профсоюза и их дети, пополнение книжного фонда профсоюзной библиотеки, оказание благотворительной помощи, проведение праздничных мероприятий, выпуск профсоюзной газеты «Сегодня и завтра», содержание профсоюзной автостоянки и многое, многое другое – это приблизительно 28 млн. рублей. Казалось бы, много, а ведь это лишь малая толика большой, незаметной на первый взгляд, работы профсоюзной организации НЛМК.

– Но самой большой заслугой профсоюзного комитета является заключение весомого коллективного договора с работодателем?

– Это не только заслуга профсоюзного комитета. Все члены профсоюзной организации оказывают финансовую и солидарную поддержку профкому, обсуждают проект коллективного договора, вносят в него конструктивные предложения. Большую роль здесь играет и то, что акционеры понимают важность колдоговора для успешной высокопроизводительной работы производства, выполнения социальных программ.

– Насколько «потянуло» его содержание в 2012 году?

– Примерно на 700 млн рублей. Сумма эта год от года увеличивается. В 2009 году затраты составили 433,8 млн руб., в 2010-м – уже 596,1 млн руб., а в 2011-м – 640 млн руб. Этот рост – результат социального партнерства.

К слову, весомее становится не только колдоговор. Год от года растет и средняя зарплата работников. Если в 2010 году она составляла 32081 руб., в 2011-м – 35431 руб., а в 2012-м – уже 39005 рублей. Понятно, тарифы и услуги тоже дорожают, и денег много не бывает. Но нельзя сбрасывать со счетов и то, что работодатель вкладывает средства и в модернизацию производства, охрану труда, и в улучшение экологической обстановки в городе.

– Кстати, об охране труда. Несчастные случаи по-прежнему происходят. Неужели нельзя решить эту проблему раз и навсегда?

– Можно, в идеале. Если все будут выполнять инструкции по технике безопасности. Затраты на мероприятия по охране труда в прошедшем году составили 532 741,2 тыс. руб. И, тем не менее, произошло 25 несчастных случаев.

Пресловутый человеческий фактор и надежда на «авось» остаются. Сколько ни говори, ни инструктируй, ни показывай фильмов, ни вешай предупреждающих плакатов, ни лишай премий, все равно найдется тот, кто проигнорирует каску, не посмотрит под ноги...

В 2012 году улучшены условия труда 612 работникам, в том числе, 235 женщинам. Уполномоченными по охране труда подано 17769 предложений, направленных на улучшение условий на рабочих местах. Мы проводим конкурсы на звание лучшего уполномоченного, конкурсы детских рисунков, викторины по охране труда вместе с газетой «Сегодня и завтра», но пока инстинкт самосохранения не возьмет верх над безответственностью, печальная статистика не исчезнет. Хочется еще раз обратиться к работникам: «Берегите себя! Помните лозунг профсоюза: «Не люди для металла, а металл для людей!».

– Как работаете с молодежью?

– Проводим смотр технического творчества молодежи, конкурс «Молодой лидер НЛМК». Провели анкетирование среди молодежи, хотели узнать, как она живет, какие задачи перед собой ставит, чем интересуется, чего ждет от профсоюза. Что касается проблем женщин, семьи и детства, то одноименная комиссия администрации и профсоюзного комитета делает, безусловно, значительную работу.

В числе проведенных мероприятий – День отца, чествование победителей Эстафеты отцовской славы, Международный женский день, праздничный прием победительниц акции «Новолипчанка года», благотворительная акция «Подари радость детям», выставки семейного творчества, смотр-конкурс детских рисунков, семейные праздники, вручение подарков первоклассникам, ребятишкам из детских домов и интернатов, учебные семинары и много-много других.

За счет средств профбюджета проведены спортивные мероприятия, на эти цели израсходовано более миллиона рублей. Главным из них, безусловно, была спартакиада по 16 видам спорта, в которой участвовали свыше 3,5 тысячи человек.

– Валентин Ефимович, насколько я знаю, у новолипчан неизменно популярны услуги юристов профкома?

– Мы даем возможность членам ГМПР бесплатно получать квалифицированную юридическую помощь, консультации по социально-экономическим вопросам.

В 2012 году, предъявив профсоюзный билет, юридическую консультацию получили 1180 человек. В комиссию по трудовым спорам было подано 30 заявлений, при этом 15 вскоре были отозваны, а 11 – рассмотрены в интересах членов профсоюза.

Юристы профсоюзного комитета участвовали в разработке актуальных документов комбината, ЦС профсоюза, отвечали на вопросы читателей газеты «Сегодня и завтра», осуществляли правовое обеспечение деятельности профорганизации.

– Вы упомянули о профсоюзной газете, как вы ее оцениваете?

– О популярности газеты, которая регулярно выходит с 22 сентября 1994 года, говорит тот факт, что ее тираж в 2013 году возрос почти до 12 тысяч экземпляров. И это при том, что газета распространяется не в розницу, а по подписке среди работников комбината. Сравните, тираж «Липецкой газеты», которую выписывает вся область, около 22 тысяч экземпляров. Как говорится, почувствуйте разницу!

Что бы ни говорили об интернете, а «живую» газету или книгу читать все-таки приятнее. Поэтому мы по-прежнему продолжаем финансировать и профсоюзную библиотеку. В прошлом году 13904 читателя посетили ее 71330 раз. Приятно, что новолипчане и их дети, ветераны не забывают о книге.

Помимо того, что библиотека обладает уникальным книжным (150 тыс. экз.) и газетно-журнальным (около 50 тыс. экз.) фондами, ее сотрудники еще проводят различные выставки, Дни информации, делают обзоры книг и периодики, помогают читателям готовиться к различным мероприятиям, будь то конкурсы или защита дипломов. Это еще одно важное направление нашей работы, на которое расходуются профсоюзные средства.

Таков краткий итог работы профсоюзного комитета ОАО «НЛМК» в 2012 году. Основная наша задача на 2013 год – способствовать укреплению благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе и, конечно же, подготовить содержательный, отвечающий требованиям времени проект нового коллективного договора. При этом и члены профсоюза, и не состоящие в ГМПР обязаны понимать, что коллективный договор будет весомым только при стабильной работе комбината, выпускающего конкурентоспособную продукцию, которую даже при ее высоком качестве сегодня не так-то просто реализовать на рынке.

Беседовала
Марина ПАРИНОВА

Состоялся III Пленум Ленинградского (Санкт-Петербургского) территориального комитета ГМПР. Основной вопрос повестки дня: «Охват профсоюзным членством как результат организационной, защитной и воспитательной работы профкомов».



Охват как результат

Экономические встряски различного рода неизбежно «напрягают» кадровую и социальную обстановку в организациях, а, значит, являются дополнительным испытанием прочности профсоюзных рядов.

Налицо примеры недопустимого разброса в заработной плате и доходах топ-менеджеров и большинства наёмных работников организаций различных отраслей России. Тем более, что эти менеджеры далеко не всегда умеют управлять экономикой на различных уровнях.

Готовы ли мы к тому, чтобы сокращать такую несправедливость и решать другие защитные задачи, знают ли работники наших предприятий о наших целях и готовности им помочь? К сожалению, далеко не всегда. А ведь Международная Организация Труда на весь мир констатировала: «Степень защищённости работников зависит от наличия сильных, хорошо организованных профсоюзов».

Целью обсуждения этой темы и было приблизить профсоюзные организации к требуемому уровню работы. Организовать ее так, чтобы привлечь людей в профорганизацию.

Работника, пришедшего на предприятие, чаще всего встречают доста-

точно приветливо. Если профсоюзный лидер обещает ему защиту, то сразу он может и не понять, от кого его пытаются защитить. Зачем же платить процент из зарплаты! Новичок может и не знать, что профсоюз – действительно «полезная» организация, занятая важными делами, которые, оказывается, зачастую выгодны и с материальной точки зрения. Он может и не знать, что многое из того, чем он пользуется, достигнуто благодаря профсоюзу. Поэтому всем должен быть известен перечень социальных услуг, оказываемых профсоюзной организацией. Это, прежде всего, коллективный договор, консультации юриста, оказание материальной помощи напрямую или через КВП, организация культурно-массовых, оздоровительных мероприятий, а также профессиональных смотров и конкурсов и т.д. В некоторых организациях счет таких дел идёт на десятки.

Коллективный договор – одно из самых важных направлений работы профкома. Тут, правда, возникает старый вопрос: «А как он поможет профсоюзу, если распространяется на всех работников?». Дискуссия о необходимости изменения Трудового кодекса с целью распространить коллективный договор лишь для членов профсою-

за, ведётся давно. Мнения – разные. Лично я считаю, что халявщиков поддерживать нельзя. Социальный паразитизм влияет отрицательно на общий результат. Изменения в ТК – длительный процесс. Значит, надо включать в коллективный договор критерии оценки социальной активности. Надо добиваться, чтобы те, кто не являются членами профсоюза, оплачивали услуги профкома по заключению КД, как это предусмотрено законом. В рыночных условиях не должно быть бесплатных услуг. Кстати, в мировой практике немало примеров принудительного взимания платы с работников за такую услугу профкома. Известен случай, когда пять шведских строителей, которые обращались в суды (вплоть до Европейского) с жалобой на удержание таких денежных средств, проиграли их.

Параллельно с этим следует внедрять довольно распространённый опыт защиты интересов членов профсоюза через дополнительные соглашения к коллективному договору.

В начале ноября прошлого года терком организовал выездной семинар для руководителей звеньев молодёжного территориального комитета. Металлурги были в гостях у профкома и молодёжного совета ОАО «Светлана».

Это крупное предприятие радиоэлектронной промышленности с 3 тысячами работающих разбито сейчас на десяток дочерних фирм. Несмотря на эту сложность, профкому удаётся в условиях Санкт-Петербурга поддерживать охват профсоюзным членством на уровне более 80%. Это результат многолетних настойчивых усилий профкома и его лидера В. Тимофеева, в том числе, и через коллективный договор, который содержит 30 обязательств по дополнительным льготам и выплатам. Одно из них – дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней по ходатайству профкома председателям профкомов, цехкомов и молодёжных комиссий, не освобождённым от основной работы. Несмотря на то, что коллективные договоры металлургов занимают в последние годы призовые места в конкурсах, необходимо знакомиться с опытом предприятий других отраслей.

Есть ещё один момент. При формировании коллективного договора в первую очередь должны учитываться предложения и интересы членов профсоюза.

Недостаточно востребованы рядовыми членами профсоюза большинства организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области консультационные услуги юристов. Вернее, они просто не предоставляются профкомами, и потому люди к ним не привычны. Как правило, больше распространено представление интересов работника в различных инстанциях, в суде. Работники должны знать, что каждое такое участие юриста теркома перекрывает годовые взносы члена профсоюза, если говорить о материальном эквиваленте этого вида деятельности.

У нас сейчас нет касс взаимопомощи, но к нашим услугам – потребительский кооператив профсоюза связистов, с которым мы сотрудничаем много лет. Пользуются им пока только единицы. Потенциал практически не востребован. Что касается материальной помощи, то тут имеет смысл опробовать опыт некоторых первичек металлургов России по выдаче материальной помощи на возмездной основе. Это позволяет поднять весомость той части взносов, которая запланирована для этих целей.

Пожалуй, можно опробовать данный вид услуги в одной из крупных наших первичек в Ленинградской области.

Недостатком многих наших организаций, даже крупных, является неудовлетворительная работа отдельных общественных комиссий. А ведь при этом мы вроде бы добровольно уходим от участия в управлении предприятием, от воспитания профсоюзных активистов, способных выполнять эту функцию квалифицированно. То есть добровольно отказываемся от одного из способов мотивации профсоюзного членства.

Во многих наших организациях нарабатан опыт культурно-массовой и оздоровительной работы. Но надо отметить, что не всегда это способствует привлечению в наши ряды новых членов. Иногда почти половина бюджета профорганизации расходуется на это направление деятельности. Средства немалые, учитывая довольно высокую заработную плату. Но охват профсоюзным членством в отдельных таких организациях около 50%, и последние годы растёт крайне медленно. Очевидно, надо менять характер мероприятий и круг заинтересованных лиц. А для этого надо изучить спрос, учитывать мнение профгруппиров.

По расходам на информационную работу у нас в лидерах ППО ОАО «Ленгипромет» – почти 4%. Среди организаций покрупнее в этом отношении положительно выделяются Волховский алюминиевый завод, Монетный двор и БазэлЦемент-Пикалёво. Кстати, в этой, нашей самой крупной организации, наилучшим образом поставлено и участие актива в политической жизни страны, что является неплохим подспорьем в мотивации профсоюзного членства. Сейчас профсоюзы создают свою партию «Союз труда». Она планирует активно участвовать в выборах различного уровня. Уже сама подготовка к участию в этом вместе с партией дружного подготовленного отряда кандидатов от первичек должна работать на решение нашей главной задачи – укрепления профсоюзных организаций.

В защитной работе профкомов охраны труда занимает особое положение, это наша святая обязанность. Иногда приходится слышать сетования на недостаточность у профсоюзов законных прав для оказания влияния на ситуацию. В каких-то случаях, может быть, это и так, например, в формировании финансовой политики и перспектив развития. Но что касается охраны труда, то тут у нас с вами прав хватает. А мы их



не используем на 100%. Одновременно упускаем возможность широкого привлечения к этой работе профсоюзного актива. Можно долгие годы проработать в профсоюзе и не встретить руководителя любого ранга – от начальника цеха до представителя холдинга, который упрекнул бы профсоюзы в том, что «они лезут не в свое дело». Напротив, среди них легко найти союзников, так как высокий травматизм – это опасность. На пленуме мы смогли вместе найти путь для исправления ситуации.

В заседании было необычно много выступающих – 14 человек. Это потому, что в его подготовке участвовали 4 постоянно действующие комиссии теркома. Очень важно, что обсуждались не столько достижения в решении отдельных социальных и трудовых проблем, сколько организационная работа, обеспечивающая достижения, привлечение к ней профсоюзного актива, обеспечение информированности о такой работе.

13 декабря 2012 года во Дворце труда прошел 4-й пленум молодёжного территориального комитета металлургов. Наряду с молодёжными вопросами рассматривались и вопросы мотивации профсоюзного членства. Многие из предложений молодых профсоюзных активистов включены в постановление пленума территориальной организации.

Юрий СТРЕЛКОВ,
председатель Ленинградского
(Санкт-Петербургского)
территориального комитета профсоюза



Дел громадье

Пленум Оренбургского обкома ГМПР подвел итоги работы за год

III пленум областного комитета, прошедший в последние дни декабря на базе профкома «Уральской Стали», оказался насыщенным по содержанию. Предполагалось рассмотреть массу плановых вопросов, но и жизнь внесла свои коррективы, обозначив новые проблемы.

Один из первых вопросов – о проведении колдоговорной кампании на Буруктаальском никелевом заводе и Медногорском медно-серном комбинате. Председатели первичек рассказали, с какими трудностями пришлось столкнуться при подписании колдоговоров. Например, «Светлинские металлурги» (профорганизация Буруктаальского никелевого завода) настаивали на внесении пункта об индексации зарплаты, изменении условий выплат за выслугу лет, утверждении положения о премировании работников.

– Поначалу работодатель согласился с нашими требованиями, – комментирует председатель первички Юрий Панферов, – однако потом начал отказываться. Но свои позиции мы отстаивали.

Председатель Гайского ГОКа Александр Архипов затронул тему выполнения Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу. По его мнению, действующее соглашение на 70 процентов не выполняется российскими предприятиями в части оплаты труда. Рост зарплаты должен происходить не менее чем на 10 процентов в год, однако фактически составляет 6-7 процентов, покрывая лишь официальный уровень инфляции.

В целом по области ситуация несколько лучше. На «Уральской Стали» зарплата выросла более чем на 14%, на «Гайском ГОКе» – на 16%, на «ГЗОЦМ» тарифы и оклады проиндексированы на 10%, на «ММСК» – на 5% с 1 августа 2012 года.

Главный технический инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Александр Васильев рассказал о новом порядке проведения аттестации рабочих мест. По требованию профсоюзов в нем впервые обозначена норма об обязательном включении в состав аттестационных комиссий профсоюзных представителей. Выполнение новых требований позволило поднять качество аттестации, добиться большей объективности ее результатов.

Однако многие крупные предприятия, ранее проводившие ее силами собственных лабораторий, отмечают у специалистов независимых аттестующих организаций недостаток знаний специфики горного и металлургического производств, что зачастую приводит к срывам графиков замеров, затягиванию оформления итоговых документов. По-прежнему негативно влияют на объективность аттестации попытки некоторых работодателей сэкономить на качестве услуг независимых аттестующих организаций.

Далее речь зашла о совершенствовании системы профсоюзного обучения и кадровом укреплении профсоюза. Для обеспечения необходимого уровня подготовки на обучение должно тратиться не менее 6 процентов средств консолидированного бюджета.

В 2012 году областная организация ГМПР израсходовала на эти цели 10% профбюджета, первички «Уральская Сталь» – 6%, «Криолит» – 4%, «ГЗОЦМ» – 2%, Гайский ГОК – 1,5%, «ММСК» – 1,3%, «Комбинат Южуралникель» – 0. Требование о системном обучении и повышении квалификации в полном объеме не выполняется, кроме «Уральской Стали», ни одной из первичек. Так и не созданы школы профактива на «Южуралникеле», «ММСК», «Криолите», «ГЗОЦМ». Они должны появиться там до 1 апреля 2013 года, так решил пленум. На заседании учебно-методического Совета областной организации рассмотрен новый план обучения профкадров и актива на 2013 год.

Кроме того, в повестке дня значился вопрос о соглашении, связанном с остановкой производства на «Южуралникеле» и последующей консервацией оборудования. Соглашение без согласования с обкомом профсоюза подписано председателем профкома предприятия Натальей Фадеевой. По этому вопросу выступил Ярослав Чирков, заместитель председателя Федерации организаций профсоюзов области. К слову, сама Наталья Алексеевна на пленуме не присутствовала (ушла в отпуск), поэтому профсоюзным лидерам некому было адресовать свои вопросы.

По всем рассматриваемым вопросам приняты соответствующие постановления.

Эвридика ПОВАЖНАЯ



Не стоять в стороне

Встречи управляющего директора Лебединского горно-обогатительного комбината О. Михайлова и председателя профкома ГОКа С. Медведева с коллективами структурных подразделений, впервые стартовавшие в формате открытого доверительного разговора работников и представителей руководства предприятия в прошлом году, продолжаютс

Такие собрания прошли в январе на заводе горячебрикетированного железа и в энергоцентре, на фабриках – обогатительной и окомкования.

Управляющий директор, проинформировав собравшихся об итогах прошедшего года, остановился на задачах наступившего. На встрече с брикетчиками он отметил, что завод горячебрикетированного железа показал себя с самой лучшей стороны. Коллектив не только выполнил годовое задание, но и успешно провёл работы по замене охлаждающих конвейеров, что позволило увеличить производительность на 5%. Ещё одно достижение – переход на один ремонт в год.

О. Михайлов рассказал также о предстоящем строительстве третьей очереди завода горячебрикетированного железа, с вводом которой предприятие станет крупнейшим производителем этого вида продукции в мире. Это серьёзный и очень своевременный шаг к произ-

водству продукта высокой добавленной стоимости.

Олег Юрьевич поинтересовался, как решаются проблемы, обсуждавшиеся на предыдущей встрече. В частности, о подвижках в прохождении медицинского осмотра, когда в длинных очередях можно было провести чуть ли не половину рабочего дня. Ответ на вопрос, вызвавший на прошлой встрече бурю эмоций, теперь прозвучал по-обыденному положительно.

А из очередных, как всегда, наиболее актуальными были вопросы комплектования персонала молодыми грамотными кадрами, которым, чтобы стать достойной сменой уходящим на заслуженный отдых, надо перенять их опыт. Таковыми, по заверению директора по персоналу А. Плешкова, станут выпускники Оскольского политехнического колледжа. Одну группу в прошлом году уже приняли на комбинат. В нынешнем такая практика продолжится.

Энергетиков, обогатителей и окомкователей беспокоит неукомплектованность технологического и ремонтного персонала. И хотя работа в этом направлении ведётся, восполнить образовавшийся дефицит квалифицированных кадров пока не удаётся.

По ряду специальностей, например, электромонтёрам релейной защиты, сварщикам повышены тарифные ставки. И подобные целевые проекты для усиления привлекательности наиболее дефицитных профессий, по информации А. Плешкова, будут реализовываться и дальше.

Окомкователи обратились к директору с предложением восстановить

систему обмена опытом с коллегами родственных предприятий, чтобы иметь возможность знакомиться с новыми технологиями, оборудованием.

«Готовьте программу и – к делу! Это очень хорошее стремление», – согласился Олег Юрьевич. А также пообещал в самое ближайшее время удовлетворить просьбу окомкователей о пересмотре расписания движения автобусов, чтобы было удобнее добираться домой после второй смены.

Как всегда, остро стояли вопросы повышения заработной платы. Управляющий директор заверил: индексация будет. Когда именно, сообщит дополнительно.

По-прежнему горячее обсуждение вызвал вопрос совмещения профессий и оплаты совместительства. Найти верное решение поручено директору по персоналу.

Атмосфера заинтересованности и жарких споров в одних коллективах чередовалась с равнодушным молчанием в других. Не просто оказалось разговаривать работников энергетического центра. Однако информация управляющего директора о программе развития комбината на последующие годы, в том числе, о приобретении техники (экскаваторов, самосвалов) большей единичной мощности вызвала у них живое обсуждение.

– Главное, – обратился О. Михайлов ко всем лебединцам, – не быть сторонними наблюдателями, а активно участвовать в трудовом процессе. Только тогда мы сможем реализовать задуманное.

Галина БУГАЕЦ

Фото Александра Белашова



«Красный Выборжец» – в штатном режиме

ОАО «Завод «Красный Выборжец» (г. Санкт-Петербург) – одно из ведущих в России предприятий по обработке цветных металлов – выпускает широкий ассортимент изделий из меди и сплавов на ее основе в виде листов, лент, труб, прутков, профилей. На предприятии действует замкнутый технологический цикл, состоящий из

плавильного, прокатного и прессово-волочильного производств.

Осенью прошлого года практически весь коллектив завода оказался под угрозой сокращения. С 31 декабря 2012 года предполагалось сократить 288 из 291 работника завода.

Центральный Совет профсоюза обратился к министру промышленности и торговли Российской Федерации Д. Мантурову, а профком завода – к руководству «Роскосмоса», отсутствие заказов для предприятий которого и послужило причиной бедственного положения.

По информации директора Департамента базовых отраслей промышленности Минпромторга РФ В. Семенова, в декабре 2012 года предприятия-потребители представили заявки на изготовление проката с указанием конкретной номенклатуры и объемов. На основании заявок ОАО «Завод «Красный Выборжец» направил в адрес указанных предприятий оформленные предложения к действующим договорам на поставку проката с конкретными объемами, марками сплавов и сроками изготовления.

В настоящее время «Роскосмос» принимает срочные меры по обеспечению согласования и

подписания приложений к контрактам на поставку проката жаропрочных сплавов со стороны подведомственных предприятий. Сформированы графики финансирования предприятия на два года.

Как сообщил председатель профкома «Красного Выборжца» В. Ковалев, в настоящее время предприятие работает в штатном режиме, четко прослеживается перспектива работы на ближайшие полгода. Отменен приказ о массовом сокращении работников, с 9 января предприятие снова вернулось в режим 5-дневной рабочей недели, социальная обстановка в коллективе стабилизировалась. Полностью избежать сокращений не удастся, но они коснутся, в основном, работающих пенсионеров, которые при увольнении получают предусмотренные коллективным договором пособия (до 3-месячных зарплат в зависимости от стажа работы).

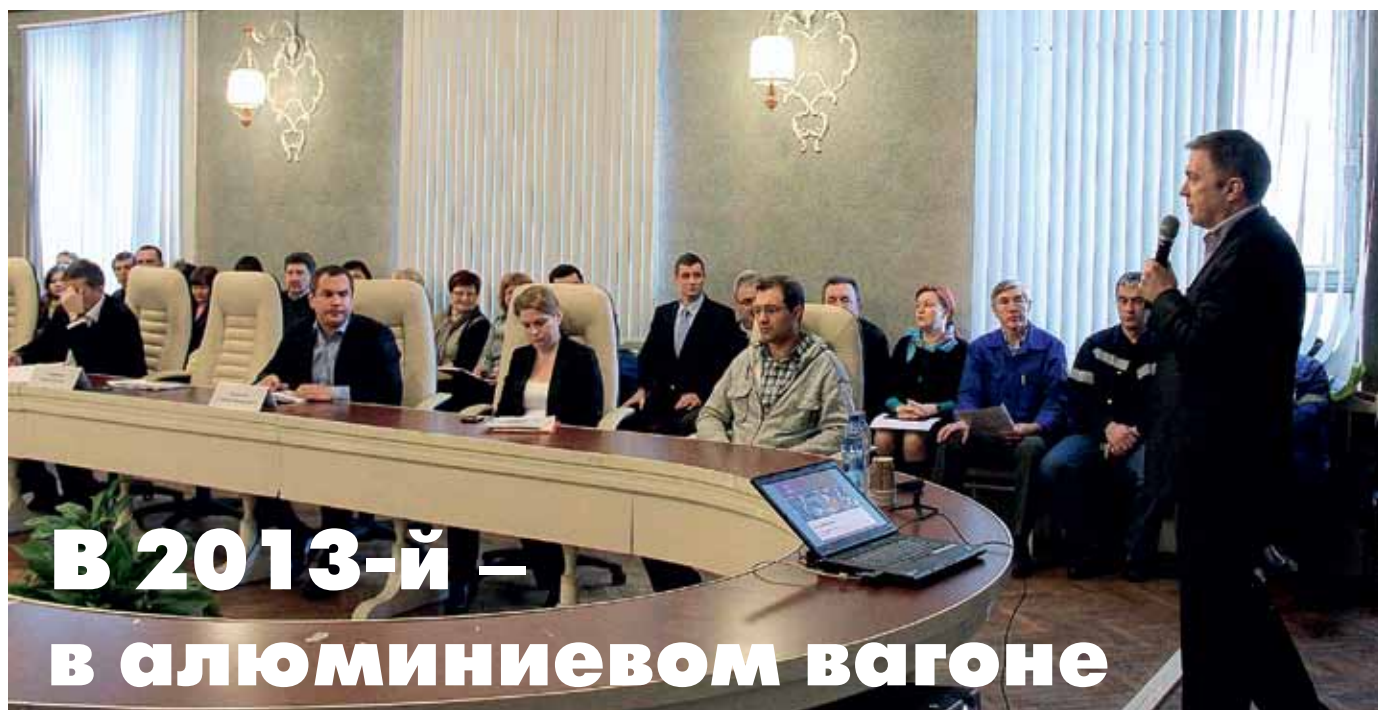
«Электроцинку» – жить!

«В настоящее время ОАО «Электроцинк» (Северная Осетия) испытывает временные трудности, связанные с постоянным ростом тарифов на энергоносители и железнодорожные перевозки. Кроме того, несмотря на то, что за последнее время на заводе проделана определенная работа по улучшению экологической ситуации во Владикавказе, некоторые общественные силы продолжают кампанию с призывом закрыть завод. С учетом этих факторов руководством Уральской горно-металлургической компании было принято решение снизить объемы производства на 40%, неизбежным следствием чего стали меры по оптимизации численности работников», – об этом 1 февраля сообщил предсе-

датель профкома ОАО «Электроцинк» Валерий Кумалагов.

Ситуация на предприятии находится под постоянным контролем ЦС профсоюза. Проводимые с руководством УГМК переговоры во многом способствовали тому, что руководство завода пошло на диалог с профсоюзной организацией.

Результатом переговоров стало решение о сокращении рабочих мест не более чем на 4,9%. «Кроме того, достигнуто соглашение о том, что все запланированные в коллективном договоре социальные программы на 2013 год будут выполнены в полной мере, несмотря на значительное снижение объемов производства», – сообщил Валерий Кумалагов.



В 2013-й – в алюминиевом вагоне

23 января на Самарском металлургическом заводе прошел День информирования с участием президента «Алкоа Россия» М. Смирнова. В своем выступлении Максим Юрьевич подвел итоги работы компании и, в частности, ЗАО «Алкоа СМЗ» в 2012 году и наметил планы на 2013 год.

Подведение итогов началось с разговора о безопасности труда, охране здоровья и экологии. Здесь достигнуты неплохие результаты, предприятия России добились поставленных целей и, по словам президента «Алкоа Россия», прошедший год был довольно успешным, хотя и не идеальным.

В «Алкоа Россия» травмы получили 14 человек, поэтому в 2013 году надо снижать число регистрируемых несчастных случаев. В настоящее время разработан ряд программ, связанных с безопасным поведением человека на производстве. Компания «Алкоа» запускает, кроме того, программу, нацеленную на здоровый образ жизни.

Говоря о финансовых итогах года, М. Смирнов отметил, что в 2012 году «Алкоа Россия» увеличила операционную прибыль на 26% по сравнению с 2011 годом. Тем не менее, выручка упала на 13%. Падение было обусловлено рядом внешних факторов: снижением спроса на баночную ленту в России, ослаблением экспортных рынков, негативным влиянием цен на Лондонской бирже металлов и валютных курсов. Говоря о планах на 2013 год, Максим Юрьевич отметил, что часть контрактов уже заключена, и подробнее остановился на том, что заключен беспрецедентный четырехлетний контракт на поставку баночной ленты с компа-

нией «Кин Пак», которая имеет заводы как в России, так и за рубежом. Это гарантирует объемы продаж продукции предприятия.

Несмотря на то, что предприятие сделало некоторые шаги к улучшению качества продукции, потери как от внутреннего брака, так и от рекламаций еще значительны. И поставленные цели в 2012 году не были выполнены. Для улучшения качества выпускаемой продукции необходимо еще многое сделать.

М. Смирнов остановился на итоговых цифрах 2012 года, характеризующих дисциплину поставок, оборачиваемость металла, производительности труда и наметил, по его мнению, амбициозные, но вполне выполнимые цели на 2013 год.

На вопрос о проекте разработки алюминиевого вагона президент «Алкоа Россия» ответил, что такой вагон изготовлен. В настоящее время идет подготовка для показа его железнодорожникам и представителям Минтранса, предстоит дальнейшая его сертификация. В изготовлении вагона использовалась продукция белокалитвенского предприятия. Кто в дальнейшем будет работать над его выпуском, будет зависеть от того, где выгоднее его производить – на самарском заводе или белокалитвенском.

Лидия КОЛЕСОВА

... И город – призрак будет? И уж ему не цвесть?

В коллективе обособленного структурного подразделения «Салаирское горнорудное производство» ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» сложилась напряженная обстановка.

Основа предприятия – карьер «Каменушинский» – по плану перспективного развития должен был обеспечить рабочими местами город Салаир и Гурьевский район до 2020–2030 годов. Однако неправильная разработка карьера привела к остановке добычи руды.

Сейчас для дальнейшей нормальной работы карьера необходимо в несколько раз увеличить объем вскрышных работ, а это требует значительных финансовых вложений. Работодателю проще закрыть предприятие, чем нести убытки.

Уже разработан план мероприятий по приостановке добычных работ. Совершенно очевидно, что после выполнения утвержденного планом мероприятий карьер никогда не сможет работать. В частности, запланирована мокрая консервация объектов добычи, реализация дробильно-обогащительного оборудования, ликвидация и демонтаж оборудования в цехах и т. д.

Судьба градообразующего предприятия вызывает тревогу в Кемеровском территориальном комитете ГМПР и Центральном Совете профсоюза.

24 января заместитель губернатора С. Кузнецов провел совещание, на котором шла речь о ситуации на Салаире.

Коллектив предприятия, в свою очередь, обратился к губернатору Кемеровской области А. Тулееву с призывом не допустить закрытия производства. В письме, в частности, говорится о том, что с ликвидацией градообразующего предприятия Салаир превратится в город пенсионеров, молодежи негде будет работать, жилищные программы будут свернуты, возникнет социальная напряженность, усугубится криминогенная обстановка.

Многие работники предприятия имеют ипотечную и иную кредитную задолженность. Решить жилищный вопрос другим способом семьи не могут. Возможность найти другую работу в районе ничтожно мала. Средний платеж по ипотеке в настоящее время – не менее 10 тысяч рублей, а вакансии, предлагаемые в Гурьевском районе, «стоят» не выше 7 тысяч рублей.

«Мы, работники предприятия, еще не забыли те времена, когда нам не вернули «казахский долг», затопили шахту, наши семьи остались без средств к существованию, и только благодаря Вашей помощи, поддержке городу и предприятию тогда удалось выжить.

Мы, работники предприятия, просим Вас не допустить закрытия карьера, не допустить того, чтобы на карте Кемеровской области появился город-призрак.

Ведь в Ваших силах сделать так, чтобы наши дети не уезжали из родного города и края в поисках лучшей жизни, а с гордостью говорили «Мой город – Салаир», «Моя Родина – Кузбасс».

Под письмом А. Тулееву подписалось большинство работников предприятия.

Салаирский рудник по добыче серебряной руды работал с 1782 по 1897 год, в 1928 году был восстановлен для снабжения сырьем Беловского цинкового завода. В 1998 году ОАО «Салаирский горно-обогащительный комбинат» было обанкрочено, его имущество приобрело ЗАО «Салаирский химический комбинат», которое купило также лицензию на разработку соседнего Каменушинского месторождения меди (запасы – около 150 тыс. т). В конце 2005 года владельцы ЗАО, новосибирские предприниматели братья Марковы, продали его УГМК. В настоящее время Салаирское горнорудное производство работает в форме обособленного структурного подразделения (ОСП) в составе ОАО «Угольная компания „Кузбассразрезуголь“» (КРУ), которое входит в УГМК.

Руководство «Уральской горно-металлургической компании» (УГМК), контролирующее предприятие, решение о судьбе производства пока не приняло, но признает: комбинат приносит одни убытки. По данным газеты «Коммерсант», они составляют не менее 600 млн руб. в год.



6 февраля в Кемерово гендиректор УГМК Андрей Козицын и губернатор Кузбасса Аман Тулеев подписали ежегодное соглашение о социально-экономическом сотрудничестве холдинга и региона. Судьба Салаирского ОСП «Кузбассразрезугля» в документе определена не была. Официальных заявлений по поводу сложившейся в Салаире ситуации власти региона и руководство УГМК также не делали.

После подписания соглашения А. Козицын сообщил, что «решения пока нет... мы ищем экономический выход из сложившейся ситуации». Предприятие, «несмотря на высокие цены на металлы, которые есть и были, с учетом коэффициента вскрыши и текущих затрат каждый год генерирует убытки, которые в рамках угольной компании компенсируются за счет угольного бизнеса». Такую ситуацию он назвал неправильной, поскольку «каждый биз-

нес должен работать или не имеет право на жизнь».

Председатель профкома ОСП Марина Бушинская сообщила, что профком располагает планом мероприятий руководства предприятия на 2013 год, который, с одной стороны, предусматривает подготовку программ развития добычи и переработки руды, с другой – подготовку мокрой консервации Каменушинского карьера. Разрабатывается сценарий закрытия производства с трудоустройством работников на других предприятиях. Предложение 73 вакансий для работников ОСП уже выдали два угольных разреза. Впрочем, разрезам, отметила она, требуются только мужчины, в то время как из 909 сотрудников ОСП 259 – женщины.

**По информации КТПО ГМПР
и материалам газеты «Коммерсант»**

Профком в переходный период

Члены профсоюза, работники «Сервисного центра технического обслуживания и ремонта – филиала ОАО «Евраз ЗСМК» после изменения организационной структуры управления ОАО «Евраз ЗСМК» встали на учет в ППО «ЗапСиб» ГМПР.

При переводе работников в сервисный центр было подписано четырехстороннее соглашение о сохранении социальных льгот и гарантий. И все-таки проблемы возникли. Как решил их профком?

Работникам одного из участков было предложено при переводе подписать срочный трудовой договор с 1 октября 2012 года по 30 июня 2013 года. После вмешательства профкома с работниками подписаны бессрочные трудовые договоры.

В ЦРПП, на участке отделки, работодателем была предпринята попытка уменьшить дополнительные отпуска работникам за вредные условия труда с 14 до 7 дней. Профком настоял на том, чтобы у работников сохранился 14-дневный отпуск.

Еще один момент. Выяснилось, что планируемая заработная плата будет ниже, чем до перехода. Профком разрешил эту проблему, и был сделан перерасчет.

В ЦРПП администрация была намерена уволить по медицинским показаниям электрогазосварщика без предоставления рабочего места. После вмешательства профкома работника трудоустроили в другом подразделении.

А в ЭРЦ пытались уволить пропитчика, мотивируя это тем, что он работает сверх штата и к тому

же имеет ограничения по медицинским показаниям. По настоянию профкома была создана комиссия, сделан запрос в медицинское учреждение. В итоге оказалось, что работник может работать по данной профессии. Вопрос об увольнении был снят.

Поступило несколько обращений из разных цехов филиала об уменьшении доплаты за выслугу лет. Вопрос решен положительно.

На площадке ЖД проката работники обращались в профсоюзный комитет по поводу больших очередей при получении спецодежды. По настоянию профкома для работников филиала начал действовать еще один склад выдачи спецодежды – в здании ЦРСО.

Увеличена и поставка питьевой бутилированной воды в ЦРСП.

Работник ЦРСП обратился в профком с жалобой на неправильный расчет заработной платы при переводе из ООО «ЕСС» в Евраз ЗСМК. После вмешательства профкома работнику доплатили 5000 рублей.

**По информации профкома
ППО «ЗапСиб»**

Лучший аргумент – конкретные дела

На совещании председателей цеховых профсоюзных комитетов Таганрогского металлургического завода председатель профкома Денис Рудь вел разговор о необходимости повышения уровня профчленства работающих на заводе и аутсорсинговых предприятиях.

Основываясь на данных за 2012 год, Денис Александрович отметил тенденцию к снижению численности членов первичной профсоюзной организации ОАО «ТАГМЕТ». Её ряды покинули 1790 человек. Уровень профчленства снизился по сравнению с 2011 годом с 95,3 до 94,7 процента.

Статотчёт отражает вполне объективные процессы: был закрыт цех контрольно-измерительных приборов и автоматики, выведены из эксплуатации участок по производству хрустала трубосварочного цеха и устаревшие мощности первого участка трубопрокатного цеха. Профсоюзные ряды значительно поредели по причине увольнения людей по собственному желанию, в связи с уходом на заслуженный отдых, а также в результате оптимизации численности или сокращения штатов структурных подразделений в рамках совершенствования системы управления ТАГМЕТа.

Существенный урон численности организации нанесли уменьшение объёмов работы и последовавшее за ним сокращение штатов аутсорсинговых предприятий – ООО «Строительно-монтажный центр», ООО «АвтоСтройТех», ООО «ПКТИ «Технопроект», ликвидация профорганизаций ООО «Центр механизации», ООО «Спортивный комплекс «Металлург», ООО «Чистый дом».

Однако, как заметил председатель профкома, уровень профчленства в трубопрокатном, энергетическом, железнодорожном цехах, в управлении информаци-

онных технологий, службе экономической безопасности, отделе главного механика, центральной лаборатории метрологии, на участке подготовки производства, а также на ряде аутсорсинговых предприятий (ООО «Центр ремонта энергетического оборудования», ООО «Центр-Сервис», ООО «Механо-литейный завод») сигнализирует – есть резерв пополнения профорганизаций.

Денис Александрович подчеркнул, что сегодня главная задача председателей профсоюзных комитетов и профгруппиров – предоставить убедительные аргументы в пользу членства в профорганизации всем работникам, не состоящим в ГМПР. Это, прежде всего, достижения и конкретные дела заводского профкома, профкомов структурных подразделений, а также коллективный договор предприятия, где благодаря настойчивости профсоюзных работников и активистов зафиксировано максимально возможное число гарантий и компенсаций. Проведение системной работы с учетом всего этого – основа успеха в укреплении профсоюзных рядов.

Чтобы объективно судить об авторитете той или иной профсоюзной организации, надо проанализировать комплексный показатель: процентное отношение членов профсоюза ко всем работающим.

В этом отношении профорганизации цеха товаров народного потребления и медико-санитарной части занимают устойчивое первенство среди цеховых профсоюзных структур – абсолютный



Денис Рудь беседует с председателем профкома заводоуправления Людмилой Рябуха



Зам. председателя профкома энергетического цеха Иван Непша



Галина Оврях ведет профсоюзное собрание

охват профчленством всех членов трудовых коллективов.

Три основных слагаемых успешности этих двух профорганизаций: влиятельные, пользующиеся авторитетом лидеры – техник по труду Галина Оврях и заместитель главврача Нина Бекетова, уверенно решающие социальные вопросы, умелая работа профгруппов в трудовых коллективах, постоянная забота профсоюзных активистов об имидже ГМПР и заводской первичной профсоюзной организации среди рядовых членов профсоюза.

Хороших результатов в мотивационной работе добились

профлидеры копрового, энергетического цехов, отдела главного энергетика, инженерно-технического центра, центральной испытательной лаборатории.

Преимущества профсоюза понимает также подавляющее большинство работников мартовского, электрического цехов, склада готовой продукции: охват профчленством здесь – 99,5 процента.

Успех профсоюзных комитетов этих структурных подразделений кроется в осуществлении постоянного контроля за приемом новых работников и системной агитационно-пропагандистской работе.



Нина Бекетова

ПРОФКОМУ – 55

История профсоюзной организации ОАО «Волгоградский алюминий» неразрывно связана с историей завода. Это люди, профсоюзный актив, для которых предприятие – не просто работа, но и большое поле для общественной деятельности.

Добрым словом вспоминает председатель профкома завода Игорь Князев председателей профкомов цеховых профсоюзных организаций, членов профсоюзных комиссий.

– 55 лет – это заметная веха, отправная точка для дальнейшей деятельности и плодотворной работы первичной профсоюзной организации, – говорит он. – Мы всегда старались действовать в интересах человека труда, защищали его социальные права, решали вопросы повышения заработной платы, создания здоровых безопасных условий труда, охраны окружающей среды, профессиональной подготовки и социального развития коллектива.

С приветственным словом и поздравлениями обратился к членам профсоюза генеральный директор завода Леонид Рагозин:

– Все эти годы администрация предприятия и профком вели конструктивный диалог, основанный на ответственности обеих сторон и понимании общих целей. На

крупных предприятиях зачастую возникают конфликтные ситуации. На нашем этого удалось избежать. Честь и хвала за это как рядовым членам профсоюза, так и руководителям профсоюзной организации.

Коллег поздравили председатели первичных профсоюзных организаций ОАО «Волжский трубный завод» и ЗАО «ВМЗ «Красный Октябрь» Юрий Береснев и Леонид Степсков.



Пик «Поднебесный» – тоже Гайд-парк



Необычную акцию провели представители молодежной комиссии первичной профсоюзной организации «ЗапСиб». Они решили подняться в горы, чтобы заявить о своих требованиях.

Рассказывает председатель комиссии Юлия Павлова:

– Сейчас на нашем предприятии проходят переговоры по заключению коллективного договора на 2013 год. После того как была озвучена позиция работодателя о повышении заработной платы – 3 процента в марте и 3 процента в октябре, – в коллективах началось нешуточное волнение, особенно в рядах молодежи. Все звонили и говорили, что цены и тарифы растут катастрофически, что такое мизерное повышение зарплат неприемлемо для коллектива, и особенно для молодежи. Поступило предложение: если нас не слышат здесь, то мы крикнем о своих требованиях сверху.

Так родилась идея восхождения на пик Запсиба. Было решено развернуть там плакаты и лозунги с требованием коллектива о 15%-ном повышении заработной платы.

При поддержке профкома ППО «Запсиб» ребята сформировали команду. В группу вошли десять человек. Несмотря на погодные условия и мнение скептиков «у вас ничего не получится», команда решила доказать себе, окружающим, а главное – руководству предприятия, что молодежь готова отстаивать свои права и не согласна «плыть по течению».

Инвентарь, организация приюта, страховка, вопросы провизии и маршрута – подготовка прошла в кратчайшие сроки.

– Восхождение началось 27 января. Мы прибыли в Лужбу и добрались до приюта Глухариный, – рассказывает участник восхождения Алексей Грудинин. Погода выдалась не самая благоприятная – целый день шел снег. На следующий день начали восхождение с долины Анзас на пик «Поднебесный». Снег и ветер усиливались. Глубина рыхлого снега достигала

одного метра. Идти становилось все труднее. Велика была и опасность схода лавин. Ближе к вечеру решили прекратить восхождение и провести акцию на подходе к пику «Поднебесный».

Развернули плакаты, провели фото- и видеосъемку.

– Эта акция – протест против позиции работодателя, – считает участник восхождения Александр Таргаев. – Мы хотели, чтобы нас услышали. Этой акцией мы хотели показать, что молодежь больше не будет равнодушно ждать решения работодателей, что молодые работники знают цену своему труду, свои права. Мы поддерживаем на переговорах позицию профкома и готовы ее отстаивать.

В группе были и девушки. Одна из них – Татьяна Бельницкая. «Я уверена, – говорит она, – что равнодушию и инертности в молодежной среде отныне нет места».

Любовь ИВАНОВА



На отчетном рубеже

Начало года – хлопотная пора годовых отчетов профкомов перед членами профсоюза. В Челябинской областной организации ГМПР многие первички отчитались перед коллективами еще в конце прошлого года.

Отчетная конференция ППО «Магnezита»

Профком «ежегодно отчитывается о своей работе перед членами профсоюза», – такая формулировка была внесена в Устав ГМПР на VII съезде профсоюза в январе 2012 года. Форма отчетности в целом не нова, принята для улучшения информированности членов профсоюза, для большей прозрачности работы профкомов и в связи с увеличением (с 4 до 5 лет) сроков полномочий выборных органов.

В первичной профсоюзной организации Саткинского комбината «Магnezит» ежегодный отчет – многолетняя традиция. Она появилась еще при прежнем председателе профкома Викторе Вершинине, а ныне поддержана его молодым преемником Алексеем Сабуровым. В ноябре прошлого года первичка, одна из первых в области, собрала на отчет членов профсоюза – мероприятие прошло в формате конференции, с участием руководства областного комитета ГМПР, профлидеров других предприятий, членов комиссии по организационной работе обкома. Основной доклад, с которым выступил председатель профкома, активно обсуждался собравшимися, работа выборного органа профсоюза получила положительную оценку.

– Я с интересом участвовал в этом мероприятии, – вспоминает Анатолий Бушмакин, заместитель председателя профкома одного из цехов. – Компактно по времени, информативно насыщено, доступная форма отчета. Позднее разговаривал с рабочими – все одобряют такую форму. Работой профкома коллектив удовлетворен.



Молодой председатель профкома «Трубодетали» Егор Цибульский посетил конференцию «Магnezита», чтобы познакомиться с опытом организации и проведения такого мероприятия.

– У нашего профкома подобного опыта нет, – отметил он по окончании конференции. – Пока отчитываемся на отчетно-выборной профсоюзной конференции и конференции по выполнению коллективного договора. Но, думаю, эту практику скоро освоим. Не уверен, удастся ли собрать конференцию всей первички: есть проблемы, связанные с режимом работы нашего предприятия, простои. А вот в цехах и подразделениях провести собрания сможем. И работники на них придет больше.

Кстати, именно по такой схеме – собрания в подразделениях – вслед за «Магnezитом» проведены отчетные мероприятия в Бакальском рудоуправлении и Александринской горнорудной компании. А на ЧТПЗ и Саткинском чугуноплавильном заводе прошли кон-

ференции. Расширенные заседания профкомов с отчетом состоялись на ММК, Ашинском металлургическом и Челябинском цинковом заводах, «Уфалейникеле», Уфалейском заводе металлоизделий, Кыштымском медь-электролитном заводе. В ближайшие месяцы планируют отчитаться профкомы остальных предприятий.

В областном комитете уверены: это не просто дополнительная обязанность профкомов, а способ усиления их ответственности за принимаемые решения, возможность стать доступнее, ближе к членам профсоюза.

– Это еще одна возможность информирования людей, усиления мотивации профсоюзного членства, – подчеркивает зав. организационным отделом обкома Владимир Ревенку. – Главное – максимальный охват участников, массовость и демократичность.

Владимир ШИРОКОВ

Остаемся в ГМПР



Л. Бабанин



Е. Емшина



А. Дутов



С. Койнов

С 1 января 2013 года цех связи и управление информационных технологий преобразованы в ООО «НЛМК – Информационные технологии» Управления информационных технологий г. Заринска с административным центром в Екатеринбурге. Работники решили остаться на профучете ППО ОАО «Алтай-кокс» на правах профсоюзной организации структурного подразделения.

О предстоящих преобразованиях работники и профком были информированы заранее.

Еще в сентябре 2012 года состоялось собрание коллектива, на котором присутствовал генеральный директор Екатеринбургского филиала ООО «НЛМК – Информационные технологии» А. Дубинский, администрация и представители профкома ОАО «Алтай-Кокс».

Руководители и специалисты профкома неоднократно встречались с коллективом, обсуждали вопросы переходного периода, задумывались, как бы при этом не растерять членов профсоюза.

В октябре руководство «НЛМК – Информационные технологии» направило в адрес ОАО «Алтай-Кокс» гарантийное письмо о сохранении численности работников, уровня и сроков оплаты труда, графиков работы и индексации заработной платы в 2013 году.

В начале года решили создать новую профсоюзную организацию Общества, при этом войти в структуру ППО ОАО «Алтай-Кокс» на правах профсоюзной организации структурно-

го подразделения. Состоялось учредительное собрание. Председателем избрали Е. Емшину.

Елена работает на предприятии с 1998 года. С первых дней проявила активную жизненную позицию: участвовала в работе комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин. Являясь председателем молодежной комиссии профкома, была участником Всероссийской конференции по делам молодежи.

У Елены отличные помощники – профгруппы Александр Дутов, Леонид Бабанин, Сергей Койнов. Инициативные, ответственные ребята. Профсоюзную работу знают не понаслышке.

Членство в профорганизации – это своеобразный рейтинг доверия работников к профсоюзу в целом, и к профкому – в частности. Сегодня 72% работников новой структуры – в профсоюзе.

Ирина ВИШНЕВСКАЯ

Возвращение «дочки»

Перевод английского слова «аутсорсинг», равнозначный по сути русскому выражению «с плеч долой», очень точно выражает стремление работодателей изыскивать любые пути сокращения издержек, даже освобождаясь от действительно необходимых производству, стабильно работающих подразделений.

Лет 5-6 назад «аутсорсинговая лихорадка» охватила Качканарский ГОК. В дочерние предприятия были выведены ООО «Ванадий ремонт», ООО «УралСпецСтрой», ООО «АВТ-Урал», ЦСиП «НТМК-Энерго», ООО «Ванадийсервис», ООО МСЧ Ванадий, ООО «ЕвразТехника», ООО «Эталон» и другие подразделения.

Угроза нависла над железнодорожниками и автотранспортниками. Профком первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» во главе с председателем А. Пьянковым встал на защиту работников. Только благодаря его жесткой позиции депо УГЖДТ и АТЦ остались в составе комбината. Отстояв два подразделения, профсоюзные лидеры начали планомерную работу по возврату в структуру комбината и других «дочек». Процесс этот оказался непростым и длительным. Возможно, поэтому известие о возвращении ООО «Ванадий ремонт» в состав ОАО «ЕВРАЗ КГОК» стало столь неожиданным для ремонтников.

...В зале АБК ООО «Ванадий ремонт» многолюдно. Все, кто свободен от рабочей смены, пришли на собрание, в котором кроме руководства Общества принимают участие управляющий директор «ЕВРАЗ КГОКа» С. Напольских и председатель профкома ППО «Качканар-Ванадий» А.Пьянков.

После краткой информации руководителя ООО «Ванадий ремонт» А. Черняева об итогах работы Общества в 2012 году слово для выступления предоставили управляющему директору комбината.

– В 2012 году коллектив комбината добился рекордных результатов, – обратился к собравшимся С. Напольских. – Объем добычи руды – свыше 55 млн тонн. Вся добытая руда переработана, произведенные агломерат и окатыши удовлетворили потребности металлургов полностью.

В 2013 году КГОКу предстоит продолжить работу по улучшению качества продукции. Объемы добычи руды намечено довести до 56 млн. тонн.

Управляющий директор рассказал о достигнутых договоренностях по коллективному договору, работа над которым велась в течение трех месяцев. Что касается «Ванадий ремонта», то по соглашению сторон, наряду с работниками комбината, «тринадцатая зарплата» будет выплачена и им. На эти цели выделено 3 млн рублей.

Слаженная работа комбината напрямую зависит от проводимых ремонтов, а значит, от качества



работы ООО «Ванадий ремонт». Заканчивая выступление, Сергей Александрович сообщил новость, которая для большинства работников стала полной неожиданностью. Принято решение с 1 июля 2013 года произвести реорганизацию и вернуть ООО «Ванадий ремонт» в структуру комбината.

– Несмотря на сложность переговоров, договоренность о присоединении вашего предприятия не потребовала силовых действий, – отметил А. Пьянков. – С руководством комбината удалось урегулировать все вопросы мирным путем. Это заслуга обеих сторон. Но сделан лишь первый шаг. Впереди полугодовой переходный период, выравнивание заработной платы растянется на 2014-2015 годы. Профком будет стремиться ускорить этот процесс. Положения коллективного договора ОАО «ЕВРАЗ КГОК» должны распространяться и на работников «Ванадий ремонта». Это касается уровня роста заработной платы, социальных гарантий и льгот. Понятно, что с 1 июля 2013 года зарплата ремонтников в абсолютных цифрах не будет одинаковой с комбинатом. Но в процентном отношении рост заработной платы ваших работников не будет отличаться от показателей комбината уже в этом году. Это профком будет отстаивать обязательно.

Известно, реорганизация – процесс сложный и порой болезненный. Вырастет ли зарплата и когда? Как изменится штатное расписание и кто попадет под сокращение? Будут ли новые требования по дисциплине, охране труда? Вопросов много. Грамотно разрешить их в пользу работников поможет только сплоченная профсоюзная организация, которая сильна массовостью и активным членством. Понимая это, некоторые «неохваченные» работники «Ванадий ремонта» уже сегодня приняли решение о вступлении в профсоюз.

Н. ВАСИНА



Елена Игнатенко и Алексей Безимьянных

Новая первичка ГМПР

Работники нового предприятия ООО «НЛМК-Калуга», располагающегося в Калужской области, с. Ворсино, провели учредительное собрание, создав первичную организацию Горно-металлургического профсоюза России.

Избран профсоюзный комитет в количестве 14 человек. Председателем профкома стала Елена Игнатенко, ее заместителем – Олеся Исаева. Вновь созданная первичка внесена в реестр профсоюзных организаций ГМПР и принята на профобслуживание Центральным Советом профсоюза. Теперь вновь избранным профлидерам предстоит завоевать доверие работников предприятия, чтобы делом доказать: совместно с профсоюзом они добьются большего, нежели в одиночку.

ООО «НЛМК-Калуга» входит в число предприятий Сортového дивизиона Группы компаний Новолипецкого металлургического комбината (Группа НЛМК), объединенных под управлением

компании «НЛМК-Сорт». Строительство «НЛМК-Калуга» является важным направлением развития Сортového дивизиона НЛМК.

Реализация инвестиционного проекта мощностью 1,5 млн. тонн в год предполагает создание современного производственного комплекса по выпуску широкого сортамента металлопродукции строительного назначения, включая арматурный и фасонный прокат. Пуск первой очереди проекта намечен на май 2013 года, планируется создать около 1300 рабочих мест. В настоящее время на предприятии уже занято более 800 работников, которые прошли обучение и готовятся к пуску производства.

В памяти храним

Первого февраля у Памятного знака «Сталинградское кольцо» на территории Волжского трубного завода состоялся ставший уже традиционным для заводчан митинг Памяти.

После проникновенных и теплых слов ведущей, сказанных в адрес тех, кто защищал нашу Родину в годы Великой Отечественной войны, слово предоставили председателю профсоюзного комитета завода, депутату Волгоградской областной Думы Ю. Бересневу.

Юрий Андреевич отметил важность этого знаменательного дня для всех, кто трудится на заво-

де, кто живет на волгоградской земле, кто помнит о великом подвиге.

О героях Сталинградской битвы, зачисленных в заводские трудовые бригады, рассказала председатель Совета ветеранов ВТЗ С. Розман.

Заводчане почтили память погибших минутой молчания и возложили цветы к «Сталинградскому кольцу» в знак памяти о тех, кто ценой своей жизни подарил всем нам день сегодняшний.

Инесса ГОРБУНОВА



К юбилею Сталинградской битвы

Семьдесят лет назад завершилась Сталинградская битва – сражение, которое окончательно изменило ход Второй мировой войны. 2 февраля 1943 года окруженные у берегов Волги немецкие войска капитулировали. Их бывший командующий Фридрих Паулюс к этому времени уже находился в плену и отвечал на вопросы офицеров 64-й армии.



Сталинградское сражение было выиграно Советской армией, когда нацистская Германия находилась на пике своего могущества. И в тот момент, когда Гитлер уже праздновал победу, произошла катастрофа на Восточном фронте.

26 января, в канун славного юбилея, все первичные профсоюзные организации металлургических предприятий Волгоградской области участвовали в смотре-конкурсе художественной самодеятельности, посвященной 70-летию исторической победы.

Минута молчания. Затем, в память о тех, кто погиб, кто прошел эту войну, отстояв нашу родную землю, о бессмертном подвиге воинов-освободителей участники праздничного конкурса исполнили патриотические песни, танцевальные номера, прочли стихи о войне.

Десять конкурсантов, представителей Волгоградского металлургического завода «Красный Октябрь», выступили на «отлично», победили в двух номинациях из трех.

В «битве» талантов представители «Красного Октября» сразились с работниками Волгоградского завода «Северсталь-метиз», ОАО «Волгоградский алюминиевый завод» и ОАО «Волжский трубный завод» по трем номинациям: «Вокал», «Танец» и «Поэзия».

Перед началом смотра-конкурса для всех болельщиков было организовано соревнование: «Хорошо ли вы знаете историю Сталинградской битвы?». Здесь отличился слесарь по ремонту металлургического оборудования ЦРМО Михаил Становский. Он точнее, подробнее и быстрее других отвечал на вопросы ведущих, за что и получил поощрительный приз.

Торжественный вечер был открыт выступлениями в номинации «Вокал». Среди наших вокалистов дуэт операторов диспетчерской службы ЖДЦ Эммы Дудкиной и Людмилы Беляевой имел особый успех. Уже с первых мгновений своего выступления они завоевали внимание гостей вечера и членов жюри. Заводчанки исполнили песню «Лизавета» («Ты ждешь, Лизавета, от друга привета, Ты не спишь до рассвета, Все грустишь обо мне...») из фильма «Александр Пархоменко».

Далее – выступления в номинации «Танец». Работники ЛООС – ведущий инженер Оксана Куликова, инженер Анна Кривовяз, начальник бюро Нина Чурбакова, а также инженер Владислав Вершинин завораживающе кружились в вальсе под музыку всем известной композиции «Ах, эти тучи в голубом...». Девушки в воздушных платьях придавали танцу легкость, мужественный образ Владислава – особую выразительность, а мелодия





так и манила окунуться вместе с конкурсантами в мир вальса.

Вечер завершился выступлениями в номинации «Поэзия», где краснооктябрьцы с душой исполнили военно-патриотические стихи собственного сочинения.

Когда началось долгожданное объявление победителей, в зрительном зале и на сцене почувствовалось волнение. Оправдались ожидания краснооктябрьцев! В номинации «Вокал» на первом месте Элла Дудкина и Людмила Беляева. А в номинации «Танец» жюри опять же отдало предпочтение краснооктябрьцам – сотрудникам ЛООС.

Музыкальную и поэтическую программы выполнили на «отлично», достойно представив родной «Красный Октябрь», вокалисты – заместитель главного механика ОГМ Михаил Хильченко и электромонтер ТЭС Владислав Еремеев. Они пели искренне и очень проникновенно. Заслуживают похвалы и поэты – клеймовщик-уборщик горячего металла ОКЦ Михаил Деревцев и ведущий

инженер-конструктор группы генплана ПКО Ирина Фокина. Их поэтические строки были наполнены глубоким смыслом и шли от самого сердца.

– Конкурс художественного мастерства, приуроченный к юбилею победы в битве на Волге – это возможность поблагодарить ветеранов за то, что они отстояли Сталинград, – в один голос говорили призеры.

Победители в каждой номинации награждены дипломами и статуэтками.

Завершилось мероприятие торжественной церемонией возложения гирлянды от металлургов области к мемориалу воинской славы – Вечному огню.

Сталинградская битва объединила народы не только Советского Союза, но и людей всей Земли, приверженных идеям человечности. Будем и мы верны им!

Татьяна КОВАЛЕНКО

«Акулы» готовы к партнерству

Так можно охарактеризовать выездное заседание творческого клуба «Золотая акула» Свердловского обкома ГМПР на базе ОАО «Уралэлектромедь».



25 января 2013 года в конференц-зале гостиницы ОАО «Уралэлектромедь» состоялось очередное заседание творческого клуба руководителей пресс-служб и редакторов корпоративных СМИ ГМК Свердловской области «Золотая акула», организованное по инициативе обкома ГМПР. В мероприятии приняли участие двенадцать представителей журналистского цеха, работающих на предприятиях горно-металлургического комплекса региона.

После полагавшихся приветствий принимающей стороны, а в этот раз ее представляли Сергей Стародубцев, директор по персоналу ОАО «Уралэлектромедь», и Евгений Устюжанин, председатель профсоюзного комитета предприятия, приема в состав клуба нового члена – Александры Соколовой, главного редактора газеты «УГМК-Холдинг. Вести», состоялся серьезный разговор. Как было заранее предложено организаторами, формат заседания предполагал свободное общение.

Валерий Кусков, лидер Свердловской областной организации ГМПР,

рассказал о проблемах, стоящих сегодня перед организацией, и обратился к корпоративным журналистам с предложением включиться в мероприятия обкома ГМПР по укреплению профсоюза на предприятиях ГМК области в связи с объявленным Годом мотивации профсоюзного членства.

Участники заседания живо отреагировали на выступление председателя обкома и засыпали представителей профсоюза вопросами, касающимися практической стороны предложенного дела. Журналистов интересовали причины снижения профсоюзного членства, методы профсоюза по его укреплению и многое, многое другое. Как оказалось, несмотря на готовность к конструктивному сотрудничеству, взаимодействие корпоративных СМИ и некоторых председателей профсоюзных комитетов оставляет желать лучшего, на что участники заседания обратили особое внимание. У части из них взаимодействие с областным комитетом профсоюза налажено лучше, чем с профсоюзами у себя на местах. Члены клуба также обратились с предложением повысить оперативность рас-

пространения информации о работе областного комитета.

Участники заседания ознакомились с планом работы областного комитета ГМПР и выразили готовность освещать наиболее интересные мероприятия, проходящие в этом году под эгидой 95-летия областной организации профсоюза.

Валерий Кусков и Игорь Березовский, главный редактор газеты «Уральский металлург», президент клуба, взяли все предложения членов клуба, как говорится, «на карандаш».

После завершения официальной части заседания была организована экскурсия по цехам и объектам соцкультбыта ОАО «Уралэлектромедь». В частности, представители корпоративных СМИ посетили новую ледовую арену имени Александра Козицына.

Свердловский областной комитет ГМПР благодарит руководство и профсоюзный комитет ОАО «Уралэлектромедь» за помощь в организации заседания клуба.

Игорь ВОЛОДИН

Итоги и планы

Состоялась конференция трудового коллектива Самарского металлургического завода. Делегаты обсудили отчет о работе профсоюзного комитета и выполнение коллективного договора предприятия в 2012 году, приняли дополнения в мероприятия по охране труда на 2013 год.



В. Рогожников открывает конференцию

О выполнении коллективного договора в 2012 году рассказала директор по персоналу Ольга Хоменко. Зарплата была проиндексирована, а в сентябре прошлого года – еще и повышена.

Основной профессии обучились 118 человек, вторую профессию получили 107 работников завода, 22 – повысили свою квалификацию. Все социальные льготы и компенсации предоставляются работникам завода в соответствии с утвержденными Положениями. На эти цели в 2012 году израсходовано более 15,8 млн рублей.

О выполнении раздела «Охрана труда и экологическая безопасность» конференции доложил директор по охране труда, здоровья и экологии Александр Заикин. Он отметил, что обязательства коллективного договора в этой области выполняются в полном объеме. Тем не менее, в 2012 году на заводе произошло 6 несчастных случаев, потери трудоспособности составили

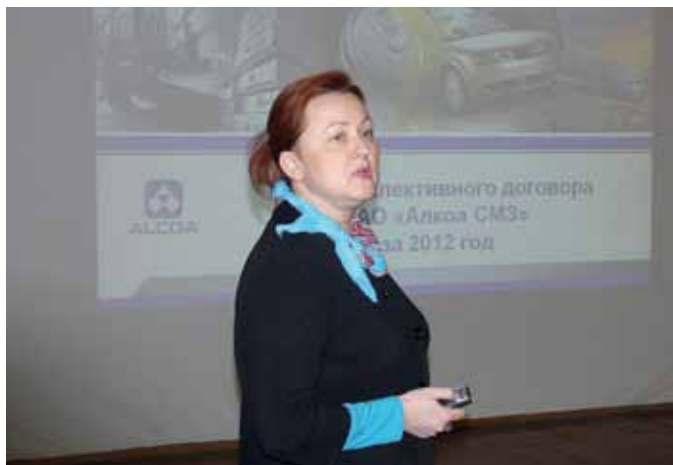
491 день. Зарегистрировано 11 профессиональных заболеваний.

Введена и действует система контроля состояния охраны труда, система выявления и устранения рисков и опасностей. Работникам, занятым в производствах с вредными и опасными условиями труда, выдается лечебно-профилактическое питание – на эти цели в отчетный период израсходовали более 2 млн руб. Все работники завода обеспечены бутилированной питьевой водой (затраты – более 3 млн руб.). Говоря о выполнении мероприятий по охране труда, А. Заикин отметил, что из запланированных 8 мероприятий выполнено 7 (не отремонтированы душевые в мужской и женской раздевалках корпуса № 62). Ремонт будет сделан в I квартале 2013 г.

Председатель профкома В. Рогожников вспомнил опасения, когда в 2011 году коллективный договор заключили сразу на три года – на 2012-

2014-й. Как организовать ежегодный контроль его выполнения? Проблем не возникло. Василий Васильевич констатировал, что все свои обязательства администрация выполнила. Повышение оплаты труда проводилось дифференцированно для разных категорий работников. Часто возникающие вопросы, связанные с оплатой труда и составлением графика отпусков, председатель профкома отнес к слабой разъяснительной работе мастеров и старших мастеров.

На конференции были обсуждены и другие проблемы. Уполномоченный по плавлению-литейному производству Л. Шаранова говорила о перебоях в обеспечении СИЗ, недостатке необходимых размеров и низком качестве спецодежды. Директор по охране труда, здоровья и экологии А. Заикин и директор по снабжению Т. Савицкая объяснили это тем, что ткани заказываются в Америке. Поднимались и



Директор по персоналу О. Хоменко



Комиссия контролирует ход ремонтных работ

вопросы доставки работников после окончания второй смены, говорили о трудностях подхода к проходной завода в связи с возведением забора у здания таможни.

Задачи, стоящие перед трудовым коллективом в 2013 году, охарактеризовал генеральный директор ЗАО «Алкоа СМЗ» М. Спичак. Среди приоритетных – исключить несчастные случаи на производстве, повысить качество выпускаемой продукции, выполнить плановые показатели в срок и при минимальных затратах.

Были приняты изменения и дополнения в коллективный договор на 2013 год. Решено выделить больше средств на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий, продолжить организацию Дней семейного отдыха.

На конференции принято Соглашение по выполнению мероприятий по охране труда на 2013 год, пролонгированы Правила внутреннего распорядка, избраны представители работников в комиссию по трудовым спорам.

Приступая к отчету о работе профсоюзного комитета, председатель

профкома отметил, что подробный отчет о работе профкома был опубликован в газете «Рабочий» и остановился на основных проблемах. Это, прежде всего, необходимость активизировать деятельность молодежной комиссии профкома, обновив ее состав, усилить мотивационную работу профсоюзного комитета, добиться регулярного проведения профсоюзных собраний в цехах, отделах и профгруппах.

Лидия КОЛЕСОВА

Обошлись без поправок Коллективный договор заВизировали Социальные гарантии для работников не изменятся



Заключенный коллективный договор на ООО «ВИЗ-Сталь», как и в предыдущие годы, администрация предприятия выполнила в полном объеме, в том числе по росту зарплаты и социальным гарантиям. Наверное, поэтому в 2013 году он пролонгирован практически без правок и изменений. А это значит, что в новом году продолжится рост заработной платы персонала за счет увеличения объемов производства, производительности труда, режима экономии и внедрения прогрессивных систем оплаты труда. Уровень зарплаты планируется увеличить до 6 процентов с марта при условии выполнения предприятием производственно-экономических показателей.

Ничего из того, что имели заводчане по предыдущему колдоговору, они

не потеряют. «На материальное поощрение работников и поддержку ветеранов, приобретение путевок в оздоровительные лагеря и новогодних подарков для детей сотрудников, добровольное медицинское страхование персонала и благотворительность в общей сложности предприятие планирует более 14 миллионов рублей. Приблизительно столько же было потрачено на эти цели в минувшем году», – сообщил председатель первичной профсоюзной организации ООО «ВИЗ-Сталь» Алексей Конев.

Как уточнил председатель первички, обычно в качестве приложения к колдоговору утверждается и план мероприятий по улучшению условий труда, культуре, эстетике производства и промышленной безопасности. «На

2013 год он включает пять мероприятий на сумму более двух миллионов рублей, – рассказал он. – Самые крупные работы – монтаж новых кабин постов управления четвертой насосной станции, в здании флотационной установки и другие. Кроме того, в ЦХП планируется смонтировать стационарное ограждение модернизируемого агрегата выпрямляющего отжига № 8 и частично заменить утеплитель оконных проемов «фонаря» в пролете колпаковых печей.

С одной стороны, может показаться, что это как-то уж очень буднично, с другой, – мы прекрасно понимаем, что от этого зависит и здоровье, и самое главное, жизни наших людей».

Ольга ГОРКУНОВА

Коллективный договор ОАО «РУСАЛ Красноярск» был заключен в декабре 2011 года на 2 года. На конференции трудового коллектива, которая состоялась в январе 2013 г., делегаты обсудили ход его выполнения в 2012 году.



Свет и тени колдоговора

В работе конференции участвовали представители всех дирекций и цехов ОАО «РУСАЛ Красноярск». Актальный зал электролизного производства был переполнен, и это неудивительно, ведь вопросы, по которым отчитывались директор по персоналу Татьяна Волкова и председатель профсоюзного комитета ППО «РУСАЛ Красноярск» Виктор Качулкин, интересовали всех.

2012 год был для КраАЗа успешным. Под Новый год предприятие произвело во второй раз миллионную тонну алюминия (впервые это случилось в 2008 году), подтвердив звание предприятия-рекордсмена мировой цветной металлургии. Это итог работы всего трудового коллектива.

Как считают специалисты, миллион 2008-го и нынешний – это две разные истории. Тот металл в большей степени был заслугой электролиза. Сегодня эту цифру сделали более весомой дорогие сплавы, в чем не последнюю роль сыграла проводимая руководством политика. Только в 2012 году экономический эффект от внедрения рацпредложений на заводе составил более 91 млн рублей.

В 2012 году выработка на одного работника производственно-промышленного персонала составила 19,5 тонн на человека и увеличилась по сравнению с 2011 годом на 3,2%.

Среднемесячная заработная плата рабочих возросла за год на 18,4% причем рост достигнут по всем профессиям. Так, у литейщиков цветных металлов – почти на 25%, у резчиков металла – на 19,8%, у электролизников расплавленных солей – на 14,3%. Работники завода получают ежемесячную премию за выполнение производственных показателей.

В течение года зарплата индексировалась, размер индексации с июля прошлого года составлял 581,37 руб. в месяц. Фонд оплаты труда увеличился на 14%, соотношение зарплаты к прожиточному минимуму у промышленного персонала в 2011 г. составляло 5,1, а в 2012 г. – 5,7.

За выпуск и реализацию рекордного миллиона тонн товарной продукции для премирования и поощрения работников было выделено 10 млн рублей.

Правда, председатель профкома отметил, что покупательская способ-

ность зарплаты к докризисному периоду не восстановлена, в 2007 году это соотношение составляло 6,2.

В коллективном договоре предусмотрены выплаты лицам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию при достижении пенсионного возраста, в том числе и на льготных основаниях. Такие выплаты на общую сумму более 7 млн рублей в прошлом году получили 66 человек.

На заводе действует комплекс социальных программ – жилищных, оздоровительных, детских. Каждому работнику предприятие предоставляет дотацию на питание в размере 70 рублей в смену. Затраты по этой статье составили 51 596,3 тыс. рублей. В ночное и утреннее время предприятие доставляет сотрудников на работу и домой автотранспортом.

В 2012 году КраАЗ выделил на санаторно-курортное лечение и отдых своих работников более 6 миллионов рублей. Сложности с реализацией, несмотря на их уменьшение, по-прежнему существуют – для получения путевки на санаторно-курортное лечение необходимо иметь рекомендации по результатам последнего про-



веденного профессионального медицинского осмотра.

Еще одна важная социальная программа – добровольное медицинское страхование работников. В качестве страховщика выступает компания «Ингосстрах». В рамках программы ДМС работникам оказывается амбулаторно-поликлиническая, стоматологическая помощь, а также плановая и экстренная помощь.

Хорошо зарекомендовала себя действующая система дистанционного обучения по более чем 200 различным курсам. В прошлом году 326 человек прошли повышение квалификации по рабочим профессиям, 815 – по новым и дополнительным профессиям.

Охрана труда, промышленная безопасность, экология – это те направления, где совместная деятельность администрации и профсоюзного комитета не только прописана законодательно, но и продиктована жизнью.

Проведение самостоятельных проверок, участие в комплексных проверках подразделений завода, в комиссиях по аттестации рабочих мест – это основные направления совместной работы. В подразделениях избрано 83 уполномоченных по охране труда. За 2012 год ими в адрес администрации направлено 7 335 замечаний и предложений.

Особое внимание охране труда уделяет оперативная группа уполномоченных по охране труда в Дирекции по электролизному производству. Этой группой проведено 95 проверок, выявлено 1 169 нарушений и через отдел охраны труда и про-

мышленной безопасности выдано 95 предписаний.

В течение года серьезные замечания были по ремонту спецодежды и валенок. Вопрос решился при активном участии профкома и администрации. По-прежнему много вопросов по состоянию комнат отдыха и бытовых помещений. Если 2011 году капитально отремонтировали 8 комнат отдыха, то 2012 году – ни одной, а ремонт бытовых вообще остановлен.

За 2012 год произошло 4 несчастных случая. Основной их причиной остаются нарушения правил безопасности и инструкций по охране труда со стороны работников и слабый контроль со стороны руководителей подразделений.

В. Качулкин проинформировал делегатов конференции об участии профсоюза в разработке и принятии локальных нормативных актов во избежание нарушений трудовых прав работников.

За отчетный период профсоюзным комитетом было рассмотрено и подготовлено мотивированное мнение по 52 локальным нормативным актам, из них по 5 были подготовлены замечания и предложения, которые впоследствии учтены работодателем.

Юристом профкома была оказана помощь в составлении 49 исковых заявлений в суд по различным вопросам права. А за личными консультациями к юристу обратились 828 человек.

В комиссию по трудовым спорам с заявлением обратился 41 работник. По 24 заявлениям (это 57%) вопрос был решен в пользу заявителя.

На конференции говорили и о планах на 2013 год. Все обязательства администрации и профсоюзного комитета направлены на совместное улучшение условий труда и выполнение бизнес-плана. Администрация планирует увеличить затраты на персонал. А это значит, что фонд оплаты труда, затраты на социальные программы и соглашение по охране труда будут увеличены (в 2013 году администрация намерена возобновить ремонт бытовых помещений). В результате выполнения мероприятий по охране труда планируется улучшить условия труда 2 762 работникам.

С 1 января 2013 года установлена ежемесячная индексация заработной платы в размере 462,92 руб. С 1 февраля – в оклады всех работников предприятия будет введена сумма индексации второго полугодия 2012 года – 581,37 руб, что позволит сохранить достигнутый уровень оплаты труда прошлого года.

Т. Волкова указала на недостаточное число мест в детских садах. В Красноярском крае эта проблема стоит остро, мест в детских садах ждут 54,3 тысячи детей. В феврале в «РУСАЛе» стартует программа распределения мест в муниципальном дошкольном образовательном учреждении. 136 ребятишек заводчан получат возможность посещать детский сад.

Галина КУДРЯШОВА,
зав. орг-массовым отделом профкома
ППО «РУСАЛ Красноярск»

Обо всем, что волнует

Состоялось заседание профкома завода «Красный Октябрь» (Волгоградская обл.), на котором председатели профкомов цехов получили ответы по имеющимся проблемам от представителей администрации предприятия.



Спросили об уведомлении, поступившем от конкурсного управляющего, о возможном увольнении всех работников в связи с введением на предприятии конкурсного производства. Заместитель директора по персоналу Юрий Лесников пояснил, что процедура уведомления – формальная. Сохранение производства и трудового коллектива – главный приоритет для руководства «Красного Октября». Юрий Лесников также отметил, что никто из краснооктябрийцев не будет ущемлен в правах, все пройдет в строгих рамках требований трудового законодательства.

По вопросу о коллективном договоре председатель профкома Леонид Степсков сообщил, что действовавший

договор пролонгирован до 31 декабря 2013 года. Надо сказать, что в течение всего 2012 года администрация «Красного Октября» выполняла взятые на себя обязательства. И в текущем году, по заявлению Юрия Лесникова, руководство завода будет также четко исполнять свои пункты колдоговора.

Председатели профкомов цехов поинтересовались выдачей новых банковских карт: почему зарплатный проект был передан «Альфа-Банку»? Высказали пожелания о расширении банком услуг и опций. Юрий Лесников пояснил, что в нынешней непростой для завода ситуации «Альфа-Банк» пошел навстречу «Красному Октябрю», став его партнером.

Представитель администрации, кроме того, развеял слухи о введении на предприятии четырехдневной рабочей недели.

– Сокращать продолжительность рабочей недели нет оснований. «Красный Октябрь» стабильно обеспечивается заказами, объемы производства возрастают, нам нужны дополнительные рабочие руки. Вместо того чтобы повышать производительность труда, работать над снижением потерь от брака, проводить качественные ремонты оборудования, в коллективе находятся люди, распространяющие всевозможные слухи. Давайте сконцентрируем свои силы на текущих и перспективных задачах производства и сохраним стабильность нашего предприятия, – сказал Юрий Лесников.

Профсоюзных активистов также интересовал размер начисления трудовых коэффициентов, вопросы приема и обучения кадров, порядок предоставления санаторных путевок.

Кроме того, участники заседания рассмотрели ряд вопросов организационного характера и пообещали обязательно проинформировать свои коллективы обо всем, что обсуждалось.

Даметкен АРШИМОВА



«Золотая» несущка жива



В статье «Модернизация металлургии и достойная оплата труда» («ГМПР-Инфо» № 6 за 2012 г.) авторы привели как пример недостойной оплаты достойного труда работу в 2011 году ОАО «Коршуновский горно-обогатительный комбинат» – актив ОАО «Мечел». И задавались вопросом: как же поведет себя собственник по отношению к трудовому коллективу, приносящему весомую прибыль. Ведь Коршуновский ГОК, выпускающий подготовленное железорудное сырье (ЖРС), положил в 2011 году в копилку компании около \$175 млн прибыли. Говоря иными словами, улучшит ли хозяин рацион курице, несущей «золотые яйца»?

Напомним, в начале прошлого года выявились принципиальные различия в позициях сторон по оплате труда. Работники настаивали на 10%-ном увеличении зарплаты сверх ее индексации (составляющей в годовом исчислении 8%), т.е. суммарном росте не менее чем на 18%; работодатель же ограничивал общий рост зарплаты на комбинате (включая индексацию) 10 процентами.

По итогам 2012 г. ситуация радикально иная. Центральный Совет ГМПР ведет постоянный мониторинг уровня заработной платы на большинстве предприятий горно-металлургического комплекса. И с удовлетворением констатирует, что ОАО «Мечел» по отношению к работникам Коршуновского ГОКа развернуло вектор взаимоотношений в верном направлении.

Общая численность работников комбината в прошлом году выросла по отношению к 2011 году на 6,4% (за счет возврата в июне в состав ГОКа ранее выделенного в «дочки» сервисного подразделения), при этом фонд заработной платы увеличился на 22%. Среднемесячная заработная плата на предприятии возросла на 21,2% (с 29,2 до 35,4 тыс. руб. в расчете на 1 работника), а в сопоставимых с прошлым годом условиях – на 22,3% (до 35,7 тыс. руб.). Она превысила ана-

логичные показатели Лебединского и Михайловского ГОКов (соответственно 31 и 30 тыс. руб.), приблизилась к зарплате в ОАО «Евраз Качканарский ГОК» (38 тыс. руб.), однако пока уступает доходам работников ОАО «Ковдорский ГОК» (45,7 тыс. руб.), находящихся в примерно равных климатических условиях.

Оценивая эффективность труда «коршуновцев», отметим, что комбинат, несмотря на ухудшение в 2012 году рыночной конъюнктуры (цены на ЖРС снизились против 2011 г. на 17%), принес компании около 2 млрд руб. прибыли (почти \$70 млн). Производительность труда по товарному концентрату (в тоннаже) практически сохранилась на уровне прошлого года.

Рациональная позиция руководства ОАО «Мечел» вселяет надежду, что внимательное отношение к нуждам и чаяниям трудового коллектива ОАО «Коршуновский ГОК» станет в компании доброй традицией.

Александр АФАНАСЬЕВ,
председатель профкома
ОАО «Северсталь»

Олег МИХАЙЛОВ,
зам. заведующего СЗО ЦС ГМПР



... И откроется здравпункт

На Семилукском огнеупорном заводе с 1 января действует новый коллективный договор. Его подписали генеральный директор предприятия П. Гончаров и председатель профкома Г. Елфимова.

Проект документа был разработан совместной комиссией, обсуждался на ее заседаниях, на собраниях в цехах, 26 декабря 2012 года состоялась конференция трудового коллектива завода по его заключению. Сорок семь делегатов из всех структурных подразделений собрались в красном уголке цеха №1, чтобы еще раз проанализировать проект, внести в него необходимые коррективы и утвердить документ.

Колдоговор будет действовать до 31 декабря 2013 года. В течение этого срока в его текст могут вноситься дополнения и изменения по инициативе одной из сторон социального партнерства.

Ключевые разделы – оплата труда, время работы и отдыха, льготы и социальные выплаты, охрана труда и производственный быт, гарантии занятости, трудоустройства – сохраняются уже на протяжении нескольких последних лет с ежегодной корректировкой отдельных статей.

Что изменилось в новом документе?

Договор предусматривает индексацию тарифных ставок (окладов) с учетом уровня инфляции дважды в год, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за ненормированный рабочий день, надбавку за классность водителям автомобилей, доставку рабочих транспортом в ночное время на работу и обратно.

Приняты обязательства о непрерывном профессиональном и экономическом обучении

кадров, профессиональной подготовке и переподготовке, повышении квалификации работников, об обучении их вторым профессиям.

Предусмотрены ежемесячная выплата за звание «Ветеран труда предприятия» работникам, которые добросовестно трудятся 25 и более лет, материальная помощь к отпуску, поощрение за высокие достижения в труде, предоставление работающим женщинам одного дня в году с оплатой по среднему заработку для обследования в учреждениях здравоохранения г. Воронежа.

Есть в документе раздел о поддержке пенсионеров – бывших работников предприятия, предусмотрены и другие льготы.

Не все предложения профсоюзной стороны удалось согласовать в ходе переговоров. В основном это касается предоставления льгот для отдельных категорий работников: денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами, выплаты пособий женщинам по уходу за ребенком, поздравлений первоклассников и выпускников школ – детей работников.

Тем не менее, коллективный договор принят, делегаты за него проголосовали единогласно, но внесли дополнение в постановление конференции об открытии в 2013 году на территории предприятия здравпункта с приемом врача общей практики.

По информации профкома
предприятия



О зарплате договорились

Профком ППО «Новокузнецкий вагоностроительный завод» старается найти взаимопонимание с работодателем по вопросу индексации заработной платы в 2013 году.

В конце прошлого года прошли заседания комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор ОАО «НКВЗ», обсуждался раздел «Оплата труда». Профком запросил у работодателя информацию о производственных показателях за 2012 год, о планируемом повышении (индексации) заработной платы работников Общества в 2013 году.

Результаты были оглашены на очередном заседании комиссии, которое состоялось 28 января этого года. Руководство предприятия планирует увеличить объемы выпуска продукции более чем на 20 процентов и при этом сократить часть персонала. Можно с уверенностью говорить о повышении интенсивности труда работников без увеличения их заработной платы. Практика разового произвольного повышения коэффициента при расчете расценок на изготовление комплектующих при сборке и сварке полувагонов не может гарантировать существующий сегодня у основных профессий работников-сдельщиков уровень заработной платы.

Двадцать девятого января состоялось заседание профкома, на котором активно обсуждалась сложившаяся ситуация.

Что конкретно предлагает работодатель? Индексацию заработной платы производить ежеквартально путем доплаты фиксированной суммы. Внести изменения в пункт действующе-

го колдоговора в части механизма индексации зарплаты.

Понимая всю сложность финансово-экономического положения предприятия, которое находится в стадии развития, учитывая амбициозность проектов, члены профкома пришли к единому мнению – при любом финансово-экономическом положении предприятия надо придерживаться буквы закона.

18 февраля договоренность о повышении заработной платы в 2013 году была достигнута.

Генеральный директор ОАО «НКВЗ» Е. Подъяпольский и председатель профкома Д. Топкаев подписали постановление, в соответствии с которым тарифные ставки рабочим будут увеличены с 1 июля на 3,5%, с 1 октября – еще на 3,5%. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих с 1 января 2014 года повысятся на фактический уровень увеличения индекса потребительских цен в Кемеровской области в 2013 году.

Если этот индекс превысит 7%, тарифные ставки рабочих увеличатся с 1 января 2014 на величину превышения.

По информации профкома
ППО «НКВЗ»



Черно-белая пора «Уфалейникеля»

Одно из проблемных предприятий Челябинской области – ОАО «Уфалейникель» – получило рассрочку по выплате основных кредитов. Это позволит заводу избежать возможного банкротства.

С прошлого года градообразующее предприятие Верхнего Уфалея находится в глубоком экономическом кризисе. Главные причины – высокая себестоимость продукции и резкое падение цены никеля на Лондонской бирже металлов. Следствие этого – острейший дефицит оборотных средств и трудности с оплатой кредитов. С 1997 года более миллиарда рублей и несколько тысяч тонн никеля и кобальта завод задолжал одному из основных кредиторов – госкомпании Росрезерв. Экономические проблемы и угроза банкротства не позволили предприятию выплатить в срок этот долг, но Росрезерв настаивал на уплате через суд.

Сложная ситуация негативно отразилась на социально-экономическом положении работников: на заводе ощутимо упала средняя заработная плата (сейчас ее уровень один из самых низких в отрасли – 16,5 тысячи рублей), работодатель отказался от выполнения норм Отраслевого тарифного соглашения по «минималке», урезал социальные льготы. В результате начался отток кадров, в городе ощутимо выросла безработица.

Проблема предприятия в сентябре прошлого года обсуждалась на встрече представителей руководства завода, Министерства промышленности и природных ресурсов области, администрации Верхнего Уфалея и областного комитета ГМПР. Было предложено

несколько путей выхода из кризиса, в том числе обращение через органы власти к Росрезерву об отсрочке погашения долга. Это обращение позднее было подготовлено и направлено Центральным Советом ГМПР председателю Правительства РФ.

И вот, наконец, проблема решена положительно.

Ранее Арбитражный суд Челябинской области удовлетворил основные иски требования Росрезерва по возврату «Уфалейникелем» необходимого количества никеля и кобальта, а арбитражный апелляционный суд оставил это решение без изменений. Постановлением Федерального арбитражного суда Уральского округа, в который позднее обратился «Уфалейникель», оба эти решения отменены. Предприятию предоставлена 10-летняя рассрочка. Долг разделен на равные части, ежегодно до октября 2022 года завод будет гасить одну из них. Трудовой коллектив получил перспективу относительно стабильной работы, а бюджет области избежал многомиллионных потерь в виде налоговых отчислений.

– Это решение жизненно важно для предприятия, – комментирует ситуацию председатель профкома Максим Шавалеев. – Теперь будет спокойнее работать. Руководство завода со своей стороны тоже предпринимает попытки

выхода из кризиса: реализуется программа снижения затрат на производство, уменьшения себестоимости продукции. Но экономическая ситуация в целом пока остается неблагоприятной. Мы надеемся на то, что мировые цены на никель вырастут, а на кокс – снизятся. Коллектив относится ко всему с пониманием – несмотря на отток кадров, в основном, молодежи, – костяк сохраняется.

Еще один путь решения проблемы предприятия – снижение тарифов на железнодорожные перевозки продукции. Этот вопрос сегодня активно обсуждается, в том числе, и на уровне исполнительной власти. Добиться снижения можно через комиссию совета по железнодорожному транспорту СНГ. Поэтому один из вариантов, по мнению специалистов обкома ГМПР, – обращение руководства завода в комиссию через Министерство промышленности и природных ресурсов области.

В марте заканчивается действие коллективного договора «Уфалейникеля», принятого 3 года назад. Сегодня профкому приходится начинать коллективные переговоры в непростых условиях. Но, по словам Максима Шавалеева, есть надежда на пролонгацию коллективного договора без урезания основных социальных льгот и гарантий.

Владимир ШИРОКОВ



«Уральская Сталь»: новые горизонты

Диалогом с профсоюзным активом, который состоялся в профкоме «Уральской Стали», управляющий директор предприятия Д. Митрофанов подвел черту информационным встречам с коллективами 23-х подразделений комбината.

В информационных встречах приняли также участие директор по социальным вопросам Р. Земцова, директор по персоналу Р. Ишмухаметов, председатель профсоюзного комитета М. Калмыкова, руководители структурных подразделений.

Итоги года ушедшего, производственные планы наступившего, анализ ситуации на рынке металла, грядущие изменения в структуре и концепция социальной политики предприятия, – вот далеко не полный спектр вопросов, которые интересуют сегодня металлургов. И кто как не первый руководитель комбината несет самую достоверную информацию о различных аспектах деятельности комбината.

Дмитрий Леонидович проанализировал ситуацию в металлургической отрасли – и в России, и в мире.

– «Металлоинвест» отработал в ушедшем году стабильно и сбалансированно, – сказал управляющий директор. – Несмотря на непростую ситуацию, компания показала лучший результат среди других предприятий горно-металлургической отрасли, годовые производственные и финансовые показатели оказались лучшими в России. Инвестиционные программы реализуются в полном объеме, все запланированные социальные программы выполнены. Приоритетом социальной политики на этот год по-прежнему остается забота о ветеранах и подрастающем поколении, корпоративные программы будут продолжены.

Основной темой встречи стало поэтапное закрытие мартеновского цеха. Дмитрий Митрофанов рассказал о мерах, которые предпринимает предприятие для трудоустройства и поддержки высвобождающихся работников.

– Хочу всех заверить, что массового высвобождения людей не будет, –

пояснил он. – Разработана программа перераспределения кадров. С 1 апреля мартеновский цех закрывается, но часть производственных участков будет передана в состав доменного и электросталеплавильного цехов. Миксерное отделение, шлаковый двор перейдут в состав доменного. На промплощадке мартена будет организован участок по ремонту чугуновозных ковшей, который также войдет в состав доменного цеха. А участок подготовки составов и шихты – в структуру электросталеплавильного.

Основным принципом программы снижения численности является максимальное трудоустройство квалифицированного персонала. Повторюсь, программа не предусматривает массового высвобождения персонала. Мы будем действовать адресно по отношению к работникам, достигшим пенсионного возраста, произойдет ограничение внешнего приема на комбинат.

Уже сегодня 660 работников пенсионного возраста написали заявления на увольнение по соглашению сторон с выплатой выходного пособия, равного пяти среднемесячным заработным платам, а это значит, что все они получат существенную материальную поддержку от предприятия. Еще 300-400 человек – это ежегодная естественная убыль на комбинате. Те, чьи рабочие места сокращаются, будут переводиться на вновь образованные вакансии. Работники, которые не смогут трудоустроиться на предприятии, будут уволены по соглашению сторон с выходным пособием, также равным пяти

среднемесячным заработным платам и с гарантией первоочередного трудоустройства на комбинат при возникновении вакансий. Наша задача – минимизировать число сокращаемых работников, не достигших пенсионного возраста.

Дмитрий Митрофанов особенно подчеркнул, что все социальные обязательства, взятые предприятием, будут выполнены в полном объеме.

– С завершением эпохи мартена, цеха с достойной историей и замечательными людьми, которые внесли громадную лепту в развитие и стабильность комбината, жизнь «Уральской Стали» несколько изменится. Новые технологии диктуют свои условия. Нам есть к чему стремиться, комбинат будет работать и развиваться.

Мария СЕРГЕЕВА

Фото Вадима МЯКШИНА



Один на один с работодателем

Профорганизации не раз оказывались в обстановке прессинга со стороны работодателей, особенно, когда профсоюз указывал им на нарушения прав работников. Не обошла эта проблема и членов профсоюза, работающих в ООО «СП Романтика», которые состоят на учете в ППО «Гурьевский металлург».

Ситуацию комментирует председатель профкома Наталья Басова.

– В 2008 году уборщики служебных помещений и бань были выведены за штат Гурьевского металлургического завода, в ООО «Гурьевская производственная компания», в 2012-м – вошли в состав нового Общества «СП Романтика», руководство которого находится в Междуреченске, – рассказывает Наталья Всеволодовна. – Были проблемы в организации условий труда работников, и достаточно серьезные.

В последнее время в профсоюзный комитет поступили обращения об обеспечении работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, соблюдении принятого порядка при выплате отпускных, выдаче различных справок и документов при увольнении. Про повышение заработной платы вообще говорить сложно, индексация за 2012 год не проводилась.

Профком обратился к руководству организации по поводу устранения выявленных нарушений, но ответа не последовало. Тогда обратились в Государственную инспекцию труда с просьбой провести в ООО «СП Романтика» проверку по выявленным нарушениям.

Видимо, это очень не понравилось руководству предприятия, которое вскоре после проверки начало политику «выдавливания» людей из профсоюза. Путем запугивания и угроз (о том, что под сокращение в первую очередь пойдут члены профсоюза) оно добилось того, что в течение трех дней девять работниц написали заявления о выходе из ГМПР с формулировкой «по собственному желанию».

В беседе с женщинами выяснилось, что они не хотели принимать такого решения, оставаться без поддержки профсоюза. Взвесив все «за» и «против», они отозвали свои заявления.

Профком инициировал встречу с директором предприятия, на которой акцентировал внимание руководства на том, что работники имеют полное право объединиться в профсоюзную организацию и решать проблемы сообща.

Сейчас ситуация в коллективе относительно стабилизировалась. Профком контролирует ситуацию и очень надеется, что руководство предприятия поймет – разлад в коллективе негативно влияет и на качество работы, и на производительность труда.

Ирина БЕЛЬСКАЯ



На заседании профкома

Как жить? – вспомнили о профсоюзе...

В конце прошлого года в профсоюзный комитет ОАО «Алтай-кокс» обратились за поддержкой работники аграрного хозяйства ООО «Блиновское», состоящие на профсоюзном учете в профорганизации, требуя повышения заработной платы. Под обращением подписались 56 работников, из них членов профсоюза – 27.

Заявление рассмотрели на заседании профсоюзного комитета.

26 декабря для урегулирования ситуации председатель профкома ОАО «Алтай-кокс» Е. Павлова, юриконсульт профкома А. Лебедев, работники хозяйства встретились с генеральным директором ОАО «Алтай-кокс» А. Андриевским, начальником юридического отдела предприятия В. Штро, главой Заринского района В. Азгалдяном, директором ООО «Блиновское» Т. Ленской.

Встреча проходила два часа. Директор хозяйства проинформировала о деятельности «Блиновского» в 2011–2012 годах. Сложные природные условия прошедшего года усугубили ситуацию не только в этом, но и других хозяйствах как Заринского района, так и в крае.

В 2011 году в хозяйстве заключили коллективный договор. Профсоюзный комитет следит за выполнением взятых обязательств. Присутствующие отметили, что свои обязательства по росту заработной платы работодатель выполняет.

Юриконсульт профкома А. Лебедев рассказал о порядке вступления в процедуру коллективных переговоров при численности членов профсоюза менее 50% от общего числа работающих, отметив при этом, что профсоюзный комитет выстраивает свою деятельность

в рамках действующего законодательства. Сегодня уровень профчленства в «Блиновском» – 43%.

Уровень заработной платы, которую работники получают в сельском хозяйстве за свой тяжелый труд – один из самых низких в России. И понятен крик души людей, обратившихся в профком.

Во время этой встречи говорили о проблемах, с которыми приходится сталкиваться ежедневно, по уровню заработной платы. Средняя заработная плата в сельском хозяйстве Алтайского края за 9 месяцев 2012 года составила 8224 рубля, а в ООО «Блиновское» за этот же период – 11600 рублей. Это лучший показатель. Но работников не могли успокоить статистические показатели: как на эти доходы жить?

Было принято решение проанализировать еще раз возможности увеличения заработной платы и в первом квартале 2013 года вернуться к обсуждению этого вопроса.

Кстати, 2013-й – год заключения нового коллективного договора, и перед коллективом может снова встать вопрос: кто будет представлять интересы работников? Еще не поздно пополнить профсоюзные ряды, чтобы, отстаивая интересы, вести коллективные переговоры с работодателем на равных.

Дмитрий ЖУРАВЛЕВ

Не виновата она

20 декабря 2012 года состоялось заседание комиссии по трудовым спорам ОАО «ЕВРАЗ Высокогорский ГОК». В очередной раз КТС восстановила нарушенные права работника.

В октябре в обогатительном цехе ГОКа произошла аварийная остановка конвейера из-за обрыва соединительных пальцев на муфте жесткого сцепления. Вина за случившееся была возложена на сепараторщика, обслуживающего оборудование. По мнению представителя работодателя, при приемке смены работница запустила оборудование в работу, не обратив внимание на износ соединительных пальцев. Посчитав этот случай нарушением инструкции об обязанностях, правах и ответственности, работодатель не начислил ей 25% премии.

Рассмотрев представленные документы, заслушав мнение работника и представителей работодателя, комиссия установила следующее.

Распоряжение «О неначислении части премии» неправильно оформлено. В описательной части локального акта отсутствует указание на то, какие требования нормативных документов были нарушены работницей. В распоряжении случившаяся ситуация квалифицирована как авария. Однако данный факт не соответствует действительности. В соответствии со Стандартом предприятия «Положение о порядке расследования инцидентов, не подлежащих учету в Ростехнадзоре РФ», случившееся обстоятельство следует квалифицировать как инцидент. На основании вышеуказанного Стандарта при расследовании инцидентов создается комиссия. Результаты расследования оформляются актом. Однако в данном случае отсутствуют и распоряжение о создании комиссии для расследования инцидента, и акт расследования его причин. По направленному запросу председателем комиссии по трудовым спорам данные документы не предоставлены.

Установлено, что согласно представленному графику ежедневного осмотра оборудования дежурными слесарями и производственными мастерами накануне конвейер был осмотрен. Конвейер находился в удовлетворительном состоянии, о чем сделана запись в рапорте дежурного слесаря и производственного мастера. Также установлено, что сепараторщик не имел возможности определить степень изношенности соединительных пальцев на муфте жесткого сцепления без демонтажа глухого ограждения.

В связи с вышеизложенным четко просматривается отсутствие причинной связи между действиями работницы и произошедшим инцидентом. Такой подход работодателя является достаточно частым нарушением при привлечении работников к ответственности. До тех пор, пока причинная связь не будет найдена, не может приниматься решение о наказании или депремировании.

На основании всех рассмотренных и установленных фактов комиссия по трудовым спорам приняла решение отменить распоряжение «О неначислении части премии» и обязать работодателя вернуть работнице незаконно невыплаченную сумму.

Кристина ПАНЬШИНА

Права донора неприкосновенны!

25 декабря 2012 года в ходе судебного разбирательства было защищено право работника-донора, сдавшего кровь в нерабочий день, на предоставление двух дней отдыха с сохранением среднего заработка.

Интересы работника в суде представлял заместитель председателя профкома по правовым вопросам ППО «Качканар-Ванадий» В. Помазкин

Казалось бы, зачем судиться? Есть закон, устанавливающий гарантии и компенсации донорам, его надо выполнять. Почему же работодатель этого не делает?

На этот и другие вопросы отвечает В. Помазкин:

– Действительно, есть закон, устанавливающий определенные права доноров и, соответственно, обязанности работодателей. Но, как говорится, есть закон, и есть практика его применения. А практика такова. Работнику, сдавшему кровь в нерабочий день, а именно в день отдыха, предоставленный ему за предыдущую сдачу крови, работодатель предоставил только один день отдыха с сохранением среднего заработка. В предоставлении второго дня отдыха работнику было отказано. Работодатель сослался на действующее Указание президента ООО «ЕвразХолдинг» от 28.05.2012г. № 01/08.

Согласно этому документу, на предприятиях, управляемых «ЕВРАЗом», при сдаче крови в нерабочее время, которое не является очередным отпуском, выходным или нерабочим праздничным днем (т.е. теми периодами отдыха, которые прямо указаны в статье закона о гарантиях донорам) – второй оплачиваемый день отдыха не предоставляется.

Применив буквальное толкование закона, работодатель всё же нарушил права работника-донора. И в этом нет никакого парадокса. Исполнение закона должно быть основано на таком его понимании, которое бы соответствовало смыслу закона, т.е. достижению цели, заложенной в него законодателем при разработке этого закона. Это не всегда достигается при буквальном его восприятии. Для правильного уяснения смысла закона и его применения существуют определенные приемы юридической техники, которые, без сомнения, известны и работодателю.

В данной ситуации важно следующее. Донорство крови осуществляется гражданами с риском для собственного здоровья в интересах охраны здоровья и жизни других людей, а значит, в интересах государства и общества в целом. Исходя из этого, государство гарантирует донору защиту его прав и охрану здоровья, льготы, связанные с его восстановлением и поддержанием, что соответствует конституционно значимым целям и предопределяет обязанности по отношению к донорам и государства, и организаций независимо от формы собственности.

При предоставлении установленных законом гарантий и компенсаций необходимо руководствоваться требованиями Конституции РФ, в том числе вытекающими из закрепленного ею принципа равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 19), а также установленным Трудовым кодексом РФ (ст.2) принципом равенства прав и возможностей работников.

Работодатель, предоставив один день отдыха вместо двух, отступил от правовых принципов равенства и допустил предоставление разного уровня гарантий и компенсаций работнику за одинаковые правовые основания (за одну сдачу крови).

Суд признал действия работодателя незаконными и обязал предоставить работнику-донору дополнительно по одному дню отдыха с сохранением среднего заработка за каждый день сдачи крови.

Значимость данного судебного решения состоит в том, что на предприятиях, управляемых «ЕВРАЗом», трудятся многие сотни, а может, тысячи работников-доноров, которые в подобных случаях могут требовать реализации своих прав по закону, а не по корпоративным правилам.

Н.ВАСИНА

Решено по справедливости

31 августа 2012 года Кузнецкий районный суд Новокузнецка удовлетворил требования работницы ООО «Евраз Сервис Сибирь» к управлению Пенсионного фонда РФ о взыскании пенсии.

Несмотря на то, что на день обращения в суд пенсия уже была назначена, работница вынуждена была доказывать неправомерные действия управления в суде. Дело в том, что при рассмотрении документов для назначения пенсии специалисты управления посчитали, что необходима уточняющая справка о характере выполняемых работ и самостоятельно отправили запрос в адрес работодателя. Так и не получив ответа в течение трех месяцев со дня подачи работницей документов, комиссия Пенсионного фонда отказала в пенсии «из-за отсутствия требуемой продолжительности специального стажа». Через три недели после этого ответ от работодателя, подтверждающий характер работы, все-таки был получен, но в Пенсионном фонде работнице предложили заново написать заявление о назначении пенсии, в связи с чем пенсия была ей назначена спустя четыре месяца после первоначального обращения.

Член профсоюза обратилась к юрисконсульту ППО «Кузнецкие металлурги» А. Конищеву, который усмотрел нарушения прав работницы, составил исковое заявление и в дальнейшем представлял ее интересы в суде.

В ходе судебных заседаний представители ответчика пытались доказать, что действовали в точном соответствии с нормами закона «О трудовых пенсиях в РФ», согласно которым, в случае предоставления заявителем необходимых документов в течение трехмесячного срока, пенсия назначается со дня первоначального обращения за ней. Такие документы истица не представила, ей были вынуждены отказать.

Такая позиция была основана на неправильном толковании норм закона – правило касается ситуации, когда обязанность по предоставлению документов возложена на заявителя. В данном же случае пенсионный орган по своей инициативе сделал запрос, к тому же еще и затянул с обращением. Поэтому причиной отказа было не отсутствие требуемого стажа, а отсутствие ответа на запрос. Кроме того, в ходе опроса свидетелей выявился факт исправления сведений в документе о том, что истица якобы обязуется предоставить недостающий документ.

Все это не могло остаться без внимания суда, который, оценив все обстоятельства по делу, признал решение об отказе в назначении пенсии незаконным и взыскал недополученную работницей пенсию за четыре месяца. Решение вступило в законную силу.

По информации
ППО «Кузнецкие металлурги»

Делиться надо. Информацией

Профсоюзная организация вправе запрашивать у работодателя информацию по вопросам исполнения коллективного договора – как в отношении работников, являющихся членами профсоюза, так и всех остальных, а работодатель не вправе отказывать в ее предоставлении. Так рассудил Верховный Суд РФ.

Первичная профсоюзная организация запросила у директора предприятия информацию о привлечении работников (поименно) к работе сверхурочно и в выходные дни с указанием даты привлечения к указанным работам, количества часов работы и ее оплаты по каждому подразделению за определенные периоды. Кроме того, профсоюзная организация просила предоставить обоснование в виде локальных нормативных актов по привлечению работников к работе сверхурочно и в выходные дни. Администрация предприятия отказала профсоюзному органу в предоставлении такой информации со ссылкой на то, что законодательство ограничивает работодателя в передаче персональных данных работника третьим лицам, в том числе и представителям работников.

Первичная профсоюзная организация, считая непредоставление информации незаконным, обратилась в суд с иском к организации, указав на нарушение ответчиком прав профсоюзов и трудового законодательства.

Решением суда первой инстанции в иске было отказано. Кассационная инстанция оставила решение без изменения. **Но Верховный Суд РФ отменил вынесенные по делу судебные постановления** по следующим основаниям (Определение №56 – КГ12 – 3).

Согласно статье 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Закон о профсоюзах) профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза. В соответствии со статьей 13 этого закона профсоюзы вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

Да, работодатель ссылался на статью 88 Трудового кодекса РФ, т. к. запраши-

ваемая информация относится к персональным данным работников и ее передача возможна только при наличии угрозы жизни или здоровью работников либо с их письменного согласия, которое не было получено.

Однако в силу действия статьи 51 Трудового кодекса РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, и при проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

Согласно статьям 13 и 17 Закона о профсоюзах первичные профсоюзные организации вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений и получать от работодателя информацию по социально – трудовым вопросам. Также, согласно трудовому законодательству, сведения о зарплате, времени труда и отдыха относятся к вопросам, регулируемым коллективным договором, что отнесено к функциям профсоюзов.

Кроме этого, судебные инстанции не учли, что в соответствии с требованиями статьи 6 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений, согласие субъекта персональных данных, т.е. работника, не требуется в случае, если обработка данных, осуществляется на основании федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия оператора, каковым в силу статьи 3 закона выступает первичная профсоюзная организация, осуществляя мероприятия по защите трудовых прав работников.

Верховный Суд РФ признал ошибочным также вывод суда о том, что запрашиваемая информация, касающаяся работников, не являющихся членами профсоюза, могла быть предоставлена только с их согласия. Поскольку указанная информация связана с защитой социально-трудовых прав работников, то в силу коллективного договора работники данного предприятия, как являющиеся членами профсоюза, так и не являющиеся таковыми, в лице первичной профсоюзной организации являются стороной указанного договора, в связи с чем их согласия не требовалось.

Отказ работодателя в предоставлении указанной информации не позволяет первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников, осуществлять в полном объеме функции, возложенные на нее в силу закона, а также проверять правомерность привлечения их к работе сверхурочно и в выходные дни в безопасных условиях труда и с соответствующей требованиям законодательства оплатой труда, в результате чего может повлечь за собой массовые нарушения трудовых прав работников.

Позиция Верховного Суда РФ о законной передаче персональных данных работников профсоюзному органу нашла свое подтверждение в разъяснении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзора) от 14.12.2012 г. по вопросам, касающимся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве. Согласно названному документу, не требуют получения согласия работников случаи передачи работодателем их персональных данных в налоговые органы, военные комиссариаты и профсоюзные органы.



В центре внимания — СИЗ

В профсоюзный комитет ОАО «ТАГМЕТ» из цехов поступили сигналы об уменьшении заявок на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

Заместитель председателя профкома, технический инспектор ГМПР Игорь Брехачёв выяснил, что администрация завода, наводя порядок в оформлении заказов на технические средства защиты, решила приобретать и выдавать СИЗ строго по отраслевым типовым нормам.

Ранее на заводе действовали корпоративные (сверх типовых) нормы бесплатной выдачи СИЗ. Но они не были зафиксированы ни в коллективном договоре, ни в каком-либо ином заводском документе.

Согласно действующим условиям колдоговора, администрация предприятия должна ежегодно выделять на охрану труда не менее 40 млн рублей (0,2% от затрат на производство). В 2012 году общие затраты на мероприятия по охране труда составили 35219,73 тысячи рублей – меньше утвержденных обязательств. Чем же вызвано решение строго соблюдать отраслевые типовые нормы выдачи СИЗ?

Задавшись этим вопросом, профсоюзный актив завода пригласил на совещание представителя отдела промышленной безопасности и производственного контроля.

Инженер отдела Елена Кириченко зафиксировала в своём блокноте критические замечания по качеству конкретных СИЗ. Подошва мужских ботинок производства «ЮгБизнесЦентр» отваливается через несколько смен работы во вредных условиях, двухнитевые трикотажные перчатки с точечным

ПВХ-покрытием на наладоннике рвутся на второй день интенсивной работы – годятся разве что для прополки травы. Респираты типа «Лепесток», поступившие в энергетический цех, «гнилые», рассыпаются...

Надо отметить, начальник отдела Сергей Печегин тесно взаимодействует с профсоюзным комитетом завода в решении проблем профилактики производственного травматизма, улучшения условий труда таганрогских металлургов. На семинарах старших уполномоченных по охране труда разъясняет новые законодательные акты и документы локального характера, касающиеся охраны жизни и здоровья трудящихся, дает консультации по наиболее важным вопросам охраны труда на металлургическом производстве.

Он рассказал о новшествах в заводской системе обеспечения работников СИЗ. Констатировал факт: начальники цехов не уделяют должного внимания обеспечению производственников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Корень проблемы, и это ни для кого не секрет, – действующее с 1 августа 2012 года заводское Положение о выдаче новых и сбору пришедших в негодность СИЗ. О существующих проблемах говорили председатель профкома трубопрокатного цеха Алексей Бобылев и его заместитель Сергей Петров, заместитель председателя профкома энергетического цеха Иван Непша, профсоюз-

ный лидер трубосварщиков Геннадий Зубченко. Кладовщики должны выдавать новый комплект спецодежды через год по фактически отработанному работником времени (с учётом вычета отпуска, дней нахождения на больничном, отгулов), а доступа к этим сведениям ни они, ни кто-либо другой из цехов не имеют. Как определить, кому и когда положена замена спецовки?

Другая, вызывающая недовольство рабочих, проблема. По Положению работник обязан индивидуально получать перчатки (рукавицы), расписываясь в личной карточке учета и выдачи СИЗ, также лично сдавать их в материальную кладовую на списание. А времени на такие процедуры не отводится. Сотни рабочих должны периодически ходить в складские помещения за парой новых рукавиц. Разве это правильно?

Технический директор предприятия учел их мнение и разрешил выдавать работникам двухмесячную норму СИЗ, а также не сдавать рваные, промасленные средства защиты рук. Однако кладовщики боятся выполнять это распоряжение – оно ведь устное, кто знает, не последует ли за ним наказание? Да и зачем толкать кладовщиков на нарушения, надо внести дополнения и уточнения в некоторые пункты Положения.

От кладовщиков, как выяснилось, зависит многое в обеспечении работников спецодеждой, спецобувью и другими индивидуальными средствами защиты. В частности, от них требуется

правильное, с учётом специфики производства, оформление заявок, оперативная подготовка служебных писем на выдачу СИЗ, не внесённых в годовую заявку, но имеющихся в запасе на центральном заводском складе или лежащих в кладовых других цехов.

К сожалению, не все кладовщики проявляют заинтересованность в решении возникающих проблем. Отсюда, например, возмущение слесарей теплового участка энергетического цеха, работающих во вредных условиях, получивших тонкие трикотажные перчатки с точечным ПВХ-покрытием на наладоннике. Такие СИЗ, по словам Печегина, не должны выдаваться слесарям. Они приобретаются для машинистов кранов, контролеров отдела технического контроля.

Председатель профкома железнодорожного цеха Виталий Крамской обратил внимание на необходимость выдачи второго комплекта спецодежды работающим в промасленной среде слесарям-ремонтникам подвижного состава – для подмены спецовки на время её стирки.

Игорь Брехачев высказал мнение: назрела проблема обеспечения составителей поездов летней спецодеждой. Когда плюсовая температура зашкаливает за 35 градусов, эта категория работников просто сгорает в полном обмундировании – спецовках, рубашках, жилетах.

Подводя итог разговора, председатель профсоюзного комитета предприятия Денис Рудь сказал, что выясненные факты свидетельствуют о сбоях в заводской системе охраны труда. Все её звенья – начальники цехов, кладовщики, сотрудники финансовой службы, отдела снабжения, отдела промышлен-



Сергей Печегин

ной безопасности охраны труда и производственного контроля – недорабатывают в вопросах охраны труда. Вместе с тем Денис Александрович подметил: Положение в существующем виде является сильным демотивационным фактором. К тому же оно не способствует экономии, о чём свидетельствует в разы возросшее в основных производственных цехах в 2012 году по сравнению с 2011 годом количество актов на списание изношенной до окончания нормативного срока носки спецодежды.

Итог совещания: решено, что председателям цеховых профсоюзных комитетов, старшим уполномоченным по охране труда совместно с кладовщиками, инженерами отдела промышленной безопасности охраны труда и производственного контроля необходимо регулярно, в последнюю пятницу каждого месяца, анализировать выполнение

заявок на спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, соблюдать сроки их выдачи, проверять факты их невыполнения, оперативно решать острые вопросы по обеспечению СИЗ с начальником отдела промышленной безопасности, охраны труда и производственного контроля, а также с кладовщиками, определять, насколько эффективна новая система обеспечения заводчан СИЗ.

Профсоюзный комитет и актив ТАГМЕТа намерены проводить с представителями администрации завода взаимные консультации до тех пор, пока не будут сняты все негативные последствия, вызванные новым заводским Положением по выдаче новых и сбору пришедших в негодность СИЗ.

Вадим КОШЕЛЕНКО,
член профкома

Страховка для членов профсоюза

Страхование от несчастного случая членов ГМПР вступило в действие с 1 января 2013 года в профсоюзной организации ОАО «Домнаремонт» (Вологодская область).

Индивидуальные страховые полисы для членов профсоюза будут действовать ровно год.

От последствий несчастного случая члены профсоюза застрахованы 24 часа в сутки: во время работы на предприятии, по дороге на работу и обратно, на даче, в спортзале, на природе, в отпуске. Территория страхования – весь мир.

Страховая сумма – 100 тысяч рублей. Средства на эти цели – из бюджета профорганизации.

– Мы надеемся, что эти бонусы помогут привлечь в наши ряды новых членов, – комментирует решение Эдуард Гладких, председатель профкома предприятия. – Мы считаем, что защита членов ГМПР должна быть ощутимой.

ВСЕМ – УЧИТЬСЯ!

«Круглый стол» об эффективности работы школ профсоюзного актива прошел в Вологодском областном Совете ГМПР.



– Школы профсоюзного актива – наиболее доступная форма обучения для членов профсоюза, – считает председатель областного совета А. Володин. – Наша задача – сделать его более качественным и системным. В первую очередь, учеба нужна профгруппоргам, необходимо формировать их мировоззрение, настраивать на участие в профсоюзных мероприятиях, в том числе, и протестных акциях. Metallurg чаще всего принимает решение вступить в профсоюз, если его коллега, член ГМПР, является примером в работе, общественной жизни, помогает советом.

Александр Володин добавил также, что каждая первичная организация должна не менее 6% своего годового бюджета направлять на обучение членов профсоюза, первичкам нужно активнее участвовать в софинансировании обучающих проектов облсовета.

Председатель профкома ОАО «Северсталь – Метиз» А. Васильев обра-

тил внимание собравшихся на то, что с каждым годом становится все труднее

ППО ООО «Северсталь-Промсервис», профорганизации агропроизводства и производства холодного проката ОАО «Северсталь», Череповецкого индустриального колледжа названы победителями смотра-конкурса первичных и цеховых профорганизаций на лучшую постановку работы школ профсоюзного актива в 2012 году.

освобождать от работы обучающихся по профсоюзным программам. Принято

решение совмещать, например, заседания молодежной комиссии с обучением ее членов.

Елена Смирнова, профсоюзный лидер профорганизации студентов индустриального колледжа, высказалась за проведение совместных семинаров для актива учебных заведений и молодежи металлургических предприятий.

Заместитель руководителя орготдела ВОС ГМПР Евгений Якунин подчеркнул, что необходимо так построить работу школы молодого профлидера, чтобы ее «ученики» имели возможность посещать занятия в течение года в полном объеме.

Представители ООО «Северсталь-Промсервиса» высказали свои предложения. Например, наряду с разными категориями профактива обучить специально подобранную группу навыкам ведения переговоров. Коллективный договор предприятия нужно подписывать уже в нынешнем году. Планируют здесь обучать и членов спортивных комиссий профкомов цехов, и штатных работников профкома, возможно, по индивидуальным программам. Как заявил профлидер первички Андрей Глухов, в профорганизации готовы обучить профсоюзного преподавателя и предложить кандидатуры будущих организаторов для создания профсоюзных ячеек, к примеру, в субподрядных организациях.

Рассматривался вариант проведения занятий в выходные дни и на выездных семинарах.

На состоявшемся позднее заседании учебно-методического совета областного совета утверждены программы обучения.

Из опыта зарубежных профсоюзов

Тарифная политика и инструменты ее реализации в Германии



«Глобализация экономики есть и остается одним из крупнейших вызовов для работающих по найму. Дерегулирование, либерализация и приватизация привели мировую экономику в кризис, масштабы которого еще невозможно определить. Последствия, однако, уже дают о себе знать. Во всем мире растет безработица, а тем самым усиливаются бедность и неравенство... Профсоюз металлистов выступает за обеспечение прав работающих по найму. Нашей целью по-прежнему остается создание справедливых условий жизни и обеспечение достойного уровня заработной платы».

(Из выступления первого председателя «ИГ Металл» Б.Хубера)

Тарифная система, сложившаяся в Германии на протяжении последних пяти десятилетий, представляет собой важнейшее завоевание в социально-трудовой сфере. Тарифная автономия – это право профсоюзов и ассоциаций работодателей свободно заключать между собой договоры без вмешательства государства. И такие соглашения как инструменты тарифной политики выполняют важнейшие экономические, политические и социальные функции, они отвечают интересам не только трудящихся, но и предприятий, экономики страны в целом, способствуя тем самым социальной сплоченности общества.

Тарифные соглашения имеют несколько функций. *Функция защиты* направлена на обеспечение коллективных минимальных стандартов в области доходов и условий труда. Она сопряжена с *созидательно-организационной функцией*, позволяющей сторонам тарифного соглашения и органам представительства интересов оказывать влияние на условия труда и его эффективность. *Производительная функция* призвана стимулировать предприятия к постоянным инновациям в технологических процессах и выпускаемой продукции и не допускать непродуманных мер по снижению издержек. *Стабилизационная функция* призвана в условиях экономического кризиса и послабления конъюнктуры воспрепятствовать чрезмерному снижению уровня заработной платы и увеличению рабочего времени. То есть эта функция предотвращает дальнейшее усиление экономического спада вследствие исчезновения платежеспособности спроса. *Функция упорядочения* исключает заработную плату, рабочее время и условия труда из прямых конкурентных отношений. Эта функция обеспечивает высокую степень предсказуемости как для трудящихся, так и для самих предприятий. И, наконец, *функция примирения* призвана ограничить длительность переговоров между работодателями и профсоюзами, вводя их в строго определенные временные рамки.

С начала 90-х годов прошлого века условия осуществления профсоюзной и тарифной политики кардинально изменились. Ввиду изменений, про-

исшедших в трудовых отношениях, усиления давления, оказываемого на трудящихся с целью повышения интенсивности их труда, сопряженных с чисто монетарными мероприятиями, в тарифной политике, проводимой профсоюзами, все большее место отводится качественным показателям, таким как повышение квалификации, эффективность труда и т.д.

В общих чертах различают четыре различные категории тарифных соглашений. Во-первых, это *тарифные соглашения, направленные на регулирование заработной платы*. В них устанавливаются имеющийся на данный момент уровень заработной платы и соответствующие ставки её повышения, достигнутые профсоюзом металлистов в рамках тарифных переговоров. Увеличение заработной платы должно компенсировать удорожание стоимости жизни и дать трудящимся возможность ощутить преимущества возросшей производительности экономики. Ставки повышения зарплаты действуют, как правило, двенадцать месяцев. Еще несколько лет назад повсюду существовали различные договоренности для рабочих (исходная единица – почасовая оплата труда) и для служащих (исходная единица – месячный оклад). Сегодня в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности действуют единые схемы оплаты труда для рабочих и служащих.

Во-вторых, – это *рамочные соглашения об установлении размера заработной платы*. В них прописаны виды деятельности, на основании которых рабочим и служащим присваиваются определенные категории заработной платы или оклада, а также принципы оплаты труда, например, для сдельной заработной платы, для выплаты премий и доплат за достижение особых результатов труда. Для всех тарифных зон металлообрабатывающей и электротехнической промышленности удалось заключить общие рамочные соглашения оплаты труда для рабочих и служащих с едиными критериями распределения их по категориям. Срок действия соглашений составляет несколько лет.

В-третьих, – это *общие тарифные соглашения*. Они регулируют такие вопросы, как продолжительность рабочего времени за неделю, продол-

жительность отпуска, расторжение трудовых отношений, доплата за сверхурочные, за работу в ночное время и т.д. Подобные соглашения заключаются обычно на несколько лет.

Тарифные соглашения имеют различные сферы действия и дифференцируются:

а) *по территориальному принципу* (вся страна или отдельная её тарифная область, компания).

б) *по отраслевому принципу* (например, металлообрабатывающая и электротехническая промышленность; металлургия и сталелитейная промышленность; текстильная и швейная промышленность; деревообрабатывающая и деревоперерабатывающая промышленность; отдельные отрасли ремесленного производства).

в) *по персональному принципу* (распространяется на рабочих, на служащих и/или на обучающихся профессиональному мастерству).

Общее количество действующих территориальных тарифных соглашений, заключенных профсоюзом металлистов в 2012 году, составляет примерно 2500. Речь идет о тарифных соглашениях, сфера действия которых распространяется на определенную тарифную область. Помимо этого, заключаются тарифные соглашения, действующие на отдельных предприятиях. Например, в случае, если тот или иной работодатель не состоит в какой-либо ассоциации работодателей, заключается так называемое особое фирменное соглашение. Наиболее известный пример такого рода – тарифные соглашения, действующие в концерне «Фольксваген». Фирменные тарифные соглашения принимаются также в случаях, когда предприятие, оказавшееся на грани краха, переживает процесс кардинальной реорганизации, или же в целях сохранения производства в данном месте. С участием профсоюза металлистов на конец 2012 г. было зарегистрировано 8123 тарифных соглашения, распространяющихся на отдельные фирмы, 845 из них были заключены в 2012 г.

Одним из важных аспектов тарифной политики является ведение тарифных переговоров. Сторонами тарифных переговоров являются профсоюз металлистов и объединения работодателей, в металлургии

это «Гезамтметалл». Делегацию профсоюзов на тарифных переговорах на региональном уровне возглавляет окружной профсоюзный лидер. Члены делегации или тарифной комиссии для участия в переговорах от профсоюза избираются из состава местных профсоюзных органов. Они представляют важнейшие и крупнейшие по численности профсоюзные организации предприятия.

В случае, когда путем переговоров не удается достичь договоренности, действенным средством является забастовка. Право профсоюза на забастовку гарантировано в Германии конституцией. Детали применения забастовочного права сформировались в ходе судебной практики рассмотрения отдельных споров, т.е. они урегулированы не законодательством, а по принципу прецедента. Так, например, можно бастовать лишь за одно требование, являющееся к тому же предметом текущих тарифных переговоров. Забастовку можно объявить лишь тогда, когда все попытки достичь договоренности путем переговоров не увенчались успехом. Решение о проведении забастовки принимает правление профсоюза. Решение считается принятым, если за него высказалось не менее 75% членов профсоюза в данной тарифной области путем тайного голосования. Выполнение этого условия обеспечивает гарантию того, что подавляющее большинство членов профсоюза поддерживает и разделяет решение о проведении забастовки. Профсоюз металлистов выплачивает своим членам, объявившим забастовку или подвергнутым работодателем локауту, забастовочную компенсацию. Примером того, какие масштабы может принять забастовка, служит конфликт, возникший в 1984 г. в металлообрабатывающей промышленности в областях Северный Вюртемберг/Северный Баден и Гессен. Договоренности о сокращении рабочего времени с 40 часов в неделю до 38,5 часов в неделю (как постепенный переход к 35-часовой рабочей неделе) удалось достичь лишь по прошествии семи недель.

Помимо того, что работающие по найму получили возможность участия в распределении прибыли предпри-

ятия, тарифная политика профсоюза металлистов имеет на своем счету и ряд иных достижений. Среди них сокращение продолжительности рабочей недели в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности с 48 часов (в начале 50-х годов) до 35 часов (с 1995 года); продолжительность отпуска – 30 рабочих дней в год; оплачиваемый отпуск и «рождественская премия»; сохранение заработной платы в случае нетрудоспособности по болезни; гарантия сохранения заработной платы и меры защиты от увольнения для пожилых работников; тарифные соглашения, предусматривающие возможность преждевременного выхода на пенсию и гарантию сохранения рабочего места; совместные рамочные соглашения об оплате труда для рабочих и служащих.

Серьезным испытанием устойчивости тарифной политики профсоюзов явилось объединение Германии. Профсоюзы оказались перед задачей минимизировать разницу в доходах работников, проживающих в западной и восточной частях страны. «ИГ-Металлу» удалось добиться этого путем постепенного выравнивания тарифов заработной платы, окладов и учебных пособий.

За последние десять лет, ознаменованных обострением конкурентной борьбы между центрами размещения производства, усилилось давление на достигнутые стандарты рабочего времени и производительности труда на предприятиях. Во избежание произвола работодателей в этой сфере профсоюз металлистов заключил в 2004 г. особое тарифное соглашение («Pforzheimer

Tarifvertrag»), действие которого было распространено на все тарифные территориальные области. Соглашение открывает для предприятий возможность при определенных условиях на определенный период времени снижать установленные в территориальном тарифном соглашении стандарты. Таким образом, в последнее время все большая роль в сфере осуществления тарифной политики отводится предприятию. В то время как обязанность соблюдать территориальные тарифные соглашения в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности за последние десять лет несколько сократилась (в западной части Германии число охваченных ими трудящихся снизилось с 74 до 62%, в восточной – с 50 до 25%), число корпоративных тарифных соглашений увеличилось (до 9% на западе и 16% на востоке). Количество предприятий



«без обязанности соблюдать тарифные соглашения» (ОТ) также увеличивается. При этом объединения работодателей явно выстраивают свою политику с прицелом на увеличение количества таких предприятий. Все региональные ассоциации работодателей металлообрабатывающей промышленности создали на сегодняшний день собственные организационные подразделения. Самую эффективную защиту от выхода работодателей из системы соблюдения тарифных соглашений профсоюз видит в увеличении числа своих членов и усилении работы по осуществлению своих целей на предприятиях. В последнее время профсоюзу металлистов удается добиваться этого за счет мощных акций на предприятиях вплоть до забастовок. В результате профсоюз заставил работодателей не выходить из тарифной системы или вновь вступить в неё.

Осуществляя тарифную политику в период кризиса, «ИГ Металл» использовал новую форму защиты работников заемного труда – заключение специальных отраслевых тарифных соглашений, которые защищают от произвола работодателей тех, кто был направлен на предприятия через частные агентства занятости. Таким образом удалось решить вопрос об оплате их труда, равной постоянно работающему персоналу. Это коснулось более 30% работников металлургии.

Профсоюз металлистов Германии принимает активное участие в выработке совместной стратегии и координации действий в рамках глобальных и европейских профсоюзных объединений. В первую очередь это касается проблемы конкуренции в сфере заработной платы. Профсоюзы «не должны усердствовать и обгонять друг друга на пути понижения заработной платы» – из этого ироничного вывода, сделанного германским профдвижением, следует, что оклады и тарифные ставки должны все-таки повышаться, хотя и с учетом состояния национальной экономики, производительности труда и темпов инфляции.

Александр КУЛАГИН
(по материалам информационного
отдела «ИГ Металл»)

Крепнут ряды «ИГ Металл» и «Юнайт»



Членские организации Глобального союза «ИндастриОл» – «ИГ Металл» (Германия) и профсоюза промышленных рабочих Великобритании «Юнайт» объявили о росте членства в 2012 году.

По сообщению профсоюза «Юнайт», несмотря на вторую волну рецессии и антипрофсоюзную позицию правительства Великобритании, рост членства в прошедшем году составил более 50000 человек. В условиях сокращений в государственном секторе и приватизации профсоюзу удалось добиться больших успехов в увеличении членства среди работников транспорта, автомобильной промышленности и ее поставщиков, аэрокосмической промышленности, среди занятых в пищевой промышленности, в компаниях по производству продуктов питания и напитков, где велика доля заемного труда.

Генеральный секретарь профсоюза «Юнайт» Лен Мак Класки заявил: «Профсоюз был в авангарде защиты трудящихся в условиях безжалостной социально-экономической политики правительства. И в 2013 году мы по-прежнему сосредоточимся на организинге». Численность «Юнайт» в настоящее время составляет 1,5 миллиона членов.

В январе «ИГ Металл» объявил, что второй год подряд число членов организации растет, и за 2012 год профсоюз увеличился на 18000 человек. И главное, число молодежи среди них выросло на 4,5 процента. Сейчас в профсоюзе состоят 223000 работников в возрасте до 27 лет.

«Мы должны любой ценой остановить рост числа работающих с низким уровнем зарплаты», – заявил президент «ИГ Металл» Бертольд Хубер, напомнив, что сегодня в Германии один из четырех работников трудится на условиях заемного труда.

Профсоюз заявил, что численный рост является результатом стратегии, в рамках которой он активно вовлекает своих членов в процесс переговоров по подписанию коллективного соглашения с компаниями. В ходе переговоров «ИГ Металл» применяет свое влияние для решения таких вопросов, как ограничение использование заемных работников.

Наличие в рядах «ИГ Металл» 2263707 членов подтверждает его статус крупнейшего профсоюза Германии.

Международный отдел ЦС ГМПР
(по материалам «ИндастриОл»)

Во всем — ответственность

Если бы была такая номинация – «Человек ответственный», победителем в ней, не колеблясь, следовало бы признать оператора поста управления первого производственного цеха ООО «Новолипецкая металлобаза» Николая Князева.



Как человек, который знает цену слову и делу, Николай Иванович немногословен. Что рассказывать? Жил с семьей в Чимкенте (Казахстан), пока не начались известные всем события. О Липецке до 1996 года и не помышлял, работал электриком в «КазНИИгипрофосфор». Первым в российский город металлургов переехал директор их института. Через какое-то время поползли слухи, что городок, дескать, небольшой, но жить и работать там можно. В ноябре 96-го «на разведку» в Липецк поехал уже Князев, а меньше чем через год забрал и всю семью: жену Галину, сыновей Игоря и Виктора и дочку Эллу.

Первая российская зима с морозом до минус 30 градусов для семейства Князевых была шоком. В Казахстане холодало максимум до минус 10, да и то редко. Но ничего, привыкли, а потом даже понравилось.

Новолипецчанином Николай Иванович стал в 2000 году. Из отдела кадров НАМК его направили электриком в ПАТМ (тогдашнее производство автозапчастей, труб и металлоизделий, нынеш-

няя металлобаза), но там не хватало стропальщиков, и Князева уговорили годик поработать по этой специальности. Втянулся. Где год, там и два. В общем, из стропальщиков Николая Князева перевели сразу в операторы поста управления.

И сменный мастер Сергей Гугнин, и председатель профкома Надежда Бойко, и руководство металлобазы – все отзываются о Князеве как об исключительно ответственном, исполнительном, грамотном и добросовестном человеке и специалисте. Может быть, поэтому Николаю Ивановичу доверили ответственную работу уполномоченного по охране труда.

Внимательный, дотошный, все подмечает и не оставляет без контроля. Журналы, в которые он пишет свои предложения, обычно очень быстро заканчиваются, потому что уполномоченный вносит их много, и выполнение каждого скрупулезно контролирует. «А как же иначе? – говорит, – это же касается здоровья и жизни моих товарищей».

Добросовестное и ответственное отношение к делу и к людям Князев-

старший воспитал и в своих детях. Так, младший сын Виктор сейчас заканчивает Профессиональный лицей №10, где постигает тонкости профессии электрогазосварщика, и в этом году придет работать бок о бок с отцом. Он уже проходил здесь практику. Здесь же, на металлобазе, Виктору Князеву завели трудовую книжку и ждут его с нетерпением как молодого, но уже хорошо зарекомендовавшего себя специалиста. А значит, в ООО «Новолипецкая металлобаза» появится еще одна славная трудовая династия, а ряды профсоюзной организации пополнятся молодым, но уже ответственным и неравнодушным человеком.

Николай Иванович по праву может гордиться тем, что они с супругой вырастили таких замечательных детей. Думаю, вместе с остальными мужчинами, приглашенными в профком НАМК на праздничный прием в честь Дня отца, Князев услышит еще много добрых слов в свой адрес, и все они будут вполне заслуженными.

Марина ПАРИНОВА
Фото автора

«Расшевелит» любого

На работу – только на велосипеде. В свободное время – КВН, спортивная аэробика, турслеты и походы в горы. Юлия Перова из кузнечно-прессового цеха «ССМ-Тяжмаш» неслучайно отвечает в профкоме предприятия за молодежную работу: своей энергией она может «расшевелить» любого.



В кузнечно-прессовый цех Юлю привел папа, который много лет работает на Череповецком металлургическом комбинате аппаратчиком коксохимического производства. После окончания профессионального училища он предложил дочери: «Давай, покажу завод, а заодно и работу поищем». Так получилось, что сначала зашли в кузнечно-прессовый цех – туда как раз шел набор.

– В цехе долго смеялись, что пришла с папой, – вспоминает Юлия.

После беседы с механиком устроилась машинистом крана. Коллектив в цехе, где работает чуть более сотни человек, дружный. Кстати, с коллегами Юлия быстро перешла на «ты», тем более что больше половины работающих здесь – молодежь.

Шесть лет крановщицей, затем – распределитель работ в производственном бюро и снова – работа на кране. Приобретен опыт, сейчас Юля уже сама обучает практикантов и молодых крановщиц, которые приходят в цех.

– Мне нравится «подавать» металл. Конечно, это страшно, но очень интересно, – рассказывает Юлия.

В профсоюз Юлия вступила сразу. Последние три года – в составе профкома кузнечно-прессового цеха. К слову, в профсоюзе здесь – почти 90% работающих.

– Благодаря профсоюзной работе со многими познакомилась, участвую в различных мероприятиях. И вижу: только благодаря поддержке профкома эти мероприятия и проходят, – считает Юлия.

Высоты не боится не только на работе – уже несколько лет ходит в горы. Первый раз побывала на скалах Карелии в 2005 году. А теперь уже сама организует ребят – с прошлого года отвечает за работу с молодежью в профкоме предприятия.

Недавно ребята вернулись из очередного турпохода. Об этих путешествиях рассказывают с особыми эмоциями. Здесь и скалы, и красивая карельская природа, и романтика палаточной жизни, и незабываемые ощущения. Желающих «полазать» по скалам, по словам Юлии, всегда набирается автобус или два. Костяк группы – работники «Тяжмаша», но к команде при-

соединяются представители и других цехов. Потом встречаются, как родные. Причем, кого удастся «сманить» в горы, начинают участвовать и в других молодежных мероприятиях.

Конечно, на турслеты или походы в горы «раскачать» удастся не всех: семьи, маленькие дети. Для них в цехе проводят семейные праздники: «Папа, мама, я – спортивная семья». Председатель профкома кузнечно-прессового цеха Владимир Шилов всегда поддерживает инициативу молодых.

В цехе свои волейбольная и футбольная команды. Молодежь попробовала свои силы в КВН. На корпоративном «Фестивале юмора» они выступили в одной сборной с ребятами из управления главного энергетика. Опыт уже был: несколько лет подряд они участвовали в профсоюзном «Слете юмора и интеллекта».

Впереди – новые планы. И можно не сомневаться, с Юлиной энергией у ребят все получится.

Валентина БЕЛОВА



Цель большая, благородная, волнующая

Жизнь дает каждому человеку шанс проявить себя не в одной, так в другой области. И только от самого человека зависит, использует он этот шанс или нет. Можно просидеть всю жизнь сложа руки и сетовать на судьбу, а можно стремиться достичь высот во всем, что тебе предложено, как делает это молодой новолипчанин Евгений Кирющенко.



Выбор Евгением технической специальности был предопределен. И дело не только в том, что прадед Жени был авиамехаником, а дед и отец – автомеханиками, но и в том, что с детства он любил технику, машины, детали, пропадал с отцом в гараже, собирал конструкторы и модели автомобилей, любил математику. По всему было видно: растет «технарь».

– Я долго не колебался в выборе учебного заведения, – рассказывает Кирющенко, – собственно, выбор-то был только в том, в каком городе учиться, а что вуз будет технический, даже не обсуждалось. Поступил в «политех», на механико-машиностроительный факультет. Учился с огромным интересом, больше всего внимания уделял, конечно, специальным предметам, был очень требователен к себе, старался разобраться во всем досконально. На старших курсах совмещал учебу и работу: хотелось набраться опыта, посмотреть, как знания работают на практике.

На пятом курсе Евгений оказался в числе молодых людей, которых пригласили работать на Новолипецкий ком-

бинат. Получив диплом, отправился в отдел кадров и уже через несколько дней стал инженером производственно-технического бюро Цеха автоматизации и механизации. Было это в 2006 году.

– Я бы в любом случае пошел на НЛМК, – признается Евгений. – Не знаю, где еще столько возможностей для молодого человека проявить себя, добиться успеха. И потом, Новолипецкий комбинат – это стабильность и, если хотите, престиж. О своем выборе я не пожалел. Уверен, что и не пожалею. Ведь на комбинате я нашел не только работу по душе, но и прекрасных коллег: добрых, понимающих, готовых помочь и всегда искренне радующихся успехам друг друга, что, к сожалению, сейчас не часто встретишь.

Сегодня, после ряда структурных изменений на комбинате, Евгений Кирющенко – инженер-конструктор I категории в конструкторском отделе бюро механизации ремонтного производства.

– Это невероятно интересная работа, – рассказывает он. – Мы проектируем детали, агрегаты... Настоящее

творчество! Причем коллективное. Мы с коллегами живо обсуждаем, что и как будем делать, распределяем, кто какую деталь будет проектировать, учитываются возможности, мастерство и мнение каждого. Ты применяешь и свои знания, и опыт коллег во время работы, спрашиваешь, консультируешься или сам даешь совет. А потом видишь, как твоя мысль воплотилась в металле, как она работает, какую пользу приносит людям и предприятию. Это здорово! Кстати, часто в ходе работы над каким-нибудь агрегатом «выплывают» мелочи, о которых руководство не знает, но которые нуждаются в доработке и исправлении, чтобы людям, ежедневно имеющим дело с этой машиной, было легче и удобнее работать. Так рождаются рацпредложения. У меня их уже порядка 30, и все внедрены в производство.

Сегодня, по словам Евгения, есть несколько серьезных проектов. К примеру, механизм очистки слябов – объемная, масштабная кропотливая работа. С интересом говорит он и о ремонте стана 2000. Дело в том, что эта про-

изводственная задача, поставленная однажды перед работниками бюро механизации, вылилась для Евгения Кирющенко в кандидатскую диссертацию, которую он совсем недавно защитил в Воронежском техническом университете.

Тянется Евгений к образованию, самообразованию, профессиональному росту. В 2008 году стал лучшим молодым специалистом в номинации «Машиностроение», в 2010-м – «Инженером года» по направлению «Инженерное искусство молодых». В том же году он представлял родное предприятие на областном конкурсе «Инженер года», после победы в котором отправился на всероссийский этап, где вошел в число финалистов. По этому поводу Женю даже пригласили на так называемый губернаторский бал –

ежегодную встречу ста наиболее талантливых и успешных людей области, ярко проявивших себя в течение года. Стоит заметить, пока Евгений Кирющенко напряженно работал, участвовал и побеждал в конкурсах, он успевал еще и получать второе высшее образование – экономическое. В конце 2009 года Женя попал в кадровый резерв на должность заместителя начальника цеха, в 2010-м попробовал свои силы в конкурсе «Я в профсоюзе, а это значит...», где познакомился со многими интересными ребятами, а в прошлом году снова победил в «Инженере года ОАО «НЛМК». Кроме того, регулярно занимается спортом – любимым еще со школьной поры силовым троеборьем. От работы и учебы он отрывался лишь однажды, когда служил в армии. Кстати, Евгений проходил службу в

Москве и был участником парадов на Красной площади 9 Мая и 7 ноября.

Вместе с супругой они воспитывают маленького сына.

– Я думаю, если есть цель, которую действительно хочешь достичь, то средства всегда найдутся, – рассуждает Кирющенко. – В первую очередь, надо быть терпеливым, ответственным, активным, быть готовым, если потребуется, жертвовать временем, поступаться менее важными делами и даже личными интересами. Но оно того стоит. Приходит пора – и ты получаешь результат. Каков он, зависит только от тебя самого. Конечно, все то, чего я достиг на сегодняшний день, – это не только личная победа. Мне очень помогла семья, во всем поддерживал коллектив, я им очень благодарен.

Евгения САХАРОВА

Вместе справимся

В настоящее время чуть ли не каждый мечтает стать руководителем. Этому учат в университетах, есть даже специальные курсы. Но, получая желаемое образование, далеко не каждому удастся успешно «рулить».



Лучше это получается у тех, кто прошел нелегкий трудовой путь от рабочего до начальника той или иной структуры. Они знают производство, и с этим не сравнится ни одна зазубренная лекция, ни один прочитанный от корки до корки учебник. Павел Мирошников, зам. начальника огнеупорного цеха НЛМК – человек, трудолюбие и здоровые амбиции которого стали залогом успешной карьеры.

На НовOLIпецкий металлургический комбинат он пришел в 1999 году после окончания Липецкого государственного технического университета.

Начинал аппаратчиком в кислородном производстве, после службы в армии работал инженером по энергосбережению. Но, как считал молодой металлург, настоящий опыт можно приобрести только в горячих цехах. Поэтому уже через год перешел в ОГЦ мастером по ремонту энергооборудования. В 2005 году его назначили энергетиком цеха, а еще через три года – заместителем начальника по оборудованию.

– И работы, конечно, прибавилось, и ответственности, – рассказывает он. – Пришлось многому учиться. Но я это делал с удовольствием. Считаю, чело-

век должен развиваться, приобретать новые знания. Для этого мы живем и трудимся.

– У нас прекрасный коллектив, которым можно гордиться, – признается Павел. – Вместе мы успешно справляемся с поставленными задачами. Хочется верить, что взаимопонимание и впредь будет нашим верным спутником в работе.

Павел – член профкома цеха, успешно занимается проблемами молодежи в своем подразделении.

Юлия РАМАЗАНОВА

Фото автора

Сосватанные профсоюзом

Недавно в жизни молодых златоустовцев Руслана и Эльвиры Галлямовых произошло очень важное событие – они вступили в законный брак. Много отнюдь не случайных обстоятельств сложились так, чтобы они встретились: и то, что оба – работники Златоустовского металлургического завода, и общность интересов, и приверженность к активному образу жизни.



Но кто знает, как бы выстроились их судьбы, если бы не еще один участник, сыгравший пусть не главную, но и не последнюю роль. Это Горно-металлургический профсоюз России.

Будущие супруги познакомились на заводе, хотя внимание друг на друга обратили не сразу. Эльвира начинала здесь трудовую биографию шесть лет назад, сегодня работает контролером в ОТК. Руслан пришел на предприятие чуть позже, был подручным сталевара в электросталеплавильном цехе № 2, затем перешел в 3-й прокатный цех, стал мастером по шихте. Оба удачно «влились» в коллектив, занялись общественной жизнью.

Особенно активно проявили себя в спортивных делах. Оно и понятно: у Эльвиры второй взрослый разряд по легкой атлетике, она входила в сборную города, а Руслан долгое время занимался разными видами спорта, включая бокс и футбол. Ни одна общезаводская спартакиада не проходила без их участия, во многие командные победы они вложили свою весомую лепту, быстроту и ловкость, оптимизм и спортивный дух. Параллельность судеб продолжилась, когда их, каждого в своем подразделении, избрали физоргками.

От спортивных дел – к профсоюзным. Активного парня и девушку заметили в профкоме, начали привлекать к коллективным выездам, молодежным акциям. И они оба показали интерес и готовность к активному участию в них. На одной из таких встреч, попав в одну команду, ребята присмотрелись друг к другу, начали регулярно общаться.

Праздновали День молодежи на Аргазях – спортивный праздник, традиционно организуемый под эгидой профсоюза, совместно с работниками Златмаша. Вот уж действительно, профсоюз – объединяет! Эта встреча стала прологом к будущей свадьбе.

Затем было много других общественных дел и мероприятий, в которых Галлямовы участвовали уже парой. К примеру, Сергей Немцев, председатель комиссии профкома по работе с молодежью, вспоминая недавнюю новогоднюю акцию «Дед Мороз – в каждый дом», рассказал, как молодые профактивисты посетили десятки семей с детьми, принесли в дома праздничное настроение и подарки.

– Ребята всегда на виду – и в работе, и в общественных делах, – отмечает Марат Сафиев, председатель профкома завода. – На подъем легки, быстро и охотно подхватывают коллективные инициативы, участвуют в мероприятиях, особенно молодежных. А производственная нагрузка у обоих немалая. Да и у завода – нелегкие времена, но Руслан и Эльвира верят в его перспективу, поддерживают корпоративный дух, держатся за коллектив.

Отдельная страничка семейной биографии – Школа молодого профлидера областной организации ГМПР. Оба супруга стали ее участниками. Эльвиру направили на учебу чуть раньше, в прошлом году она окончила занятия. А Руслан – учащийся нынешней, 5-й Школы. Уже стало традицией на последние занятия собирать всех ее выпускников, и в нынешнем году

на эту встречу они планируют приехать вместе.

Профсоюзная солидарность – еще один фактор, объединяющий Галлямовых. Оба одинаково понимают ее роль, поэтому на акции ездят не только как члены одной семьи, но и по зову души.

Одно из последних молодежных мероприятий, в котором участвовали, – октябрьский автопробег по дорогам области и «Акция молчания» в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!»

– Профсоюзные мероприятия многое дают, – говорит Эльвира. – Это общение, полезная информация, обмен опытом, возможность узнать, как работают и решают проблемы на других предприятиях. И это мощный заряд эмоций. С каким восторгом Руслан каждый раз рассказывает о своих занятиях в Школе. Это шквал впечатлений! Вечерами мы часто обсуждаем профсоюзные дела. Мы считаем, каждый работник должен быть в профсоюзе и один процент от зарплаты на счет организации – это мизерная плата по сравнению с тем, что человек получает взамен, эти затраты компенсируются многократно.

Вот так накрепко связала судьба сердца и души двух молодых людей. И дома, и в труде, и в профсоюзе они теперь всегда вместе. И хочется верить, что это на всю жизнь, ведь семьи металлургов – самые крепкие!

Алексей ЛАПТЕВ



УАПТ-2



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ