

ГМПР – Инфо

№ 03 | 147 | 2013



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

О конкурсе агитбригад – на стр. 48

В ЦС ГМПР

- 1 О зарплате, травматизме и предстоящих акциях

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯХ

- 2 Прямые вопросы – честные ответы
5 Пленум Липецкой организации ГМПР
6 «Там такие замечательные люди»
7 БАЗ: модернизация с человеческим лицом
9 Реструктуризация? – Да. Но не такая!
10 Стыдно быть профсоюзным «зайцем»
11 Как пилят алмазы
12 Невеселые старты на полуночном льду
14 Награды – лучшим
15 Профчленство – в приоритете
16 Кинодокументы «Манхэттена» зовут к добру
18 Кто ясно мыслит – ясно излагает

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 Завидное умение договариваться
21 Решать проблемы вместе
22 Поиск решений в «Поиске»
23 Свердловское ноу-хау крушит барьеры
24 Соцпартнерство со скрипом
26 В борьбе и тревоге
27 Намечены ориентиры

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 28 Как заинтересовать молодых?
30 «Вот это профсоюз!»
31 Растить бойцов грядущих битв
32 Есть на Урале предприятия-родственники
34 Как раскатать домоседа

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 35 Беда не подкрадется незаметно
35 Призвание – уполномоченный
36 Активисты проходят мимо
37 У творцов огнеупоров
38 С точки зрения младенцев

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 39 120 лет служения людям труда
40 Наметить цель, добиться успеха

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 42 «Без высоты» – на высоте
42 Деньги не прокиснут
43 Добились пенсии
43 Когда дело – в шляпе

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 44 Первомай – в паспорте и в душе

КОНКУРС

- 45 «Металлинка» открывает таланты
48 Агитпраздник по-алтайски
49 Агитбригады – за достойный труд

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
И. Ганеева

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 3.04.2013.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-070.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



О зарплате, травматизме и предстоящих акциях

Заседание исполкома ЦС ГМПР

Созвать IV пленум ЦС профсоюза 24 мая в Москве и внести на его обсуждение следующие вопросы: о проекте Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2014 и последующие годы, о взаимодействии и сотрудничестве профсоюза с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда, о «Положении об учебно-методическом совете ЦС ГМПР», о внесении изменений в «Положение о технической инспекции труда ГМПР», другие вопросы. Такое решение принял исполком ЦС ГМПР на заседании, состоявшемся 21 марта 2013 г.

Исполком рассмотрел также выполнение в 2012 году Отраслевого тарифного соглашения по ГМК РФ на 2011–2013 годы. Правление АМРОС и исполком ЦС профсоюза отметили, что цели ОТС – сохранение социально-экономической стабильности, конкурентоспособности организаций отрасли и повышение на этой основе уровня жизни работников, в основном, достигнуты. Вместе с тем, анализ информации о выполнении коллективных договоров 170 предприятий, охватывающих 530 тысяч работающих (более 75% общей численности персонала предприятий ГМК) свидетельствует, что темпы роста зарплаты ниже 10% имели место на 40% предприятий. Так, на предприятиях компании «Мечел» рост зарплаты составил всего лишь 6,4% против 11,5% в 2011 году. Более того, на двух предприятиях компании – Московском коксогазовом заводе и Челябинском филиале «Уральская кузница» – имело место снижение заработной платы. Все чаще выполнение нормы коллективных договоров по росту заработной платы происходит за счет значительных единовременных выплат в конце года, однако такая практика

не способствует усилению заинтересованности работников в повышении эффективности производства и стабильному росту уровня реального содержания их заработной платы.

Проанализировано состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях ГМК, где действуют первичные организации ГМПР. Отмечено, что в 2012 году произошло 1289 несчастных случаев, связанных с производством, что на 76 случаев меньше, чем в 2011 году. Количество несчастных случаев с тяжелым исходом снизилось со 191 до 172 случаев, со смертельным – увеличилось с 68 до 74 случаев.

Принято решение о проведении первомайских митингов, уличных шествий и других мероприятий под девизом «Достойный труд – достойная зарплата!»

Намечено проведение ряда общепрофсоюзных мероприятий:

- с 27 по 31 мая в Ростове-на-Дону – отраслевого молодежного конкурса «Профсоюзный лидер ГМПР»;
- с 16 по 18 июля в Москве – посвященных профессиональному празднику Дню металлурга с участием в них 150-ти представителей трудовых коллективов предприятий горно-металлургического комплекса из разных регионов России.

Состоялось обсуждение ряда внутрипрофсоюзных вопросов. Рассмотрены кадровые вопросы. А. Шендрик утвержден в должности заместителя заведующего организационным отделом ЦС профсоюза.

Подробнее – в следующем номере.

Прямые вопросы – честные ответы



О пребывании на Белгородчине председателя ГМПР А. Безымянных

По-разному восприняли рабочий визит председателя профсоюза Алексея Безымянных профактивисты первичных профсоюзных организаций предприятий ГМК Белгородской области. Для одних возможность диалога с первым лицом ГМПР и полученная от него информация к размышлению послужили поводом для анализа собственных недоработок. Для других это было уточнение позиции профсоюза в настоящем времени и подчас агрессивном внешнем пространстве. А третьи использовали рабочую встречу как шанс предъявить претензии вышестоящему руководству и попросить помощи.

Неформальные встречи прошли на Лебединском, Стойленском ГОКах и Оскольском электрометаллургическом комбинате. Алексея Безымянных сопровождали его помощник Анатолий Соловьев, и.о. заместителя заведующего орготделом ЦС ГМПР Александр Шендрик, председатель Белгородского обкома Лотт Адамов и его заместитель Андрей Никитский. Председатель профсоюза встретился и обменялся мнениями по ряду вопросов с управляющим директором ОЭМК Николаем Шляховым, генеральным директором СГОКа Александром Горшковым и директором по социальным вопросам ЛГОКа Леонидом Альяных.

По словам председателя во время бесед с коллегами, целью приезда в регион послужил ряд причин.

– Мы хотим обсудить с вами актуальные проблемы профсоюзного движения не только в России,

но и за рубежом, обменяться мнениями о сути процессов, происходящих в нашей отрасли, в нашем профсоюзе. Поделиться с вами информацией о сложностях, связанных с распространением в России так называемого «заёмного труда», – наиболее удобной для работодателей формы трудовых отношений, когда можно эксплуатировать человека, не неся социальной ответственности, – сказал Алексей Безымянных. – У нас есть надежда, что мы сможем этот процесс остановить с помощью закона «Исаева-Тарасенко», проект которого в ближайшее время будет рассматриваться Госдумой во втором и третьем чтениях. Вне всякого сомнения, проект уже «причесали и пригладили», но сохранена основная его суть: запрет на продажу труда работника через посредников, которые не несут социальной ответственности за человека...

Участники встреч узнали не только, каким образом профсоюзы России противостоят попыткам либерализации трудового законодательства в пользу работодателей. Они услышали размышления профсоюзного лидера о ситуации на Коршуновском ГОКе, где профком выиграл у работодателя суд первой инстанции в трудовом споре о продолжительности рабочей недели тех, кто работает во вредных условиях труда. Вникли в суть трудностей, которые преодолевают профсоюзы при формировании общественного мнения в условиях, когда невозможен приток свежего воздуха общественной критики. Когда законодатели предусмотрительно позаботились о запрете единовременных акций протеста, а правительство иной раз ведёт себя, словно не понимая, что в обществе зреют «гроздь гнева».

Тем для обсуждений было более чем достаточно.

«ЧТО ОТТАЛКИВАЕТ ЛЮДЕЙ?»

Подробно остановлюсь на визите председателя профсоюза на Стойленский ГОК, поскольку встречу с профактивом этого предприятия считаю наиболее важной. Диалог профсоюзного лидера с горняками СГОКа существенно отличался от разговора с металлургами, которые как всегда показали высокую степень осведомлённости и полную готовность к открытому обсуждению проблем профсоюза. Алексей Безымянных начал встречу с профактивом СГОКа с внутренних проблем организации.

– Мы не случайно приехали сюда, – сказал он. – У меня вопрос к вам: почему 70 процентов работников комбината не хотят вступать в профсоюз? Я не хочу вас обвинять, выступать в роли



На встрече с профактивом ОЭМК

третьей стороны, вешать ярлыки. Моя цель – понять, почему так происходит? Что отталкивает людей?

В разговор вступил журналист пресс-центра СГОКа Николай Засолоцкий, член комиссии обкома ГМПР по информработе.

– Работодатель покупает мой труд. Отраслевое тарифное соглашение гарантирует мне оплату труда: 1,3 от минимального прожиточного минимума, применительно к нашей области – 7200 рублей. Профсоюз может выступать моим защитником в деле охраны труда, в обеспечении спецодеждой, но в вопросе, который для меня наиболее важен, он, на мой взгляд, слаб. Идёт подготовка к заключению нового Отраслевого тарифного соглашения. Там будут более действенные методы защиты продавца труда? –

поинтересовался журналист, тут же выразивший уверенность в том, что величина минимальной зарплаты на предприятиях, входящих в горно-металлургический комплекс – это воля работодателя.

– Это не воля работодателя! – возразил Алексей Безымянных. – Самому низкоквалифицированному работнику, взятому с улицы, работодатель не имеет права платить меньше. Самое главное – зарплата! Многие из тех, кто пока не присоединился к нам, просто не слышали о том, что тот доход, который они сегодня получают, является результатом сложного повседневного труда профсоюзов! ОТС – средний показатель, образно говоря, «ватерлиния», к которой одни должны стремиться, а другие не имеют права опуститься ниже. Из 300 предприятий нашей отрасли 37 процентов ещё не достигли такого уровня. А наиболее благополучные, такие как ЛГОК, СГОК, ОЭМК, НЛМК и другие имеют возможность его перекрывать! Но для этого надо заключать коллективные договоры, и в них вы не можете опускаться ниже показателя ОТС, выше – пожалуйста!

Мы с вами на съезде договорились, что будем идти в этом направлении до приведения среднего уровня зарплаты к 2017 году – свыше 60 тысяч рублей. И чтобы достичь этого, мы ежегодно, оглядываясь на экономическое положение в отрасли, должны добиваться показателя не ниже 10–12 процентов...

Алексей Алексеевич вкратце изложил, каким образом профсоюз готовится отстаивать свои позиции на переговорах,



Встреча с профактивом СГОКа



В кабинете управляющего директора ОЭМК Н. Шляхова

не рассчитывая на изначальное благородство работодателей, и заметил, что результат-то будет зависеть не только от таланта переговорщиков, но и от солидарности, единства организации на всех уровнях, включая первички.

– А что же остальные 70 процентов вашего коллектива? Не хотят ничего? Или надеются, что всё устроится само собой? Никакого движения к повышению благосостояния не произойдёт, если мы будем потребительски относиться к профсоюзу, – эмоционально выделил председатель.

«ХВАТИТ ПРИБЕДНЯТЬСЯ!..»

Стойленцы интересовались, каким образом можно сохранить профсоюзное членство в процессе вывода части коллектива в аутсорсинг. Их интересовал вопрос о безналичном перечислении взносов этой категории работников.

Вопросы профактива горняков свидетельствовали о том, что основная часть информации, которая распространяется по всем существующим каналам, включая сайты, печатные издания ГМПР, и которую при желании всегда можно получить от коллег во время пленумов, заседаний президиума, – просто не усвоена.

– Я второй год являюсь председателем профкома автотранспортного цеха, – представилась Марина Алёшкова. – От обкома не чувствую поддержки. Вы разве не знали, что у нас такая ситуация? Наверняка знали! У нас нет юриста. В обкоме юрист есть. Можно же было хоть какую-то помощь оказать? Почему обязательно нужен ваш приезд, чтобы мы сейчас сидели и разбирались в этой ситуации?!

Алексей Безымянных ответил:

– Вот уже на трёх съездах мы принимаем решения о введении в состав профкомов должности юриста, где численность организаций более пяти тысяч человек. Потенциально у вас могло бы быть пять тысяч единомышленников и свой юрист. Некоторые организации игнорируют решения съезда, – рассчитывают на хорошие отношения с юристами предприятий. Это временно! Отношения могут разладиться, и вы в ситуации, когда решается судьба коллективного договора, останетесь один на один со сложнейшими нюансами. Проглядите одну маленькую точку, и пострадает тысяча людей. Я знаю, что обком никому не отказывает в помощи. Сейчас к решению вашей проблемы более внимательно подключится и Белгородский обком, и мы, – твёрдо пообещал Безымянных.

Реплики из зала были очень показательными. «Мы рады, что у ОЭМК такие хорошие руководители, там поставлено так, что приём на работу идёт одновременно с приёмом в профсоюз. У нас же складывается впечатление, что нашему работодателю мы – как кость в горле! У нас всё плохо, потому что наш работодатель не хочет, чтобы народ вступал в профсоюз»; «Мне начальник цеха запрещает заниматься профсоюзными делами. На ОЭМК как-то всё по другому. Там всё – по накатанной»; «На Оскольском комбинате многое завязано со старыми рельсами и строится на личных отношениях. Но скоро и там будет такая же ситуация, как у нас. Принятие колдоговора. Что я могу? Вот приехал бы юрист и сказал: вот на это и это вы имеете право, а вот на это и это не соглашайтесь...»

На мой взгляд, самым красноречивым на этом фоне было выступление председателя профкома СГОКа Андрея Боева.

– Часто слышу, как нам говорят: что-то надо делать. Я целыми днями смотрю в глаза всем, но никто не говорит, КАК надо делать! Мы не ждём, что вы скажете: надо сделать то-то и то-то, и у вас всё будет хорошо. Ну нет у нас такого работодателя, как у наших соседей. Люди смотрят на вас и думают, что вы придёте и поможете. Если от Стойленского ГОКа вы не два-три человека, а 30 человек пригласите на какое-то мероприятие, наш народ увидит: да, к Стойленскому ГОКу со вниманием относятся. И мы не будем вариться в одной кастрюле. На мероприятиях: Лебединский, ОЭМК – слава! Стойленский – всё плохо! Если народ будет смотреть, что руководство нас видит, у нас что-то изменится. Слишком много про СГОК негатива...

Лотт Адамов прервал стенания председателя профкома:

– Да у вас отличный комбинат! Хватит приbedняться! Но не надо говорить про накатанную дорожку на ОЭМК. Вы пойдите и посмотрите, как там работают! Сколько брошюр сделано, сколько выступлений в газетах опубликовано, чтобы построить эту систему! Систему надо отрабатывать! – с нажимом произнёс Лотт Павлович.

Черту бурным прениям подвёл технический инспектор труда СГОКа Николай Гущин, который по сути ответил на все прозвучавшие реплики своих коллег:

– Какой помощи мы просим? Прошёл съезд. Привезли мы решения, программу действий, получили все необходимые документы. Но если профком ОЭМК в каждом цехе провёл собрание, на раскомандировках довёл информацию до коллективов, то у нас этого не было. Получили материал декабрьского Пленума. Кто его читал? То, что я вам в среду чуть-чуть рассказал, – и всё! У нас нет связи: работник – председатель цехкома – профсоюзный комитет. Первый вопрос любого человека, который вышел из профсоюза: «А что вы делаете? Подарок к Новому году купите?..»

Алексее Безымянных откровенный разговор понравился. Он отметил, что равнодушие стойленцев – хороший признак, но тоже не согласился с аргументами в адрес ОЭМК. И снова парадокс! Как только председатель проф-

союза выразил полную готовность вместе с обкомом ГМПР помогать профкому СГОКа, раздалась громкая реплика Андрея Боева:

– Не надо нам помогать! Не надо приезжать! Нам нужна только информация...

КУСОЧЕК ЕВРОПЫ НА БЕЛГОРОДЧИНЕ

На встрече с профактивом ОЭМК Алексей Безымянных, рассказывая о ситуации в профсоюзном движении России, вернулся к обстановке на СГОКе.

– У меня к вам просьба, вы тоже должны оказывать стойленцам посильную помощь! Сложилось мнение, что там ОЧЕНЬ мало занимаются пропагандой профсоюзного движения. Есть проблема. Если постоянно искать себе оправдания, мы не сможем идти вперед. В Белгородской области довольно высокий охват профсоюзным членством, но есть пробелы. Почему мы все довольно равнодушно смотрим на тех, кто недорабатывает?!

Алексей Алексеевич, узнав, что озмковцы внимательно следят за ситуацией, сложившейся на комбинате «Южуралникель» в Оренбургской области, высказал своё мнение об этом. Рассказал, как под высокими лозунгами капитал пытается не мытьём, так катаньем законодательно увеличить пенсионный возраст. Обсудил с коллегами

тему увеличения постоянной части заработной платы, попытки Минтруда создать видимость действия по устранению абсурдных положений 870-го постановления Правительства, касающегося компенсационных выплат по результатам аттестации рабочих мест. Пояснил, как профсоюз намерен постепенно уходить от такого понятия как «средняя заработная плата», которое не является отражением финансового состояния работника. Председателю профкома Александру Лихущину пришлось урезонивать своих коллег, которые пытались получить от Алексея Безымянных ответы по самому широкому кругу вопросов.

Чувствуя полный контакт и взаимопонимание с аудиторией, председатель профсоюза откровенно сказал:

– Я всегда был рад за профсоюзную организацию ОЭМК и даже восхищался ею. Многих знаю лично как участников съезда, семинаров, знаю ваших руководителей, знаю, что здесь здоровая профсоюзная организация. И показателем нормальной работы является высокое членство, хорошо и вовремя развитые направления, к которым многим профорганизациям ещё надо стремиться. Мне нравится ОЭМК тем, что без излишней истерии здесь аргументированно, взвешенно умеют договариваться с работодателем, без серьёзных потрясений и баррикад. Это очень большое искусство...

В заключение встречи, общаясь с журналистами, руководитель профсоюза сказал:

– Анализируя итоги рабочего визита, мы глубоко удовлетворены его результатами, и в дальнейшем такие встречи и с моим участием, и с участием заместителей председателя профсоюза, руководителей областных организаций будут проходить и в других регионах России. Мы активизируем работу с профсоюзным активом, продолжим изучать ситуацию в различных профорганизациях, отвечать на поставленные вопросы и получать обратную связь от членов профсоюза. Такие поездки крайне важны и для нас, и для участников встреч. Для нас главным остается общение, постоянное чувство локтя друг друга, стремление жить интересами и чаяниями людей. Здесь обсуждаются злободневные вопросы, стоящие перед профсоюзом, формируются подходы к дальнейшему развитию, вырабатываются пути решения проблем. Белгородская земля – прекрасна! – сказал Алексей Безымянных. – Здесь работают мощные, социально-ориентированные предприятия. И когда в разговоре с иностранными коллегами я слышу вопрос: есть ли что-то подобное европейскому уровню в России, я отвечаю: «Поезжайте в Белгородскую область, и вы увидите там кусочек Европы».

Ирина ФРОЛКИНА, фото автора

Пленум Липецкой организации ГМПР

6 марта состоялся V пленум Липецкой областной организации профсоюза, где было рассмотрено и удовлетворено заявление председателя Липецкого обкома ГМПР Александра Семеновича Коньшина об освобождении от занимаемой должности по личному заявлению в связи с выходом на пенсию.

Председателем Липецкого обкома избран Греков Василий Васильевич, ранее работавший председателем профкома ООО «Строительно-монтажный трест НЛМК».

Накануне председатель профсоюза А. Безымянных встретился с профактивом областного комитета и пер-



вичной профсоюзной организации ОАО «НЛМК». Состоялась также встреча

А. Безымянных с новым управляющим директором комбината С. Филатовым.

«Там такие замечательные люди»



С рабочим визитом в Кемеровской территориальной профсоюзной организации побывала заместитель председателя ГМПР Светлана Боева. Светлана Николаевна рассказала о цели поездки, итогах деловых встреч.

Программа пребывания в Кузбассе была насыщенной, – отметила она, – поскольку проблем, требующих вмешательства Центрального Совета профсоюза, очень много.

В территориальной организации профсоюза прошло расширенное заседание профкома ППО «ЕвразРуда» с участием председателей первичных профсоюзных организаций Хакасии – «Тейские горняки», «Абаканское рудоуправление» и Красноярского края – «Ирбинская руда». Впервые в Новокузнецк приехал председатель Хакасской республиканской организации Павел Юрковец. Главный вопрос – обсуждение позиции профсоюзных комитетов и территориальных организаций в отношении судьбы филиалов ОАО «ЕвразРуда», определение вопросов, которые необходимо обсудить на социально-производственном совете компании «ЕвразХолдинг».

Вместе с председателем КТПО ГМПР Михаилом Виноградовым, председателем профкома ППО «НКАЗ» Александром Павленко провели встречи в ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» – с управляющим директором Виктором Жирнаковым и директором по персоналу Тамарой Корчагиной, а также с руководством кадрового агентства «Смена+», с которым компания «РУСАЛ» работает на условиях аутстаффинга.

Я с такой формой сотрудничества столкнулась впервые, и мне нужна была информация об этом кадровом агентстве, на каких условиях оно трудоустраивает людей, как этот процесс влияет на работу предприятия.

В Салаире мы встретились с председателем профкома Салаирского ГОКа Мариной Бушинской и главой города Евгением Естифеевым. В этот же день в Кемерово состоялся разговор о дальнейшей судьбе ГОКа с заместителем губернатора по промышленности Сергеем Кузнецовым, который тоже озабочен этой проблемой.

В целом позиция ГМПР (не только по ГОКу, а по всем предприятиям, над которыми висит угроза закрытия) такова: сначала надо попытаться сохранить производство, найти инвесторов, готовых вложить деньги в ставшее нерентабельным предприятие, найти экономические рычаги для его сохранения в обновленном виде. Но если закрытие неизбежно, то необходимо решить судьбу каждого конкретного работника: либо человека переводят на другое место работы, либо отправляют на пенсию с выплатой достойного денежного пособия, либо переобучают для дальнейшего

трудоустройства. Если работодатель принимает решение закрыть производство, он должен нести ответственность за судьбы людей. Нельзя забывать и о судьбе города или поселка (чаще всего они являются градообразующими) и допускать, чтобы консервация превратила производственные объекты в некий инопланетный пейзаж.

Следует отметить, что позиция ГМПР в администрации области находит понимание. На встрече также были подняты вопросы об установлении тарифов на электроэнергию для ОАО «РУСАЛ Новокузнецк», ОАО «Кузнецкие ферросплавы», а также о перспективе развития Гурьевского металлургического завода.

Мы встретились с председателем Совета народных депутатов области Николаем Шатиловым. Николай Иванович считает, что закрытие филиалов без создания новых рабочих мест недопустимо, этот вопрос находится на его постоянном контроле.

На встречах с председателем Федерации профорганизаций Кузбасса Олегом Маршалко, председателями профкомов – Людмилой Морозовой («Кузнецкие металлурги»), Вадимом Печёрских (ППО «ЗапСиб»), Андреем Ходыревым (ППО «Кузнецкие ферросплавы») обсудили проблему снижения численности профорганизаций. Если в ГМПР по итогам 2012 года охват профсоюзным членством составил 70,9 процента, в Кемеровской организации этот показатель ниже. Необходимо активизировать работу по росту численности членов профсоюза, учиться друг у друга, перенимать положительный мотивационный опыт, использовать предложенную ЦС ГМПР систему подготовки оргнайзеров. Надо искать резервы, рассматривать возможность работы на предприятиях, где работники не охвачены профсоюзным членством.

Мне довелось участвовать в праздновании 70-летия ППО «НКАЗ». На торжество были приглашены ветераны, профсоюзные активисты. Торжественное собрание прошло на высоком организационном уровне, чувствовалась забота о каждом приглашенном на юбилей. Приятно было встретиться с людьми, увидеть в добром здравии бывших председателей профкома. У профорганизации НКАЗа богатая история, там работают замечательные люди, – прокомментировала итоги поездки Светлана Николаевна.

Записала Нина ДЕЕВА

БАЗ: модернизация с человеческим лицом

5 марта в Свердловском областном комитете ГМПР состоялась встреча руководства обкома с представителями ОК «РУСАЛ» и администрацией Богословского алюминиевого завода. Со стороны профсоюза участвовали председатель обкома Валерий Кусков, его заместитель Николай Алексеев, секретарь по социально-правовым вопросам Дмитрий Подлевских, председатель профсоюзного комитета ГМПР Филиала ОАО «СУАЛ»-«БАЗ-СУАЛ» Николай Прокофьев. Сторону работодателей представляли директор «РУСАЛ» по алюминиевому бизнесу «Запад» Алексей Арнаутов и генеральный директор Филиала ОАО «СУАЛ» – «БАЗ-СУАЛ» Владислав Казачков.

Напомним предысторию вопроса. Еще недавно электролизное производство Богословского алюминиевого завода из-за нерентабельности могло быть закрыто. И, естественно, встал бы вопрос о трудоустройстве сотен людей. Профком предприятия, областной комитет ГМПР сумели привлечь внимание общественности к этой проблеме. А вмешательство Президента страны и правительства Свердловской области позволило снять напряжение. Митинг, организованный профкомом, многочисленные обращения в различные инстанции возымели действие – решение было найдено и зафиксировано в Соглашении между ОК «РУСАЛ», губернатором Свердловской области, Минэкономразвития РФ и профсоюзным комитетом ГМПР завода. Именно



ход его выполнения и стал основной темой обсуждения на мартовской встрече в Свердловском обкоме профсоюза.

Как отметили все участники, несмотря на оценку ситуации Алексеем

Арнаутовым как «стабильно тяжелой», в целом Соглашение выполняется. Представители работодателя объяснили ситуацию в связи с модернизацией литейного производства, рассказали, в том числе, о планируемом строительстве новой линии по производству катанки. В мае должно быть закончено проектирование, уже определены подрядные организации для строительных работ, поставки, установки и монтажа оборудования.

Государство также свои обязательства выполняет. Кредитная линия

от Внешэкономбанка на финансирование ряда пунктов соглашения открыта, начались серьезные капитальные ремонты оборудования 6-й серии электролиза, что убеждает: у этого производства есть будущее. Стоимость электроэнергии, как и оговорено Соглашением, установлена в размере, эквивалентном 3 центам за Квт/ч, но, к сожалению, только для 6-й серии.

Руководство Свердловского обкома профсоюза обратило внимание ОК «РУСАЛ» на необходимость официального комментария в связи с появившейся информацией о том, что компания



планирует в 2013 году сокращение производства алюминия на 300 тысяч тонн. В СМИ уже появились высказывания и определенные заявления администрации Волховского, Надвоицкого алюминиевых заводов, которые входят в ОК «РУСАЛ», о том, что готовятся сокращения рабочих мест. У профсоюзной стороны эти заявления вызывают определенную настороженность, так как опасная тенденция может коснуться Уральского и Богословского алюминиевых заводов.

Представители ОК «РУСАЛ» заверили, что ни один из работников Богословского алюминиевого не будет сокращен. Стороны договорились о дальнейшем развитии двусторонних отношений и, в первую очередь, в информационном плане – о своевременном и полном освещении процессов, происходящих на Богословском алюминиевом заводе, и, в частности, о выполнении Соглашения.

Владислав Казачков рассказал о перспективах развития глиноземного производства БАЗа, которое напрямую зависит от поставок сырья с ОАО «СУБР», где продолжается строительство шахты «Черемуховская-Глубокая» в Североуральске, подчеркнув, что все работы ведутся в соответствии с графиком.

6 марта совещание на эту же тему состоялось в Москве, уже с участием заместителя министра экономического развития РФ Леонида Осипова. Как сообщил участник встречи Николай Прокофьев, впервые с момента подписания Соглашения собрались все заинтересованные стороны и детально проанализировали ход его выполнения.

– Пользуясь случаем, хочу поблагодарить Министерство экономического развития РФ за серьезное внимание к нашим проблемам, – сказал лидер первичной профорганизации БАЗа, – на совещании обсудили выполнение каж-

дого пункта Соглашения. По предложению профсоюзной стороны намечены мероприятия для ускорения модернизации 6-й серии электролизного и литейного производств, в частности, речь шла о подготовке необходимой документации, ее согласовании. Достигнута договоренность об увеличении объема капитальных ремонтов электролизеров шестой серии с двух до четырех-шести в месяц.

Самой «больной» темой обсуждения как в Москве, так и в Екатеринбурге, стало отключение ванн в 3-м и 4-м корпусах старого электролизного производства БАЗа. Так как все допустимые сроки эксплуатации оборудования здесь серьезно превышены и никто не может дать гарантии безаварийного производства, ни одна из сторон не готова настаивать на дальнейшем проведении работ.

Представители ОК «РУСАЛ» в очередной раз, уже в присутствии представителей Министерства экономического развития РФ, подтвердили: ни один человек не будет сокращен, выполняются все пункты Соглашения, касающиеся переобучения персонала, компенсационных выплат в случае увольнения работника по соглашению сторон, трудоустройства на других предприятиях компании.

На совещании в Москве также прозвучало, что в ближайшее время на БАЗ-2 будет создана серьезная промышленная площадка – индустриальный парк «Богословский», что может привлечь инвесторов. Всего же на новых производствах планируется создание около 1000 рабочих мест.

По мнению Валерия Кускова, председателя Свердловского обкома ГМПР, профсоюз в целом, и в первую оче-

редь профсоюзный комитет предприятия, в сложной ситуации с электролизным производством Богословского алюминиевого завода показал свою зрелость. Собственник, – считает лидер областной организации, – вне всякого сомнения, будет любыми правдами и неправдами избавляться от убыточных устаревших производств и рано или поздно добьется своего, тем более что действующее законодательство РФ никак не препятствует ему в этом. Задача профсоюза в такой ситуации – не допустить массовых сокращений, добиться от работодателя создания новых рабочих мест для трудоустройства работников ликвидируемых производств, а в случае увольнения работников по соглашению сторон – выделения им значительных компенсационных выплат.

Именно по этому сценарию и развивается ситуация на БАЗе. Благодаря действиям профсоюза работодателю не удалось уволить свыше тысячи работников, как первоначально планировалось, а ликвидация устаревшего электролиза растянулась на годы. Естественно, что процесс этот все равно болезненный как для работников, так и для Красноуральска, однако проходит он под контролем властей и профсоюза. Тем более, что персонал с тех старых корпусов, которые сегодня останавливаются, останется востребованным как минимум еще два года для демонтажа оборудования. За это время работодатель должен окончательно решить все проблемы с трудоустройством высвобождаемых работников.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ





Реструктуризация? – Да. Но не такая!



На Златоустовском металлургическом заводе состоялась профсоюзная конференция. Более 80 делегатов утвердили отчет профкома о работе за прошлый год. В мероприятии приняли участие управляющий директор предприятия Антон Левада, начальники цехов.

Конференция подобного формата в первичной профорганизации ЗМЗ, объединяющей 3161 работника (62%), проходила впервые: раньше председатель профкома отчитывался на расширенных заседаниях выборного органа. Еще в этот раз использовались медиасредства (демонстрация видеоролика и слайдов со справочной информацией).

Прожитый год был непростым и для завода, и для профорганизации, отметил в своем докладе председатель профкома, депутат Законодательного собрания области Марат Сафиев. Одна из проблем – реструктуризация завода, изменившая структуру первички: за отчетный период число цеховых организаций сократилось с 27 до 22, а профгрупп – со 199 до 164. Поэтому одна из приоритетных задач в этом году, наряду с достойной оплатой труда, – борьба за то, чтобы проходящая в отрасли реструктуризация не вела к сокращению рабочих мест, к дроблению и уменьшению численности профсоюзных организаций.

Делегаты конференции с интересом выслушали управляющего директора, который рассказал об экономической ситуации на предприятии. ЗМЗ продолжает испытывать острый дефицит заказов на продукцию, что неблагоприятно сказывается на общем финансовом состоянии. Тем не менее,

работа продолжается, есть стратегический план развития предприятия, который позволяет говорить о перспективах. Средняя заработная плата в декабре прошлого года составила 20,7 тысячи рублей – достигнут запланированный уровень. Директор отметил положительный опыт взаимодействия с профкомом по всем социально важным вопросам, поблагодарил за понимание со стороны профактива.

Выступления участников конференции коснулись не только профсоюзных вопросов, но и проблем коллектива в целом. Юлия Фадеева (ЦИОТП), выступившая от молодежной комиссии профкома, рассказала о работе с молодежью, говорила о необходимости более активного участия работников в массовых молодежных акциях. Председатели профкомов Сергей Орлов (термокалибровочный цех) и Вячеслав Петрунин (прокатный цех № 3) подняли проблемы охраны труда, трудовой дисциплины, прохождения ежегодных профосмотров.

Конференция утвердила отчет, оценив его на «удовлетворительно».

Впереди еще одно важное событие – конференция работников по проверке выполнения коллективного договора.

Владимир ШИРОКОВ

Стыдно быть профсоюзным «зайцем»



Состоялось заседание президиума
Алтайской краевой организации ГМПР

Речь шла о созыве IV пленума краевой организации профсоюза, который планируется провести в г. Барнауле. Предполагается обсудить работу Алтайской краевой организации ГМПР по реализации информационной и кадровой политики, об учебе профсоюзного актива. Членов краевого комитета также проинформируют о работе краевой организации в период между пленумами и заслушают информацию контрольно-ревизионной комиссии о результатах проверки деятельности краевого комитета за 2012 г.

Принято решение о более глубоком насыщении газеты «Союз Металл – Алтай» информацией о работе первичных организаций, принятых решениях и трудностях, с которыми приходится сталкиваться, о людях труда, их проблемах и нуждах. Лучшие авторы в конце года будут поощряться ценными подарками или денежными премиями – таково положение конкурса на лучшую публикацию, условия которого рассмотрены на президиуме.

Утверждено положение «О страховом пособии членам профсоюза АКО ГМПР в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве», это будет дополнительная социальная гарантия для членов профсоюза. Пособие – от одной до пяти тысяч рублей – будет выплачиваться без учета длительности временной нетрудоспособ-

ности членам профсоюза, если с ними произошел несчастный случай на производстве, и в размере от 800 до 1000 рублей – если травма произошла по пути на работу или с работы (учебы – для учащихся профессиональных училищ) при условии, что временная нетрудоспособность была более 2-х недель.

Еще один вопрос повестки президиума – о работе профсоюзных комитетов ОАО «Сибирь-Полиметаллы», ООО «БЗ «Кристалл», ОАО «Алтай-Кокс» в защите социально-экономических прав членов профсоюза и организационном укреплении организаций.

Вызывает беспокойство низкий уровень профучленства в ОАО «Сибирь-Полиметаллы» (12,2%), снижение – в ОАО «Алтай-Кокс» (60,4%). Казалось бы, стабильна ситуация в ООО «БЗ «Кристалл» (79,7%), но предприятие непривлекательно для молодых работников, особенно станочников.

– Убежден, нам удастся общими усилиями преодолеть возникшие проблемы. Мы будем отстаивать права и интересы членов профсоюза. А «бесплатные пассажиры» пусть задумаются, – подвел итог заседания Владимир Захаров, председатель краевой организации ГМПР.

По информации Алтайской краевой организации ГМПР

Как пилят алмазы



Генеральный директор А. Жильцов (крайний справа) рассматривает первый алмаз, распиленный на новой лазерной установке

ООО «Кристаллин» – небольшое современное предприятие. Но статус имеет особенный. Оно – единственное в России – производит скальпели с алмазным лезвием для микрохирургии глаза, а также бриллианты необычного цвета и формы. Например, серый бриллиант с высоким качеством огранки для ювелирных изделий делают только здесь, на Алтае.

Коллектив единомышленников и рационализаторов всегда ищет новые пути своего развития и уверенно смотрит в будущее. Если кто-то залюбуется ювелирными изделиями известной фирмы «Русское золото», то знайте: в некоторых из них – брилли-

анты «Кристаллина». Сделаны они «золотыми» руками рабочих предприятия, на котором нет текучести кадров и все работники – члены ГМПР.

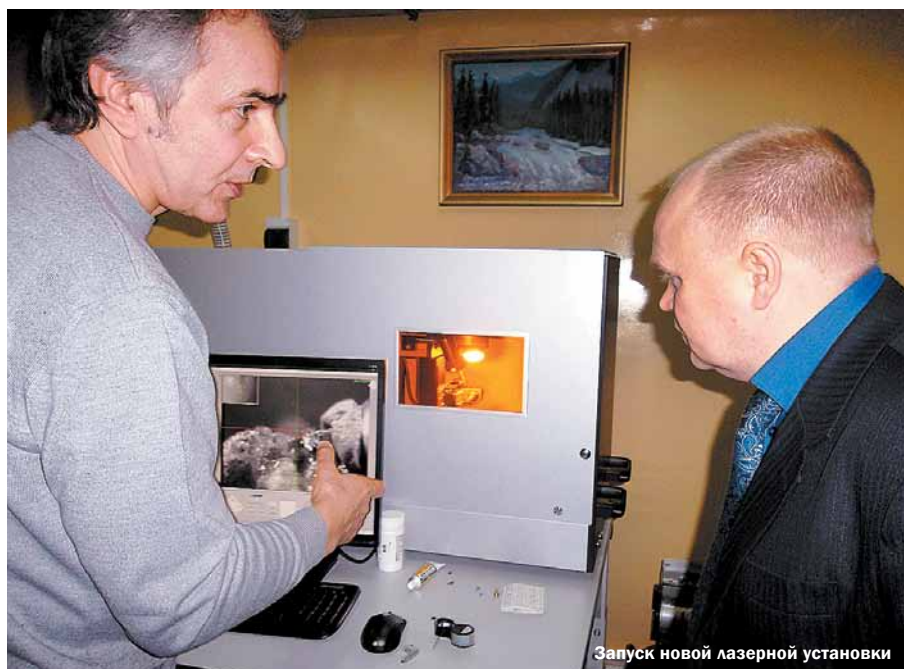
В феврале этого года «Кристаллин» приобрел новую современную лазерную установку «DIAMAX» для распили-

вания алмазов. Стоимость – 3 млн рублей. Куплена она на основе инновационного проекта и эффективного частного – государственного партнёрства. Два миллиона рублей было выделено из городского бюджета Барнаула.

Все преимущества нового оборудования очевидны. Это высокая производительность. Например, механическое распиливание кристалла алмаза массой 1,00 карат продолжается не менее 6 часов, а лазер справится за час. У лазера щадящий режим, алмаз не разрушается при распиливании. Все операции компьютеризированы. Установка безопасна для рабочих.

С внедрением современного лазера появятся новые возможности увеличения объёма производства, расширения ассортимента продукции. А это – дальнейшее развитие предприятия, конкурентоспособность на рынке, дополнительные финансовые и социальные гарантии для работников ООО «Кристаллин».

Лидия КАСЬЯНОВА,
председатель ППО ООО «Кристаллин»



Запуск новой лазерной установки



Тревожное утро 15 февраля уже вошло в историю Челябинска: город ослепил и встряхнул неожиданный космический гость. «Как там, дома?» – в первую очередь подумал в испуге почти каждый челябинец, кинувшись к телефону. И то, что именно дом, жилье стали главной темой организованной в тот же день профсоюзной молодежной акции, быть может, совсем не случайность. Тем более что проходила она в те поздние часы, когда мимо Земли на максимально близком расстоянии пролетал огромный астероид, тот самый, который, по мнению многих, и послал челябинцам наделавший шума и страха метеорит.

Крылатое выражение Владимира Путина в виде красочного флага о необходимости снижения ипотечных ставок и в придачу к нему коньки напрокат в городском саду имени Пушкина выдавали каждому, кто откликнулся на приглашение приехать сюда. Очередное мероприятие для тех, кому не все равно, посвященное проблеме недоступного жилья, на этот раз было организовано на льду.

Встать на снежно-голубой лед приехали не только челябинцы, но и жители других городов области – работники предприятий и организаций Миасса, Златоуста, Сатки, Верхнего Уфалея, Кыштыма. Приехали металлурги из далеких Магнитогорска, Бакала и Аши, организованной группой пришли представители наиболее пострадавшего от метеорита Челябинского цинкового завода, а ребята из Карабаша прибыли целым автобусом.

Организаторы – областной комитет ГМПР и Федерация профсоюзов области – не случайно пригласили на акцию молодых работников вместе с семьями: жилье – главная проблема, которую сегодня в первую очередь при-



ходится решать большинству российских молодых семей. Государство сейчас говорит о том, что для ее решения принимаются все усилия. В частности, разрабатываются и реализуются федеральные и региональные жилищные программы. «Но, несмотря на это, до сих пор за бортом остаются многие семьи, которые по всем критериям подходят под действие этих программ», – отметил один из организаторов, заведующий орготделом Челябинского обкома ГМПР Владимир Ревенку.

Именно такие семьи были в числе активных участников ночной акции. Например, семья Юрия Платонова («ММК-Метиз»), живущая в сельской местности, уже который год безуспешно добивается включения в областную программу социальной поддержки села, а семья Олеси Яхиной (ЧМК) – в молодежную жилищную программу. Поддержать эти семьи приехали молодые профактивисты, в том числе инициаторы акции – участники Школы молодого профлидера областной орга-

низации ГМПР, а также их старшие коллеги по профсоюзу, председатели профкомов и цехкомов. Собравшихся приветствовал председатель обкома ГМПР Юрий Горанов.

Гвоздем программы стали символические НЕвеселые старты – командные состязания на коньках с преодолением различных препятствий, которые придумали ребята с ЧМК. Напряженная гонка от старта к финишу, с передачей эстафетной палочки, с крутыми и скользкими поворотами и многочисленными падениями стала яркой иллюстрацией сизифова труда молодых работников в решении жилищной проблемы – бега по бесконечным инстанциям за справками, выплат ипотечного кредита. А весь каток стал условной территорией НЕдоступного жилья.

Царившие на льду жаркие эмоции, соревновательный дух и дружеская атмосфера никого не оставили равнодушными. Ребята не только получили адреналин и здоровый заряд бодрости, но и в очередной раз стали ближе друг к другу, сплоченнее. Способствовали этому и общие проблемы, обсужденные и обыгранные с азартом и горькой иронией, и яркие воспоминания об утреннем небесном госте. Продолжение кампании для тех, кому не все равно, – следует.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Олеся Яхина, ЧМК:

– Я с двумя детьми живу в Челябинске уже семь лет, но с деревенской пропиской не могу принять участие в федеральной программе «Жильё для молодых». В деревне же, где имею право получить субсидию, нет перспективы – ни работы, ни школы. Поэтому мы вынуждены снимать жильё. Я очень благодарна организаторам и участникам акции за внимание к моей проблеме. Приятно, что есть ещё неравнодушные люди, готовые поддержать в трудное время. Понравился неординарный подход организаторов – то, что мероприятие проходило на катке, в ночное время суток. Хочется надеяться, что наши голоса услышат те, кто может реально помочь с решением жилищного вопроса мне и другим нуждающимся.

Максим Лебедев, ЧМК:

– Ипотека, которую нам предлагают банки, многим не по карману. Процентные ставки – грабительские. У нас с братом, который тоже работает на ЧМК, ипотечный кредит, выплачиваем вместе с 2010 года. Ставка –

13% в год. На нас банки просто нажимаются, а государство их не контролирует. Поэтому мы участвуем в акциях, хотим, чтобы нас услышали общественность, власть. Я пришел сюда, когда узнал об акции на заседании молодежной комиссии профкома ЧМК. Получил здесь заряд энергии, массу положительных впечатлений, обзавелся новыми знакомствами. Общая проблема сплотила нас. Считаю, что мы должны продолжать говорить о ней, пока не добьемся как минимум снижения ипотечных ставок.

Руслан Галямов, ЗМЗ, участник ШМПЛ:

– Идея мероприятия, можно сказать, рождалась на моих глазах. Я участвовал в ее обсуждении, как и во всех дискуссиях по проблеме жилья. Считаю, акция прошла удачно. Главная цель – привлечь внимание к жилищной проблеме, ее практической неразрешимости – не ушла на второй план. Я раньше был в стороне от этой проблемы. А недавно хотел взять потребительский кредит на ремонт жилья. Но когда узнал, что придется переплачивать чуть ли не половину, отказался. Все, что в нашей стране связано с ипотекой, – не для народа. Мы должны продолжать проводить подобные акции – добиваться снижения ипотечных ставок.

Владимир Ревенку, завоорг обкома ГМПР:

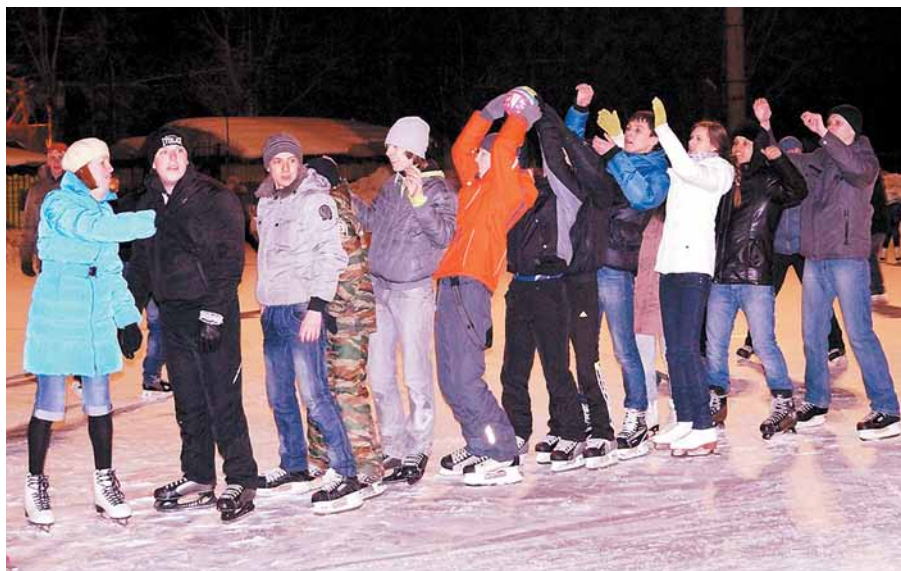
– Хочу отметить высокий уровень организационной подготовки к меропри-

ятию на местах, в первичках: проделана большая работа по информированию людей через личное общение, встречи. Это говорит о том, что мы – живая организация и стремимся быть ближе к людям. Еще один положительный момент – весомое организационное участие Федерации профсоюзов области. Приятно было видеть среди участников не только учащих нынешней, но и выпускников прошлых Школ молодого профлидера. Мы не ожидали, что придет не только молодежь, но и люди разных возрастов, кто-то – поучаствовать, а кто-то – просто постоять рядом, поддерживать участников. Спасибо всем!

Юрий Горанов, председатель обкома ГМПР:

– В современном быстро меняющемся мире мы должны постоянно искать новые формы работы, в том числе нестандартные. Время требует инициатив, креативности, мобильности, и мы стараемся быть такими. Подтверждение тому – прошедшая акция. Кроме того, что это неформальное общение и пропаганда здорового образа жизни, это еще и возможность заявить о нашей позиции по самым актуальным общественно значимым вопросам. В данный момент – о проблеме жилья для трудовой молодежи. В дальнейшем мы намерены продолжать действовать и поддерживать разумные инициативы молодежи. Кто инициативен, у того есть и будущее, и возможность что-то менять в этой жизни.

Владимир ШИРОКОВ



Награды - лучшим



Состоялась встреча профсоюзного актива «Ижстали» (Удмуртская Республика). Подведены итоги работы в 2012 году, отмечены лучшие профсоюзные организации, награждены профсоюзные активисты.

В мероприятии участвовали представители администрации и профсоюзного комитета предприятия, всех организаций, входящих в первичную профсоюзную организацию ОАО «Ижсталь».

Председатель профсоюзного комитета Владимир Кисляков отметил, что эта встреча – «замечательный повод по достоинству оценить заслуги тех, кто вносит наибольший вклад в общие достижения. От взаимопонимания,

доверия, взаимоуважения руководителей и общественных активистов зависит мобилизация коллектива на выполнение взятых обязательств. Убежден, что каждый из нас осознает сложность экономической ситуации на заводе и готов сделать все, чтобы сохранить свое рабочее место, свой коллектив».

Приглашенный на встречу председатель Федерации профсоюзов республики Сергей Шерстобит сказал, что положительная оценка деятель-



ности председателей профкомов способствует их дальнейшей активной работе.

– Сегодня подводятся итоги конкурса на лучшую профсоюзную организацию. Аналогичные смотры существуют на всех крупных промышленных предприятиях республики, – заметил он. – Но практически нигде их итоги не обсуждаются с приглашением руководства завода. Это показатель высокого уровня социального партнерства на вашем предприятии, это уважение к человеку труда.



Управляющий директор Анатолий Щетинин проинформировал о кризисной ситуации, в которой находятся некоторые предприятия группы «Мечел» и предприятия-партнеры. Он отметил, что на «Ижстали», хотя ситуация и сложная, но разработанная на ближайшие годы программа позволит заводу работать без убытков, производить высоко rentабельную продукцию, сохранять рабочие места.

Конкурс на лучшую профсоюзную организацию проходит на заводе ежегодно с 2004 года. Каждый квартал соответствующие комиссии профкома подводят его итоги. Учитываются показатели производственного травматизма, заболеваемости, оздоровления работников и их детей, трудовой дисциплины, проведение лекций и бесед о защите прав и интересов работников, культурно-массовая и спортивная работа. По итогам года победителям вручаются свидетельства и денежное вознаграждение.

В соревновании среди 1-й группы первое место заняла профорганизация цеха № 20, второе – цеха №83, третье – у профорганизации заводоуправления. Во 2-й группе лидирует отдел №61, второе место – у цеха №37, на третьем – управление № 52. В третьей группе соответствующие места заняли цех №44, отдел АСУ, технологи отдела №10, в четвертой – ООО «Ижсталь-авто», ООО «Ижсталь-ТНП», ИФ ООО «Спецремзавод», в пятой – Автономное учреждение УР «Ледовый дворец «Ижсталь», ООО «Санаторий – профилакторий «Ижсталь», ОП ЗАО «Электросеть».

Но не только коллективы награждались дипломами. На предприятии много членов профсоюза, кто своим активным участием подает пример молодым работникам в сохранении и приумножении славных традиций завода. Среди награжденных – Татьяна Галанова, распределитель работ цеха №16, Константин Анисимов, волочильщик проволоки цеха №28 и другие.

Завершилась церемония награждения Гимном ГМПР и фотографированием на память.

Оксана САФРОНОВА,
председатель организационной

Профчленство – в приоритете



На расширенном заседании профкома Челябинского цинкового завода рассмотрен отчет о работе профсоюзного комитета.



Мероприятие получилось представительным и по составу, и по количеству участников (около 80). В числе приглашенных – генеральный директор завода Ринат Шакирзянов и завоорг Челябинского областного комитета ГМПР Владимир Ревенку.

Одним из приоритетов в профсоюзной работе в прошлом году, как отметил в своем докладе председатель профкома Сергей Яшукин, был рост численности членов профсоюза. Сегодня в ней 1290 работников (70,5%), увеличение за 3 месяца на 5%. Разработана нацеленная на рост профчленства программа, которая включает усиление работы в области охраны труда, обеспечения работников дополнительными социальными гарантиями. Много сделано для возрождения работы с молодежью (работников в возрасте до 35 лет на заводе около 40%). К концу этого года с учетом проведения намеченных мероприятий планируется достичь 75%-ного уровня профчленства.

Взявший слово Ринат Шакирзянов выразил благодарность коллективу за слаженную работу в течение года. Все производственные планы в отчетном периоде выполнены. Это позволяет предприятию успешно проводить реконструкцию социальных объектов (в частности, базы отдыха «Лесная застава») и продолжать вкладывать средства в их развитие. Гендиректор рассказал о производственных и социальных перспективах, о планах повышения средней заработной платы.

2013 год для ЧЦЗ – год коллективных переговоров. Действие нынешнего колдоговора заканчивается в этом году, поэтому, как отметил председатель профкома, предстоит большая работа, и основная нагрузка по его подготовке ляжет на членов профсоюза и профактив.

Алексей ЛАПТЕВ



Кинодокументы «Манхэттена» зовут к добру



Есть желание у человека осмыслить свое предназначение в этом мире. Последнее больше относится к молодым. Убеждаешься в этом, посмотрев короткометражные фильмы Манхэттенского кинофестиваля. Девять «коротких метров» оказались пронзительными и трогательными. Путешествие через страны, судьбы людей, жанры кино – все это Манхэттенский фестиваль короткометражного кино!



Посмотреть фильмы и обсудить их в саткинский дворец культуры «Мagneзит» пришли молодые работники – профсоюзные активисты горных и металлургических предприятий Челябинской области – Магнитогорского металлургического комбината, саткинского комбината «Мagneзит» и чугуноплавильного завода, Бакальского рудоуправления, Златоустовского и Ашинского металлургических заводов, «Уфалейникеля», других предприятий Челябинска, а также студенты и школьники учебных заведений Сатки.

Организовали и провели мероприятие члены молодежной комис-

сии областной организации ГМПР, ее организационного отдела, профкома «Мagneзита». По словам Юлии Минниановой («Мagneзит»), есть желание связаться с организаторами международного кинофестиваля и включиться в его многочисленное жюри.

Многие из собравшихся в зале впервые знакомились с творчеством участников кинофестиваля. С интересом смотрели короткометражки конкурсантов из Англии. В фильме «Одна сотая доля секунды» речь шла о фотографии убитой в военном конфликте девочки. Фоторепортер работал в горячей точке. В кадр попала бегущая девочка с поклажей в руках.

Вооруженный человек грубо остановил ее и начал вырывать сумку. Девочка инстинктивно сопротивлялась. В лоб уперся ствол автомата, и ребенок медленно осел. Трагедия – такая вроде бы будничная и неправдивая...

Зрители увидели и другие фильмы фестиваля. Взаимоотношения ученика и педагога, отношение к воинской службе, победа над собственной беспомощностью. Все понятно и близко.

По экрану пробежали титры заключительного фильма «Цирк «Бабочка». На волне его идеи – чем сложнее борьба, тем важнее победа – участники поделились своими историями, в которых было место и трудностям, и победам. Семья погорельцев Шархаповых многое преодолела, чтобы вновь обрести собственное жилье. Со сцены мама троих малышей поблагодарила профсоюзную организацию комбината «Мagneзит» за участие в решении их жилищной проблемы. Молодой работник «Мagneзита» Олег Герольд рассказал о своих трудностях, пережитых прежде, чем он завладел долгожданным сертификатом на получение жилья.

В завершение выступили челябинские рок-группы.

Ольга ЛЕОНГАРДТ



Начавшись в 1997 году с показов для друзей на импровизированном экране, растянутом на борту обычного грузовика, Манхэттенский фестиваль уже через год перебрался в Union Square Park, где и проходит сейчас. В 2001 году его проведение было запланировано на 22 сентября, но парк тогда стал местом памяти жертв трагедии 11 сентября. Организаторы хотели отменить фестивальные показы, но мэр Нью-Йорка попросил не прерывать сложившуюся традицию. В тот год фильмы увидели почти 15 тысяч человек, и фестиваль стал по-настоящему известным. Позднее *vip-жюри* было распушено, а право выбирать лучшие картины предоставили зрителям.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Олег Герольд, комбинат «Магnezит»:

– Я участвовал во всех киноконференциях прошлых лет. Хожу всегда с интересом. Число участников с каждым годом растёт, это радует. Киноконференция – это не только просмотр фильмов, но и общение, и новые знакомства. Тематика картин разнообразна и многопроблемна, рождает много мыслей. Одну из них, наиболее близкую мне, я уже высказал на конференции: усилия человека, решающего проблему, почти всегда венчаются успехом.

Андрей Патраков, комбинат «Магnezит» (энергоцентр):

– Надо быть мягче в отношении с людьми. На такую мысль натолкнул один из фильмов. Это хорошая идея для профсоюза. Мы должны уметь показать, как работает и чего добивается профсоюз. Должны быть более общительными, открытыми, стараться понять людей, заинтересовать их, привлечь в профсоюз. Когда я был председателем

профкома цеха, использовал такой подход и, мне кажется, был эффект.

Наталья Платонкина, юрисконсульт профкома «Магnezита»:

– Для любого поколения такие фильмы поучительны, особенно для тех, кто разочаровался в жизни. Они подвигают к действиям, настраивают на борьбу, сопротивление, воспитывают стойкость, учат находить радости в жизни. Это хорошие пособия для воспитания и закалки личности. Каждый человек должен уважать и других, и себя, знать себе цену.

Сергей Немцев, ЗМЗ (председатель комиссии профкома по работе с молодежью):

– Такие мероприятия по-настоящему сплавляют. Я встретил здесь много старых знакомых. Со многими успел пообщаться. А общение помогает находить новые решения общих проблем. Поэтому такие встречи нужно продолжать, и лучше

чаще. Фильмы заставляют задуматься. Наши ребята не первый год ездят в Сатку на киноконференцию. Мы хотим организовать что-то подобное на нашем предприятии. Сейчас это предложение обсуждается. Думаем привлечь к участию в киноконференции не только молодежь, но и председателей профкомов.

Юрий Горанов, председатель обкома ГМПР:

– В профсоюзном строительстве мы должны стремиться использовать все формы работы, в том числе, и нестандартные. Пример тому – дискуссионный клуб, просмотр и обсуждение фильмов. Встречи в таком формате помогают участникам сформировать активную жизненную позицию, стать более убежденными сторонниками идей, делают их ближе к профсоюзу. Это в определенном смысле и учеба: у людей крепнет профсоюзная психология, становится острее мышление, они меняют себя, чтобы изменить общество.

Кто ясно мыслит – ясно излагает



Идею организации Школы общественных корреспондентов (ШОК) профком «РУСАЛ Красноярск» позаимствовал у коллег из Вологодского областного совета ГМПР. В июне прошлого года на семинаре ответственных за информационную работу специалист облсовета Артем Акифьев так зажигательно рассказывал об этом, что не вдохновиться на ее создание было просто невозможно.

На заседаниях информационной комиссии неоднократно обсуждалась проблема нехватки материалов о работе цеховых организаций. Как правило, главная отговорка у председателей профкомов структурных подразделений – мы не специалисты, не журналисты, писать не умеем...

Программа Школы рассчитана на 5 занятий, по одному в месяц. Темы обсуждены на заседании информационной комиссии профкома и утверждены профсоюзным комитетом. Основы журналистики, поиск и обработка информации, принципы построения газетных материалов, практические навыки обработки фактов, печатные и электронные СМИ – вот далеко не полный перечень вопросов, которые предстоит обсудить слушателям ШОК.

Занятия проводит заместитель заведующего информационно-издательским отделом Федерации профсоюзов Красноярского края Ирина Середкина. Главная ее задача – привлечь актив к информационной работе, доказать, что практически каждый может написать заметку, взять интервью...

Занятия проходят в активных формах, особое внимание – практическим заданиям. Одна из «изюминок» – создание школьной газеты «Профсоюзный сигнал». На ее виртуальной полосе участники разместили свои работы – заметки, новости, зарисовки. А главное – сделали вывод: новостная заметка по плечу любому.

– Это весьма значимое событие, я приобретаю необходимые навыки

работы с информацией, – делится один из активистов Александр Кондаков. – Хочу рассказать о людях, которые трудятся со мной, на страницах нашей «Профсоюзной газеты». Думаю, им будет интересно прочитать о себе, о возникающих проблемах и их решениях. Да и просто приятно поздравить коллегу с юбилейной датой. Считаю, что обучение предоставит возможность научиться правильно и четко выражать свои мысли, приобрести навыки публичного выступления. А еще – это возможность «разбавить» серые будни новым и интересным делом.

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



ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Лариса Зубова:

– Ирина Михайловна оказалась хорошим учителем. На простых и доступных примерах мы поняли, зачем профсоюзам журналистика и что такое информационный набор, разобрали журналистский текст, его особенности.

Предложенные задания объединили и сплотили ранее незнакомых людей. Незаметно пролетели три часа. Главные вопросы, на которые мы нашли ответы – кому адресована профсоюзная информация, пути и средства ее распространения, какова целевая аудитория.

Самое сложное задание – написать статью по предложенному сценарию. И если в начале занятия это казалось почти невозможным, то после обучения мы получили интересные статьи о проведенной конференции, предстоящем отпускном сезоне и даже о метеорите под Челябинском. По словам Ирины Михайловны, даже проводя семинары среди профессионалов, она не всегда видела такой результат.

Наталья Зорина:

– Никогда не думала, что попаду на подобную учебу. Почему? Да я в школе всегда сочинения на «тройку» писала. А это, оказывается, так интересно! А еще поняла: было бы желание, и все обязательно получится!



Завидное умение договариваться



Прошла конференция трудового коллектива ОАО «ЕВРАЗ КГОК», в ее работе участвовали 122 из 147 делегатов.

С докладом об итогах выполнения коллективного договора за 2012 год выступил управляющий директор С. Напольских. Отметив, что прошедший год был насыщен событиями, Сергей Александрович выразил признательность и уважение всем работникам, которые в отчетный период добросовестно трудились, обеспечивая стабильную работу предприятия и приумножая трудовые достижения Качканарского ГОКа.

Достигнуты рекордные показатели: добыто руды 55 млн 478 тысяч тонн, произведено железорудного концентрата – 10 млн 253 тысячи тонн. Управляющий директор отметил снижение на 0,5% текущей текучести кадров, это один из самых низких показателей не только среди предприятий «ЕВРАЗа», но и в России. Докладчик остановился на основных инвестицион-

ных проектах, дисциплине труда, льготах и социальных выплатах.

По единодушному мнению делегатов конференции, коллективный договор выполнен. Достигнута договоренность о внесении в него ряда изменений и дополнений на 2013 год. Решено направить на мотивационные выплаты работникам 88 млн руб. Дополнительные поощрения в виде «тринадцатой» зарплаты будут перечислены на счета работников, в среднем это 13,5 тысячи рублей.

В 2013 году рост среднемесячной зарплаты работников (по отношению к 2012 году) составит 10%, а с учетом дополнительной мотивации – 12%. В первом полугодии среднемесячная зарплата работников должна составить не менее 40500 рублей, во втором – не менее 43000 рублей, в целом по году – не менее 42378 рублей.

Повышение заработной платы производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией «Качканар-Ванадий» с 1 июля 2013 года в среднем на 6%. С 1 декабря 2013 года тарифные ставки и оклады увеличатся на размер роста индекса потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области за период с июля по ноябрь 2013 года включительно.

С 1 февраля 2013 года работодатель компенсирует расходы на питание из расчета 5,5 рублей за каждый час отработанного времени, увеличится компенсация на питание на 10%.

Решено, что на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников будет выделено 41 104 тыс. руб. Все эти изменения решением конференции внесены в коллективный договор на 2013 год.

Договоренности достигнуты, но нельзя сказать, что все проблемы решены. Есть над чем работать, и об этом говорил в своем выступлении председатель профкома ППО «Качканар-Ванадий» А. Пьянков:

– Хорошо, что представители работодателя и профсоюзного комитета научились убеждать друг друга цифрами и фактами.

Не могу не отметить, – сказал председатель профкома, – что за четыре прошедших года заработная плата на комбинате выросла в два раза, в то время как на родственных предприятиях, еще недавно опережавших нас по



уровню средней зарплаты, сегодня она составляет 29 тысяч рублей, у ЕВРАЗ КГОКа – 40 тысяч рублей.

Проблем хватает. К примеру, подготовка кадров. Через несколько лет начнется разработка собственно Качканарского месторождения. Специалистов необходимо готовить уже сегодня, учить молодежь.

Остаются на повестке дня вопросы запыленности в цехах, уборка заколов в карьерах. Кроме того, необходимо возродить хозслужбы, чтобы не отрывать людей от основной работы на подсыпку дорожек, уборку сосулек и т.д.

Отрицательно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе ситуация с применением незаконных дисциплинарных взысканий, которые в некоторых цехах стали массовыми.

Выступившие в прениях делегаты поддержали эти замечания. Об их устранении говорил в своем выступлении технический инспектор труда Свердловского обкома ГМПР В. Созыкин. Прямым нарушением федерального законодательства считает машинист локомотива В. Шумков отмену планово-предупредительных ремонтов. Работник цеха окатышей Ю. Корницкий уверен – неправомерно перекладывать ответственность на нижестоящих работников. Сегодня действует принцип: если не найдешь виноватого внизу, будешь виноватым сам.

Все высказанные на конференции замечания и предложения будут учтены.

В работе конференции принял участие председатель Свердловского обкома ГМПР В. Кусков, который поздравил работников ГОКа с успешным подписанием всех договоренностей:

– Вашему опыту и умению договариваться можно только позавидовать. Хотя отрасль в 2012 году отработала достаточно стабильно, переговоры по коллективным договорам на большинстве предприятий идут сдержанно. Более того, в ряде компаний до сих пор не утверждены бюджеты, что тормозит разработку регионального отраслевого тарифного соглашения на 2013–2016 гг. ОАО «ЕВРАЗ КГОК» – положительное исключение в ряду родственных предприятий. Этим можно гордиться.

Н. ВАСИНА

Решать проблемы вместе



На орловской площадке «Северсталь-метиз» в феврале прошли информационные собрания с участием председателя профкома. Обсуждались итоги выполнения коллективного договора в 2012 году.

Особое внимание работники уделили разделу «Социальные гарантии, меры социальной защиты». Культурно-массовые и спортивные мероприятия, оздоровление работников, оказание материальной помощи при рождении ребенка, выдача новогодних подарков – затраты составили 13,5 млн рублей. Это более 40% от всех выплат по коллективному договору.

Мероприятия по охране труда – профилактические осмотры работников, вакцинация, обеспечение средствами индивидуальной защиты, выдача молока занятым на вредных производствах, а также соблюдение санитарно-бытового стандарта – это еще почти 8 млн рублей.

Примерно такая же сумма израсходована на выполнение обязательств по разделу «Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты» – это доплата за вечерние и ночные смены, индексация заработной платы, поощрение работников в честь юбилейных дат.

Раздел «Время труда и время отдыха» «завесил» 3 млн, а работа с молодежью (прохождение практики, обучение) – 1 млн рублей. Наконец, раздел «Трудовой договор. Обеспечение занятости». Работнику, предупрежденному об увольнении по сокращению, были предоставлены оплачиваемые дни для поиска нового места работы.

Попутно обсудили ремонт дороги, работу городского транспорта, расширение стоянки и другие вопросы.

– В г. Орле заключены около 267 коллективных договоров, а предприятий – тысячи. Наличие на предприятии коллективного договора – это результат эффективного социального диалога. Но надо четко понимать, что лишь половина наших работников является членами профсоюза. Это низкий показатель. Необходимо работать над тем, чтобы люди осознали – нужно вместе добиваться решения существующих проблем. Коллективные переговоры – это трудная задача, и вести их надо при поддержке всего трудового коллектива. От позиции каждого из нас зависит, каким будет коллективный договор в дальнейшем, только дружная крепкая команда может двигаться вперед, – резюмирует председатель профсоюзного комитета Орловского завода Ангелина Пиксаева.

Ирина ЖОЛУДЕВА

Поиск решений в «Поиске»

В феврале председатель Алтайской краевой организации ГМПР В. Захаров посетил первичную профсоюзную организацию ООО «Артель старателей «ПОИСК». Предстояло разобраться в конфликтной ситуации.



Идёт проверка заявлений рабочих. Слева направо: председатель профкома Т. Ефремова, государственный инспектор труда К. Сигаёв, юрист предприятия А. Карстен.

Ехали по уже расчищенной трассе «Поспелиха-Курья-Краснощёково», на которой ещё две недели назад после обильных снегопадов движение было парализовано. Дорога – едва выше уровня обочины, снежный тоннель местами высотой в полтора метра. Кругом степь и предгорья, редкие автомобили. Удивительное ощущение!

...В адрес краевого комитета поступило коллективное заявление от работников дробильно-агломерационного комплекса артели о снижении заработной платы в августе – октябре 2012 года. Крайком обратился в Государственную инспекцию труда по Алтайскому краю, предложив проведение совместной проверки.

В. Захаров и председатель профкома Т. Ефремова встретились

с работниками завода. Обсудили обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, качество питания в столовой, ход аттестации рабочих мест, уровень заработной платы. Люди высказывались о своих проблемах спокойно, с уверенностью, что крайком поможет их решить, пусть и не сразу. Сожалели лишь о том, что не создали профорганизацию раньше.

– Запомнился один парень, – рассказывает Владимир Иванович, – который спросил, почему администрация не включает год его службы в армии в доплату за стаж работы. До призыва в Вооруженные Силы он работал на предприятии и после службы вернулся в артель – доплата составляет 10% вместо 20%. Предпрофкома оперативно решила этот вопрос с руководством.

Растет доверие к профсоюзной организации. При численности работающих 360 человек в профсоюзе уже более двухсот. Председатель профкома ежедневно словами и делами доказывает необходимость первички и дальнейшего роста её рядов.

Совместно с Государственным инспектором труда К. Сигаёвым председатели крайкома и профкома проверили изложенные в заявлении работников факты. Убедились, что снижение заработной платы работников произошло не из-за изменения норм труда, а ввиду длительного простоя по причине неблагоприятных климатических условий (рабочим было начислено 2/3 тарифа) и, как следствие, невыполнения планового задания.

Состоялась встреча с руководителем артели В. Письменным. Он сообщил, что предприятие будет развиваться, планируется разработать ещё одно месторождение, а это – загрузка еще на 7–8 лет.

Достигнута договоренность о взаимодействии председателя профкома с руководством и службами артели для оперативного решения вопросов социально-трудового характера.

Возможно, результаты проверки не совсем удовлетворили заявителей, но они подтвердили: в этом случае администрация не нарушила законодательство.

По информации
Алтайского крайкома ГМПР

Свердловское ноу-хау крушит барьеры

Закончен очередной этап совместного проекта Свердловского областного комитета профсоюза и «ЕВРАЗХолдинга».

Напомним, что летом прошлого года стартовала программа создания условий эффективного социального партнерства между администрацией ООО «ЕВРАЗХолдинг» и профсоюзным активом компании.

Три группы – «Производственная», «Социальные партнеры» и «Кадровый резерв» постигали очередные нюансы работы в команде. Недавно прошла уже третья сессия проекта, которая была посвящена ораторскому искусству и умению публично выступать, что важно и для профсоюзной стороны, и для администрации предприятий.

Куратор проекта от профсоюза Дмитрий Подлевских, секретарь по социально-экономическим и правовым вопросам обкома ГМПР, пояснил, что когда областной комитет занимался подготовкой проекта, возникали сомнения – приживется ли?

– По завершении третьего этапа могу сказать с уверенностью, что проект доказал свою жизнеспособность, – резюмировал он. – Программы будущих сессий расписаны, преподаватель Надежда Гаврилова – а для нее такой долгосрочный проект тоже первый – подтвердила свое участие в нем. Радует и то, что участники проекта готовы продолжать учебу.

Бизнес-тренер сообщила, что в этот раз участники познакомились с основными приемами для более эффективного выступления перед смешанной аудиторией. По ее мнению, тренировка помогла участникам скорректировать свои выступления и сделать их более структурированными, научила контролировать время, использовать обратную связь, предлагать свои алгоритмы.

– Во время тренинга участникам лучше удавалось использовать договоренности о взаимодействии с аудиторией, формулировать побудительные цели своего выступления, – считает преподаватель. – Что касается лидерских качеств для управления ситуацией во время выступления, то практически все участники программы имеют необходимые навыки. При хорошей технологии и отработке алгоритмов у всех есть шанс успешно выступить перед публикой.



Очередным новшеством стало то, что организаторы провели КВН. И, как оказалось, не прогадали. Тема игры была заявлена соответствующая – «Мы – социальные партнеры». Выступления – по традиционной схеме – визитка, разминка, конкурс капитанов и музыкальное домашнее задание. Команды пели песни, частушки, ставили сценки, отвечали на каверзные вопросы.

В итоге первое место поделили команды Высокогорского и Качканарского ГОКов, в группе кадрового резерва – Нижнетагильского металлургического комбината.

Как отметил Николай Алексеев, заместитель председателя обкома, среди участников игр стерлось деление на профсоюзную и административную стороны. На сцене работали единые команды. «Наша задача, чтобы они и на производстве действовали так же», – сказал он.

– С гордостью могу утверждать, что проект – это наше ноу-хау, наша интеллектуальная собственность, – подчеркивает Дмитрий Подлевских. – Уверен, что подобные мероприятия в будущем пройдут на многих предприятиях горно-металлургического комплекса, и не только в рамках одной компании.

По мнению организаторов, тренеров и самих участников проекта, его эффективность напрямую зависит от прохождения всеми программы в полном объеме, без замен в составе. На предприятиях эффект уже заметен – улучшается психологический климат в коллективе, повышается профсоюзное членство (яркий пример – шахта «Естюнинская» ОАО «ЕВРАЗ ВГОК»), формируется четкий механизм решения возникающих проблем, постепенно исчезают психологические личностные барьеры. А это значит, что проект достигает намеченных организаторами целей.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

Соцпартнерство со скрипом



В ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод» состоялась конференция трудового коллектива. Делегаты оценили выполнение коллективного договора за 2012 год.

В работе конференции участвовали генеральный директор предприятия Е. Подъяпольский, заместитель председателя Кемеровской ТПО ГМПР О. Антоненко и зав. оргмассовым отделом КТПО Н. Петрова.

Как было отмечено руководством предприятия, в основном условия коллективного договора выполнены.

По словам заместителя директора по финансам и учету Ю. Нижегородцева, работодатель не только выполнил обязательства колдоговора, но и дополнительно увеличил зарплату работникам отдельных профессий. Сегодня зарплата сварщика 5 разряда – около 37 тысяч рублей, слесаря механосборочных работ – около 34, стропальщика – 21 тысяча, ремонтника – 26 тысяч рублей. Средний уровень – 29416 рублей, в целом по Обществу зарплата выросла на 15,4 процента.

Как уже сообщалось («ГМПР-Инфо» № 2), профком и работодатель 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.

Сегодня на предприятии производится доплата за питание в размере 46 рублей за рабочую смену. Работники имеют возможность отдохнуть в санаториях Кемеровской, Новосибирской обла-



стей, Алтайского края, Черноморского побережья, оздоровить своих детей в загородных лагерях и санаториях. Предоставляются путевки выходного дня.

Председатель профкома Денис Топкаев отметил, что 22 пункта колдоговора не были выполнены или выполнены частично. С нарушениями проводилась оптимизация численности персонала, не была разработана программа содействия занятости, социальной адаптации работников в случае их увольнения, нарушались преимущественные права работников на оставление на работе, задерживалась выплата выходных пособий при расторжении трудового договора, работодатель своевременно не уведомлял профком о предстоящих сокращениях. В свою очередь, профком пытался отстаивать интересы каждого увольняемого, проводил переговоры с финансовыми службами и оказывал содействие работникам в составлении заявлений о выплате задержанных сумм.

Были у профкома трения с руководством и в обеспечении нормальных условий труда работников. Так, поступали жалобы об отсутствии отопления в цехах. Профком не раз обращался к руководителям соответствующих служб, наконец, был проведен совместный обход цехов, данное нарушение будет устранено в течение текущего года.

Много копий сломано вокруг здравпункта, который весной 2012 года был закрыт руководством. После обращения профкома в Роспотребнадзор руководством приняты меры по его организации. В настоящий момент поступили предложения от трех медучреждений на оказание медицинских услуг заводчанам, руководство рассматривает их возможности. После обращения профкома в государственные органы сдвинулось «с мертвой точки» обеспечение питьевого режима в цехах.

Недоволен профком и отношением руководства к членам комитета, профгруппам, уполномоченным по охране труда – не всегда им предоставляется положенное по колдоговору время для выполнения общественных обязанностей.

Председатель профкома отметил также, что на предприятии сложилась практика, когда при распределении льгот приоритет отдается специалистам и служащим, приближенным к руководству. Вызвал сомнения и принцип распределения квот на беспроцентные



жилищные займы для молодых семей. Денис Топкаев предложил ввести в состав Социального совета предприятия представителя профорганизации.

– Надеюсь, руководство предприятия будет укреплять социальное партнерство не на словах, а на деле, – подчеркнул председатель профкома.

В выступлениях делегатов прозвучали замечания, адресованные как руководству, так и профкому.

Делегат от цеха производства полувагонов констатировал, что в последнее время стали увольняться стропальщики – их не устраивает уровень зарплаты.

Работница цеха вспомогательного производства обратилась к руководству с просьбой рассмотреть вопрос об обеспечении качественным инструментом, работников цеха – фуфайками, кузнецов и термистов – спецодеждой, которая могла бы защитить людей в условиях работы с высокими температурами.

Еще один работник, делегат от цеха ЦРТО, высказал замечание: слесарям-ремонтникам не выдаются смывающие и обеззараживающие пасты.

С повестки дня не снят вопрос о загазованности в цехе. Частично проблема уже решена, но вот на участке изготовления рам ЦПП люди по-прежнему задыхаются из-за сварочных работ. Делегат этого цеха попросила ускорить установку вентиляционного вытяжного оборудования. (Профком обращался в Роспотребнадзор по этому поводу, специалисты провели административное расследование, сделали замеры и выдали заключение о том, что предельно допустимая концентрация вредных веществ в атмосфере цеха превышает норму в четыре раза).

На конференции говорили и о качестве обслуживания в столовой. Люди

жаловались на бедный ассортимент блюд в ночное время. Присутствующая в зале представитель предприятия питания предложила работникам сообщать все претензии, активнее пользоваться книгой жалоб и предложений.

Делегат от цеха вспомогательного производства высказал замечание в адрес председателя профкома, который редко бывает в подразделениях, что мешает ему объективно оценивать ситуацию на производстве и проблемы работников.

Отмечены и положительные моменты. Появился свой автобус, который доставляет работников из Заводского и Новоильинского районов. Во многих подразделениях проведен ремонт моек, бытовых помещений.

В завершение конференции слово взял Е. Подъяпольский. Он отметил, что, как бы трудно ни было, руководство свои обещания выполняет. Конечно, решить сразу все проблемы нельзя, подчеркнул генеральный директор, но в любом случае все замечания будут приняты к сведению, по ним будут приняты меры. Это касается и вентиляции (есть проект, обозначена сумма, нужно лишь найти грамотных подрядчиков для ее установки), и работы столовой (раз в неделю руководство будет просматривать книгу жалоб и предложений и делать соответствующие выводы), и вопросов по спецодежде.

Что касается повышения зарплаты, предоставления путевок, то все зависит от финансово-экономического состояния предприятия. Сегодня в вагоностроении не очень благоприятная ситуация. Чтобы чувствовать себя уверенно, нужно выпустить не меньше 5 тысяч вагонов в год.

Ирина ТРОШИНА

В борьбе и тревоге



В заметке «Золотая» несущка жива» («ГМПР – Инфо» №2, 2013 г.) авторы констатировали факт роста заработной платы работников ОАО «Коршуновский ГОК» лишь в сугубо узком аспекте широкого круга взаимоотношений «труда и капитала».

В том, как в последнее время растут доходы работников ГОКа, значительная заслуга профкома первичной профсоюзной организации и результат поддержки Иркутского областного комитета ГМПР. Методичная и последовательная работа этих профсоюзных органов по защите трудовых прав работников направлена на побуждение работодателя к установле-

нию социально справедливой оплаты труда работников, к неукоснительному соблюдению норм трудового законодательства. Постоянный контроль профкома за выполнением положений коллективного договора заставляет руководство комбината понимать, что эффективная деятельность предприятия без взаимодействия с профсоюзной организацией невозможна.

Эта непростая работа ведется профсоюзной организацией исключительно в правовом поле, в необходимых случаях – с обращением в контролирующие и судебные органы на местном и областном уровнях, использованием процедур коллективных трудовых споров и даже забастовки.

И она приносит результат. Еще в декабре 2009 г. тарифная ставка 1-го разряда на комбинате равнялась всего 2184 рублям (около 40% от прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного населения в регионе на тот момент), а к концу 2012 г. она выросла в 2,6 раза – до 5709 руб. (почти 80% к уровню соответствующего ПМ). Рост тарифной ставки позволил поднять минимальный размер заработной платы на ГОКе (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) выше уровня, предусмотренного в ОТС (не менее 1,3 ПМ).

Нравится ли работодателю и руководству ОАО «Мечел» активная деятельность профсоюзной организации Коршуновского ГОКа? Конечно, нет.

Ни один работодатель не в восторге от пикетов и митингов. Но такие инструменты выражения интересов трудящихся законодательством не запрещены и профсоюзная организация, поддерживаемая трудовым коллективом, при необходимости их использует, как это происходило, например, 13 апреля 2012 г. в г. Железногорске-Илимском у здания администрации комбината.

Да и какой работодатель приветствует визит надзорных органов? В конце февраля текущего года по инициативе областного комитета и первичной профорганизации с участием представителей Государственной инспекции по труду Иркутской области и прокуратуры Нижнеилимского района на ГОКе проведена внеплановая проверка соблюдения норм трудового законодательства и правил охраны труда. Основанием послужило увеличение в 2012 г. уровня производственного травматизма, а также допущенные работодателем нарушения в установлении режима труда и отдыха

работников. Проверка подтвердила обоснованность требований, предъявленных профкомом к работодателю, оформлены соответствующие акты, выданы предписания. Их выполнение потребует от менеджмента предприятия дополнительных усилий и, естественно, расходов.

Хотелось бы, чтобы послыл, сделанный авторами статьи о том, что внимательное отношение к нуждам и чаяниям трудового коллектива станет на предприятии и в компании доброй традицией, в том числе и посредством развития конструктивного социального партнерства, действительно был бы воспринят как руководство к действию и реализации положений ОТС.

Однако сложившаяся политика «двойных стандартов», проводимая руководством комбината и компанией «Мечел», которые, с одной стороны, декларируют заботу о персонале пред-

приятия, выпускающего ликвидную на рынке продукцию, с другой – «закрывают глаза» на нарушения, воспринимаемая профкомом об их устранении как посягательство на социальную стабильность, – приводит к усилению напряженности в коллективе. Эта политика пока далека от истинных принципов социального партнерства. Иначе чем объяснить демарш специалистов и руководителей среднего звена, как по команде написавших заявления о прекращении членства в ГМПР, ни на минуту не задумавшись о том, что профком, предъявляя к ним требования о соблюдении законодательства, особенно по вопросам охраны труда, стоит на стороне и их интересов, а не только рядовых работников.

Осталось без внимания и ответа предложение областного комитета профсоюза к генеральному директору

ОАО «Мечел» о совместных действиях по урегулированию конфликта, возникшего в коллективе комбината по поводу введения с 01 января 2013 года новых графиков сменности. Не нашлось времени и у генерального директора ООО «УК Мечел-Майнинг» для встречи с профсоюзным комитетом в период его нахождения на комбинате, совпавший с проведением совместной проверки соблюдения трудового законодательства.

В этой ситуации заявление председателя профкома В. Большакова о том, что социальное партнерство в ОАО «Коршуновский ГОК» находится «под большим вопросом», несомненно, имеет под собой веские основания.

Олег МИХАЙЛОВ, зам. заведующего
СЗО ЦС ГМПР

Александр АФАНАСЬЕВ, председатель
профкома ОАО «Северсталь»



Намечены ориентиры

На должность управляющего директора «ЕВРАЗ Высокогорский ГОК» назначен В. Бобров. На следующий же день после своего назначения Владимир Павлович встретился с профсоюзным активом ГОКа.

Первостепенная задача, которую ставлю сейчас перед собой, – отметил новый руководитель, – сформировать программу работы комбината на ближайшие годы, стабилизировать экономическую ситуацию. В непростое для ВГОК время нельзя допустить разлад в коллективах. Нам надо держаться всем вместе! – подвел он итог встречи.

Председатели профкомов структурных подразделений рассказали управляющему о проблемах, которые сегодня волнуют трудовые коллективы. Самые проблемные из них Владимир Павлович взял на контроль. Рабочие встречи управляющего директора пройдут со всеми трудовыми коллективами.

В конце февраля состоялось заседание комиссии по коллективным переговорам. Прежним директором И. Коротаевым

и председателем профкома В. Щетниковым было подписано Соглашение о росте заработной платы в 2013 году. Достигнута договоренность об увеличении с 1 июля 2013 года на 6% (но не менее процента роста индекса потребительских цен в Свердловской области с января по июнь 2013 года включительно) тарифных ставок и окладов. С 1 декабря тарифные ставки и оклады будут проиндексированы на величину не менее разницы между величиной индекса потребительских цен в Свердловской области (в % к декабрю 2012 г.) и величиной индексации с 1 июля 2013 года.

По результатам экономических показателей в феврале 2014 г. планируется выплатить дополнительное вознаграждение работникам.

По информации профкома «ЕВРАЗ ВГОК»

Как заинтересовать молодых?

Молодежь часто упрекают в инертности и безразличии. Доказательством обратного стал вечер встречи молодежного профсоюзного актива Стойленского ГОКа, состоявшийся недавно в ДК «Комсомолец» Старого Оскола. Здесь собрались целеустремленные, активные, деятельные, разносторонне развитые работники комбината, чтобы познакомиться, обсудить волнующие вопросы и вместе найти пути их решения.

Встреча молодых членов профсоюза, работающих на комбинате, прошла впервые. Акцент на эту возрастную категорию стойленцы сделали не случайно – ФНПР объявило 2013 год Годом профсоюзной молодежи. При профкоме Стойленского ГОКа комиссия по работе с молодежью появилась не так давно – в мае прошлого года.

– Главная наша цель – определить проблемы и интересы молодых, – отметила в своем выступлении председатель комиссии Елена Крючкова. – Ведь треть сотрудников Стойленского ГОКа – в возрасте до 35 лет. Объединившись, мы сможем найти пути решения многих вопросов, действовать эффективнее. У нас есть и первые небольшие шаги: к 23 февраля мы отправили посылку солдату – работнику комбината. Такие акции планируем сделать традиционными.

– Мы решили провести неформальную встречу для того, чтобы познакомиться, сплотить молодых работников предприятия, услышать их мысли, – сказала инструктор профкома, член комиссии по работе с молодежью Белгородского обкома ГМПР Надежда



Сахапова. – Очень важно, когда работнику на предприятии уделяется должное внимание, его поддерживают, помогают. Тогда он чувствует здоровый климат в коллективе, работает с большей отдачей.

Обращаясь к собравшимся, председатель профкома СГОКа Андрей Боев подчеркнул, что оценивать работу созданной комиссии, корректировать ее, вносить предложения будут сами моло-

дые работники. Они и не заставили себя ждать – в течение вечера активно передавали друг другу «ящик предложений», оставляя там свои вопросы и пожелания.

Одной из тем дискуссии стало повышение интереса молодежи к профсоюзу, к его делам и мероприятиям. Были высказаны интересные предложения, которые будут рассмотрены при доработке плана мероприятий комиссии на 2013 год. В профсоюзном комитете комбината понимают – активная работа с молодежью необходима. Нужно заботиться о ее социальном, культурном и духовном развитии, наработать систему шефства и наставничества, проводить конкурсы профмастерства, «Лучший наставник», «Молодая семья», «Молодой лидер», КВН и другие. Все это есть в планах работы профсоюзного комитета, и встреча молодежного профактива показала, что стойленцы с радостью готовы участвовать в их реализации.

Стоит отметить, что общение получилось продуктивным, было интерес-



ным. Организаторы встречи постарались избежать официоза, ребята смогли познакомиться в теплой дружеской обстановке. Музыкальное сопровождение вечера организовали артисты Дворца культуры – студия «Доктор и компания» (руководитель Игорь Александров). Поднять всем настроение и познакомиться поближе помогли веселые конкурсы и командобразующие игры

Мнения участников и организаторов сошлись: инициативная, творческая молодежь готова активно участвовать в совместных мероприятиях и акциях профсоюза, делиться опытом, планами, своими идеями и мыслями.

МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ



Сергей Гуреев, инженер технического отдела:

– 15 февраля исполнилось ровно три года, как я работаю на Стойленском ГОКе. А в профсоюзе – на полгода меньше. Если честно, придя на комбинат, даже не знал, что есть такая организация. Поэтому, в первую очередь, считая необходимой информацию о делах профкома. Нужно, чтобы люди видели реальную работу, заслуги. Многие считают, что профсоюзный комитет – это пережиток прошлого. Наша задача – доказать, что это не так.

Эдуард Тарасов, ведущий инженер отдела охраны окружающей среды:

– Работа с молодежью, безусловно, нужна – целенаправленная, действенная. Чтобы после подобных встреч мы видели реальные результаты. Было бы хорошо разработать и внести в коллективный договор специальный раздел, касающийся молодежной политики,



включая, к примеру, повышение квалификации, получение смежных профессий. Нужно показывать вклад профкома в коллективный договор: какие по его инициативе были сделаны улучшения, нововведения. Мы все заинтересованы в эффективной работе профсоюза – социального института, призванного защищать работников и оказывать им поддержку. И чем больше нас в профсоюзе, тем больше у него возможностей.



Артем Алешков, механик автоколонны:

– Профсоюзная организация нужна на предприятии, потому что она поддерживает работников, помогает им в решении многих вопросов. Но человек и сам должен проявлять активную позицию, не стоять на месте, стремиться решать проблемы. Нужно заинтересовать работающую молодежь. Собирать нас вместе правильно: сейчас мы познакомимся и будем активнее.

Алексей Слезов, инженер по горным работам:

– Я вступил в профсоюз сразу, как устроился на комбинат. Моя мама в то



время исполняла обязанности председателя цехового комитета рудоуправления, поэтому с профсоюзной жизнью я уже был отчасти знаком. Рад, что сейчас решено уделить особое внимание молодежи. Создание комиссии – это хорошая инициатива, первый шаг. Важно, чтобы ее работа принесла результаты. Нам вместе нужно подумать, как вовлечь молодежь в профсоюзную жизнь. Например, от каждого цеха собрать предложения, как заинтересовать молодых работников. И эти идеи помогут определить вектор движения, сформировать программу действий комиссии на будущее.



Татьяна Зиновьева, инженер по гражданской обороне штаба ГО и ЧС:

– Профсоюз всегда стимулировал к активной деятельности, давал новые возможности, но главное – объединял людей. Поэтому такие мероприятия, где стойленцы могут познакомиться друг с другом, пообщаться, вместе решить какие-либо проблемы, просто необходимы. Было бы замечательно организовать совместные выездные встречи.

Юлия ШАТКУС

«Вот это профсоюз!», –



Но это именно так. Работа студенческого профкома колледжа отлажена и четко структурирована. Руководит ею преподаватель, историк по образованию Лариса Волкова. И хотя у Ларисы Михайловны что ни день, то несколько пар, о профсоюзной своей ипостаси она не забывает ни на минуту. И студенты, завтрашние металлурги, стремятся не отставать от нее, понимая: в подразделениях Новолипецкого комбината, куда они придут, общественная работа совмещается с основной, при этом качество ни одной из них не должно быть на «троечку».

В составе профсоюзного комитета – восемь студентов. Их выбрали совсем недавно, в ноябре прошлого года. Тогда же поменялся и председатель.

– Ребятам выбирали с разных курсов, но преобладают второкурсники, – рассказывает председатель профкома о его новом составе. – Это уже и не «зеленый» первый курс, но еще и не старшие ребята, которые вот-вот выпустятся. Что касается специальностей, то мы попробовали представить как можно большее их число. Думаю, в этом составе мы многое успеем сделать.

Это не вызывает сомнений, ведь сегодня у руля профсоюзного комитета колледжа – самые активные, целеустремленные, талантливые и жаждущие новых свершений ребята, старосты и профгруппорги, кстати, стипендиаты Липецкого областного комитета ГМПР: Денис Окорочков, Павел Пономарев, Никита Бобровский, Илья Александров, Павел Юрашкин, Елена Сергеева, Алена Терехова и Александр Моисеев.

– Многое из того, что происходит в колледже, предложено профкомом. Мы уже провели несколько интересных мероприятий, – наперебой рассказывают они, и становится видно, насколько ребята увлечены работой. – У нас прошли акции борьбы с курением, алкоголизмом, открытый урок в честь Дня народного единства, конкурс стенгазет. В ближайших планах – проведение совместно с руководством колледжа благотворительного концерта для ребят из детского дома, поездки в другие города. Конечно, это только часть работы, ведь мы прекрасно понимаем, что суть нашей организации – в защите прав студентов. При этом мы не забываем главного – прежде всего, мы должны стать высокопрофессиональными специалистами.

Согласитесь, неожиданно, но очень приятно услышать такое от восемнадцатилетних ребят, права которых в колледже, вообще-то не нарушаются. Однако у многих из них родители трудятся на Новолипецком комбинате, и от них учащиеся знают, что на производстве бывает всякое. Кроме того, несколько человек из студенческого профсоюзного актива по направлению областного комитета недавно посетили семинар. Там ребятам подробно рассказали, что такое профсоюзная работа и «с чем ее едят».

– Сила профсоюза – в единстве, – рассказывают юные профактивисты. – Сделать полезное и важное можно, только объединившись. Мы почувствовали силу единения, когда проводили акции. И теперь рас-

хотелось воскликнуть, познакомившись с профактивом Липецкого металлургического колледжа. Трудно поверить, что ребята, еще вчера сидевшие за школьной партой, сегодня так живо и с интересом включаются в общественную работу сами и призывают к ней других.

сказываем об этом своим сокурсникам. Собеседники есть всегда: кто-то приходит пожаловаться, кто-то недоволен стипендией или работой общежития, а у кого-то появилось интересное предложение или возникла проблема. В колледже почти полторы тысячи студентов, так что не бывает дня без серьезного разговора.

А Лариса Михайловна добавляет:

– Есть ребята, которые обращаются к нам за материальной помощью. Ее можно получить раз в год. Хотя установлена определенная сумма – тысяча рублей. По ходатайству профкома студент может получить и больше: мы же знаем о каждом, кто он, откуда, из какой семьи, как у него обстоят дела...

Чтобы никто не остался без внимания, в каждой группе – а их больше полусотни – выбран, помимо старосты и его заместителя, профгруппорг. Он проводит собрания, информирует о решениях профкома, заполняет документацию, выдает профсоюзные билеты, помогает в учебе.

– Я уверена, что все наши активисты, когда выйдут на работу, не охладят к профсоюзу, – говорит Лариса Волкова. – Я за всех студентов боюсь душой, но за этих – особенно. Потенциал у ребят весомый. Хочется, чтобы они нашли свое место в жизни и в работе, как нашли его сегодня в учебе и в общественной деятельности.

Евгения САХАРОВА
Фото автора



Растить бойцов грядущих битв

Состоялось заседание постоянно действующей молодежной комиссии Волгоградского областного комитета ГМПР, в котором участвовали представители молодежных советов предприятий: Волжский трубный завод, «ВМЗ «Красный Октябрь», «Волгоградский алюминий», «Волгоградские сталеканатчики».

В прошлом году подобная встреча состоялась на Волгоградском алюминиевом заводе, на этот раз принимающей стороной выступил профком Волжского трубного завода.

В повестке – сообщения молодежных советов о проведенных в прошлом и планируемых в этом году мероприятиях, о проблемах молодежи и путях их решения, обмен опытом, обсуждение кадрового резерва, знакомство с заводом.

Подведены промежуточные итоги работы молодежных советов, обсуждены перспективные планы, рассмотрены предложения для повышения эффективности комиссий. На «круглом столе» – вопросы профилактики наркомании, алкоголизма. Члены советов отметили: молодежью востребована активная гражданская позиция по обсуждаемым вопросам.

В работе «круглого стола» участвовал и зам. председателя областного совета профсоюзов Татьяна Гензе, председатель профкома Волжского трубного завода, депутат областной думы Юрий Береснев и его заместитель Николай Дмитров.

Татьяна Николаевна рассказала о деятельности молодежного совета территориального объединения профсоюзов, о молодежной политике в профсоюзных организациях отраслей и в регионе:

– Реализации молодежной политики уделяется серьезное внимание на всех уровнях профсоюзной структуры. В последние годы одним из приоритетных направлений является обучение молодых профсоюзных активистов. Подготовка успешных профсоюзных лидеров – вклад в потенциал развития российского профсоюзного движения, направленного на защиту трудовых прав и интересов членов профсоюзов. В этом году планируем открыть школу профсоюзного молодежного лидера на базе Института профсоюзного движения.



Обучение профактива, выявление лидерских качеств у молодых работников, создание возможностей для их личностного развития и профессионального роста, вовлечение членов молодежных советов в деятельность профсоюза является одной из главных целей молодежной политики областного комитета ГМПР.

Участники встречи ещё раз подтвердили необходимость постоянной работы профкомов с молодежью, создания во всех первичных организациях молодежных советов, использования нестандартных, интересных методов в работе, помощи молодым в адаптации на предприятии, закреплении их на рабочих местах.

По итогам обсуждения скорректирован план работы молодежной комиссии обкома на 2013 год.

По информации Волгоградского обкома профсоюза

Есть на Урале предприятия-родственники

Это Челябинский цинковый завод и ОАО «Уралэлектромедь», расположенное в небольшом городке Верхняя Пышма, что в 15 километрах от Екатеринбурга. Два предприятия объединяет многое: оба – «цветники», с технологически близкими особенностями производства, работающие в одной технологической цепочке. К тому же, собственник «Уралэлектромеди» – «Уральская горно-металлургическая компания» (УГМК) – входит в число собственников ЧЦЗ, а нынешний гендиректор цинкового завода – бывший работник «Уралэлектромеди». Не случайно у трудовых коллективов предприятий давние дружеские отношения: они регулярно делятся производственным опытом, участвуют в совместных мероприятиях.

А недавно эта дружба обрела еще одну грань: состоялась встреча молодежи двух заводов. Около 30 челябинских цинкачей приехали в гости к молодежным лидерам одного из крупнейших предприятий цветной металлургии Среднего Урала, чтобы познакомиться с опытом их работы.

«Уралэлектромедь» – градообразующее предприятие Верхней Пышмы и головное в холдинге УГМК, объединяет около 7,6 тысячи работников. Оно активно развивается: управляющая компания вкладывает солидные средства в модернизацию производства, реализацию социальных программ, в том числе молодежных. Значительная поддержка оказывается муниципальным организациям образования и медицины. Все это и стало поводом для встречи, идею которой в конце прошлого года предложили цинкачи, а Челябинский областной комитет ГМПР поддержал и организовал ее.

– У нас на предприятии в профсоюзе только 67% работников, а молодых еще меньше – 58%. И мы задались целью активизировать нашу молодежь, стимулировать работу по привлечению ее в профсоюз. Так родилась мысль съездить к нашим коллегам, послушать их, набраться полезной информации и



впечатлений, – рассказывает Дина Сафиулина, ответственная за работу с молодежью профкома ЧЦЗ.

В составе делегации – председатель профсоюзного комитета цинкового завода Сергей Яшукин, молодые профлидеры большинства его подразделений, а также специалисты Челябинского обкома ГМПР.

За круглым столом в конференц-зале заводоуправления представители «Уралэлектромеди» рассказали челябинцам о реализации молодежной политики на предприятии. Перед гостями выступили директор по работе с персоналом Сергей Стародубцев и начальник отдела организации работы с персоналом Дмитрий Галинковский.

Треть коллектива «Уралэлектромеди» – молодежь. И на заводе делается очень много для того, чтобы она чувствовала себя в коллективе комфортно и не стремилась уехать в областной центр. Большой комплекс программ и мероприятий включает привлечение молодежи к участию в производственной деятельности (в том числе через подачу инновационных и рационализаторских предложений), адаптацию молодых работников на производстве, содействие их профессиональному и карьерному росту (включая наставничество), обучение и повышение квалификации, подготовку кадров в высших учебных заведениях через целевые наборы.





Много внимания уделяется социальной поддержке молодых работников. Одно из направлений, в частности, реализация корпоративной программы «Доступное жилье». До конца 2008 года завод построил две очереди жилого дома на 200 квартир, обеспечил льготные условия их приобретения. Правда, финансово-экономический кризис приостановил дальнейшую реализацию жилищной программы. Еще одна льгота, которой сегодня молодежь активно пользуется, – предоставление жилищных ссуд.

Социальную привлекательность для молодежи предприятия создают уровень средней заработной платы (32 тысячи рублей, в 2012 году рост составил 11%), солидные льготы по коллективному договору и стабильность в коллективе. Плюс – хорошая «кризисная история»: в трудные времена руководство сумело избежать массовых сокращений персонала, ограничившись лишь временным свертыванием некоторых льгот.

Председатель молодежной организации «Уралэлектромеди» Иван Шевнин и председатель профкома Евгений Устюжанин рассказали о том, как рабочая молодежь проявляет себя в общественной жизни завода. Челябинцы интересовались вопросами информационного освещения работы с молодежью, взаимодействия молодежных организаций, созданных при администрации и профкоме предприятия.

Участники побывали в музее «Уралэлектромеди», оснащенном современными медиа-средствами, посетили цехи горячего цинкования и по производству порошковых изделий, а также современный городской спортивный комплекс, построенный на средства УГМК.

Гости пригласили молодежь «Уралэлектромеди» посетить Челябинск с ответным визитом.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Дина Сафиулина, ответственная за работу с молодежью профкома ЧЦЗ:

– Такие мероприятия, безусловно, полезны. Это возможность обменяться опытом, приобрести новые контакты, пообщаться с коллегами в неформальной обстановке, да и просто отвлечься от будничной рутины. Отмечу основательную подготовку к встрече представителей «Уралэлектромеди». Хотя официальной, мне кажется, было чересчур, из-за чего не хватило времени на общение. Но, думаю, обменявшись контактами, мы сможем ликвидировать этот пробел.

Сергей Лукиных, обжиговый цех ЧЦЗ:

– Получил много обстоятельной, доходчивой и интересной информации. Жаль, мы не успели пообщаться непосредственно с активом предприятия – хотели узнать, как конкретно выстроена работа с молодежью, кто какие задания выполняет. Из того, что заинтересовало, что можно попытаться реализовать у нас, пусть и не в таком масштабе, отмечу идею кураторства детских садов. Это вариант решения «детской» проблемы для многих наших молодых семей. Поездка всех впечатлила. По дороге домой мы обсуждали, как будем теперь работать, организовывать актив. У ребят есть настрой, это здорово.

Сергей Яшукин, председатель профкома ЧЦЗ:

– Мероприятие прошло на высоком организационном уровне. Понравились условия приема. Представители принимающей стороны хорошо подготовились к встрече, рассказывали обо всем увлеченно. Экскурсии – познавательные, конкретно нацеленные на то, что нам интересно. В общем, основная задача мероприятия выполнена: общение получилось, ребята узнали, как решаются проблемы молодежи у коллег. Но нужно учитывать разницу возможностей и условий работы наших предприятий и, соответственно, разницу в доступности способов решения проблем, о чем я говорил нашим активистам уже после поездки. В любом случае встреча оказалась полезной. Правда, времени для разговора было мало. Но это только первый этап в развитии наших отношений.



Владимир Ревенку, заведующий Челябинского обкома ГМПР:

– На цинковом заводе молодежная организация, можно сказать, только начинает свою работу. И ее представители обратились в обком с просьбой помочь определить ее векторы. Ребята сегодня получают хорошую помощь, участвуя в занятиях Школы молодого профлидера, общаясь там с активом других предприятий. А чтобы расширить кругозор, было предложено съездить на «Уралэлектромедь» – одно из крупнейших социально ориентированных предприятий не только Урала, но и России. В этом и есть наша миссия – содействовать работе первичек через распространение положительного опыта. Хочу поблагодарить Евгения Устюжанина, председателя профкома «Уралэлектромеди», который отнесся к нашей идее с пониманием и взял на себя все организационное обеспечение пребывания нашей делегации в Верхней Пышме.

Подготовил Владимир ШИРОКОВ

Как раскачать домоседа



Молодые, энергичные, инициативные ребята для общественной работы – просто находка. Именно такие востребованы в комиссии по работе с молодежью. В первичке «ЗапСиб» создали ее около года назад. Знакомьтесь: профактивисты – лаборант Олеся Пьяных и газовщик Александр Просекин. Трудятся они в «Евраз Кокс Сибири».

Узнал о комиссии по работе с молодежью случайно, – рассказывает Александр. – Пришел, встретили, рассказали о направлениях работы. Это семинары, тренинги, лекции на самые актуальные и важные темы, мероприятия и акции в поддержку интересов и прав молодежи, дискуссионные клубы, информационная работа. Я знаю обстановку в цехах: многие молодые работники не знают о профсоюзе, его целях и задачах. Мне стало интересно, захотелось усовершенствовать и ускорить процесс доставки информации до работников путем создания сайта молодежной комиссии (www.krm42.ru). Так я и стал председателем ее информационного сектора.

– Всего в активе комиссии – 23 человека, – добавляет Олеся. – За год произошло осмысление целей, задач и возможностей профсоюза, теперь начинаем работать в полную силу.

Александр и Олеся обеспокоены: на комбинат устраивается все больше молодых людей, но они разобщены и практически не связаны между собой. А ведь общих проблем более чем достаточно, и решить их можно только сообща!

Поэтому ребята решили содействовать созданию молодежных комиссий в каждом цехе. Они считают, что быть в профсоюзе и участвовать в работе комиссии – это не только важно, но и интересно. Есть возможность самореализации, работы в команде. Много дает участие в семинарах. Приходит понимание, как рассказывать о деятельности профсоюза, о

том, почему необходимо быть его частью. Ведь многие, а то и большинство, к сожалению, «плывут по течению».

– За последние три – четыре года было много случаев, когда в решении вопросов принимал участие профком, но об этом мало знают, – говорит Александр. – Вот, например, проблема с доставкой работников на предприятие и обратно. Она решена благодаря вмешательству профкома.

Но как доходчиво разъяснить это? Надо не только действовать, но и информировать.

Помимо уже названной работы, члены комиссии организуют туристические и спортивные мероприятия, участвуют в работе городского комитета по делам молодежи, шефствуют над детскими домами, поздравляют ветеранов.

Активность ребят – это склад характера и образ жизни.

– Когда настойчиво добиваешься решения – результат будет, – считают они.

Активность помогает и в других сферах жизни. Например, Олеся добилась, чтобы управляющая компания на жалобы жильцов ответила... ремонтом подъезда. А уж если удалось сдвинуть с мертвой точки такую сферу, как ЖКХ, то и домоседа можно раскачать так, что потом не остановишь.

Анастасия КАЛИНКИНА

Бед не подкрадётся незаметно

За безупречную и плодотворную работу по итогам смотра-конкурса, организованного Белгородским областным комитетом ГМПР, Александру Мартынову и ещё 14 представителям Лебединского горно-обогатительного комбината и его дочерних предприятий присвоено звание «Лучший уполномоченный по охране труда отрасли» за 2012 год.



Александр Иванович – электрослесарь участка по ремонту электрооборудования рудоуправления. В своём деле не новичок. Он в профессии с 1978 года и ни разу не изменял ей. Хотя в своё время это небольшое ремонтное подразделение относилось к разным структурам комбината и даже называлось по-разному.

Примерный семьянин, отец двух детей, дед со стажем (его внучке уже больше десяти лет) в роли уполномо-

ченного по охране труда чуть менее двух лет. Но это не помешало ему быстро зарекомендовать себя с лучшей стороны.

– Конечно, пришлось учиться, – рассказывает Александр Иванович. – Прошел обучение с отрывом от производства в центре подготовки персонала комбината. Получил необходимую теоретическую базу и некоторые практические навыки, сдал квалификационные экзамены.

На помощь новому уполномоченному пришёл опыт. По его словам, когда много лет работаешь, как правило, автоматически замечаешь какие-либо нарушения. Видишь все «тонкие» места на производстве и наперёд знаешь, куда смотреть и где искать. Правильно ли установлено оборудование, как ведутся работы, есть ли должное освещение – всё фиксируется.

– Часто это незначительные, мелкие нарушения. Но на них тоже необходимо обращать внимание, ведь они могут привести к трагедии. В среднем за смену фиксируется минимум пять недочётов, в месяц – около 80, за год – около девяти сот, – рассказывает А. Мартынов. – Нужно просто не проходить мимо. Тогда и результат будет.

И он не ошибается. На производстве работников информируют об опасности всеми доступными способами. Внимание привлекают световые и звуковые сигналы, яркая разметка, всевозможные таблички и плакаты. Но бывает, что опасность безмолвна. Поэтому задача каждого – не проходить мимо, принимать меры к устранению отклонений. Чтобы не было беды.

Алексей РАЗУМОВ
Фото Александра Белашова



На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе «ММК-Метиз» подведены итоги ежегодного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации 2012 года».

Его активными участниками стали 82 уполномоченных из 30 подразделений завода. За год ими подано около 3 тысяч предложений и замечаний, направленных на улучшение условий труда.

Комиссия профсоюзного комитета под руководством заведующей отделом профкома по охране труда Елены Рамазановой скрупулезно проверила все журналы уполномоченных, оценив их работу за год, и представила на утверждение профкома свой проект решения.

В итоге лучшими признаны старшие уполномоченные:

Олег Яковлев, травильщик калибровочно-прессового цеха (на снимке) – 1 место,

Елена Кадошникова, бригадир электродного цеха, и **Наталья Храмцова**, контролер отдела технического контроля – 2 место,

Галия Кунафина, кладовщик ремонтно-механического цеха ООО «Магус» – 3 место.

За активную и добросовестную работу по осуществлению общественного контроля за охраной труда на рабочих местах одиннадцати старшим уполномоченным и уполномоченным вручены благодарственные письма профсоюзного комитета и поощрительные премии.

Работники «ММК-Метиз» ежегодно участвуют в различных конкурсах уполномоченных и занимают призовые места не только на областном, но и на отраслевом и федеральном уровнях. Опыт их работы обобщался областной организацией ГМПР, Федерацией профсоюзов области, о нем рассказывали на совещаниях по охране труда разного, в том числе, международного уровня.

Уполномоченные проходят качественную подготовку с отрывом от производства, в том числе, в городском кадровом центре «Персонал», обеспечиваются необходимой правовой и методической литературой. Гарантии деятельности уполномоченных, их статус закреплены в коллективном договоре, Положении и Стандарте организации «Общественный контроль охраны труда», разработанными в соответствии с международными требованиями OHSAS-18001. «Мы делаем все возможное, чтобы человек трудился в безопасных условиях», – отмечает Елена Рамазанова.

По материалам профкома «ММК-Метиз»

Активисты проходят мимо

Состоялось очередное заседание профкома завода «Красный Октябрь» (г. Волгоград). Основная тема – подведение итогов работы по охране труда за 2012 год.



На заседание профкома были приглашены заместитель директора по персоналу и социальным вопросам завода Юрий Лесников, начальник управления промышленной, экологической безопасности и охраны труда (УПЭБ и ОТ) Мария Опаневич и ее заместитель Екатерина Ильененко.

Открывая встречу, председатель профкома Леонид Степсков сказал:

– Охрана труда на «Красном Октябре» является одной из приоритетных задач, так как предприятие относится к числу производств повышенной опасности. Травмы, которые происходят на заводе, свидетельствуют о том, что у нас еще не все в порядке. Заключая коллективный договор, мы с вами берем на себя обязательства по соблюдению охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, производственной санитарии, а также об ответственности за эффективность и качество работы. Однако показатели травматизма по итогам 2012 года говорят о том, что не все из этих обязательств выполняются.

По информации представителей УПЭБиОТ, в минувшем году на «Красном Октябре» произошло 16 несчастных случаев. По сравнению с предыдущим годом статистика травматизма осталась на прежнем уровне, однако тяжелых несчастных случаев зарегистрировано в 2 раза больше (4 против 2 из 16, имевших место в 2011 г.), смертельных случаев в отчетный период не зафиксировано. Было отмечено, что одной из основных причин роста производственного травматизма является снижение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, а также инструкций и требований по охране труда. Согласно анализу, большинство несчастных случаев на заводе произошло из-за неудовлетворительной организации производства (6 случаев из 16), использования неисправного инструмента (3 случая), применения опасных приемов в работе (2 случая), допуска к проведению работ персонала, не прошедшего соответствующее обучение и аттестацию (2 случая), отсутствия СИЗ (1 случай).

– Профсоюзные активисты, уполномоченные по охране труда, очень часто проходят мимо нарушений, не делают замечаний рабочим и инженерно-техническим работникам, не сообщают руководителям о случаях пренебрежения установленными правилами безопасности на производстве, –

отметил Леонид Степсков, обращаясь к председателям профкомов цехов. – Наша с вами задача, как профсоюзного актива «Красного Октября», совместно с руководителями структурных подразделений и специалистами УПЭБиОТ вести постоянную разъяснительную и профилактическую работу с персоналом, чтобы свести травматизм к минимуму, сохранить здоровье и жизнь заводчан. Председатель профкома призвал своих коллег к активности: ежедневно на сменно-встречных собраниях и в профгруппах поднимать вопросы безопасности и охраны труда, разъяснять последствия нарушения инструкций и производственной дисциплины в целом. Присутствующие выразили

поддержку словам выступающего. На заседании было принято решение: профсоюзному комитету совместно с дирекцией по персоналу сформировать группу уполномоченных по охране труда с последующей аттестацией и вручением удостоверений установленного образца.

Затронули на заседании и вопрос потерь по нетрудоспособности. По информации председателя профкома, в 2012 году по сравнению с предыдущим заводчане болели меньше, и потери по дням нетрудоспособности оказались ниже более чем в 2 раза. Так, если по итогам 2011 года количество таких дней составляло 2765, то в 2012-м – 1156. Коэффициент частоты в 2012 году оказался несколько ниже, чем в 2011 году (2,24 против 2,10), а коэффициент тяжести значительно снизился (72, 25 против 172, 81 в 2011 г.).

Профсоюзные лидеры задали приглашенным ряд вопросов. Особенно много обращений и предложений было по улучшению обеспечения производственного персонала средствами индивидуальной защиты. В результате по этой теме было решено провести отдельное заседание профкома «Красного Октября». За «круглый стол» профлидеры намерены пригласить представителей дирекции по снабжению, в чьем ведении находятся вопросы закупок СИЗ.



У творцов огнеупоров

ПРОБЛЕМ ВСЕ МЕНЬШЕ. НО ОНИ ЕСТЬ

Безопасность труда и его охрана на предприятии – главное как для профкома, так и для руководства предприятия. Это и понятно, ведь если работник здоров и работает в хороших условиях, то и производительность его труда будет выше. Именно поэтому в январе прошло несколько комплексных проверок по охране труда в подразделениях ОАО «Первоуральского динасового завода». По словам маркшейдера рудника Натальи Дьяковой, которой коллектив доверил быть уполномоченной по охране труда, проблемы, конечно, есть, но в результате совместных усилий их постепенно становится все меньше и меньше.

Уполномоченные побывали в механолитейном цехе. Рейд показал: год новый, а проблемы старые. В третий раз коллективу литейного участка предписано выполнить герметизацию корпуса циклона АУ-1. В приказе по результатам проверки также указана необходимость изъять деформированную технологическую тару, провести разбор нарушения требований по грузоподъемным механизмам. На участке пресс-форм на светильники надеть колпаки, навести порядок на складе у электриков, исключить хранение заготовок из нержавеющей стали и подшипников в доступном месте. На механическом участке – восстановить освещение в помещении печного трансформатора, освободить проход к складам, патроны токарных станков оборудовать защитными кожухами, упорядочить складирование на стеллажах, навести санитарный порядок на кузнечном участке. Есть и другие замечания.

При проверке в ремонтно-строительном управлении комиссия также выявила немало нарушений. Вот только некоторые из предписаний: освободить проход для обслуживания автомата управления кран-балкой на участке тары, очистить от пыли электрические кабели в подвале здания пилорам, в электрощитах – расписать назначение автоматов, предоставить в СПБОТИЭ график монтажа установок локальной очистки воздуха, поступающего от деревообрабатывающих станков, провести анализ повышенной заболеваемости в декабре прошлого года.



Над устранением многочисленных замечаний серьезно предстоит поработать второму цеху. Возобновить удаление пыли от узла затаривания муки в контейнеры, очистить крыши размольных бегунов от наростов пыли и мазута, произвести ремонт ограждения питателей размольных бегунов № 4 и 6, в помещении ремонта автопогрузчиков провести ревизию чалочных приспособлений, провести ревизию системы водоснабжения третьей печи РКЗ-4, противопожарные тренировки с ответственным за это персоналом.

Не стал исключением и первый цех. Здесь тоже работают над замечаниями, выявленными в ходе очередной комплексной проверки.

В приказах, которые вышли по итогам проведенных в подразделениях комплексных проверок, указаны сроки выполнения всех рекомендаций и ответственные за это люди. Служба СПБОТИЭ держит всё под контролем, ведь мероприятия, касающиеся охраны труда и техники безопасности, в конечном счете, – продиктованы заботой о здоровье и жизни заводчан. И ничего важнее нет.

– Главное, – говорит Наталья Викторовна, – прислушиваться к работникам подразделения. Они хорошо знают производство и видят, где надо что-то заменить, исправить. Со стороны можно и не заметить того, что так очевидно на местах. Если проблема, связанная с охраной труда и техникой безопасности, решается в рабочем порядке, моё вмешательство не требуется, но есть такие вопросы, когда необходимо посодействовать.

– Какие наиболее важные работы, на ваш взгляд, проведены на руднике в последнее время?

– Очень важная работа, выполненная в прошлом году, – замена воздухопроводов в галерее конвейера № 10. Прежде горячий воздух поступал прямо в галерею и невозможно было работать. Я сама была мастером и помню, что жара там доходила до 90 градусов. Новые воздухопроводы позволили добиться создания нужного микроклимата на этом участке.

Завершены очень важные мероприятия на операциях дробления и сортировки. В кабинках, где находятся машинисты конвейера, дробильщики, грохотовщики, оборудуются установки нагнетания чистого воздуха со специальными фильтрами, что позволит существенно снизить запыленность на их рабочих местах. В планах – ремонт полов на десятом конвейере.

– Наталья Викторовна, с чем чаще всего обращаются работники?

– По вопросам обеспечения спецодеждой. Давно бьют тревогу работники горного участка. Люди работают на открытом воздухе. Положенные им ватники продуваются ветрами, неудобные, громоздкие. Горняки, а также ИТРовцы, работающие в карьере в таких же условиях, поднимают вопрос о необходимости обеспечения их современной теплой спецодеждой (куртка, комбинезон). Одежда должна быть теплая, не продуваемая, с капюшоном. Вопрос этот надо как-то решать.

Женщины, чье рабочее место – УДСиО, жалуются в основном на обувь. По крайней мере, теперь у ботинок, которые выдают им на год, не отклеивается подошва. Однако и у этой обуви есть

минус – на подошве образуются многочисленные микротрещины, и в условиях повышенной влажности ноги у работников становятся мокрыми. Вот почему много актов на списание таких ботинок.

По-прежнему актуален вопрос горячего питания на горном участке. Ведём переговоры о возможности привозить туда обеды в термосах. Людям, работающим под открытым небом, необходима горячая пища.

– В общем, руководству подразделения и вам, уполномоченной по охране труда, есть над чем работать. Успехов!

НАДЕЖДА – НА МОДЕРНИЗАЦИЮ

Модернизация производства ОАО «Динур» даст дополнительные рабочие места.

Главный инженер, первый заместитель исполнительного директора Александр Гороховский говорит:

– Инженерная служба успешно работает в трех основных направлениях. Первое – доработка существующих технологий, повышение служеб-

ных характеристик выпускаемой продукции. Второе – поиск альтернативы дорогому сырью. Третье – новые разработки. Для примера скажу, что будут выпущены новые огнеупоры для футеровки анодных печей для «РУСАЛа». Сегодня на рынке присутствуют китайцы с низкой ценой на продукцию. Мы предложили партнерам более дорогие огнеупоры, но со стойкостью в два раза большей. Спрос на нашу продукцию есть. Главное, чтобы заказчиков устраивала цена и качество. На это настроена работа коллектива.

Чтобы быть конкурентоспособными, необходимо поднимать производительность труда за счет модернизации действующего производства, чем мы, собственно, занимаемся постоянно. В цехах построены современные дозирующие линии, установлено эффективное смесительное и обрабатывающее оборудование. Сейчас готовим контракт на поставку немецкого экструдера для производства ленточных масс, который позволит поднять производительность труда на этом участке, как минимум, в два раза. Планируем на этой техноло-

гии установить автоматическую линию дозирования. В перспективе машина-робот будет выполнять съём продукции с гидравлического пресса. Программа модернизации обширная. А это значит, что для обслуживания новейшего оборудования потребуются высококвалифицированные работники – слесари, гидравлики, электронщики. Мы знаем, что готовых специалистов получить трудно, а потому занимаемся их обучением на предприятии, отправляем на стажировку на другие комбинаты, в учебные заведения огнеупорного профиля. Сейчас, например, шесть человек обучаются в Восточном институте огнеупоров. Если говорить о создании дополнительных рабочих мест, то это возможно при условии открытия новых производств. Завод возводит участок товарных песков, а это порядка шестнадцати рабочих мест. На строящийся участок товарных порошков потребуется 20 человек. Это я говорю только о ближайшей перспективе на нынешний год.

Алла ПОТАПОВА,
по материалам газеты «Огнеупорщик»

С точки зрения младенцев

Корпоративная газета организовала конкурс детских рисунков «За безопасный труд»

Газета «Рабочая трибуна» Лебединского ГОКа объявила детский конкурс «Рисуем безопасный труд». Юные художники рассказывают об отношении к безопасности их родителей на рабочих местах.

Критерии оценки – соответствие теме, полнота её раскрытия, художественное решение, индивидуальность работы. Итоги конкурса будут подведены 22 апреля, в преддверии Всемирного дня охраны труда.

Дети работников комбината уже откликнулись на призыв журналистов, и в номере газеты появились первые работы юных творцов.

У братьев Гущенко твёрдое убеждение: правила безопасности нужно неукоснительно выполнять. Об этом они знают от папы, мастера ООО «ЛебГОК-РМЗ» Алексея Гущенко.

Пятилетний Артём предупреждает – на промышленных площадках нельзя находиться без каски, а Егор (7 лет)

напоминает о безопасности на железной дороге.

Папа 6-летнего Максима Ханина, Роман Ханин, работает в карьере, он –

машинист экскаватора. У него трудная и опасная профессия. Поэтому сын не устаёт напоминать: «Папа, мы ждём тебя дома!».



120 лет служения людям труда

Съезд профсоюза промышленных рабочих Австралии



«Этот съезд должен показать, что мы можем сделать для будущего Австралии»
(из выступления национального секретаря П. Хоуза).

Под девизами «Вместе – мы сильнее» и «Профсоюз, который знает, что делает» с 18 по 21 февраля в г. Голд Коуст проходил ежегодный съезд Профсоюза промышленных рабочих Австралии – ППРА.

В работе съезда приняло участие более 400 делегатов и приглашенных гостей. С приветственным словом выступили премьер-министр страны Дж. Джиллард, председатель Совета профсоюзов Австралии Р. Оливер, министр по вопросам занятости и трудовых отношений Б. Шортен, министр экономики и инноваций Г. Комбет, премьер-министр Юж. Австралии Дж. Витерил. От Глобальных федераций профсоюзов выступили генеральный секретарь Глобального Союза «ИндастриОл» Ю. Райна и президент Международной федерации транспортных рабочих П. Краплин.

Съезду были также представлены 16 зарубежных делегаций из 11 стран мира, среди них делегация ГМПР в составе члена исполкома ЦС профсоюза, председателя профкома ППО Группы ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» А. Дерунова и зав. международным отделом ЦС ГМПР А. Кулагина.

Делегаты съезда обсудили цели и задачи профсоюза на предстоящий период, приняли 9 резолюций по различным производственным отраслям, участвовали в 2-х панельных дискуссиях – «Производство» и «Работа среди женщин в профсоюзе». В центре внимания съезда находились вопросы обеспечения занятости и увеличения рабочих мест.

В своем выступлении П. Хоуз подчеркнул, что съезд проходит в период, очень важный для профсоюза и всех его членов. «Рабочие места сокращаются

во многих производственных отраслях. Консервативные правительства многих штатов страны сокращают социальные выплаты и ведут атаку на права рабочих. Целью работодателей является снижение оплаты труда и ухудшение условий труда рабочих под предлогом повышения производительности. Наш профсоюз готов отразить удар, будет бороться за каждое рабочее место».

Другим приоритетным вопросом на съезде было обсуждение безопасности труда, в особенности, в таких секторах, как металлургическая, алюминиевая



и горнодобывающая промышленность. «Безопасность труда – главная задача для наших членов – особенно в производственном секторе, который переживает очень тяжелые времена из-за высокого курса австралийского доллара и глобальной экономической нестабильности», – отметил в своем выступлении П. Хоуз.

Делегация ГМПР участвовала во всех мероприятиях съезда, в частности, во встрече с министром по вопросам занятости и трудовых отношений Б. Шортоном, на которую были приглашены зарубежные делегации. Делегация была также принята П. Хоузом, который рассказал о старейшем и крупнейшем профсоюзе страны, объединяющем в настоящее время более 145 000 рабочих. ППРА насчитывает 200 официальных представителей в 45 отделениях, которые обеспечивают соблюдение прав всех членов профсоюза. Традиционно профсоюз организует кампании за улучшение условий жизни и труда в Австралии, имеет богатую и яркую историю. Профсоюз представляет трудящихся во всех производственных отраслях: в металлургической (в т. ч. в производстве алюминия), нефтегазовой, авиационной, сельскохозяйственной, строительной, туристической, пищевой, деревообрабатывающей отраслях, в государственной службе, здравоохранении и т.д. В каждой из отраслей заключается отдельный коллективный договор. Раз в четыре года в соответствии с Уставом члены ППРА избирают свое руководство. Перед очередным съездом новые руководители профсоюза были избраны 30 января с.г., национальным секретарем вновь был избран П. Хоуз.

ППРА является членской организацией Австралийской лейбористской партии, Австралийского совета профсоюзов, Глобального Союза «ИндастриОл», Международного союза работников пищевой промышленности и Международной федерации работников транспорта.

У делегации ГМПР состоялась встреча с генеральным секретарем Глобального Союза «ИндастриОл» Ю. Райна, во время которой были обсуждены вопросы проведения в мае с.г. во Франкфурте-на-Майне заседания Исполкома Глобального Союза «ИндастриОл». Состоялся также ряд бесед с зарубежными делегациями по вопросам двустороннего сотрудничества.

Международный отдел ЦС ГМПР

Наметить цель, добиться успеха

Органайзинг в Австралии



«Органайзинг – это источник жизненной силы профсоюзов и основа нашего влияния. Только объединив наши усилия, мы можем добиться заключения хороших коллективных договоров и защитить права работников в трудные времена», – из выступления генерального секретаря Глобального Союза «ИндастриОл» Юрки Райна.

Глобальный экономический кризис, миллионы безработных и рост нестандартной занятости ослабляют профсоюзное движение. Правительства некоторых стран инициируют ограничение социальной защищенности работников, и компании воспользовались этой возможностью для атаки на права профсоюзов.

Привлечение новых членов, расширение членской базы являются задачей профсоюзов многих стран. Инструментов для этого немало. Профсоюз промышленных рабочих Австралии (ППРА) решил перейти в наступление и не жалеть резервов и сил на органайзинг. Руководство профсоюза приняло стратегию «легко достижимых результатов», направленную на рабочие места, где уже есть члены профсоюза, цеховые старосты и колдоговор, где у профсоюза есть доступ к работникам.

Дэниел Уотсон, один из органайзеров профсоюза, сообщил о том, что раньше на большую часть рабочих

мест принимались только члены профсоюза. «Мы разговаривали с людьми для того, чтобы делать все возможное для защиты оплаты и условий труда членов профсоюза, но мы не работали с теми, кто не являлся членом профсоюза на предприятии», – рассказал Дэниел. Потом, с введением антипрофсоюзного трудового законодательства и индивидуальных контрактов, все изменилось.

«Мы начали с того, что составили на каждом предприятии карту рабочих мест, показывающую, кто является членом профсоюза, а кто нет. Затем мы обучили органайзеров и цеховых старост навыкам общения, чтобы они знали, как задавать вопросы и выяснять, какие проблемы беспокоят работников, как показать, что профсоюз в состоянии помочь, – сказал он. – Мы сосредоточились на предприятиях, где велись переговоры по продлению колдоговора: это именно тот момент, когда люди наиболее заинтересованы в разговоре с профсоюзом».

Результаты этой работы оказались впечатляющими. ППРА в настоящее время является самым быстрорастущим профсоюзом Австралии, который увеличил свое профчленство на 25% – со 115 тысяч человек в 2009 году до 145 тысяч в 2011 году. «Успех питает успех, – рассказывает Дэниел Уолтон. – Когда мы начинали привлекать работников в определенном регионе в члены профсоюза, то организация становилась сильнее, что стимулировало работников и других предприятий вступать в профсоюз».

Члены профсоюза получают выгоду от усиления профсоюза на национальном уровне и на каждом рабочем месте. У членов профсоюза, по мнению австралийского организатора, есть возможность спросить то, о чем они хотят знать. Каждое предприятие имеет свои особенности, но профсоюзное членство ставит работников в лучшее положение при ведении переговоров по любым вопросам, а не только по традиционному профсоюзному вопросу о зарплате.

На волне этого успеха два года назад ППРА начал новую кампанию по организингу в алюминиевой промышленности. Профсоюз установил, что хотя 70–80% работников отрасли в Австралии состоят в профсоюзе, когда дело дошло до переговоров, возникла тенденция к снижению зарплаты из-за предприятий, не охваченных профсоюзом. Таким образом, чтобы укрепить свои позиции на переговорах, дать преимущество своим членам и продолжить увеличивать свое членство, своей первой целью ППРА избрал привлечение в профсоюз работников завода по производству алюминия в г. Белл-Бей компании «Рио Тинто».

На протяжении последних 19 лет компания «Рио Тинто», которая является одной из самых антипрофсоюзных ТНК во всем мире, вела переговоры напрямую с рабочими алюминиевого завода в г. Белл-Бей, расположенного на острове Тасмания, без привлечения профсоюза. Три года ППРА боролся за объединение работников завода в профсоюз. Сегодняшняя победа благодаря кампании по организингу имеет большое значение для австралийских профсоюзов, поскольку она разрушает миф о том, что если в компании однажды не стало профсоюза, то он никогда больше не сможет туда вернуться.

«Мы четко определили, что компания «Рио Тинто» является нашей целью, – заявил на очередном съезде профсоюза



в феврале 2013 г. национальный секретарь Пол Хоуз, – мы уверены, что этот шаг приведет к переменам среди работников компании. Тогда, два года назад, многие представители бизнес-сообщества и в «Рио Тинто» тоже смеялись над нами, когда я сказал об этом во время нашей национальной конференции, и даже некоторые министры труда говорили, что наши усилия будут безуспешными».

Надо также подчеркнуть, что ППРА, следуя избранной стратегии, обратился в Глобальный Союз «ИндастриОл» за поддержкой против этой ТНК, ведущей антипрофсоюзную политику по всему миру, и получил письма солидарности, в т.ч. и от Горно-металлургического профсоюза России.

В конечном счете компания «Рио Тинто» вынуждена была возобновить переговоры с членской организацией «ИндастриОл», Профсоюзом промышленных рабочих Австралии. Это произошло после того, как Суд по трудовым вопросам Австралии признал желание большинства рабочих Белл-Бей, чтобы вопросы оплаты и условий труда обсуждались в ходе коллективных переговоров.

На вышеуказанном съезде профсоюза также отмечалось, что за про-

шедшие два года ППРА провел пятую и шестую конференции по организации кампаний и работе профлидеров и организаторов в штаб-квартире профсоюза в г. Сиднее. Такие конференции проводятся уже четыре года, и их значение со временем возросло. Они дают членам профсоюза возможность изучить инициативы предыдущих лет и рассмотреть проблемы, которые стоят перед профсоюзом сейчас. Каждый год конференция издает рекомендации для Национального исполнительного комитета, чтобы продолжать реформы, приведшие к росту членства профсоюза за последние пять лет.

Усиленная кампания профсоюза по увеличению количества членов в мае прошлого года, которая раньше проходила в июне, принесла профсоюзу 4000 новых членов.

Нынешняя кампания, которая длится уже более месяца, сосредоточена на уже существующих рабочих местах, в рамках кампании профсоюз участвует в переговорах с целью обеспечить своим членам наиболее сильную позицию в борьбе за лучшие условия труда. Более 110 представителей профсоюза по всей стране разрабатывают планы, сроки и стратегии для проведения кампании на рабочих местах.

Национальная группа по проведению кампании начала работать над созданием алгоритма, который поможет бы организаторам при анализе финансового статуса компаний, в которых работают члены профсоюза, при подготовке к переговорам.

Во многих случаях во время переговоров, хотя работодатели и предоставляют некоторые сведения о состоянии компании, они замалчивают полную информацию и реальное финансовое положение.

Этот алгоритм и тренинг дадут организаторам знания и навыки, которые помогут получить более детальную информацию и оценить ситуацию в конкретной компании. Это поможет профсоюзу лучше понять, во что обойдется компании выполнение требований профсоюза, учитывая ее текущее положение, и даст членам профсоюза преимущество в спорах о повышении зарплаты и улучшении условий труда.

Международный отдел ЦС ГМПР
(по материалам профсоюзной
прессы Австралии)

«Без высоты» — на высоте

В «Спецмонтаже» и одном из участков «Домнаремонта» (г. Череповец) сложились похожие ситуации: работники, попадавшие под сокращение, могли не получить положенных выплат. Их хотели уволить как не прошедших медосмотр. Профсоюз помог им отстоять права, часть сотрудников смогла сохранить работу, пройдя переобучение.

С ПОЛОЖЕННЫМИ ВЫПЛАТАМИ

В конце прошлого года было принято решение о ликвидации «Спецмонтажа» — одного из предприятий череповецкой промплощадки. Часть его функций передавалась «Домнаремонту». Большинству работников была предоставлена возможность уволиться по соглашению сторон с выплатами сверх установленных законодательством.

Однако ряд сотрудников работодатель хотел уволить по другим основаниям. Еще до принятия решения о ликвидации при прохождении медицинской комиссии некоторые монтажники не смогли получить допуск к работе на высоте. Приказом по предприятию они были допущены к работе «без высоты». Когда началась ликвидация «Спецмонтажа», работодатель решил злоупотребить своим правом и уволить их. По закону в этом случае они получили бы только двухнедельное пособие.

Профком «Спецмонтажа» обратился в профсоюзную организацию «Северстали».

— Мы провели переговоры с руководством и пришли к договоренности, — прокомментировал председатель профкома «Северстали» Александр Афанасьев. — В результате работники получили меры социальной поддержки в виде выплат при увольнении по соглашению сторон.

ПЕРЕОБУЧИТЬСЯ И ОСТАТЬСЯ

Похотная ситуация сложилась и на огнеупорном участке в ОАО «Домнаремонт». Здесь работали около

70 человек. Нехватку заказов участок испытывал уже не первый месяц.

В первый раз огнеупорщики обратились в профком «Домнаремонта» после того, как их хотели отправить в неоплачиваемый отпуск. Ситуацию удалось разрешить в пользу коллектива. Однако это послужило своеобразным толчком, и вскоре было принято решение о ликвидации участка с 1 мая 2013 года в связи с малой загрузкой.

Вопросы возникли в процессе предупреждения работников о сокращении. Положенные меры социальной поддержки планировалось предоставить не всем. Работников хотели отправить на медосмотр.

— Некоторые из огнеупорщиков имели ограничения: работали «без высоты». Если бы они не прошли медосмотр, их бы уволили как не прошедших медкомиссию, — рассказал председатель профкома ОАО «Домнаремонт» Эдуард Гладких.

По словам председателя профкома, были проведены несколько встреч с руководством предприятия.

В итоге у работников появилась возможность остаться в ОАО «Домнаремонт» или уволиться по соглашению сторон с соответствующими выплатами.

— Одни смогли перейти на механомонтажный и трубопроводный участки, где пройдут переобучение, другие — в основном люди пенсионного возраста — уволиться по соглашению сторон с положенными выплатами, — пояснил Эдуард Гладких.

Валентина БЕЛОВА

Деньги не прокиснут

По требованию технических инспекторов Кемеровской территориальной организации работникам Шерегешского подразделения ООО «Универсальные транспортные системы» будет выплачена компенсация.

В декабре 2012 года в Обществе была проведена аттестация рабочих мест, которая показала: работникам полагалось молоко за вредные условия труда.

На предприятии был утвержден план мероприятий по улучшению условий труда, работникам вместо молока полагалась выплата денежной компенсации, эквивалентной его стоимости.

Прошел январь, но компенсационные выплаты работники так и не получили. За восстановлением справедливости обратились в профком ППО «ЕвразРуда». Профком, в свою очередь, инициировал целевую проверку предприятия технической инспекцией территориальной организации профсоюза. В ходе проверки факт задержки компенсационных выплат был подтвержден, составлен акт-представление руководству Общества. Получен ответ, в котором сообщалось, что компенсационная выплата за январь будет произведена всем работникам согласно результатам аттестации рабочих мест.

По информации технической инспекции Кемеровской ТПО ГМПР

Добились пенсии

В редакцию газеты «Вместе мы – ГМПР» Оренбургской областной организации профсоюза обратилась бухгалтер Медногорского медно-серного комбината Надежда Волобаева.

Вот что она рассказала:

– До приезда в Медногорск я работала на Севере. Думала, что льготный стаж для досрочной пенсии заработала. Когда наступило право на досрочное назначение трудовой пенсии по второму Списку, я обратилась в Управление Пенсионного фонда в Медногорске. Там мне отказали, сославшись на то, что период ухода за ребенком не входит в льготный стаж. Мне не хватило 4 месяцев. Обидно... Из-за нескольких месяцев ждать пришлось бы еще 5 лет. Последней надеждой был профсоюз. Я посоветовалась с председателем профкома заводоуправления О. Беловой, обратилась в профком комбината.

Там, при содействии главного правового инспектора труда ГМПР по Оренбургской области Василия Боровика, мне помогли собрать необходимые документы для решения вопроса в суде. 12 февраля состоялось судебное заседание, в процессе которого Василий Оттович сумел убедительно и грамотно доказать, что право на досрочную трудовую пенсию у меня есть.

От всей души благодарю аппарат профкома «ММСК» и лично Василия Оттовича за оказанную помощь.

КОММЕНТАРИЙ

Василий БОРОВИК, главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области:

– С 6 октября 1992 года Федеральный закон №3543-1 отменил время нахождения женщины в декретном отпуске по уходу за ребенком в условиях Крайнего Севера как льготное условие выхода на пенсию. До этого женщинам, проживающим на Крайнем Севере, имеющим двух и более детей, период нахождения в декрете до трех лет засчитывался в льготный стаж. Тем самым предоставлялось право выхода на пенсию в 50 лет.

Надежда Васильевна находилась в декретном отпуске по уходу за вторым ребенком, когда был принят этот, мягко говоря, странный закон. Она была уверена, что имеет право на досрочную пенсию. И была права.

Благодаря Определению Верховного суда РФ от 2010 года ее права на льготную пенсию были восстановлены. В Определении сказано: «Если участники соответствующих правоотношений могли в разумных пределах предвидеть последствия своего поведения и быть уверенными в том, что приобретенное ими на основе действующего законодательства право будет уважаться властями и будет реализовано, то период с 6 октября 1992 года подлежит включению в специальный стаж». Думаю, после принятия этого Определения Верховного Суда многие женщины смогли добиться льготной пенсии.

Когда дело – в шляпе

В конце прошлого года Ленинский районный суд г. Орска рассмотрел исковое заявление плавильщика ОАО «Комбинат Южуралникель» А. Подмаркова об отмене дисциплинарного взыскания, невыплате премии, возмещении морального вреда.

Приказом директора комбината ему был объявлен выговор, не выплачена премия в размере 100% за нахождение на рабочем месте без каски и суконной куртки.

В ходе судебного слушания выяснилось, что работодателем была нарушена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности – у работника не взято письменное объяснение. К тому же, в соответствии с инструкцией по охране труда, плавильщик должен находиться в спецодежде при производстве работ. Но в суде было доказано, что А. Подмарков во время проверки находился у питьевой точки, работу закончил. Каска ему не выдавалась вообще – плавильщик работает в войлочной шляпе.

Решением суда приказ о дисциплинарном наказании отменен, работодателя обязали выплатить премию и возместить моральный ущерб. Решение вступило в законную силу. Интересы истца в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области В. Боровик.

Первомай – в паспорте и в душе

Владимир Удников возглавляет профсоюзный комитет электроремонтного цеха филиала ОАО «Евраз ЗСМК». Он – профсоюзный лидер с 10-летним стажем, а это совсем немало для человека, которому не исполнилось и сорока. Опыта и авторитета ему не занимать, можно запросто подойти с проблемой, просьбой – поможет делом или советом.



– Владимир, чем вас увлекла профсоюзная работа?

– Так я родился 1 мая! Могло ли быть по-другому? Одно из самых ярких воспоминаний детства: мы идем с отцом на первомайскую демонстрацию. Отец, кстати, тоже работал в электроремонтном цехе, и я, наверное, с детства впитал эту атмосферу, которой дышит трудовой коллектив. В день рождения обязательно иду на демонстрацию. Мечтаю, чтобы за мной последовали все, с кем работаю, но пока, к сожалению, «перевешивают» начало дачного сезона или инертность членов профсоюза. Эту позицию «хаты с краю» не разделяю. Чем многочисленнее будут демонстрации, тем громче зазвучат наши требования.

– Вы по образованию металлург?

– Да, образование высшее техническое. Начинал слесарем-электриком, потом электромонтером по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, исполнял обязанности мастера. Когда в техбюро освободилась должность инженера-технолога, ушел туда. Это было в 2003 году, меня сразу избрали председателем профсоюзного комитета цеха. В 2011-м году – уже на третий срок.

С 2000 года работаю в одном и том же структурном подразделении, на одном месте, но в связи с реструктуризацией это уже восьмое Общество.

– Какие проблемы возникают в связи с этим? Как вы их решаете?

– До октября 2012 года мы были на учете в ППО «Кузнецкие металлурги». С 1 октября 2012 года нас перевели из «Евраз Сервис Сибири» в Сервисный центр технического обслуживания и

ремонта – филиал ОАО «Евраз ЗСМК». И мы перешли в первичку «ЗапСиб».

Каждая реорганизация сопровождается переписыванием заявлений членов профсоюза на удержание профвзносов, и соответственно теряются члены профсоюза.

В нашей профорганизации потери минимальные. Старшие товарищи меня научили, как отстроить работу, – важно не замыкать все на себе. Нужно подключать и профгруппоргов, и членов цехового комитета. У нас из 57 работников 50 – члены профсоюза, это почти 90%. Мы за численность боремся.

Я – член комиссии по ведению коллективных переговоров со стороны профсоюза, помню участие в колдоговорных кампаниях 2005–2007 годов на площадке рельсового проката. Работодатель тогда говорил: «У вас нет 50%-ного членства, о чем с вами разговаривать?». А когда процент охвата высокий, работодатель с этим вынужден считаться.

– Чем еще занимаетесь?

– Поздравляем работников с юбилейными датами, оказываем материальную помощь, ведем контроль в области охраны труда, информируем...

В цеховом комитете пять человек: председатель, ответственные за социальное, организационное направления, старший уполномоченный по охране труда. Проблемы? Конечно, бывают. Получил, например, работник травму на производстве, руководство предложило ему оформить как бытовую, а мне – не включаться в расследование, не накалять обстановку, что называется, закрыть глаза.

Мы все-таки ее расследовали, составили акт формы Н-1, флеш-рапорт был направлен в течение 4 часов. Человек получил своевременную медицинскую помощь, долго лечился. Мы с работниками цеха ходили к нему в больницу, спрашивая: «Было давление руководства?». Оказалось, давления не было, но предложения поступали.

– Жизнь профсоюзного лидера лаврами не увенчана?

– Благодарность людей, наверное, самое главное. Вспоминаю случай. Хотели уволить за несоответствие занимаемой должности, по состоянию здоровья, одну сотрудницу. И профком ее отстоял: было вакантное место электромонтера, работодатель просто переделал штатное расписание. В итоге человек остался на рабочем месте.

– На что-то еще остается время, кроме работы, профсоюзной деятельности?

– Нет, пожалуй, таких видов спорта, которыми мне не хотелось бы заниматься. Есть даже награды за участие в соревнованиях по футболу, боулингу.

– С оптимизмом смотрите в будущее?

– Если учитывать количество произошедших в последнее время перемен, о которых я уже говорил, наверное, время расслабляться еще не пришло. Думаю, когда заработает рельсобалка, то и востребованность в наших услугах по ремонту электрооборудования увеличится – оптимизм укрепит.

Лолита ФЕДОРОВА

«Металлинка» открывает таланты

То, что происходило три дня в Новотроицке на сцене Дворца культуры металлургов, сложно передать словами. Потрясающее по своему размаху и красоте действо, уникальные коллективы и сольные номера и, конечно же, искренность и непосредственность детских выступлений – все это заставило сидящих в зале восхищаться и сопереживать каждому участнику XVI Всероссийского отраслевого конкурса детского творчества «Металлинка-2013».



Ксения Голованова, Андрей Тарусов, Екатерина Гранкина и Ангелина Жданова, г. Старый Оскол

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ: НОВОТРОИЦК ВСТРЕЧАЕТ ДРУЗЕЙ

Ранним утром в город стали прибывать конкурсанты, представители от предприятий горно-металлургического комплекса России. У некоторых из них дорога до Новотроицка заняла несколько суток: дети приехали из Алтайского края и Липецкой области, Железногорска и Старого Оскола. Чуть скорее добирались ребята из уральских городов Свердловской и Челябинской областей: Серова, Краснотурьинска, Верхней Пышмы, Первоуральска, Качканара, Златоуста, Сатки, Магнитогорска и Челябинска. Уже в ходе конкурса к ним присоединились коллективы Оренбуржья из Гая, Медногорска и Орска. Всего 240 ребятшек встретила гостеприимная новотроицкая земля.

Церемония открытия конкурса состоялась в лучших традициях «Уральской Стали». Тон задали выступления твор-

ческих коллективов из Орска, Гая и Новотроицка. Не обошлось и без сюрприза: на сцене появились самые настоящие трансформеры – актеры в фантастических костюмах роботов двигались, словно инопланетные пришельцы, чем привели в неописуемый восторг мальчишек в зрительном зале.

Открыли «Металлинка – 2013» директор по социальным вопросам «Уральской Стали» Раиса Земцова и председатель профсоюзного комитета Марина Калмыкова.

– Пусть Новотроицк объединит сердца, и «Металлинка» откроет новые таланты! – пожелали они.

– Год от года «Металлинка» только хорошеет, – отметил заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов. – Радует, что в семьях горняков и металлургов появляется все больше талантливых детей! От имени руководства Горно-металлургического профсоюза России

уверяю, что конкурсы будут продолжаться и впредь.

После завершения церемонии открытия участники конкурса отправились в дом отдыха «Утес», на игровую программу «Вечер знакомств», и уже ближе к десяти часам вечера ребята добрались, наконец, до своих уютных номеров в «Утесе» и гостинице «Металлург», чтобы отдохнуть перед напряженным конкурсным днем.

ДЕНЬ ВТОРОЙ: ТЯЖЕЛО В УЧЕНИИ...

Расписанный по минутам график выступлений творческих коллективов практически не оставил участникам свободного времени. Подъем в восемь, завтрак в девять, репетиции – до 11 утра, а дальше – первое отделение конкурсной программы в номинациях «Хореография» и «Оригинальный жанр». После обеда, во втором отделении, на сцене ДК металлургов блистали те, кто решил попробовать свои силы в вокале. Всего же в течение конкурсного дня жюри предстояло оценить 70 коллективных выступлений и сольных номеров.



Марина Калмыкова и Раиса Земцова



Ансамбль «Колечко», г. Златоуст

Стоит ли говорить, что каждый, кто поднимался в тот день на подмостки, не уходил без щедрых рукоплесканий. Да и как можно отпустить, не отблагодарив аплодисментами, крохотулечную танцовщицу или певунью, которых и за колонками-то почти не видать?! Кстати, самой юной участницей конкурса стала Наташа Семина, воспитанница хореографического коллектива «Веселая карусель» из Медногорска, которой всего четыре с половиной года.

Первое отделение превратилось в незабываемое шоу. Коллективы танцующих малышей вызывали умиление, а грациозная пластика ребят постарше покорила отточенностью движений и профессионализмом.

Некоторые коллективы представили на суд зрителей и жюри два-три номера и почти сразу же обзавелись своими поклонниками. Одни влюбились в хореографический коллектив «Непоседы» из Магнитогорска, который буквально вихрем вылетел на сцену, отплясывая народный танец. Другие до боли в ладошках аплодировали казачатам из образцовой балетной студии Галины Круговых города Первоуральска. Кто-то зачарованно следил за плавными движениями девочки с веерами студии современной хореографии «Экзотик-Дэнс» из Старого Оскола.

Нагрузка, которая легла на плечи жюри, была колоссальной. Ведь им предстояло не просто отсмотреть и прослушать выступления, но и выбрать из такого количества самобытных и ярких артистов самых лучших, самых достойных, не обидев при этом других, не менее талантливых участников.

– Второй год подряд мы приглашаем в качестве экспертов детское жюри, – рассказала директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и

металлургов «Сплав», председатель жюри Людмила Чиграй. – В этот раз выступления оценивали юные новотроицане, лауреаты всероссийских и международных конкурсов. Мнение ребят оказалось столь же объективным, как и оценки взрослого жюри.

СПАСИБО ЗА СКАЗКУ!

В перерывах между номерами нам удалось пообщаться с участниками и гостями конкурса из Железногорска и Липецка. Казалось, эмоции взрослых и ребят просто зашкаливают – так много положительных впечатлений.

– Новотроицк встретил нас великолепно! Прием радушный, организация бесподобная! – поделился впечатлениями руководитель народного коллектива ансамбля бального и эстрадного танца «Грация» из Железногорска (Михайловский ГОК) Александр Ишков. –

Мы уже третий раз подряд участвуем в «Металлинке». В отличие от предыдущих конкурсов организаторы постарались привнести нечто новое, свое, что сделало «Металлинку» еще более интересной.

Юные танцоры были солидарны со своим преподавателем, а еще ребята рассказали о том, что в Новотроицке они впервые ощутили весну: в их родном Железногорске еще всю метет пурга, а здесь – настоящий праздник весны и талантов.

Не меньше комплиментов в адрес радушного приема прозвучало из уст девочек школы мажореток «Арт-дефиле» из Липецка. Они впервые приняли участие в подобном конкурсе, увидели вместе сразу столько коллективов, смогли пообщаться с ребятами из разных городов страны.

– Мы добирались до Новотроицка двое суток с пересадками, очень устали,



Народный коллектив «Грация», г. Железногорск

а здесь такой радушный теплый прием, – поделилась впечатлениями руководитель школы Наталья Панферова. – Мы живем за городом, в «Утесе»: красивое место, чистый воздух, горы. Хотя рядом металлургическое предприятие, этого совсем не ощущаешь. Липецк, к сожалению, не может похвастаться тем же. Что касается творческого испытания, очень переживаем: такой высокий уровень подготовки коллективов, почти профессиональный, что победить здесь дорогого стоит.

Слова благодарности в адрес организаторов конкурса – профсоюзного комитета, дирекции по соцвопросам и структурных подразделений «Уральской Стали» звучали от всех конкурсантов, заместителя председателя ГМПР и директора Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав».

– Должна отметить высочайшую организацию конкурса, которую мы увидели в Новотроицке, – сказала Людмила Чиграй. – Настолько все четко продумано! Мы полностью освобождены от конкурсной суеты и хлопот.

ДЕНЬ ТРЕТИЙ: ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ К ЗВЕЗДАМ

На третий день были подведены итоги конкурса. Этот день оказался радостным для всех участников, ведь ни один коллектив не остался не отмеченным. Все, кто участвовал в «Металлинке», увезли с собой не только много впечатлений, но и дипломы, ценные подарки от организаторов.

По традиции церемония награждения началась во время гала-концерта лучших коллективов и солистов, отобранных строгим жюри. Зал рукоплескал своим любимцам, а когда очередь дошла до награждения понравившихся коллективов, победителей приветствовали громом оваций.

Итак, о победителях, лауреатах и призерах Всероссийского отраслевого конкурса «Металлинка-2013».

Гран-при, высшая награда конкурса, присуждена ансамблю бального танца «Гала-Дэнс» из Челябинска.

В номинации «Хореография» лауреатом первой степени стала образцовая балетная студия Галины Круговых из Первоуральска, лауреатом второй степени назван народный коллектив ансамбль бального и эстрадного танца «Грация» из Железногорска, а третьей степени – хореографический коллектив «Непоседы» города Магнитогорска. Этот

же коллектив, покоривший зажигательным народным танцем, стал обладателем приза зрительских симпатий.

В номинации «Оригинальный жанр» лидерами признаны гайчане из народного цирка «Прометей», лауреатами второй степени стал народный цирковой коллектив «Калейдоскоп» города Качканар.

В номинации «Театр мод» лауреат первой степени не был назван, на втором месте оказался новотроицкий коллектив школы моды и дизайнера «Восточный ветер», лауреатом третьей степени признан народный коллектив «Студия театра мод «Дочки – матери» из Магнитогорска.

В номинации «Вокал» места распределились следующим образом: лауреатом первой степени назван вокальный ансамбль детской эстрадной песни «Курносики» из Магнитогорска, лауреатом второй степени стала детская вокальная шоу-группа «Тутти» из Нижнего Тагила, лауреат третьей степени – группа «Мажорчики» из народного театра песни «Сюрприз» города Гая.

В номинации «Сольный вокал» лауреатом первой степени стал Андрей Тарусов, воспитанник вокального ансамбля «Солнышко» из Старого Оскола, лауреатом второй степени – Вараздат Оганесян, солист вокального ансамбля «Акварель» из Верхней Пышмы.

В номинации «Лучший руководитель» отмечены все преподаватели, чьи коллективы получили гран-при и стали лауреатами первой степени.

В числе победителей были отмечены те, кто стал обладателями специальных призов. Так, приз управляющего директора ОАО «Уральская Сталь» Дмитрия Митрофанова достался студии современной хореографии «Экзотик-данс» из Старого Оскола (Ксения Голованова).

Приз от социальной дирекции ООО УК «Металлоинвест» получил вокальный ансамбль «Родничок» Верхней Пышмы.

Приз от депутата Законодательного собрания Оренбургской области Назима Эфендиева вручен вокальному ансамблю «Акварель» (Александр Кулаков) из Верхней Пышмы.

Приз главы города Новотроицка присужден мастерской «Хореография «Балетки» из Орска. Приз от новотроицкого городского Совета депутатов достался спортивно-танцевальной группе «Боди-данс» Новотроицка.

В числе других призеров были названы коллективы из Орска, Кыштыма, Краснотурьинска, Заринска, Сатки, Медногорска, Полевского, Златоуста, Каменска-Уральского и других городов.

Особый приз от Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», «Жемчужина Металлинки-2013», присужден одной из самых юных участниц, солистке фольклорного ансамбля «Звонница» из Старого Оскола звонкоголосой Катюше Гранкиной.

Марина ВАЛГУСНОВА
Фото Вадима МЯКШИНА,
Глеба КАЛУГИНА



Ансамбль бального танца «Гала-Дэнс», г. Челябинск

Агитпраздник по-алтайски



На базе санатория «Барнаульский» прошел V краевой конкурс агитбригад, посвященный Году профсоюзной молодежи и 65-летию Алтайского объединения профсоюзов. Организатором конкурса выступил молодежный совет объединения. Более 300 представителей 29 профсоюзных организаций края съехались, чтобы творчески выразить свое отношение к профсоюзным проблемам.

Участники были распределены на четыре группы. В первую вошли профсоюзные организации студентов вузов. Вторую составили агитбригады колледжей и профтехучилищ (здесь были представители ГМПР – это ученические профсоюзные организации ПУ №41 г. Заринска «Фазанята», председатель ППО Лариса Беспалова, и ПУ №42 г. Барнаула, председатель



ППО Марина Булатова). В третьей группе собрались представители промышленных предприятий. Команда «Коксохимии Заринска» ППО «Алтай-Кокс» (председатель ППО Елена Павлова) тоже участвовала в конкурсе.

Самой многочисленной была четвертая группа – представители учреждений образования, культуры и госучреждений. Всего 18 команд!

Здесь же – команда детского сада №2 из г. Заринска «Зажигалочки».

Конкурс проходил на протяжении нескольких часов. Открыли его студенты АлтГТУ. Они были полны задора и оптимизма. Команда выступила на одном дыхании и задала высокую планку для участников состязаний. Все последующие выступления тоже были яркими, содержательными, оригинальными.

И каждая команда в своем выступлении, на которое по регламенту отводилось не более 10 минут, отражала профсоюзную тематику, сцена стала местом обсуждения проблем и задач. Присутствовало понимание того, как много сделано, но еще больше предстоит преодолеть. Опыт и молодость были едины на протяжении всего конкурса.

«В зале нет победителей и побежденных, – сказал председатель Алтайского крайсовпрофа Владимир Бабушкин. – Это праздник людей, объединенных профсоюзной идеей».

Правда, с итогами конкурса не все согласились. Как заметил председатель крайкома ГМПР Владимир Захаров, чтобы «жюри», надо разбираться в смысле профсоюзного движения, его идеологии.

– После выступления нашей команды была 100%-ная уверенность в победе, – рассказал он. – Пародии на русские народные сказки агитировали за профсоюз. То же произошло и в другой группе. Команда «Ветер перемен» спела песню Цоя, переделанную на профсоюзный лад: «Мы ждем перемен!

Нужна профсоюзная модернизация!» Увы, жюри этого не поняло.

В итоге команда «Фазанята» была отмечена в номинации «Сила духа и сила воли». Алтайский филиал Академии труда и социальных отношений наградила Почетной грамотой команду «Коксохимики Заринска» ОАО «Алтай-Кокс» за победу в номинации «Профессионалы своего дела».

Елена ПАВЛОВА,
председатель профкома
ОАО «Алтай-Кокс»

Агитбригады – за достойный труд

Жанр агитбригады как нельзя лучше подходит для пропаганды борьбы за права и социальные интересы трудового коллектива. Это в очередной раз продемонстрировал третий смотр-конкурс агитбригад, организованный первичной профсоюзной организацией «Качканар-Ванадий».



Конкурс собрал немало зрителей и болельщиков. С самого начала энергичный настрой мероприятию задали ведущие Юлия Валеева и Евгений Становой, интересно представляя каждую команду, в перерывах между выступлениями развлекая зрителей шутками и викторинами.

В смотре-конкурсе участвовали четыре команды. Первой по жребию выпало выступать «Непробиваемым» (ООО «Ванадий ремонт»). Члены команды – не новички, участвовали в городском и областном конкурсах. И здесь в очередной раз продемонстрировали артистизм, умение свободно держаться на сцене. Их выступление напоминало небольшой спектакль из нескольких миниатюр на тему профсоюзной жизни. Участники команды перевоплощались из одного образа в другой, завладев вниманием зрителей, которые наградили «Непробиваемых» бурными аплодисментами.

Затем эстафету приняла команда «БЭМС» (цех дробления). Дробильщики очень старались, но их выступлению немного не хватило энергичности, яркости, хотя темы были актуальными и важными. Активно поддерживали свою команду болельщики, что тоже немаловажно.

Экспрессией, музыкальностью, единым порывом порадовала команда «Магниты» (цех обогащения). Их выступление прошло, что называется, «на одном дыхании». Песни, агитки, лозунги, объединенные общей идеей «Профсоюзы – за достойный труд». Прекрасные вокальные данные участников. Порадовало и то, что активным участником агитбригады была Ольга Сакеева – председатель профкома цеха. Криками «Молодцы!» зрители выражали поддержку этой команде.

Певческое мастерство и артистизм продемонстрировали дебютанты конкурса – команда «Амперы» (цех сетей и подстанций). Несмотря на малую численность этого подразделения, его работники сумели создать агитбригаду и выступить очень успешно.

По итогам конкурса Почетной грамоты в номинации «За творческий поиск» удостоена команда «БЭМС», в номинации «За сценическое мастерство» – команды «Амперы», «Непробиваемые», в номинации «Лучший профсоюзный агитатор» – команда «Магниты».

Жаль, другие цехи не были столь активны.

Н. ВАСИНА



БОГОСЛОВИИ

БАШКИРСКИЙ

ЗАВОД



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ