







Смоленскому ПО «Кристалл» – 50. Материал на стр. 22



Информационный бюллетень Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России

ГМПР-Инфо 05/149/ **2013 • www.gmpr.ru** СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

- 1 Разговор о главном
- 2 Как не потерять работников

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯХ

- **4** В первомайских колоннах сто тысяч металлургов
- 8 Организациям Москвы и области пора объединиться?
- 9 Пленум Иркутского обкома ГМПР
- 10 Работодатель будет жестким. Чем ответим?
- 12 Равнодушных не было
- 14 Пленум прошел, вопросы остались
- 15 Преображение «Электроцинка»
- 17 После собрания, ночью...
- 18 Горький финиш Салаира
- 20 Люди профсоюзной сотни
- 21 Проблемы решаются переговорами
- 22 Бриллиант российской экономики
- **24** «Листостан»: безработных не будет
- 26 Трудовое соревнование возвращается
- 28 Родилась под звуки гимна

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 29 С общих вопросов на социалку
- 30 Обновление колдоговора

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 Задачи решаются, проблемы остаются
- 36 Технические инспекторы ГМПР собрались
 - в Екатеринбурге
- **38** «Роботу заменят, а вам нет!»
- 40 Тройке лучших пятерка!
- 41 Благодарность за настойчивость
- 42 Изложи проблему на доске

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 43 Сначала научи, потом спрашивай
- **43** Поддержи активиста!

ПРОФСОЮЗ ЗАШИШАЕТ

- 44 Без выяснения причин
- 44 Хочешь по закону заключи колдоговор
- 44 Льготная пенсия освобожденному профработнику
- 45 Незаконный штраф отменен
- 45 Стаж загранработы зачтен

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 46 Молодежь показала характер
- 48 Орлята учатся летать

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

49 Демократия есть. А свобода?

Издание подготовлено информационно-издательским центром ЦС ГМПР

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ

Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР

А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ

Л. Горбачева,

. Ю. Кочёмин

РЕФЕРЕНТ

Н. Овчинникова

BEPCTKA

И. Ганеева

Фото на обложке: Анна Наглая, огранщик алмазов в бриллианты, профгрупорг производственного участка Смоленского ПО «Кристалл»

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 3.06.2013. Формат 60х90/8. Печать офсетная. Тираж 3000 экз. Заказ 13-114. Отпечатано в типографии 000 «Агентство «Море». 101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. (495) 917-80-37 e-mail: sea.more@mail.ru

Разговор о главном





На трибуне – председатель ГМПР А. Безымянных

Вработе пленума участвовали члены ЦС ГМПР, Контрольно-ревизионной комиссии профсоюза, комиссий по охране труда и законодательству, по профстроительству и уставной деятельности, финансовобюджетной, тарифной, координационного молодежного и Учебно-методического советов, председатели республиканских, краевых, областных комитетов и советов

профсоюза, профкомов ряда первичных организаций, не являющихся членами Центрального Совета, профсоюзные активисты г. Москвы и Московской области, представители средств массовой информации.

Среди приглашенных – С. Некрасов, первый заместитель председателя ФНПР, А. Окуньков, исполнительный директор АМРОС, представители ведущих компаний горно-металлургического комплекса России, В. Крошкин, заместитель начальника Главного управления по надзору за исполнением федерального законодательства Генеральной прокуратуры РФ, Т. Жигастова, заместитель начальника Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости.

Рассмотрены кадровые вопросы, изменения в составе ЦС профсоюза.

Утвержден проект Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014-й и последующие годы, подготовленный тарифной комиссией ЦС ГМПР, на заседаниях которой были рассмотрены около трехсот предложений.

С докладом по проекту выступила заместитель председателя профсоюза С. Боева. Срок действующего Соглашения истекает 22 декабря 2013 года.

«Проект базируется на серьезном анализе экономической ситуации в горно-металлургическом комплексе и прогнозах ее развития, на основных пунктах Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2012-2016 годы. При сохранении



Заместитель председателя ГМПР А. Шведов с участниками пленума

структуры действующего ОТС во все разделы проекта нового Соглашения внесены изменения и дополнения», – отметила С. Боева.

В прениях по докладу выступили 12 человек, в том числе исполнительный директор АМРОС А. Окуньков, депутат Государственной Думы, секретарь ЦС ГМПР М. Тарасенко.

Пленум поручил председателю профсоюза А. Безымянных обратиться в АМРОС с предложением о начале переговоров по заключению Соглашения.

Обсуждая доклад «О взаимодействии и сотрудничестве профсоюза с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда», с которым выступил заместитель председателя профсоюза А. Шведов, участники пленума уделили особое внимание своевременному выявлению и устранению нарушений трудовых прав работников, усилению контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Участники пленума и приглашенные представители государственных надзорных органов выразили общее мнение о полезности взаимодействия и сотрудничества.

Внесены изменения и дополнения в ряд положений, регламентирующих деятельность профсоюза.

Принято решение о праздновании Дня металлурга. В Москве торжественные мероприятия с приглашением 150 представителей предприятий горно-металлургического комплекса России пройдут с 16 по 18 июля 2013 года.



КАК не потерять работников

В течение 2012 года численность персонала в отрасли увеличилась по отношению к 2011 году незначительно и составила (по данным Росстата) 703 тыс. человек.

еструктуризация в ГМК сопровождалась не только выведением из состава предприятий значительной части обслуживающих подразделений (ООО «Метахим», ОАО «Челябинский ЭМК», ОАО «Северсталь»), но и обособлением основных цехов (ОАО «Комбинат «Магнезит», ОАО «Златоустовский МЗ»), а также ряда управленческих служб (ОАО «Северсталь», ОК «РУСАЛ»). Происходила реорганизация образованных в процессе аутсорсинга предприятий слияние или дальнейшее их дробление (ОАО «Евразруда»). Вместе с тем имел место инсорсинг, то есть возвращение подразделений, ранее выделенных в самостоятельные организации в порядке аутсорсинга, в состав основного предприятия (дочерние организации - 000 «РМК-НТМК» и 000 «СУБР-Строй», ООО «Мечел-Сервис» (Иркутская обл.) вновь вошли в состав основного предприятия; 000 «РМЗ» и 000 «ЕСС» вошли в ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК»).

Массовых увольнений работников отрасли по инициативе работодателей в связи с сокращением численности не было. Однако на предприятиях имели место остановки производств, принимались решения о закрытии либо продаже сторонним инвесторам нерентабельных структурных подразделений и целых предприятий.

Так, Совет директоров ОК «РУСАЛ» 24 августа 2012 г. одобрил долгосрочную, до 2018 года, поэтапную программу вывода неэффективных мощностей по производству первичного алюминия (275 тыс. тонн) в филиалах ОАО «СУАЛ»: Богословском, Волховском, Надвоицком алюминиевых заводах и в ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» с общей численностью работающих более 6 тысяч человек. С сентября 2012 г. остановлен ОАО «Южно-Уральский криолитовый завод» с численностью работников 900 чел. Ирбинский филиал ОАО «Евразруда» (800 человек) около двух месяцев с ноября 2012 г. находился в простое по причине его нерентабельности. ОАО «Мечел» в рамках ранее одобренной акционерами компании программы реструктуризации активов группы 19 декабря 2012 г. приняло решение остановить производство в ОАО «Комбинат «Южуралникель» с численностью работающих около 4 тысяч человек и провести консервацию оборудования с последующей продажей комбината.

В результате таких мероприятий в 2013 году высвободится около 8,5 тыс. человек – работников этих градообразующих предприятий.

Высвобождение персонала, вызванное закрытием устаревших мощностей и повышением эффективности произ-

водства, проводилось с выполнением условий, предусмотренных п.п. 3.2.1, 3.2.4 ОТС – сопровождалось разработкой программ социальной адаптации увольняемых работников с внесением в них конкретных обязательств работодателя, органов исполнительной власти различного уровня.

В целях обеспечения устойчивой занятости в ходе формирования новых производственных структур и закрытия неэффективных мощностей, снижения социальной напряженности в регионах, особенно в моногородах, органами социального партнерства принимались меры: перераспределение и устройство работников на вакантные места между другими предприятиями компании в соответствии с их квалификацией, в том числе на новые промышленные производства; подписание соглашений о социально-ответственной реструктуризации и программ социальной адаптации; предоставление высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций в соответствии с ТК РФ и КД.

В частности, подписанное между Свердловской областью, ОК «РУСАЛ», администрацией и профсоюзным комитетом филиала «БАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ» Соглашение о сохранении части электролизного производства и модернизации литейных мощностей позволило сохранить рабочие места на заводе в условиях моногорода. ОК «РУСАЛ» взяла на себя обязательства обеспечивать высвобождаемых в процессе модернизации людей другой работой на предприятиях компании. Вопрос трудоустройства работников Ирбинского филиала ОАО «Евразруда» находится на контроле правительства Красноярского края и органов ГМПР, с которыми ООО «ЕвразХолдинг» намерен согласовать и подписать «План мероприятий по обеспечению социальной стабильности и экономическому развитию п. Большая Ирба Курагинского района Краснояского края», предусматривающий переобучение работников и предоставление им мест работы на других предприятиях компании вахтовым методом

в случаях закрытия, приостановки, консервации, ликвидации или продажи неэффективных предприятий и производств. В соответствии с подписанным Соглашением между правительством Оренбургской области, администрацией г. Орска, ОАО «Мечел», руководством и профсоюзным комитетом комбината для работников ОАО «Комбинат «Южуралникель», помимо мер, предусмотренных трудовым законодательством и КД, будут созданы условия для переезда и трудоустройства на предприятия компании, расположенные в других регионах. Сотрудникам комбината будет предоставлено до 1,5 тыс. рабочих мест на предприятиях группы «Мечел».

В 2012 году работодатели воздерживались от увольнения ветеранов (за 3 года до достижения работниками пенсионного возраста). В случае сокращения таким работникам, при их согласии, будут произведены дополнительные выплаты сверх предусмотренных ТК РФ. В КД закреплено преимущественное право остаться на предприятии работникам, имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 16 лет.

В ГМК созданы эффективные рабочие места на вновь введенных в эксплуатацию предприятиях, участках, а также для обслужи-

вания современного оборудования. Так, на новой промышленной площадке группы «НЛМК» – ООО «НЛМК-Калуга» создано 800 рабочих мест, при выводе на проектную мощность их количество увеличится до 1300; в 3АО «Северсталь – сортовой завод «Балаково» – 800 рабочих мест; в строящемся 3АО «Михеевский ГОК» в 2013 г. создается порядка 680 рабочих мест; ввод мощностей в 3АО «Новоорловский ГОК» добавит еще 250 рабочих мест.

В соответствии с п. 3.1 ОТС работодатели разрабатывали и выполняли программы подготовки, переподготовки кадров и опережающего обучения, дополнительно обучали персонал за счет федерального бюджета в рамках региональных программ снижения напряженности на рынке труда. На многих предприятиях действовали программы повышения образовательного уровня работников, в том числе предусматривающие подготовку рабочих определенных специальностей без отрыва от производства, кадрового резерва: школа мастерства, индивидуальные программы развития и стажировки. Реализовывались проекты с участием молодых работников по привлечению их к профессиональной и социальной сфере, проводились мероприятия по адаптации, закреплению молодежи на предприятиях отрасли, компенсировались затраты на обучение, выплачивались «подъемные» для выпускников учебных заведений. Так, социальный пакет работников ОК «РУСАЛ» включает программы обучения и повышения квалификации; дивизион «Северсталь Российская Сталь» приступил к реализации программы массового профессионального обучения сотрудников на каждом предприятии дивизиона, объем финансирования которой в 2012 году составил 150 млн рублей.

Светлана АНДРЕЕВА, главный специалист социально-экономического отдела ЦС ГМПР



В первомайских колоннах -



Москва

В этом году по призыву Международной конфедерации профсоюзов День 1 Мая отмечался в 140 странах мира. В шествиях и митингах под девизом «Достойный труд – достойная заработная плата!» по всей России приняли участие около 2,5 миллиона трудящихся, в том числе более 1 млн работающей молодежи и студентов. Первомайские демонстрации профсоюзов прошли в 1200 городах и районных центрах страны. В 104 населенных пунктах основу праздничных колонн и митингов составили члены Горно-металлургического профсоюза России.



г. Бокситогорск, Ленинградская обл.

коло 100 тысяч горняков, металлургов и членов их семей прошли по улицам и площадям городов и поселков с лозунгами, выражающими профсоюзный взгляд на перспективу развития общества и государства: «Достойная зарплата - здоровое общество!», «За социальное государство и достойную жизнь!», «Достойная пенсия обязанность государства!», «Заемный труд - рабство без правил и гарантий!», «Тарифы на ЖКХ - под контроль общества!» и другими.



г. Челябинск



г. Череповец. Вологодская обл.

сто тысяч металлургов



г. Орск, Оренбургская обл.

Наиболее многочисленные и яркие акции были организованы в городах и поселках Челябинской (22 тыс. чел.), Свердловской (21 тыс. чел.), Оренбургской (5 тыс. чел.) областей, Пермского (7 тыс. чел.) и Красноярского (5 тыс. чел.) краев. Сто пятьдесят молодых активистов приняли участие в велопробеге в поддержку активной позиции первичной профсоюзной организации ОАО «Трубодеталь» по руту Челябинск - поселок Новосинеглазово.

Активное участие в первомайских мероприятиях приняла молодежь и других регионов. Так, в городах Орск и Новотроицк в преддверии 1 Мая состоялись информационно-агитационные акции «Приходи на Первомай», в Красноярске, Магнитогорске агитационные автопробеги, в Череповце были организованы флэш-мобы.



г. Ростов-на Дону



Алтайский край



г. Каменск-Уральский, Свердловская обл.



г. Магнитогорск, Челябинская обл.



г. Екатеринбург



г. Качканар, Свердловская обл.



г. Уфа, Республика Башкортостан



Кемеровская область



Белгородская область

Традиционно активные участники первомайских мероприятий – работники ОАО «Ижсталь» – приняли участие в фотоконкурсе «Я иду на Первомай».

Информация о первомайских акциях транслировалась на региональных каналах телевидения и радио, освещалась в местных СМИ, размещалась на интернетсайтах. В ряде организаций выпущены тематические видеоролики.



Пермский край



г. Иркутск

Резолюции обращения, принятые на митингах и профсоюзных собраниях, направленны Президенту РФ, Правительству страны, депутатам всех уровней, региональным, муниципальным органам власти и работодателям с требованиями защиты социально-трудовых прав и экономических интересов трудящихся - достойзаработной эффективной занятости, безопасного труда, сохранения рабочих мест и отдельных



Липецкая область



г. Красноуральск, Свердловская обл.



г. Красноярск

Организациям Москвы и области пора объединиться?

Состоялся IV Пленум Московского областного Совета ГМПР.



Докладчик - председатель областного совета ГМПР Е. Погодин

Работе пленума приняли участие председатели и представители первичных профсоюзных организаций промышленных предприятий металлургического комплекса Подмосковья: ОАО «Металлургический завод «Электросталь», ОАО «Ступинская металлургическая компания», ОАО «Москокс», ООО «Бронницкий ювелир», ЗАО «Метком Групп», ОАО «Подольский химико-металлургический завод», ОАО «Солнечногорский завод металлических сеток ЛЕПСЕ» и ряда других.

На пленум были приглашены заведующий финансовым отделом Московского областного объединения организаций профсоюзов В. Харыкина и генеральный секретарь Международного объединения профсоюзов Профцентр «Союзметалл», председатель Московского горкома ГМПР Ю. Тимофеев.

Члены облсовета профсоюза рассмотрели вопросы развития социального партнерства и состояния профсоюзного членства в условиях модернизации производства, утвердили отчет о доходах и расходах Московской областной организации ГМПР за 2012 год, акт контрольно-ревизионной комиссии МОО ГМПР «О финансово-хозяйственной деятельности МОС ГМПР» за 2012 год, обсудили участие профсоюзного актива в первомайских мероприятиях.

С докладом «О задачах профсоюзных организаций по развитию социального партнерства и сохранению профсоюзного членства в условиях модернизации производства» выступил председатель обловета Е. Погодин. МОС ГМПР, выполняя решения VII съезда профсоюза, поддерживает курс на продолжение модернизации металлургического комплекса Московской области на основе Стратегии развития металлургической промышленности России до 2020 года. Профсоюзные организации осознают, что достижение компромисса интересов работодателей и работников является основным условием стабильной работы предприятий, они направляют свою деятельность на развитие социального

партнерства для дальнейшего повышения конкурентоспособности предприятий, увеличения доли продукции с высокой добавленной стоимостью и видят в этом базу для повышения уровня благосостояния работников.

Развитие социального партнерства, укрепление деловых контактов с работодателями и органами власти через заключение коллективных договоров и соглашений позволило повысить среднюю заработную плату на предприятиях и в организациях металлургического комплекса Московской области в 2012 году на 11% в сравнении с 2011 годом и довести ее до 32005 рублей. Работники ведущих профессий по заработной плате вышли на уровень:

«Электросталь» - сталевар 72300 рублей, кузнец 53600 рублей;

СМК – кузнец 37293 рубля, вальцовщик 36842 рубля;

«Москокс» – машинист коксовыталкивателя 59766 рублей.

Достигнутые результаты в немалой степени были обеспечены также за счет повышения профессионализма работников отрасли, их деловой активности, соблюдения трудовой дисциплины, бережного отношения к средствам производства.

Положительным примером является ОАО «Металлургический завод «Электросталь», где профсоюзный актив смог договориться об увеличении тарифных ставок и окладов на 5%, а ежемесячные компенсации каждому работнику в связи с ростом тарифов ЖКХ увеличены с 4400 до 5400 рублей. Причем увеличение уровня зарплаты проведено в условиях масштабной модернизации производства в основных цехах.

Сегодня, однако, можно говорить и о значительном несоответствии индексации заработной платы росту цен на некоторых предприятиях. На многих рабочих местах заработная



Выступает Ю. Тимофеев

плата не соответствует условиям труда. Буквально единичны положительные примеры. Так, в себестоимости продукции доля фонда оплаты труда с начислениями на ОАО «Подольский химикометаллургический завод» составляет 37%, на ОАО «Металлургический завод «Электросталь» - 31,8%. Это хорошие показатели. На иных предприятиях она значительно ниже: 7% - в ОАО «Москокс», 8% - на ОАО «Солнечногорский завод металлических сеток ЛЕПСЕ». По данным ЦС профсоюза, в среднем этот показатель по отрасли составляет 10% в черной и 15% - в цветной металлургии.

В областной организации заключены или пролонгированы 15 коллективных договоров. Ими охвачено 12818 работающих, из них – 10785 члены профсоюза. Высокий уровень социального партнерства достигнут в ОАО «Металлургический завод «Электросталь» (председатель профкома И. Павличенко), ООО «Бронницкий ювелир» (Т. Трошина), ЗАО «РХИ Подольские огнеупоры» (Л. Харламова) и «Солнечногорский завод металлических сеток ЛЕПСЕ» (С. Матвеева).

Характерно, что в большинстве организаций коллективные договоры являются «живым» документом, который реагирует на изменения в современной жизни. Например, колдоговор ОАО «МЗ «Электросталь» будет профинансирован более чем на 200 миллионов рублей для 5576 работников. Предусмотрены краткосрочные оплачиваемые отпуска, приобретение санаторно-курортных путевок за счет прибыли организации, родители заплатят за детский отдых не более 10% стоимости путевки. Предприятие оплачивает наем жилья, создаются благоприятные условия для занятий спортом. Средства для поощрения лучших работников, для чествования юбиляров, выплат пенсионерам, приобретение новогодних подарков, реализация молодежных проектов - все

это тоже обеспечивает колдоговор ОАО «МЗ «Электросталь».

В прениях по докладу председатели профсоюзных комитетов И. Павличенко, Т. Трошина, В. Тарасов, С. Матвеева, председатель молодежного Совета «Электростали» А. Кузьмина поделились своими соображениями о действиях профсоюзной организации по защите интересов работников.

Председатель московского горкома ГМПР Ю. Тимофеев рассказал участникам пленума о сложном положении на московских предприятиях, многие из которых принудительно выводятся за пределы столицы. Например, на заводе «Серп и Молот», где в настоящее время работают 552 человека, произошла смена собственника. Им стал банк ВТБ. Мы прекрасно понимаем, что этот банк мало волнует сохранение рабочих мест. Главная цель, которую они преследуют, - это 32 гектара земли, принадлежащей заводу, - сказал Ю. Тимофеев. Он считает целесообразным в сложившееся ситуации, для сохранения городской профсоюзной организации, пойти на объединение с Московской областной профсоюзной организацией.

Валентина ДЕВЯТЕРИКОВА, председатель комиссии МОС ГМПР по информационной работе

Пленум Иркутского обкома ГМПР

Остоялся IV пленум Иркутского областного комитета профсоюза. Речь шла о заключении коллективных договоров в 2013 году в областной организации ГМПР, проекте Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы, об изменении состава областного комитета, обсуждены и другие вопросы.

Заключение коллективных договоров в организациях горно-металлургического комплекса является одним из приоритетных направлений деятельности первичных организаций и областного комитета профсоюза. На 1 января 2013 года в Иркутской областной организации ГМПР заключено и действует 18 коллективных договоров.



Программой действий ГМПР на 2012–2016 годы предусмотрено достижение заработной платы, в четыре раза превышающий прожиточный минимум трудоспособного населения в регионе. То есть 63 000 рублей к началу 2017 года.

В 2012 году на основе коллективных договоров средняя оплата труда в организациях увеличилась по сравнению с 2011 годом. Рост составил от 4,9% до 31 %. Наиболее высокие темпы роста зарплаты наблюдались в ОАО «Иргиредмет», ОАО «Коршуновский ГОК». В большинстве организаций средняя заработная плата составляет 4 и более прожиточных минимума в регионе. Социальные льготы и гарантии сохранились на прежнем уровне, кое-где увеличились.

Работодатель будет жестким. Чем ответим?







За последние четыре года покупательная способность заработной платы металлургов и горняков Челябинской области ощутимо снизилась. В черной металлургии снижение составило 9%, в цветной – 24%. Поэтому тема оплаты труда, индексации заработной платы сегодня стала основной в коллективных переговорах. Не случайно она оказалась в повестке IV пленума комитета областной организации ГМПР.

работе пленума участвовали более 50 человек. В числе приглашенных – заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, начальник главного управления по труду и занятости населения области Владислав Смирнов, зам. руководителя государственной инспекции труда области Александр Куликов.

Обсуждена практика работы профкомов по заключению коллективных договоров и выполнению ОТС. С докладом выступил Александр Коротких, зам. председателя обкома.

Пленум констатировал – заключение колдоговоров на предприятиях ГМК области в последние два года проходит в условиях непростой ситуации на рынках сбыта. Собственники оптимизируют затраты на производство, в том числе, путем вывода непрофильных активов в аутсорсинг, диверсифицируют убыточные производства, проводя модертоматиров в модер-

низацию, стремятся нарастить объемы продаж и производства наиболее рентабельной продукции.

Одна из проблем, отмеченных докладчиком, – ужесточение позиции работодателей, что связано с неравномерным спросом и неустойчивыми ценами на рынках металлов и, вследствие этого, их стремление не допускать повышения цены труда. Еще одна проблема – процесс вертикаль-

ной интеграции и создания холдингов существенным образом меняет сложившуюся практику ведения переговоров. Сторона работников пытается договориться с руководством предприятия, ограниченным в принятии решений. И это затягивает переговоры. Кроме того, в связи с реструктуризацией возросла нагрузка на профкомы базовых предприятий, которые для сохранения единых профорганизаций вынуждены заключать десятки колдоговоров. Так, только на ММК сегодня их 41.

Основные проблемные вопросы, связанные с колдоговорной кампанией, выявлены в результате анализа, проведенного специалистами обкома. Он показывает, что число организаций, проводящих проверку выполнения колдоговоров, снижается. Ссылка на ОТС прописана только в 14 колдоговорах. Минимальная заработная плата не ниже регионального прожиточного

Александр КОРОТКИХ:

- Сегодня мы видим работодателя, садящегося за стол переговоров со своей четко разработанной платформой и предъявляющего нам требования, в основном, на приемлемых для него условиях. У нас свои стратегия и тактика, методическое обеспечение подготовки проектов колдоговоров и переговорного процесса, своя система обучения профактива. Но надо признать, что на практике не всегда подготовительная работа первичными профорганизациями ведется квалифицированно. Что требуется для улучшения ситуации? Во-первых, обращать внимание на все формальности – утверждение регламента, ведение протоколов. Во-вторых, ведению переговоров необходимо учиться. Обком проводит обучение профактива по теме «Профессиональный переговорщик. Эксперт переговорного процесса».

минимума установлена в 39 договорах. 11 предприятий не выполнили норматив ОТС о 10-процентном повышении средней заработной платы. В целом рост средней заработной платы в ГМК области за 2012 год составил по черной металлургии только 9,1%, в цветной еще меньше – 6,6%. На 14 предприятиях показатель соотношения средней заработной платы к ПМ трудоспособного населения менее 4.

Александр Коротких сделал акцент и на тарифных переговорах. В конце года должно быть заключено новое ОТС. Все работники должны иметь возможность принять участие в его обсуждении. «Наша задача минимум - конкретизировать положения ОТС и обязать работодателя учитывать их в ходе коллективных переговоров, максимум - вернуться к вопросу объективного определения цены труда. За основной критерий оценки уровня оплаты труда взять актуализированный Отраслевой социальный стандарт оплаты труда (ОССОТ), рассчитанный на основе восстановительного потребительского бюджета. Переговоры по ОТС будут еще более сложными, чем предыдущие. И здесь мы можем рассчитывать только на поддержку членов профсоюза, а для этого надо много работать с людьми».

О практике и проблемах коллективных переговоров рассказали председатели профкомов. ЧЭМК – пример ставших уже традиционным заключением колдоговоров с протоколом разногласий и дальнейших коллективных трудовых споров. Профлидер предприятия Александр Баженов пояснил причины таких взаимоотношений.

Денис Баландин (ЗАО «РМК», г. Магнитогорск) рассказал о методических рекомендациях в помощь вновь избранным председателям профкомов Группы ММК с пошаговым порядком действий по коллективным переговорам, а также о приложениях к колдговору ММК, которые существенно дополняют его основное содержание. Егор Цибульский поделился опытом непростых коллективных переговоров, проходивших на «Трубодетали» в прошлом году. Проблему повышения зарплаты работников в условиях выплаты кредитов в компании «Мечел» поднял Владимир Поносов (ЧМК). О проблеме социальных последствий аутсорсинга высказался Алексей Сабуров («Магнезит»). О создании новой первички ГМПР (Магнитогорского специализированного шахтостроительного предприятия) рассказал Ренат Шекунов.

Пленум решил: в коллективных договорах необходимо предусматривать индексацию заработной платы работников не ниже уровня индекса потребительских цен, не допускать гарантий, ниже установленных ОТС. Его участники также рекомендовали приступать к переговорам только после обсуждения проектов колдоговоров в подразделениях предприятий и проведения их экспертной оценки в обкоме профсоюза. Кроме этого, обучать профактив процедуре ведения коллективных переговоров и, при необходимости, проводить подготовку к мероприятиям, позволяющим поддержать требования профкомов солидарными действиями работников.

Участники пленума обсудили еще один важный вопрос – «О выполнении постановления областного комитета от 23 апреля 2010 г. «О действиях профсоюзных комитетов при проведении в организациях аттестации рабочих мест по условиям труда». С докладом выступил главный технический инспектор труда обкома Виктор Костромитин. О проблемах проведения на предприятиях области аттестации рабочих мест рассказал зам руководителя государственной инспекции труда области Александр Куликов.

Пленум отметил, что при проведении APM приоритетным направлением становится сохранение льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, так как складывается практика необоснованного снижения работникам гарантий без улучшения условий труда. Пленум принял постановление, в котором профкомам рекомендовано во 2-3-м кварталах года рассмотреть на своих заседаниях (с участием представителей работодателей) вопрос предоставления льгот и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях по результатам АРМ; добиваться включения в колдоговор повышенных, по сравнению с постановлением Правительства РФ № 870, льгот и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях; не соглашаться с результатами инструментальных замеров, проведенных при АРМ службами предприятия; использовать возможности государственной и независимой (профсоюзной) экспертиз условий труда для решения спорных вопросов при проведении АРМ; добиваться включения в трудовые договоры работников характеристик условий труда на рабочем месте по результатам АРМ.

На пленуме председатель обкома ГМПР Юрий Горанов и начальник главного управления по труду и занятости области Владислав Смирнов подписали Соглашение о сотрудничестве. Документ предусматривает взаимодействие двух организаций в обеспечении защиты трудовых прав работников и реализации законодательства об охране труда на предприятиях ГМК области, выявлении, устранении и предупреждении их нарушений.

Владимир ШИРОКОВ



Равнодушных не было

Состоялся пленум Оренбургского обкома профсоюза



Основным вопросом, вынесенным на обсуждение пленума обкома, было выполнение первичками и в целом областной организацией программы действий профсоюза в области молодёжной политики. На каждом предприятии эта работа построена по-своему: где-то идут проверенным путем, а где-то ищут новые формы взаимодействия с молодежью. Другим вопросом повестки дня стал анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

дорогу молодым!

Первым по этому вопросу выступил заместитель председателя профкома ППО ОАО «Уральская Сталь» Роман Кондратенко. Он рассказал, что в структурных подразделениях предприятия и дочерних обществах действуют комиссии по работе с молодежью. В каждом подразделении есть молодежные информационные стенды. Ежемесячно в профкоме проводятся семинары или совещания для председателей цеховых комиссий по работе с молодежью. Правовой инспектор рассказывает об изменениях в законодательстве и сообщает о заседаниях комиссии по трудовым спорам.

С прошлого года в социальной сети «ВКонтакте» размещается вся информация о прошедших и предстоящих мероприятиях.

- Важное направление работы профсоюзного комитета - обучение молодежного актива, - подчеркнул Роман Николаевич. - Наша цель - повышение грамотности профсоюзных кадров и актива для более умелого регулирования социально-трудовых отношений. С каждым годом увеличивается число молодых работников, участвующих в первомайских акциях «За достойный труд, заработную плату, стабильную занятосты!».

Всего в комитетах профсоюза структурных подразделений «Уральской Стали» и дочерних обществ молодежи – 118 человек.

Председатель комитета профсоюза обогатительной фабрики ППО ОАО «Гайский ГОК» Александр Лунев рассказал, что на их предприятии практически сто процентов молодежи являются членами профсоюза, принимают активное участие в подготовке проекта коллективного договора и предложений, направленных на улучшение условий труда. Профсоюз оказывает материальную помощь молодым работникам при вступлении в брак, рождении ребенка. Многодетным семьям и родителям-одиночкам оказывается помощь при подготовке детей к школе.

При профкоме первичной организации работает молодежная комиссия. Одна из проблем, волнующих молодежь, – нехватка мест в детских садах. Комиссия оказывает необходимое содействие. Вторая и не менее важная проблема – жилищная. В рамках корпоративной жилищной программы предприятие выдает беспроцентные кредиты для приобретения квартир на вторичном рынке жилья. Распределение денежных средств возложено на профком, приоритет отдается молодым ква-

лифицированным работникам, проявляющим активное участие в работе молодежной комиссии.

Активная молодежь находит время и на отдых – зимнюю рыбалку, футбол в валенках, городское ориентирование, компьютерные турниры по игре в Counter Strike, бильярд и туристические сплавы по Уралу. В прошлом году впервые прошли соревнования на велосипедах кросс-кантри, в которых участвовали молодые работники предприятия и множество спортсменов из городов Восточного Оренбуржья.

Сергей Банников, ведущий специалист по работе с молодёжью и резервом кадров на Гайском заводе ОЦМ, рассказал о работе, проводимой областной организацией. Молодежь вовлекается в профсоюзную деятельность, в том числе в работу комиссий профорганов. Сформирован кадровый резерв из числа наиболее квалифицированных молодых профсоюзных активистов на должности руководителей и специалистов профсоюзных организаций всех уровней. Оказывается помощь учебным заведениям, готовящим кадры для предприятий отрасли. Успешно проводятся обучающие семинары для работающей молодёжи и учащихся профильных учебных заведений.

БУДЬТЕ ЗДОРОВЫ!

Главный технический инспектор труда ГМПР Александр Васильев, выступив на пленуме, провел анализ причин травматизма и профессиональной заболеваемости в прошлом году. Количество несчастных случаев на предприятиях уменьшилось. Но без серьезных происшествий не обошлось, погибли 3 человека, двое получили тяжелые травмы.

В то же время на предприятиях ГМК области снизилось число работников с вновь выявленными профзаболеваниями. Наибольшее их число – у работающих под землей, а также у тех, чей стаж работы во вредных условиях труда более 15 лет.

По итогам каждого года проводятся совместные заседания администрации и профкомов с анализом заболеваемости и травматизма на предприятии.

Техническая инспекция постоянно ведет прием посетителей, разбирает жалобы и заявления, дает консультации по вопросам охраны труда, а при необходимости – проводит внеплановые проверки на предприятиях. Проведены обучающие семинары с профактивом всех предприятий по аттестации рабочих мест, роли профсоюза в расследовании несчастных случаев.

Отсутствуют задолженности со стороны работодателей по выплатам семьям погибших на производстве. За истекший период в случаях со смертельным исходом, подпадающих под действие ОТС, выплаты на предприятиях проведены без нарушений.

- При этом существует ряд проблем, - пояснил Александр Леонидович. - Действующая система управления охраной труда на предприятиях области построена на принципе «постфактум». Она реагирует на уже свершившиеся несчастные случаи. Фиксируются последствия несчастных случаев, после чего начинается разработка мероприятий, по их профилактике в будущем, но люди-то уже пострадали...

По итогам выступления Александра Васильева профсоюзному активу было рекомендовано усилить контроль за объективностью аттестации рабочих мест по условиям труда, результаты которой будут влиять, в том числе, и на уровни компенсаций и доходов работников. А также участвовать в составе аттестационных комиссий, не допускать необъективного снижения действующих компенсаций за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях труда.

Эвридика ПОВАЖНАЯ



Пленум прошел, вопросы остались

Состоялся пленум Алтайского краевого комитета ГМПР. На нем рассматривались вопросы о работе краевой организации между пленумами, об информационной политике, обучении профсоюзного актива, формировании кадрового резерва, информация контрольно-ревизионной комиссии.

информацией о финансово-хозяйственной деятельности АКО ГМПР выступила председатель контрольно-ревизионной комиссии Ольга Коннова, которая рассказала, каким образом складывался бюджет организации в отчетном периоде и на какие цели были потрачены денежные средства.

Контрольно – ревизионной комиссией был высказан ряд замечаний и предложений, которые председателю АКО ГМПР Владимиру Захарову предстоит исполнить в течение одного месяца.

Затем с докладами о работе Алтайской краевой организации по реализации информационной политики и подготовке кадрового резерва выступил Владимир Захаров. По его словам, деятельность организации осуществлялась в соответствии с решениями VII съезда ГМПР. Докладчик акцентировал внимание на проблемах молодежной политики, которые остаются очень острыми.

Затем выступили участники пленума. Председатель профкома ОАО «Алтай-Кокс» Елена Павлова обратила внимание на серьезные недостатки в работе ряда первичных организаций по увеличению численности членов профсоюза, неубедительность профсоюзной мотивации, о проблемах в обучении профактива и подготовке кадрового резерва. Причем эти вопросы актуальны сегодня не только для краевой организации - это проблемы профсоюзов в целом. Согласно статистическим данным, приведенным в газете «Солидарность», почти половина руководителей территориальных объединений профсоюзов имеет возраст от 60 лет и выше.

Еще Е. Павлова обратила внимание участников пленума на вопрос исполнительской дисциплины: «Коллеги, наши постановления мы должны исполнять, а не только обсуждать».

Член координационного молодежного совета АКО ГМПР Ирина Вишневская подвергла острой критике деятельность координационного совета. По словам



Ирины, в июне 2012 года прошел первый молодежный слет. Осенью того же года была создана рабочая группа координационного молодежного совета, далее сформирован сам КМС. Были избраны председатель и его заместитель. Краевой организацией было принято решение в каждой первичке создать молодежные группы (советы). На сегодняшний день вся эта работа, за исключением ОАО «Алтай-Кокс», полностью застопорилась.

С большим трудом был «рожден» план работы КМС, который большинство членов КМС не увидели. План был отправлен на утверждение президиуму АКО и там был «зарублен». К сожалению, создаётся впечатление, что подход к созданию КМС – формальный. Даже в конкурсе агитбригад, проводимом крайсовпрофом, координационный молодежный совет никакого участия не принял. В рубрику «Дела молодежные» не было подано ни одного материала из первичных организаций.

- Сегодня молодежный совет «Алтай-Кокс» интересует вопрос - а кому, кроме самого молодежного совета, нужна работа с молодежью?! Кто уже выполнил наши же решения и создал у себя молодежные советы? Давайте обменяемся контактной информацией и уже начнем работать! - обратилась к присутствующим Ирина.

В заключение своего выступления она предложила свою помощь первичкам в предоставлении наработанного материала для обмена опытом.

Далее Владимир Захаров обозначил основные векторы реализации информационной политики. Какие тут положительные моменты? Несмотря ни на какие финансовые кризисы сохранена газета «Союз-Металл-Алтай», и это самый большой плюс. Более того, после смены типографии улучшилось ее качество. Систематизирована и упорядочена подача материала для лучшего восприятия читателями. Оформляются и обновляются профсоюзные стенды в первичных профсоюзных организациях. Все первички регулярно получают бюллетень Центрального Совета профсоюза «ГМПР-Инфо».

Но по-прежнему нерегулярно поступают материалы из первичек, что снижает географию информационного поля. Ослаблена работа по доведению профсоюзной информации до членов профсоюза, непосредственно через прямое общение с работниками на рабочих местах. Запланирован, но пока не реализован пункт об организации прессконференций руководителей ППО и председателя АКО ГМПР.

По существу доклада Владимира Захарова и участников пленума приняты следующие решения:

- информацию принять к сведению и председателю АКО ГМПР В. Захарову взять под особый контроль вопросы реализации молодежной политики и роста численности краевой организации:
- для эффективной работы газеты председателям первичных организаций активнее сотрудничать с редакцией;
- в мае 2013 г. закончить обновление типовых информационных стендов;
- организовать пресс-конференцию руководителей ППО и председателя АКО ГМПР с участием работников предприятий, профсоюзного актива по наиболее актуальным проблемам.

Дмитрий ЖУРАВЛЕВ

Преображение «Электроцинка»



- Игорь Иванович, за девять лет УГМК вложила в завод миллиарды. Завод подвергается серьезной модернизации. Что было сделано в 2012 году и каковы планы на 2013-й?

- Объем инвестиций Уральской горно-металлургической компании в завод «Электроцинк» только на модернизацию и техперевооружение за период с 2004 по 2012 год составил 7,3 млрд руб. Из них более 2,4 млрд - это природоохранные программы. Так, на реконструкцию сернокислотного цеха (СКЦ) по 2012 год включительно затрачено более двух миллиардов рублей, в том числе в 2012 году - 140 млн. При этом в ближайшие три года планируется дополнительно направить на программу по СКЦ еще 256 млн руб. Всего же предприятие направило в 2012 году на капитальное строительство -314 млн. руб. и 212 млн руб. на приобретение оборудования. Ремонтный фонд предприятия составил 431 млн руб.

Один из самых масштабных проектов 2012—2013 гг. – строительство градирни охлаждения электролита, пуск в эксплуатацию которой позволит сократить в 3,6 раза сбросы в водный бассейн республики. Общая стоимость проекта – 499 млн руб., из них в 2013 году планируется освоить 301 млн руб. Существенные средства предприятие направляет на мероприятия, связанные с организацией санитарно-защитной зоны завода. До 2013 года 35 млн руб. составили затраты на ее организацию и благоустройство, а с учетом разработок и утверждения проекта – 40 млн руб. Еще 44 млн рублей – затраты на мероприятия по достижению предельно-

Модернизация производства завода «Электроцинк» (г. Владикавказ) уже отразилась на экологической ситуации в Северной Осетии. О том, чем и как сегодня живет завод, рассказал генеральный директор ОАО «Электроцинк» Игорь Ходыко.

допустимых выбросов. Работа эта будет продолжена и в последующие годы.

Что касается экономической стороны, насколько оправдывают себя вложенные средства?

- Прежде всего, завод безаварийно работает уже практически четыре года. Это убедительный показатель, если учитывать катастрофическое состояние «Электроцинка» в 2004 году. На тот момент износ мощностей предприятия составил 75%. К настоящему времени все цехи и оборудование в рабочем состоянии, проведена необходимая для этого модернизация. Завершаются мероприятия по утверждению окончательного проекта санитарно-защитной зоны завода. В 2012 году мы достигли норматива по выбросам в атмосферный воздух, то есть завод полностью соответствуют природоохранному законодательству.



Что касается экономики, она, по большей части, зависит от стоимости цинка на Лондонской бирже металлов и наших затрат, прежде всего цен на сырье и услуги естественных монополий. С 2008 года стоимость металла упала в два раза, а тарифы монополистов выросли в три-четыре раза. Вывод простой: экономика 2013 года очень сложная. Понятно, что в этой ситуации ее приходится вытягивать. За счет более дешевого сырья, экономии ресурсов и грамотной организации работы.

- Состоятельны ли периодические требования «закрыть завод» из-за вредности производства?

- По сернистому газу выбросы уменьшены в 6 раз, по свинцу - почти в 10 раз. По воде, после запуска градирни охлаждения электролита в июле 2013 года, произойдет снижение в 3,6 раза. Что касается позиции «зеленых», это только позиция, а не доказанные факты. Более того, эта позиция противоречит ежегодным госдокладам МПР России по Северной Осетии и статистике контролирующих органов республики.

- Какова судьба закрытых, не подлежащих реконструкции цехов завода?

- В них либо организуются новые производства и участки (кислородная станция, цех пылей и окислов и пр.), либо идет системный демонтаж зданий и сооружений (старые силосы сернокис-

лотного цеха, здания и сооружения агломерационного производства и т.д.). На это необходимы время и средства, однако территория предприятия постепенно избавляется от старых цехов и зданий и приводится в порядок.

- Если говорить о социальной нагрузке, которую несет предприятие, в чем и как она выражается? Сколько ежегодно предприятие тратит на социальные нужды, улучшение условий жизни и здоровья людей?

-Прежде всего, эта тематика определена коллективным договором. Наш договор остается одним из лучших в республике. В 2007 году он, кстати, был отмечен и как лучший во всей горно-металлургической отрасли России. У предприятия есть объекты социальной инфраструктуры, которые завод содержит. Есть свой санаторий-профилакторий и Дворец культуры, а детский оздоровительный лагерь – один из лучших в республике...

Если в цифрах, то с 2004 года – со времени вхождения завода в структуру УГМК – социальные выплаты на одного работника завода возросли в семь раз, а на обучение персонала и его переквалификацию почти в пять раз. Затраты на социальные нужды ежегодно составляют около 50 млн руб. В 2012 году они достигли 75 млн руб.

Антонина ПЕРОВА

Комментарий председателя профкома ОАО «Электроцинк» Валерия КУМАЛАГОВА:

- Уважая позицию общественников, выражающих озабоченность по поводу загрязнения окружающей среды, мы не согласны, что главным источником загрязнения является завод «Электроцинк». С 2004 года были вложены огромные средства в модернизацию и перевооружение, что значительно улучшило экологическую ситуацию – как на предприятии, так и в городе. Работники, проработавшие на заводе более 10 лет, отмечают, что состояние предприятия несравнимо с тем, что было до прихода УГМК. Завод безаварийно работает в течение нескольких лет.

Наша профсоюзная организация неоднократно обращалась в средства массовой информации, общественные организации, правительство, с требованием прекратить кампанию по дискредитации завода «Электроцинк». Надо модернизировать то, что имеем, а не закрывать. Именно этим мы и занимаемся последние годы.

Несмотря на то, что цветная металлургия, в том числе завод «Электроцинк», уже несколько лет находятся в зоне повышенного риска – рост цен естественных монополий (ж/д тарифы, газ, электроэнергия), падение спроса, снижение цен на металлы, коллективный договор ОАО «Электроцинк» и социальные обязательства, которые завод взял на себя, выполняются в полном объеме.

После собрания, ночью...



11 мая на Яковлевском руднике ООО «Металл-групп» с численностью работающих около 1500 человек прошло профсоюзное собрание с участием председателя Белгородского обкома ГМПР Лотта Адамова и его заместителя Андрея Никитского. По словам председателя профкома рудника, проходчика 5 разряда Дмитрия Ивлева, за ночь после проведения собрания в профсоюзную организацию вступили сразу 70 человек.

то закономерно: на собрании были обсуждены возможность заключения коллективного договора, уровень заработной платы и пенсий, вопросы охраны труда.

На сегодняшний день численность организации превышает 300 человек. Для того, чтобы заключить коллективный договор, профкому рудника надо привлечь на свою сторону еще более 400 рабочих. Председатель профкома не сомневается, что стремление инициативной группы создать полноценную профсоюзную организацию с правом заключения колдоговора найдёт поддержку в коллективе.

Профсоюзная организация была создана по инициативе рабочих. Ранее обком предпринимал неоднократные шаги для ее создания, но всегда встречал сопротивление со стороны руководителей рудника. И все-таки после ряда встреч и переговоров инициативная группа рабочих смогла провести учредительное собрание, в котором приняли участие Лотт Адамов, Андрей Никитский, а также председатель координационного совета Яковлевского района Сергей Селихов. Тогда и были избраны профсоюзный комитет, контрольно-ревизионная комиссия и председатель профкома. Работники рудника стали писать заявления о вступлении в члены ГМПР.

2 апреля 2013 года на совещании у губернатора области была обсуждена неблагополучная ситуация на руднике в области охраны труда – произошло слишком много производственных травм со

смертельным исходом. Так, в 2009 году произошло обрушение скальных пород, под завалами в шахте находились 15 человек, 14 удалось выбраться, один человек погиб. В декабре 2011 года в результате наезда погрузочно-доставочной машины погиб электрослесарь, имевший большой стаж подземных работ. Весной 2012 года при завершении выполнения наряда произошло падение с кровли выработки куска породы на одного из рабочих. Проходчик получил тяжелую травму. В сентябре того же года при выполнении работ по проходке и креплению выработки был травмирован рабочий. 28 февраля 2013 года на шахте рудника произошло обрушение породы, в результате чего погиб 49-летний рабочий.

Ростехнадзор выявил отсутствие контроля со стороны должностных лиц за ведением горных работ в соответствии с техническим проектом. Кроме того, требования безопасности в одной из очистных заходок рудника, отраженные в документах, на деле не были обеспечены.

Прокуратура области в ходе проверок неоднократно выявляла многочисленные нарушения правил техники безопасности на руднике. Еще в 2008 году было выявлено 134 нарушения требований промышленной безопасности и 28 нарушений правил безопасности при разработке месторождений полезных ископаемых. Было вынесено 7 постановлений о привлечении руководителей к административной ответствен-

ности. Анализ материалов проверок в ООО «Металл-групп» свидетельствовал о ненадлежащей организации надзора в сфере промышленной безопасности, неэффективности принимаемых мер в целях устранения выявляемых нарушений закона.

На предприятии грубо нарушаются права работников, администрация препятствует работе созданной профсоюзной организации. Эти проблемы также обсудили у губернатора. На руднике нет коллективного договора, общественного контроля над охраной труда и техникой безопасности, которая организована на всех предприятиях горно-металлургического комплекса области. Яковлевский рудник не входит в систему социального партнёрства, которая уже более 20 лет успешно развивается в регионе.

- Люди зашевелились! - сказал Дмитрий Ивлев после проведения собрания. - Хотим добиться, чтобы профком ГМПР мог представлять интересы трудового коллектива в решении социально-трудовых вопросов, безопасности труда, прозрачности начислений заработной платы, в том числе и премий. Мы надеемся, что сможем добиться квалифицированного рассмотрения трудовых споров, возвращения «ночных» и «вечерних», решения вопроса о летнем отдыхе наших детей, санаторно-курортном лечении рабочих, о перспективах молодежи. Мы уже занимаемся проектом будущего коллективного договора.

Ирина ФРОЛКИНА



«Угольная компания «Кузбассразрезуголь» издала приказ о прекращении деятельности одного из своих структурных подразделений – «Салаирского горнорудного производства».

тарейшее предприятие – Салаирский рудник - ведет свою историю с 1782 года, до 1897 года он занимался добычей серебряной руды. В 1928 году был восстановлен для снабжения сырьем Беловского цинкового завода. В конце 90-х предприятие подверглось банкротству, его имущество приобрело ЗАО «Салаирский химический комбинат», которое купило также лицензию на разработку соседнего Каменушинского месторождения меди. В конце 2005 года владельцы продали его УГМК. С этого периода по настоящее время Салаирское горнорудное производство работало в форме обособленного структурного подразделения в составе ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь», которое входит в УГМК.

Несмотря на то, что компания начиная с 2005 года инвестировала в производство до 2,6 млрд рублей, в целом она оставалась нерентабельной, общая сумма убытков за этот период составила 4,9 млрд рублей.

В основном потери принес карьер «Каменушинский», на который изначально возлагались большие надежды. Как оказалось, неправильно была произведена оценка месторождений карьера – в химическом составе руды недостаточным оказался уровень содержания меди. И чтобы выйти на рентабельный уровень, необходимо было бы в несколько раз увеличить объем вскрышных работ, а это неподъемные для компании финансовые вложения.

В прошлом году руководством начал обсуждаться вопрос о закрытии рудника. В начале текущего года об этом было объявлено официально. Трудовой коллектив обратился к губернатору области Аману Тулееву с призывом не допустить закрытия предприятия, так как в Салаире оно является градообразующим.

Состоялось совещание, на котором представители администраций Кемеровской области и Гурьевского района, ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь» обсудили варианты решения в связи с убыточностью предприятия. Говорили о необходимости обязательного трудоустройства работников на других предприятиях «Кузбассразрезугля», на ближайших угольных разрезах, о доставке работников.

В конце марта руководство ОАО «УК «Кузбассразрезуголь» издало приказ о прекращении производственной деятельности рудника. Руководителям подразделений поручалось обеспечить работу опасных производственных объектов на период консервации производства, в срок до 1 июня надо было представить предложения о необходимой численности рабочего персонала для выполнения работ по демонтажу оборудования, и управленческого персонала - на период консервации производства. Заместитель директора по персоналу и общим вопросам должен был совместно с руководством филиалов компании угольных разрезов «Бачатский», «Краснобродский», «Моховский» - в срок до 15 апреля внести предложения о трудоустройстве работников, директору ОСП «Автотранс» в срок до 29 апреля – представить предложения по их доставке.

На 1 апреля 2013 года на предприятии работало около 800 человек,

Здесь сформирована комиссия, в состав которой входят представители руководства, администрации области и профсоюзного комитета «Салаирский горняк». Она занимается трудоустройством высвобождаемых работников. Каждую неделю в Салаире собирается координационный совет с участием представителей администрации Кемеровской области, ОАО «УК «Кузбассразрезуголь», Кемеровской территориальной профорганизации ГМПР.

Профком «Салаирский горняк» прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить защиту прав увольняемых. Председатель профкома Марина Бушинская сегодня встречается с работниками, информирует их о ситуации и тех возможностях, которые могут быть ими использованы.

На ОСП «Салаирское горнорудное производство» подписано соглашение между ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь», Кемеровской территориальной профсоюзной организацией ГМПР, первичной профсоюзной организацией «Салаирский горняк», а также Кемеровской территориальной организацией Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности.

Соглашение стало промежуточным итогом совместной работы всех договаривающихся сторон, перед которыми стояла непростая задача – максимально защитить права увольняемых работников, не «откупившись» от них выходными пособиями, а прежде всего обеспечив уволь-

няемым трудоустройство в филиалах компании, с сохранением достигнутого уровня заработной платы.

Тем работникам, кто осуществляет консервацию и передачу на филиалы ОАО «УК «КРУ» производственного оборудования и техники, по условиям соглашения гарантированы оплата труда не ниже среднемесячного заработка, льготы и гарантии в соответствии с коллективным договором ОСП «СГРП», по окончании работ – перевод в другие структурные подразделения компании.

Кроме того, стороны договорились и о том, чтобы обеспечить работникам, переводимым в структурные подразделения компании, в течение трех лет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, воздерживаться от увольнения при проведении мероприятий по сокращению численности работников, которым остается три года до достижения пенсионного возраста; а также имеющих трех и более несовершеннолетних детей.

Работникам, не достигшим пенсионного возраста, уволенным по сокращению численности или штата за два года до назначения трудовой пенсии, пенсии за выслугу лет, пенсии по инвалидности, если не удалось устроиться на другую работу, соглашением предусмотрена выплата ежемесячного пособия в размере 2300 рублей в порядке и на условиях, оговоренных колдоговором ОАО «УК «Кузбассразрезуголь».

Стороны также договорились и о том, чтобы предоставить малообеспеченным работникам ОСП «СГРП», уволенным по сокращению численности или штата, на период их трудоустройства (но не более года) следующие льготы: право на приобретение на один сезон льготных путевок в детские оздоровительные лагеря для детей; право на получение материальной помощи к началу учебного года для детей, учащихся в средних общеобразовательных школах. Оговорено, кроме того, право на материальную помощь в связи со смертью бывшего работника ОСП «СГРП».

Профсоюзная сторона также предусмотрела защиту прав выборных профсоюзных работников. Расторжение с ними трудового договора возможно только с предварительного согласия выборного органа, действующего в компании.

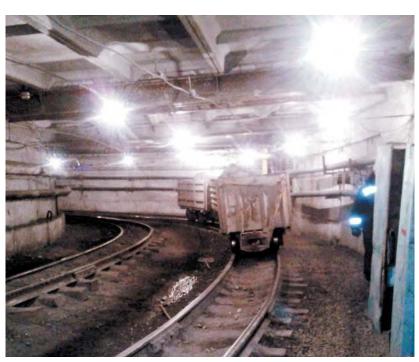
Сегодня трудоустроено в филиалы компании 74 человека. Вакансии предложили угольные разрезы «Красный брод», «Моховский», «Бачатский», а также ОСП «Автотранс», в которое переведены 52 работника.

Поиск оптимального варианта решения проблем каждого работника с учетом максимального сохранения его прав продолжается.

Ирина БЕЛЬСКАЯ

Люди профсоюзной сотни

- Участок шахтного подъема рудника – важная часть технологической цепочки добычи сырой руды, – говорит председатель профкома Казского филиала ППО «Евразруда» Эльвира Шефер. Здесь стабильно работающий коллектив, крепкая профсоюзная организация. Работники принимают участие и в заключении коллективного договора, и во всех мероприятиях, которые организуют администрация и профком. Стоит там побывать.



ас встречает председатель профкома цеха Николай Машков. «На нашем участке трудятся около сотни человек, – рассказывает Николай Иванович. – Больше половины из них – женщины, они работают здесь стволовыми, а также машинистами подъемных машин».

Именно с этих представительниц прекрасной половины человечества и началось знакомство.

Председатель проводит в машинное отделение участка. В двух огромных залах работают-гудят различные механизмы, среди которых огромной махиной возвышается барабан с намотанным на него канатом. С его помощью происходит подъем и спуск людей и грузов.

Складывается впечатление, что машины работают сами по себе –работников не видно. Но нет, в углу каждого из залов – кабинка с пультом управления, там сидит машинист подъемной установки.

Сегодня на смене молодые женщины – Ольга Перлагашева и Ирина Беляева. Восемь часов они находятся за пультом управления и зорко следят за рабочим процессом. Только после получения сигналов от стволового они имеют право производить пуск подъемной машины.

В случае замеченной неисправности в рабочем тормозе, выпадении футеровки барабанов, попадании каких-либо предметов между канатом и барабаном машинист должен сразу остановить подъемную машину.

- Конечно, в каждой профессии есть свои трудности, своя доля ответственности, - говорит Ирина Беляева. - Главное - уметь концентрировать внимание при монотонности процесса. Мы являемся

частью производства. Если, допустим, я выйду из-за пульта – подъемная машина будет стоять.

- Факторы вредности в нашей работе тоже присутствуют, - продолжает Ирина, - есть и шум, и умеренная запыленность - не зря же мы идем по Списку №1. Имеют место и другие факторы, которые не относятся к вредным, - например, летом в спецодежде очень жарко. У нас есть кондиционер, но чтобы чувствовать себя комфортно, его недостаточно. Может быть, стоило бы выдавать в этот период облегченную одежду и обувь. Женщины просят также калориферы для сушки обуви и одежды.

Пожелания работниц об улучшении условий труда не остаются неуслышанными. Начальник участка Матвей Тимофеев проводит нас в недавно отремонтированную комнату приема пищи, в которой теперь созданы все условия для отдыха и питания. Чистая, по-домашнему уютная комната, есть шкафчики для одежды, электропечь.

Следующий пункт – промплощадка ствола «Главный». Здесь располагается транспортная служба шахты, она обеспечивает перемещение по подземным горным выработкам и на поверхности руды и различного рода грузов – взрывчатых, закладочных материалов, оборудования, породы, а также перевозку людей.

...Монотонный гул машин сменяется страшным грохотом и скрежетом проносящихся вагонеток. Здесь тоже хозяйничают женщины – их профессия называется «стволовой». Среди шахтерских профессий она считается по определению женской, хотя, как мы убедились позже, требования предъявляются, словно они тяжеловесы.

- Продублировав сигнал при подходе клети к горизонту, стволовой должен выставить специальные стопоры - посадочные кулаки, принять груженую вагонетку и заменить ее на порожнюю, - объясняет нам процесс происходящего Николай Машков. - Затем опять дать сигнал машинисту, убрать «кулаки» и отправить вагонетку в шахту, предварительно проверив, как она встала в стопоры, как пошла. Работа эта не только ответственная, но и физически тяжелая - вагоны ведь нужно расцепить. А скреплены они чугунными сцепками, которые весят от 12 до 16 килограммов. Их нужно вытащить, повесить на вагон. Посчитайте, сколько раз за день работнице приходится тягать такие «гирьки», если в каждом составе не менее 10 вагонов, а за смену бывает до 20 составов. Точно так же осуществляется транспортировка людей: строго по сигналам. Стволовой должен проконтролировать посадку, закрыть двери клетей и запустить механизм для отправки в шахту.

Одна из представительниц этой профессии – Надежда Надточий – работает здесь около двух лет, до этого трудилась на частном предприятии. «Работа, конечно, не из легких, – признается она, – но на руднике все-таки есть стабильность, предоставляется социальный пакет, а это немаловажный фактор, если сравнивать с защищенностью работников мелких частных предприятий».

Мужчины на участке работают крепильщиками, слесарями, электрогазосварщиками. Нас знакомят с Валерием Аненковым. Уважаемый, заслуженный работник, двадцать три года трудился проходчиком. Последние пятнадцать лет – слесарь. Добавим, что он – отец пятерых детей и уже дедушка девятерых внуков. Вот такие люди работают на Казском руднике.

- Мы занимаемся ремонтом стволового оборудования, - рассказывает Валерий Федорович. - Трубное хозяйство, рельсовые проводники, кабельные конструкции, то есть вся армировка ствола - вот наше поле деятельности. В проходке работать было физически труднее, но проще. Здесь же каждый день - какой-то новый вид работ, поэтому интересней. Но и не менее опасно - все-таки нам приходится на разных горизонтах поработать. Берем спасательные пояса - и спускаемся в ствол.

Тут уж поистине нужна спортивная подготовка, и она есть: Валерий Аненков, как оказалось, в свое время отстаивал честь предприятия на всех соревнованиях по футболу и волейболу, долгие годы участвовал в первенстве района. Да и сейчас выступает за команду ветеранов рудника. Те же долгие годы занимается и общественной работой, является членом профсоюзного комитета рудника. «В профсоюзе состою с самого первого дня работы, – говорит он, – считаю, что профсоюз нужен, из него я никогда не выйду».

Такого же мнения о профсоюзе придерживается, видимо, большинство работников, потому что на участке самая высокая доля членов профсоюза среди работающих.

– Из 106 человек 100 – члены профсоюза, – говорит нам после экскурсии Николай Машков. – Такое соотношение держится давно. Может быть, благодаря той работе, которую мы проводим с людьми. Мы всем стараемся помочь. У нас и руководители участка – члены ГМПР. Из отдела кадров вновь поступающие сразу направляются в профком.

Ирина ТРОШИНА

Проблемы решаются переговорами



В Государственной инспекции труда в Ленинградской области состоялась встреча руководителя надзорного органа А. Брицуна с председателем Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России Ю. Стрелковым и генеральным директором ЗАО «ТСЗ «Титран-Экспресс» Г. Веселовым.

Ю. Стрелковым были озвучены проблемы, возникшие в отношениях между отдельными руководителями ЗАО «ТСЗ «Титран-Экспресс» и лидерами недавно созданной на данном предприятии профсоюзной организации ГМПР.

В свою очередь, руководитель ЗАО «ТСЗ «Титран-Экспресс» выразил желание взаимодействовать и достигать договоренностей по всем направлениям трудовых взаимоотношений с представителями профсоюзов. При этом он отметил, что ему до настоящего времени ничего не было известно о подобных конфликтных ситуациях на возглавляемом им предприятии.

По результатам проведенной встречи руководитель Инспекции А. Брицун отметил, что главной задачей надзорного органа является обеспечение безусловной приверженности трудовому законодательству, как со стороны работодателей, так и со стороны профсоюзов. Встреча прошла в дружественной атмосфере, стороны обменялись полезной информацией о перспективах развития профсоюзного движения.



Смоленскому «ПО «Кристалл» -



24 мая 2013 года ОАО «Производственное объединение «Кристалл» отмечало полувековой юбилей – 1 марта 1963 г. приказом Министерства финансов СССР в Смоленске была создана первая фабрика по производству бриллиантов, положившая начало развитию гранильной промышленности в нашей стране.

За истекшие годы предприятие достигло значительных успехов в освоении технологии обработки бриллиантов, стало базой для подготовки профессиональных кадров, оттачивания мастерства огранщиков алмазов. Более 20 лет ПО «Кристалл» является активным участником международного рынка драгоценных камней, специализируется на производстве бриллиантов класса «премиум», имеющих три высших оценки – за пропорции, симметрию и качество полировки.

Предприятие стало полигоном для внедрения уникальных разработок при создании конечного продукта, известного во всем мире как «бриллианты русской огранки», одним из высокотехнологичных центров производства бриллиантов в мире. Смоленские кудесники-огранщики алмазов в бриллианты достигли таких высот, что им стало подвластно даже воспроизведение копии главного символа власти русских монархов с 1762 до 1917 года – Большой императорской короны Российской империи, оригинал которой был изготовлен придворным ювелиром Георгом-Фридрихом Экартом и бриллиантовых дел мастером Иеремией Позье с использованием 4936 бриллиантов общей массой почти два килограмма.

К началу третьего тысячелетия зрелое производство с разветвленной инфраструктурой перешло в новую качественную категорию – сформирова-

лась группа компаний «Кристалл». В нее вошли ювелирное производство «Смоленские бриллианты», предприятие по разработке и производству оборудования и оснастки «Алмаз-Сервис», представительство в Республике Саха (Якутия), торговые представительства в основных мировых центрах торговли алмазами и бриллиантами (Бельгия, Гонконг, США, ОАЭ) и др. Миссия Группы – раскрывать истинную красоту природного алмаза, превращая его в бриллиант безупречной русской огранки.

Открытость и прозрачность деятельности способствуют поддержанию высокой репутации, формированию у потребителей положительного имиджа продукции российских производителей бриллиантов и ювелирных украшений с бриллиантами. Группа компаний «Кристалл» отличается устойчивым финансовым положением, является единственным российским сайтхолдером торгового подразделения «De Beers» и владельцем большого числа авторских свидетельств, патентов и торговых марок. Сегодня Смоленск по праву называют «столицей бриллиантов России».

Предприятие достойно встретило свой юбилей. В том числе - и благодаря слаженной работе трудового коллектива и реальному социальному партнерству руководства и профсоюзного комитета. Профсоюзное членство в трудовом коллективе, насчитывающем свыше двух тысяч человек, составляет более 95 процентов, в отдельных производствах с численностью от 400 до 600 человек тех, кто не состоит в профсоюзе, можно пересчитать по пальцам одной руки. В «ПО «Кристалл» действует содержательный коллективный договор, предусматривающий, в частности, награждение золотым фирменным знаком работников, чей стаж на предприятии исчисляется 15, 25 и 30 годами. Здесь функционирует здравпункт, персоналу предоставляются займы на приобретение жилья, осуществляется пополнение и финансирование книжного фонда профсоюзной библиотеки, издается газета «Смоленский бриллиант», налажен выпуск заводских информационных телевизионных программ. На предприятии проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия для работников и членов их семей, обязательными стали выплаты в связи с уходом ветеранов на заслуженный отдых. Заработная плата на предприятии сопоставима с уровнем средней зарплаты в горно-металлургическом комплексе, в 2012 году у «кристалловцев» она составила почти 33 тысячи рублей. 24 мая с.г. руководством ОАО «ПО «Кристалл» принято решение в связи с юбилеем выплатить материальное вознаграждение всему коллективу предприятия.

С целью повышения квалификации кадров на заводе регулярно проводятся конкурсы «Лучший производственный участок года», «Лучший рабочий года по профессии», «Лучший молодой рабочий года», победителям выплачиваются денежные премии за высокие достижения в работе.

Учитывая большой процент занятых в производстве женщин, осуществляется последовательная гендерная политика, направленная на предоставление работницам льгот и компенсаций, связанных с материнством и воспитанием детей (перевод на легкий труд в период беременности, оказание содействия при устройстве ребенка в дошкольные учреждения и др.). Все это способствует поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, повышению производительности труда, что, в конечном счете, отражается на эффективности и конкурентоспособности всего предприятия.

На юбилейные мероприятия в Смоленск съехались гости как из различных регионов России, так и из-за рубежа. В торжественном собрании, проходившем в помещении государственного драматического театра им. А.С. Грибоедова, участвовали губернатор Смоленской области А. Островский, руководители законодательного собрания области и исполнительной власти, представители Министерства финансов, Счетной и Пробирной палат РФ, Гохрана России, ГМПР, алмазодобывающей компании «АЛРОСА», аналогичных предприятий по производству бриллиантов в Белоруссии и Украине, представители русской православной церкви, а также руководители мирового алмазного бизнеса из Бельгии, Китая, Японии.

В адрес коллектива «ПО «Кристалл» поступили поздравления от председателя Правительства РФ Д. Медведева, председателя Совета Федерации ФС РФ В. Матвиенко, правительства Республики Саха, Всемирной федерации алмазных бирж, Международной ассоциации производителей бриллиантов и других организаций. Ценными подарками (от ноутбука до колесного минитрактора и легкового автомобиля) были награждены лучшие работники предприятия. По окончании торжественной церемонии состоялся концерт с участием известного эстрадного певца Г. Лепса.

Центральный Совет профсоюза поздравляет работников ОАО «ПО «Кристалл» с их замечательным юбилеем и желает коллективу предприятия новых успехов на благо процветания России.



«Листостан»: безработных не будет

Сегодня статистика закрытия предприятий или крупных подразделений не афишируется – не вывешивается на городских баннерах, не публикуется на официальных сайтах. Вот отрапортовать о росте производственных показателей – пожалуйста. А когда перестают существовать предприятия, общественность стараются не волновать.

Скоро, 20 июня, производство листопрокатного цеха ЕВРАЗ ЗСМК будет приостановлено. Событие для работников не стало громом среди ясного неба. О том, что листостан стал убыточным, разговоры ходили давно.

истопрокатный стан построили всего за три года. 16 марта исполнилось 78 лет, как был выпущен первый лист. Когда-то в ассортименте продукции цеха были и нержавеющий лист, и броневая сталь, двухслойный, трехслойный лист. Цех всегда был рентабельным. Его называли «кузницей директоров», потому что бывшие работники цеха впоследствии руководили комбинатом. Легендарные имена: Сергей Иосифович Павловский, Евгений Михайлович Салов, Алексей Федорович Кузнецов...

Когда стране было нужно, здесь катали нержавеющий лист для легендарного ледокола «Ленин». С трех печей. Только прокатчик может понять, что это такое. Потому что есть определенные условия нагрева, нержавеющий металлочень крепкий, процесс трудоемкий. И ведь «Ленина» буквально недавно списали с флота. Половина автомобилей ГАЗ была сделана из кузнецкой стали. Цех выдавал прокатанного и обработанного нержавеющего листа 4700 тонн в месяц.

Устроиться сюда было невозможно без помощи родственников или знакомых. А о высокой рентабельности производства говорил еще бывший начальник цеха Алексей Федорович Кузнецов, впоследствии директор комбината, работник министерства: «Листостан – это золотое дно, здесь отходов не бывает». Любой остаток листа – это заготовка для печки, бака и т.д.

Накануне подписания приказа, который поставил последнюю точку в судьбе, казалось бы, перспективного цеха, большой зал заводоуправления бывшего КМК был переполнен. В зале сидели люди, многие из которых отработали в цехе по 20–30 лет, где и по сей день трудятся 370 человек. Здесь состоялась встреча работников листостана с управляющим директором комбината Алексеем Юрьевым, директором по персоналу Юлией Титовой и председателем профкома ППО «ЗапСиб» ГМПР Вадимом Печёрских.

Начинать трудный разговор пришлось Алексею Юрьеву. Он был убедителен в своих доводах. Первый квартал 2013 года показал плохую динамику: объемы продаж сокращаются, потенциальные потребители продукции снимают свои заявки, цены на лист падают, убытки растут. Экономика у нас сейчас рыночная. За последнее время на сибирский рынок зашли со своей продукцией производители листа Магнитки, Новолипецка, Череповца, Челябинска.

Продукция Новокузнецка на их фоне, из-за устаревшего оборудования, оказалась слишком высокой по себестоимости и недостаточно качественной.

По словам управляющего директора, убытки комбината только из-за листовой продукции за 2012 год составил 619 миллионов рублей. Строительство нового листостана стоимостью 20–25 миллиардов рублей, как это планировалось несколько лет назад, компания сейчас не потянет, так как ЕВРАЗ ведет одновременно много инвестиционных проектов: это разработка Тимирского железорудного месторождения в Якутии, строительство нового причала в Находке, строительство угольных предприятий и т.д. Поэтому принято решение о консервации листопрокатного цеха.

- Мы хотим сохранить коллектив, - сказал Алексей Борисович, - сегодня у нас есть возможность достойно трудоустроить всех работников не только листопрокатного цеха, но и смежных структурных подразделений.

Юрьев несколько раз подчеркнул, что на объединенном комбинате работников листостана ждут достойные заработная плата, рабочие места и условия труда. Разумеется, всех трудоустроить в Центральном районе города на рельсовой площадке не удастся, многим придется ездить за 25 километров на площадку



строительного проката, это не слишком комфортно, но придется привыкать.

Вакансии на комбинате есть в прокатных и конвертерных цехах, в УЖДТ, в ЦРМО и других подразделениях. Каждому работнику будет предоставлено на выбор пять рабочих мест, заверил управляющий директор, женщинам – три рабочих места, хотя с вакансиями для женщин все гораздо сложнее.

Вопросов из зала было много. Что делать, если женщинам предлагают вакансии на временные рабочие места? Директор по персоналу Юлия Титова ответила, что если такая работа соответствует вашей квалификации, то стоит соглашаться. Одна женщина выходит из декретного отпуска, другая уходит в декретный отпуск, часто бывает, что временное рабочее место долго остается вакантным. Но для женщин на комбинате есть, конечно, и постоянные вакансии.

Юлия Ивановна рассказала, что после выхода приказа каждому будет вручено уведомление, предложен банк вакансий, будут выданы направления на собеседования в подразделения комбината. Работник сможет приехать в цех, ознакомиться с условиями труда, поговорить с руководителем. Если согласится, будет определена дата перевода.

Сегодня на комбинате 275 вакансий. Каждый месяц с предприятия увольняются 30–40 человек, так что появляются новые рабочие места.

В коллективном договоре комбината есть и такая мера: если работник соглашается на нижеоплачиваемую работу, то в течение двух месяцев за ним сохраняется средний заработок, и еще четыре месяца будет доплата 10 процентов при условии, что оплата труда на новом рабочем месте не будет превышать зарплату по прежнему месту работы.

- Двадцатое июня наступит неизбежно, - сказала Юлия Титова, - мы понимаем, что часть людей до этого времени все-таки не будет трудоустроена, будем искать выход.

Например, возможен вариант, когда вы продолжаете работать на комбинате, мы сохраняем за вами средний заработок и направляем на иные работы. Возможно, это будут работы на подмену до того момента, пока мы вас не трудоустроим. Есть и другие варианты. Во всяком случае, до конца года у нас есть такая возможность.

Больше всего вопросов и выступлений с мест касалось возможности полу-



чения такой компенсации, какие выплачивали при закрытии «Стали КМК».

Как оказалось, больших компенсаций не предвидится. Сегодня главная задача работодателя – не откупиться от людей, а трудоустроить каждого работника листопрокатного цеха на комбинате, заметил управляющий директор.

Юлия Титова рассказала, что в соответствии с коллективным договором увольнение по соглашению сторон сегодня распространяется только на лиц, достигших пенсионного возраста. В этом случае компенсация будет зависеть от непрерывного стажа и составит примерно три месячных зарплаты. Сразу прозвучал вопрос: «Что вы хотите – получить рабочие места или получить деньги?», – одна из работниц ответила: «Мы хотим иметь выбор!».

Председатель профкома ППО «ЗапСиб» Вадим Печёрских предложил: «Давайте посмотрим, как ситуация будет развиваться. Работодатель сказал, что готов держать всех до конца года, чтобы сохранить коллектив, чтобы люди работали на объединенном комбинате.

Как сообщила Юлия Титова, при трудоустройстве первоочередным правом будут пользоваться социально незащищенные многодетные семьи, семьи, имеющие детей-инвалидов. Тем, кто работает по срочному трудовому договору, вакансии также будут предлагаться, но только после того, как с выбором определятся постоянные работники.

В один день все вопросы не решаются. Только после того, как люди начнут знакомиться с банком вакансий, станет понятно, какие проблемы при этом возникнут.

Итоги встречи комментирует председатель профкома ППО «ЗапСиб» Вадим Печёрских:

 Официальное уведомление о проведении сокращения в связи с консервацией листопрокатного цеха мы получили в соответствии с коллективным договором. В рамках этого уведомления работодатель предоставил экономическое обоснование данных мероприятий, и не верить этим выкладкам, я считаю, оснований нет.

Понятно, что свою роль здесь играют не только низкие цены на металл, но и изменение несколько лет назад всей цепочки, когда были закрыты обжимной и мартеновский цехи КМК. Листостан остался последним звеном цепочки, которая существовала годами и действовала как единая система. Это, конечно, тоже повлияло на себестоимость продукции.

Сегодня мы прорабатываем варианты программы социальной адаптации работников. О чем можно сказать уже сейчас? Прежде всего, люди будут обязательно трудоустроены. Как минимум до конца этого года никто не будет уволен по сокращению. Работникам будут предлагаться все вакансии, которые существуют сегодня и которые будут появляться завтра.

Главная проблема – это женские вакансии. И в большей степени это касается контролеров ОТК. Но эта проблема также будет решаться.

Хотелось бы еще раз обратиться к работникам листостана и сказать о том, что 20 июня ни один человек не будет уволен, необходимо, чтобы это понимали все. Ясно, что закрытие производства – это не очень радостное событие. Рабочие места должны быть сопоставимы по уровню заработной платы с той зарплатой, которую рабочие получали на предыдущем месте работы.

Все действия будут направлены на то, чтобы трудоустроить людей, причем – без потери заработной платы. И как только новая информация будет появляться, она сразу же будет доводиться до работников листопрокатного цеха.

Любовь СОЛОВЬЕВА

Трудовое соревнование возвращается

Дискуссии на тему «Быть или не быть трудовому соревнованию» давно затихли. «ДИНУР» считает — быть! Какова роль трудового соревнования в жизни большого рабочего коллектива, что надо сделать, чтобы оно и дальше развивалось и совершенствовалось, — об этом и многом другом шёл разговор с участниками «круглого стола». В нем приняли участие: начальник ООТиЗ Екатерина Рогозина, заместитель начальника цеха № 1 Константин Борзов, прессовщик второго цеха Марина Шаламова, мастер этого же подразделения Михаил Бажин, председатель профкома Александр Полунин и профсоюзный лидер первого цеха Ольга Гридина. Ниже приводятся фрагменты состоявшегося разговора.

- Заводское Положение о трудовом соревновании не догма, это «живой» документ, в который не раз вносились изменения и дополнения. Недавно свои предложения внесли руководители первого цеха. Будут ли они учтены?
- **Е. РОГОЗИНА:** «С 1 апреля повышен размер стимулирования победителей соревнования».
- Все предложения рассмотрены и по каждому принято решение. Что касается расширения списка профессий в номинациях «Лучший рабочий» и «Лучший молодой рабочий», то он остаётся прежним. Согласно колдоговору молодым считается работник до 30 лет. Предложение об увеличении возрастной границы до 35 лет отклонено. В Положении о соревновании с апреля внесена номинация «Лучший начальник участка». Положительно решён вопрос об увеличении размера стимулирования победителей. Премии в номинациях «Лучший рабочий по профессии» и «Лучший молодой рабочий» станут весомее в среднем на 20 процентов, в номинации «Лучшая смена» в среднем на 54 процента, поощрительный фонд цехов-победителей в среднем на 40 процентов.
- Коснутся ли изменения каких-либо показателей, по которым комиссия подводит итоги трудового соперничества?
- Мы руководствуемся Положением, утвержденным в 2010 году. С того времени в шкалу показателей дважды вносили изменения. Сейчас пользуемся документом в этой редакции.
- Как организовано на местах выдвижение лучших?
 Этот вопрос Марине Шаламовой.
- **М. ШАЛАМОВА:** Лучших выбираем, собравшись всей сменой. Всегда обсуждаем. Побеждает тот, у кого наивысший процент выработки, лучшие показатели по качеству, нет замечаний по дисциплине. Голосуем. Перед разговором за «круглым» столом советовалась со старшим мастером участка Светланой Викторовной Самариной. И вот что надо

сказать. Мы формуем изделия разных марок. Наиболее сложные, как правило, доверяют опытным стажистам. При этом у них падает выработка. Справедливо будет при подведении итогов соревнования учитывать сложность выполняемой работы.

- Всегда ли объективно проходит выбор лучших по профессии? Нет ли такого поощрение к юбилею, рождению ребенка или другим событиям?
- Чего скрывать, такое раньше случалось. Но это давно изжито, утверждает Константин Борзов, и все участники беседы с ним согласились. Выбор лучших отныне проходит, как сквозь мелкое сито. У нас в цехе четыре товарных участка, почти на каждом по четыре смены, которые выдвигают своих кандидатов на победу в соревновании. Потом, как правило, 10-го числа собирается цеховая комиссия, которая рассматривает все предложенные кандидатуры. Учитываем все требования, которым должен соответствовать претендент. По количеству набранных баллов и называем победителей в каждой номинации.

При подведении итогов соревнования обязательно присутствуют начальники участков, механик, электрик цеха, представители отдела труда, табельщик, председатель цехкома.

М. БАЖИН: «При подведении итогов соревнования обязательно учитываются мнения бригад, мастера, начальника участка»

Решение принимается коллегиально, – продолжает Михаил Бажин, – в соответствии с Положением о трудовом соревновании, где прописаны все критерии. У нас на помольном участке коллектив небольшой — четыре смены, в каждой из которых – порядка десяти работников. Выбрать лучшим по итогам месяца мы можем только одного человека. Самого достойного. Иногда это бывает очень трудно. Поэтому ни о какой необъективности не может быть речи. Учитываются мнения бригады, мастера, начальника участка.

- Итак, в ООТиЗ принесены списки лучших по профессии. Специалисты отдела их проверяют. Екатерина Анатольевна, можете ли вы повлиять на результаты?

Е. РОГОЗИНА: Корректировки бывают. К счастью, редко. Допустим, видим среди лучших человека, совершившего прогул. Да, это было несколько месяцев назад, и на участке, вероятно, забыли. Напоминаю, что в Положении о заводском трудовом соревновании записано: если человек нарушил правила внутреннего распорядка, то в течение всего года не имеет права участвовать в конкурсе.

А. ПОЛУНИН: Для поощрения лучших смен можно приобретать билеты на концерт или в театр. Это правило должны знать все, – дополняет А.Полунин. – Оно прописано и в Коллективном договоре предприятия.

- Какую роль в организации соревнования играет цеховой комитет? - вопрос Ольге Гридиной.

- Предупреждаем мастеров, начальников участков о проведении заседания комиссии по подведению итогов соревнования, собираем протоколы, участвуем в обсуждении кандидатур на победу в разных номинациях.

- У вас есть какие-нибудь пожелания?

- Хотелось бы, чтобы среди участников трудового соперничества были и работники службы механика. Такое предложение в ООТиЗ от нашего цеха было. Пока не получается, но мы будем и дальше убеждать заводскую комиссию в необходимости внесения в Положение такого дополнения.
- Прекрасно помню, как лет семнадцать назад мне, тогда мастеру по ремонту, начальник цеха жал на собрании руку, вспоминает в связи с этим Константин Борзов. Очень приятно. Потом эта служба почему-то была исключена из числа профессий участников трудового соревнования. Хорошо, что раз в квартал будем поощрять начальников участков, ведь именно руководители этого звена задают настрой всему производству.
- Важную роль в организации соревнования играет стимулирование. Благодарственные письма, Доска Почёта, чествование лучших к Дню металлурга, зарисовки о победителях в заводских СМИ без этого уже невозможно представить жизнь коллектива. Но, как говорится, нет предела совершенству. Может, есть предложения по расширению «ассортимента» стимулирования?

- Можно предложить благодарственные письма и вручать их семьям победителей соревнования, например, по итогам полугодия или хотя бы к Дню металлурга. Раньше такое практиковали, ведь это здорово, предлагает Александр Полунин. А для поощрения лучших смен можно приобретать, к примеру, билеты на концерт или в театр.
- **О. ГРИДИНА:** «Профорганизация обязательно участвует в обсуждении кандидатур на победу в разных номинациях»

Какие ещё есть замечания, пожелания, предложения в адрес организаторов заводского трудового соревнования?

- При высокой текучести кадров в цехи приходит много случайных людей, - первым взял слово мастер Михаил Бажин. - Представьте, поработал такой новичок два-три дня и пропал. Бригада вынуждена не только справляться с заданием меньшим составом, но ещё и теряет право на участие в соревновании. Почему из-за таких «летунов» должны страдать хорошие работники? Можно, наверное, как-то обговорить такие ситуации.

Михаила Анатольевича поддержал председатель профкома, сказал, что над этим надо подумать.

Далее вопрос задала Марина Владимировна Шаламова: «Почему в победители соревнования иногда выдвигают человека, находившегося на больничном?»

Екатерина Рогозина прокомментировала: «Так не должно быть. Одно из условий трудового соревнования – человек должен отработать полный месяц».

Ещё один вопрос начальнику ООТиЗ – «Почему итоги соревнования между подразделениями иногда подводятся позднее, чем установлено Положением?»

- Недоработки были. Но в последний месяц сроки подведения итогов в этой номинации выдержаны. Мы просим руководителей и всех ответственных за предоставление информации подавать её в ООТиЗ вовремя.

Разговор за «круглым столом» был предметным и, надеемся, дал импульс для дальнейшего совершенствования трудового соревнования. Администрация завода, профком заинтересованы в том, чтобы соревнование стало своего рода локомотивом на пути достижения более высоких производственных результатов.

Алла ПОТАПОВА



Родилась под звуки гимна



Работники пишут заявления о вступлении в ГМПР

Челябинская областная организация ГМПР пополнилась новой первичкой — профсоюзной организацией ЗАО «Магнитогорское специализированное шахтостроительное предприятие» (МСШСП).

но небольшое: несколько подразделений, пять участков, трудовой коллектив чуть более 200 человек. Основная профессия - проходчики. В советские времена все это входило в структуру более крупного челябинского предприятия, здесь была профсоюзная первичка. В период экономических преобразований МСШСП получило самостоятельность, стало ЗАО, а профорганизация прекратила существование. В последние годы здесь действовал совет трудового коллектива, которому, при сносной социальной политике дирекции, удавалось заключать и продлевать действие коллективного договора с минимальными социальными льготами и гарантиями. Но в 2012 году пришел новый собственник и начались проблемы: пролонгированный колдоговор, по словам работников, перестал выполняться, возникли сложности с начислением и выплатой заработной платы. Кроме того, руководство инициировало серьезные сокращения и перевод рабочих на срочные договоры. Новая политика администрации вызвала возмущение в коллективе. но искать защиту людям было негде.

Тогда у шахтостроителей и родилась мысль возродить на предприятии профсоюзную организацию. Вернее - создать заново. А помог в этом

случай. Один из участков МСШСП расположен на территории Александринской горнорудной компании. Профсоюзная первичка там хоть и небольшая, но боевая, известная многочисленными коллективными действиями, историями защиты прав рабочих. Эти факты заинтересовали магнитогорцев, инициативная группа нашла сайт Челябинской областной организации ГМПР и обратилась в обком с просьбой помочь создать профорганизацию и взять ее на учет. В обкоме не отказали, провели в коллективе разъяснительную и консультативную работу – рассказали людям об основных направлениях деятельности профсоюза, познакомили с Уставом ГМПР, помогли организовать учредительное профсоюзное собрание.

Около 40 человек, пришедших на встречу, единогласно проголосовали за создание первичной профорганизации работников МСШСП, утвердили положение о ППО и решение встать на учет в Челябинский обком ГМПР. Избраны профком (5 человек) и контрольно-ревизионная комиссия. Председателем профкома, по единодушному решению работников, стал Ренат Шекунов, молодой механик управления механизации автотранспорта.

В заключение представитель обкома под звуки гимна ГМПР поздравил участников собрания с рождением профсоюзной организации и вручил профсоюзный билет избранному председателю профкома. Более 30 работников тут же написали заявления о вступлении в ГМПР. Теперь у молодой первички, с опорой на поддержку областной организации ГМПР, ее специалистов и инспекций, есть возможность стать сильной и сплоченной организацией.

Иван БОЛОТИН



В рамках «круглого стола» состоялась встреча генерального директора ОАО «Алтай-Кокс» Артура Андриевского, директора по персоналу и социальным вопросам Александра Уманца с профсоюзным активом. Подобные встречи проходят раз в квартал и являются традиционными. Перед их проведением, профсоюзный комитет проводит сбор вопросов, интересующих работников.

вое выступление Артур Олегович начал с информации о положении в горно – металлургическом комплексе (ГМК) России и в НЛМК.

По-прежнему рынок кокса перенасыщен предложениями, которые опережают спрос. Чтобы быть конкурентоспособным как на внутреннем, так и внешнем рынке, необходимо особое внимание уделять качеству выпускаемой продукции и снижению ее



себестоимости. Поэтому генеральный директор отметил, что на сегодняшний день продукция предприятия соответствует предъявляемым требованиям и вопрос ее качества находится под ежедневным контролем.

В частности, принято решение использовать в технологическом процессе нефтекоксовые добавки (НКД). Члены профкома были ознакомлены с санитарно-эпидемиологическим заключением Управления федеральной службы по защите прав потребителей и благополучия человека, которое подтверждает соответствие нефтекоксовых добавок государственным правилам и нормативам. В соответствии с гигиеническими нормативами НКД относятся к четвертому классу опасности.

Поступившие вопросы были разделены на несколько групп: оплата труда, режим работы, охрана труда, социальные вопросы. Работников по-прежнему



волнует возможность дальнейшей реструктуризации и оптимизации персонала. По словам генерального директора не исключена реструктуризация управленческих структур. Информация о массовой оптимизации не имеет под собой почвы.

На протяжении определенного периода времени от работников Коксового отделения №1 поступал вопрос о доплатах за работу с пеком.

В рабочем порядке данная проблема обсуждалась профкомом с дирекцией по персоналу. Александр Алексеевич Уманец подтвердил, что готовится приказ об установлении доплат – начиная с 01 января текущего года.

По обращению грузчиков установки грануляции пека принято решение изучить нормативную базу с целью соответствия Списку, дающему право на льготное пенсионное обеспечение. Поднимался вопрос о численности персонала химического и электрического цехов ТЭЦ. Принято решение изучить эту проблему. Генеральный директор взял на контроль возможность обеспечения дополнительной спецодеждой работников Коксосортировки №2 коксового цеха.

В настоящий момент на предприятие трудоустраиваются молодые работники. Для лучшей подготовки к самостоятельной работе за ними закрепляют более опытных производственников. На ОАО «Алтай-Кокс» действует несколько положений, которые стимулируют наставников. Члены профкома предложили рассмотреть возможность увеличения стимулирующих выплат для работников, за которыми закрепляются новички.

Что касается участка автодороги «ТЭЦ – Заринск-Кытманово», этот вопрос будет ставиться перед городской администрацией.

Летний отдых детей будет осуществляться следующим образом: планируется два заезда в лагерь для детей работников и три - в профилакторий. Стоимость путевки в профилакторий предполагается оставить на уровне прошлого года. Доля родительской платы определена на уровне 16% от себестоимости путевки, что составит три тысячи рублей. 4 900 рублей будет дотироваться за счет средств федерального бюджета, более 10 000 рублей - за счет средств ОАО «Алтай-Кокс». На встрече обсуждались и возможность приобретения жилья работниками, стоимость оздоровительных путевок для заводчан, организация ремонтных работ.

Встреча проходила более двух с половиной часов, и что важно - в режиме конструктивного диалога.

Обновление колдоговора



На ОАО «СинТЗ» прошла конференции работников.
Основными вопросами стали итоги выполнения колдоговора-2012. О них собравшихся проинформировал председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений — управляющий директор СинТЗ Вячеслав Попков. Свою точку зрения о выполнении колдоговора и новых пунктах, внесенных в него, высказал председатель профсоюзного комитета предприятия Василий Горбунов.

ак сообщил Вячеслав Попков, обязательства коллективного договора – 2012, в основном, выполнены. По его словам, в прошлом году среднесписочная численность предприятия составила 6974 человек (в 2011 году – 7200). На завод прибыло 630, убыло 939 человек. Процент текуче-

сти кадров составил 5,8 %. В 2012 году была завершена реструктуризация теплоэлектроцентрали - 179 штатных единиц переведены в ОАО «Синарская ТЭЦ». За счет объединения ЦЦПЗ и ЦПиОЛ создан цех сопровождения производства (ЦСП). На 34 штатные единицы оптимизирована численность отделов и служб предприятия. В газовом цехе организован участок по обслуживанию и ремонту цеховых газопроводов и объектов газового хозяйства - 45 штатных единиц. Эти работники возвращены из ранее выделенного подразделения. Естественная убыль персонала составила 110 человек.



Как подчеркнул Вячеслав Попков, в 2012 году на заводе активно проводилась работа по профессиональной подготовке, переобучению и повышению квалификации кадров. Для рабочих проведено более 6000 различных видов обучения. 1057 руководителей, специалистов и служащих повысили квалификацию в

учебной сети предприятия. Просили, в том числе – компьютерные курсы, обучение с целью подготовки по системе менеджмента, предаттестационное обучение. По утвержденной смете Центру подготовки и развития персонала было выделено более 1 млн. 600 тыс. руб.

Производились выплата заводских стипендий им. А.И. Брижана и Ю.А. Поповцева, оплата по трехсторонним договорам «завод – учебное заведение – студент». 53 работникам, которые в 2012 году заочно окончили вузы по специальностям, необходимым предприятию, выплачена премия на сумму 172 тыс. руб.

Докладчик подробно остановился на разделе IV «Организация труда и заработной платы, отпуска». За 2012 год средняя заработная плата составила 28 тыс. 684 рубля. К уровню заработной платы за 2011 год – 109, 3%.



В 2012 году в полном объеме производились доплаты компенсирующего характера. Сумма доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, превысила 218 млн руб. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания доплаты составили более 42 млн руб. На стимулирующие доплаты и надбавки за профмастерство, классность и ученую степень израсходовано почти 16 млн руб.

В 2012 году на предприятии проводились трудовые соревнования между производственными цехами и участками горячего проката «Т-2» и «Т-3», по итогам которых работникам завода выплачена премия на общую сумму около 11 млн. руб. Чаще победителем соревнований между цехами выходил Т-2. Среди участков лидировала смена «В» этого цеха.

Говоря о трудовой дисциплине и охране труда, Вячеслав Попков отметил, что в 2012 году работники предприятия в целом соблюдали правила внутреннего распорядка, пропускной и внутриобъектовый режимы. Зарегистрировано 70 прогулов (в 2011 году - 58). Уменьшилось количество случаев появления на работе в состоянии алкогольного опьянения -17 (26). В нерабочее время зафиксировано 10 случаев алкогольного опьянения (5). Потери рабочего времени составили 141 чел./дней (108). Нарушений пропускного режима - 51 (49). В 2012 году на предприятии произошло снижение количества несчастных случаев с утратой трудоспособности - 10 (в 2011 году - 11). На выполнение мероприятий по улучшению охраны труда израсходовано около 35 млн руб. По причинам, связанным с поставщиками оборудования, не выполнены три мероприятия из 17. Они перенесены на 2013 год. На приобретение средств индивидуальной защиты затрачено порядка 38 млн руб. Производилась выдача смывающих и обезвреживающих средств на сумму свыше 14 млн руб.

Коллективным договором предусмотрены меры социальной поддержки малообеспеченных работников предприятия, выплата материальной помощи.

138 трубникам, достигшим пенсионного возраста и уволившимся с завода по собственному желанию или по инвалидности, выпла-

чено единовременное пособие на сумму более 8 млн руб. В 2012 году 4501 неработающий пенсионер ежеквартально получал от завода помощь в размере 1100 руб. Общая сумма таких выплат превысила 19 млн руб. Работникам завода оказана материальная помощь на сумму более 6 млн руб.

208 работниц завода, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, ежемесячно получали материальную помощь. На эти цели израсходовано более 2 млн. руб. На деятельность совета ветеранов

было выделено свыше 1,5 млн. руб. В целом затраты на выполнение мероприятий КД-2012 составили 573 млн. 136 тыс. руб.

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРОФКОМА

Председатель профсоюзного комитета пред-

приятия Василий Горбунов рассказал, что при заключении КД-2012 профсоюз вносил предложение по обеспечению дифференцированного роста зарплаты работников предприятия. В июне прошлого года вышел приказ управляющего директора о повышении заработной платы работникам завода с 1 июля 2012 года на 4% за исключением высшего руководства и руководителей структурных подразделений. Это можно считать выполнением данного предложения. Администрация прислушивается к замечаниям, которые высказывают работники и профком. Под особый контроль взяты вопросы аттестации рабо-

Профсоюзный комитет завода инициировал внесение в КД-2013 в раздел «Охрана труда» следующего предложения: «Аттестация вновь организованных рабочих мест должна быть проведена не позднее одного года с момента введения нового рабочего места». Работодатель принял это предложение. На 2013 год запланировано проведение аттестации (переаттестации) рабочих мест, в том числе 350 вновь введенных.

Коснувшись вопроса о состоянии санитарно-бытовых помещений, председатель профкома подчеркнул, что работа по их содержанию и ремонту должна проводиться постоянно. Это возможно при планомерном и целевом выделении денежных средств. При составлении проекта КД на 2013 год в числе мероприятий по улучшению условий и охраны труда подчеркнута необходимость проведения ремонтов десяти санузлов и душевых АБК-1 в трубопрокатном цехе №3. Профсоюз выступает за то, чтобы эти мероприятия были выполнены в первую очередь. На осуществление программы улучшения санитарно-бытовых условий в 2013 году в новом коллективном договоре определена сумма 28 млн рублей.

Председатель профкома предприятия отметил, что, несмотря на жесткую конкуренцию на рынке трубной продукции и сложившуюся экономическую

ситуацию, администрация завода при взаимодействии с профсоюзным комитетом находила оптимальные решения для реализации мероприятий колдоговора.



В соответствии с пунктом 5.6. Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2011–2013 годы на основе повышения эффективности производства и производительности труда обеспечить рост средней заработной платы по заводу в 2013 году по сравнению с 2012 годом не менее 10% в пределах утвержденного бюджета завода».

Увеличены размеры премий, выплачиваемых работникам завода и профсоюзного комитета в связи с получением Почетной грамоты ТМК до 12 тыс. руб. (было 10 тыс.), Почетной грамоты завода и Почетной грамоты профсоюзного комитета до 1 500 (1 200). Увеличены размеры материальной помощи. В том числе на приобретение школьной формы -1 800 руб. (1 500), в связи с тяжелым материальным положением 1 тыс. руб. (700), на похороны 3 500 руб. (3 тыс.). В целом на выполнение мероприятий коллективного договора на 2013 год планируется израсходовать 612 млн 352 тыс. руб. Это 107% к плану 2012 года.

Татьяна КАЗАНЦЕВА

Задачи решаются, проблемы остаются

На состоявшемся в апреле в г. Екатеринбурге семинаре — совещании технической инспекции труда ГМПР подведены итоги работы в 2012 году, определены задачи на 2013 год.

ехническая инспекция труда ГМПР, численность которой по состоянию на 1 марта 2013 года составила 48 человек (в том числе 7 главных технических инспекторов труда), осуществляла свои полномочия в 23 регионах дислокации предприятий горно-металлургического комплекса.

Инспекцией, с привлечением актива по охране труда, проведено более 1300 обследований предприятий, в том числе более 120 проверок совместно с органами государственного надзора и контроля. По их результатам выдано более 900 предписаний и представлений об устранении свыше 7600 нарушений норм охраны труда и окружающей среды. Совместно с уполномоченными по охране труда ГМПР проведено около 600 проверок, в ходе которых выдано 350 представлений об устранении более 3100 нарушений правил и норм охраны труда.

Технические инспекторы труда участвовали в работе комиссий, осуществлявших ввод в эксплуатацию 100 производственных объектов и единиц оборудования, провели около 300 проверок организаций по выполнению мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения по охране труда. Рассмотрено более 400 трудовых споров, личных и коллективных жалоб и заявлений работников по вопросам условий труда, компенсаций за работу во вредных условиях труда. В пользу работников, в том числе в ходе судебных заседаний, решено более 300 из них.

Проводились целевые, в том числе совместно с органами государственного надзора и контроля, инспекционные проверки соблюдения работодателем требований статьи 221 ТК РФ по обеспечению работников бесплатными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, статей 212 и 215 – на соответствие инструментов, материалов, зданий, сооружений и оборудования, технологических процессов требованиям норм охраны труда и промышленной безопасности.

В 2012 году на предприятиях сохранилась тенденция снижения числа несчастных случаев на производстве. Всего в отрасли произошло 1289 несчастных случаев (из них 191 - с тяжелым исходом), связанных с производством, что на 76 случаев меньше, чем в 2011 году. Но уровень производственного травматизма с летальным исходом впервые, начиная с 2009 года, вырос с 68 до 74 случаев.

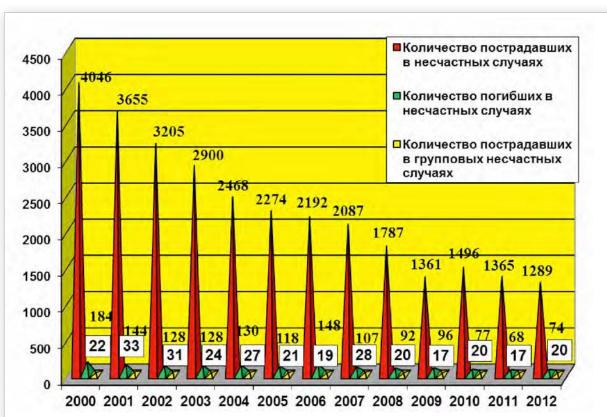


Диаграмма 1. Абсолютные показатели травматизма на предприятиях ГМПР

Технические инспекторы труда ГМПР и уполномоченные по охране труда профсоюза участвовали в расследовании всех несчастных случаев на производстве, добивались их объективной квалификации и учета.

По всем показателям снизили уровень производственного травматизма Ленинградская (Санкт-Петербургская) территориальная и Московская городская организации.

Свыше 120 предприятий отработали без травм и аварий, в том числе, Волгоградский и Кандалакшский алюминиевые заводы, «Огнеупоры» (Свердловская область), Смоленский «Кристалл», «ССМ-Тяжмаш» (Вологодская область), ОСП «Юргинский ферросплавный завод», «Гайский завод ОЦМ», «Сорский ФМЗ», «ЛебГОК-Транспорт» и другие.

Не допустили смертельного, тяжелого и группового травматизма первичные организации ряда акционерных обществ, в числе которых Челябинский электрометаллургический и Белорецкий металлургический комбинаты, Гайский ГОК, Косогорский, Чусовской металлургические, Синарский трубный, Среднеуральский медеплавильный и Первоуральский динасовый заводы, Саянский, Иркутский, Уральский и Новокузнецкий алюминиевые заводы, Ступинская металлургическая компания, «Амурметалл», «Индезит Интернэшнл», «Глиноземсервис», «Базэл Цемент-Пикалево», «Красцветмет», «Уфалейникель», «Кокс» (Кемеровская область), Серовский завод ферросплавов.

Снижения уровня производственного травматизма, в том числе со смертельным и тяжелым исходом, добились первичные организации в акционерных обществах «Уральская Сталь», Михайловский, Стойленский и Высокогорский ГОКи, Ашинский металлургический завод, «ММК-МЕТИЗ», Первоуральский новотрубный завод, «Уралэлектромедь», «Комбинат «Южуралникель»», «Северсталь-Промсервис».

Росттравматизма со смертельным исходом допущен втерриториальных организациях Алтайского, Забайкальского и Пермского краев, Кемеровской, Мурманской, Новосибирской, Ростовской, Свердловской и Челябинской областей, Республики Северная Осетия-Алания; в первичных организациях акционерных обществ: Магнитогорский и Нижнетагильский металлургические комбинаты, Ковдорский и Качканарский ГОКи, «Евразруда», «Тагмет», Новосибирский металлургический и Нижнесергинский метизно-металлургический и Нижнесергинский метизно-металлургический заводы, «Комбинат Магнезит», «Комбинат КМАруда», «Севуралбокситруда», Ачинский глиноземный комбинат, «Алтай-кокс», Боровичский комбинат огнеупоров, «Электроцинк», Медногорский медно-серный комбинат, «Святогор».

Основные причины травматизма со смертельным исходом показаны на диаграмме 2.

Наиболее частыми травмирующими факторами на производстве были: воздействие движущихся, разлетающихся и вращающихся предметов, деталей и машин, падение пострадавших с высоты, падение, обрушение и обвалы материалов, горной породы и грунта, воздействие экстремальных температур, воздействие электрического тока.

На особом контроле – выполнение пункта 7.5.1. ОТС о выплате сумм возмещения морального вреда семьям погибших на производстве. Всего выплачено свыше 49 млн рублей, в 5 случаях вопрос находится в стадии решения, в том числе в судебном порядке.

Тревогу вызывает продолжающийся рост случаев смерти работников на рабочем месте в результате «общих» заболеваний, связанных, в основном, с болезнями органов кровообращения. Таких случаев в организациях произошло 75,

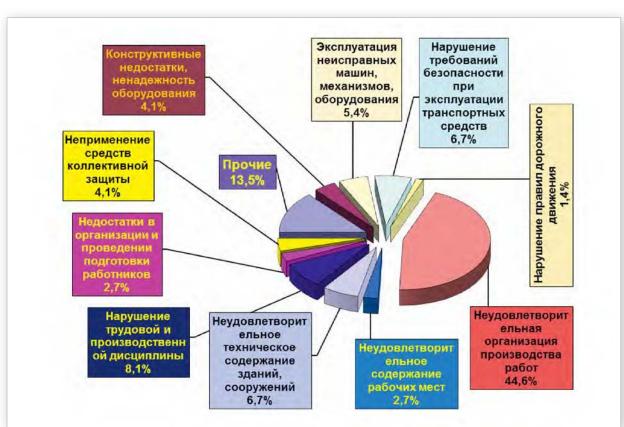


Диаграмма 2. Причины смертельных несчастных случаев

что на 15 больше, чем в 2011 году. Несовершенство законодательства позволяет при их расследовании в зависимости от обстоятельств, а проще – при отсутствии травмирующих факторов, организационных и технических причин – квалифицировать данные несчастные случаи как не связанные с производством. В итоге семьи умерших работников лишаются выплат возмещения вреда из средств ФСС РФ и предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением.

Проблему надо решать как за счет ужесточения контроля организации и качества проведения медицинских осмотров промперсонала, работающего во вредных условиях труда, так и на законодательном уровне.

В поле зрения технической инспекции остается динамика профессиональной заболеваемости в организациях горнометаллургического комплекса. Как и в прошлые годы, анализ проводился совместно со специалистами НИИ медицины труда РАМН на основе материалов отчетов, представленных техническими инспекторами труда ГМПР.

В 2012 году периодические медицинские осмотры прошли более 450 тысяч работников, производственная деятельность которых связана с воздействием вредных факторов производственной среды. При этом было вновь выявлено 985 случаев профессиональных заболеваний, что на 63 случая меньше, чем в 2011 году. Показатель частоты выявленных профессиональных заболеваний составил 13,65 на 10000 работающих, что в разы превышает средние показатели в промышленности России.

Динамика нозологии выявленных случаев не претерпела значительных колебаний. По-прежнему более четырех пятых всех случаев приходятся на силикоз, флюороз, неврит слухового нерва, профессиональный бронхит, пневмокониоз, виброболезнь, радикулопатию, перенапряжение опорнодвигательного аппарата.

Технические инспекторы труда ГМПР во взаимодействии с территориальными органами Росприроднадзора осуществляли контроль за состоянием систем и оборудования пыле-, газо-, водоочистки, хвостохранилищ, отвалов шлаков и пустой породы в регионах дислокации предприятий горнометаллургического комплекса.

В регионах сохраняется высокий уровень загрязнения промышленными отходами воздушного и водного бассейнов, прилегающих территорий и промплощадок. Основные причины неудовлетворительного состояния окружающей и производственной среды: изношенность очистного оборудования и сооружений, недостатки в материально-техническом обеспечении производства, невыполнение нормативных объемов ремонтных работ и др. В то же время, многие предприятия активно осуществляют программы реконструкции и технического перевооружения производства, позволяющие снизить негативное воздействие на окружающую среду.

В качестве примера можно привести данные по вертикально интегрированной металлургической компании ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат», производственные активы которой расположены в России, Европе и США. В 2012 году компания успешно прошла надзорный аудит действующей на комбинате системы управления окружающей средой на соответствие требованиям международного стандарта ISO14001:2004. В 2007–2012 годах на Липецкой площадке компания инвестировала в экологические мероприятия 17,6 млрд рублей. Только в 2011–2012 годах здесь было реализовано более 120 экологических мероприятий

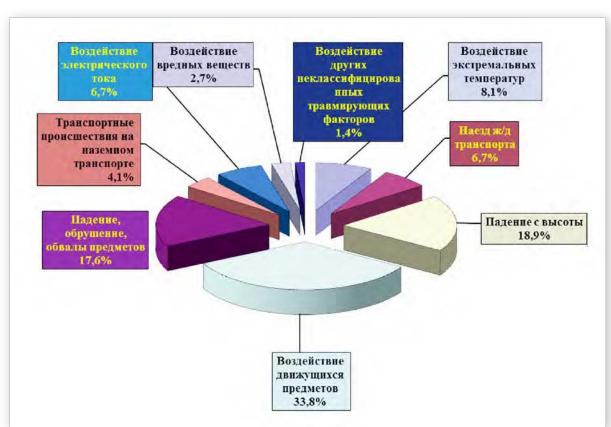


Диаграмма 3. Травмирующие факторы

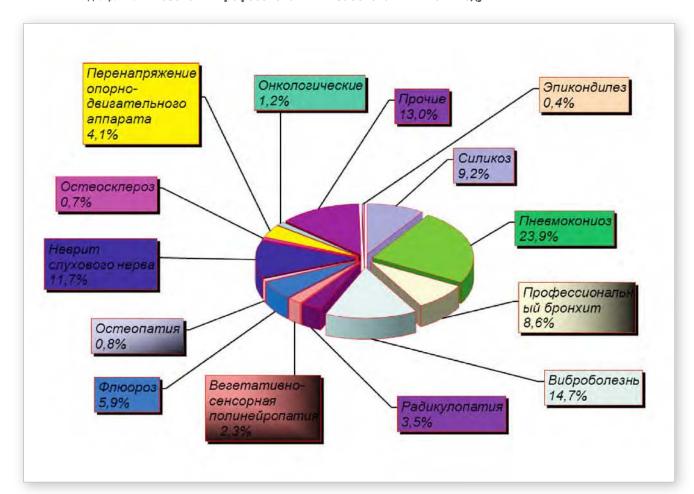


Диаграмма 4. Нозология профессиональных заболеваний в 2012 году

с общим объемом инвестиций около 5,2 млрд рублей, более 150 мероприятий по охране атмосферного воздуха, более 40 водоохранных и более 15 – по утилизации твердых отходов. Благодаря проделанной работе валовый объем выбросов снизился за последние пять лет более чем на 31 тыс. тонн. В целом компания перерабатывает до 94% текущих отходов, начала утилизацию твердых отходов металлургического производства, накопленных в советский период, их уже переработано более 1,6 млн тонн. В итоге, при росте объема производства стали до 12,2 млн тонн, валовые выбросы в атмосферу сократились, в том числе удельные выбросы снизились на 20 процентов по отношению к 2011 году.

Перед техническими инспекторами труда ГМПР поставлен ряд задач, решение которых может способствовать снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий и охраны труда, улучшению экологической обстановки в районах дислокации предприятий горно-металлургического комплекса.

Целенаправленного подхода и постоянного анализа и контроля требуют процессы динамики уровней производственного травматизма с тяжелым и смертельным исходом, профессиональной заболеваемости, выполнения договоренностей, включенных в Отраслевое тарифное соглашение и коллективные договоры, планы технических, санитарнооздоровительных и экологических мероприятий, в том числе

разработанные с учетом аттестации рабочих мест по условиям труда. Вопросы аттестации рабочих мест остаются на первом плане ввиду их прямого влияния на работу по улучшению условий труда, предоставление работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, назначение льготных пенсий.

Сохраняет актуальность участие профсоюзных представителей в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производств, металлургического и горного оборудования, технологических линий, зданий и сооружений.

Ежедневного контроля требуют вопросы обеспечения работников СИЗ, организации труда и быта работающих женщин и молодежи, соблюдения режимов труда и отдыха работников, работы в условиях весенне-летнего и осенне-зимнего периодов, а также готовности детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев к оздоровительным кампаниям.

На должном уровне необходимо поддерживать работу всех звеньев системы профсоюзного обучения и повышения квалификации по вопросам охраны труда, организации и проведения на предприятиях смотров-конкурсов по охране труда и на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Владимир ПРОХОРОВ, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР



Технические инспекторы ГМПР собрались в **Екатеринбурге**



Всеминаре – совещании участвовали представители 17 регионов России, а также главный технический инспектор ЦК Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины В. Белик.

Двадцать пять участников обсудили различные направления работы технических инспекторов труда, выступили с конструктивными предложениями, обменялись опытом.

В мероприятии приняли участие председатель ГМПР Алексей Безымянных, его заместитель Андрей Шведов, профсоюзные лидеры Уральского федерального округа, области, профсоюзные специалисты по охране труда из многих регионов России, представители государственных надзорных органов в сфере охраны труда, профсоюзной науки и отраслевых профсоюзов ближнего зарубежья.

С приветственным словом к участникам обратился Андрей Шведов, который рассказал о текущем положении дел в отрасли.

Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома ГМПР, проинформировал собравшихся о ситуации на предприятиях ГМК региона, развитии социального партнерства, в частности, о борьбе за подписание регионального Отраслевого тарифного соглашения на 2013–2014 годы.

О координации действий отраслевых и территориальных профсоюзных организаций в Уральском федеральном округе сообщил Александр Козенков, секретарь ФНПР в Уральском федеральном округе.

Об основных направлениях деятельности Федерации профсоюзов области в сфере охраны труда рассказал Андрей Ветлужских, председатель Федерации профсоюзов области. Татьяна Гасилина, заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Свердловской области, поделилась опытом взаимодействия Государственной и технической инспекций труда профсоюза, обратив внимание участников на изменения в нормативно-правовой базе. Анатолий Соловьев, заместитель руководителя Уральского управления Ростехнадзора, обратил внимание участников семинара на тревожные тенденции в сфере промышленной безопасности. Выступили также Вадим Рузаков, начальник отдела надзора по гигиене труда Управления Роспотребнадзора по Свердловской области, и Рэстам Бикметов, главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области.

Подведены итоги организационной и контрольной деятельности технической инспекции труда профсоюза по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях горно-металлургического комплекса в 2012 году, определены задачи на 2013 год (докладчик – Владимир Прохоров, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР).

Особую заинтересованность участников вызвали изменения в Положениях о технической инспекции труда ГМПР и об уполномоченных по охране труда ГМПР, информация о проекте Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы по разделу «Льготы и компенсации» и разделу «Охрана труда», а также концепция Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Участники семинара-совещания прослушали лекцию директора НИИ охраны труда ФНПР Владимира Родина об основных направлениях реформирования законодательной и нормативной правовой базы по охране труда и позиции профсоюзов.

Участники семинара посетили электросталеплавильный комплекс «Железный озон 32» Первоуральского новотрубного завода, относящийся к так называемой «белой металлургии», познакомились с работой производственных участков Финишного центра, осмотрели оборудование экспериментального зала и лабораторных линий современного Образовательного центра, побывали в Медицинском центре, на объектах социальной сферы ОАО «Уралэлектромедь».

Завершилось совещание «круглым столом», на котором продолжилась дискуссия по вопросам повестки дня и выработка путей реализации задач, поставленных перед технической инспекцией труда ГМПР председателем профсоюза А. Безымянных.

Участники семинара-совещания единодушно отметили хорошую организацию мероприятия, его насыщенную деловую часть, интересную культурную программу.

Владимир ПРОХОРОВ, Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ









«Роботу заменят, а вам - HET!»



На Стойленском ГОКе (Белгородская обл.) администрация и профсоюзный комитет организовали смотр-конкурс на «Лучший агитационный материал по охране труда». Причем, к участию в конкурсе привлекли не только взрослых, но и детей.

одобный конкурс проводился на ГОКе впервые, желающих принять участие оказалось немало. Найти способ самовыражения стойленцы могли в нескольких номинациях: лучший цеховой стенд, лучшие плакат и лозунг, стихотворение на заданную тему. Свои работы представили 50 работников комбината. А 39 мальчишек и девчонок в своих рисунках передали главную идею проекта – соблюдение техники безопасности на производстве.

Некоторые стойленцы представили по три-четыре плаката и стихотворения. Выбрать лучшее было по-настоящему сложно. Учитывалось соответствие тематике, актуальность, оригинальность агитационного призыва, уровень художественного мастерства и возможность его применения на практике.

Плакаты, выполненные стойленцами, предупреждают: «В цехе не ходи без каски, а то не будешь жить, как в сказке!», призывают: «Чтобы работа прошла на «ура», проинструктируй рабочих с утра!», напоминают: «Надень респиратор, очки и перчатки – и будет здоровье в порядке!». И «Помни работник СГОКа всегда: главное – это охрана труда». Чтобы с тобой не случилось такое же несчастье, как с героями некоторых плакатов, оказавшихся на больничной койке в гипсе и с перебинтованной головой, надо внимательно изучать правила.

В конкурсе плакатов рабочая каска фигурировала в большинстве работ, в том числе, и в плакатах победителей. Бронзовый призер в этой номинации, помощник машиниста экскаватора РУ Дар Шиляев сделал ее героем комикса

в ситуациях, когда пренебрежение этим средством защиты закончилось плачевно.

Электромонтер энергоцеха Татьяна Гончарова напомнила сразу о трех правилах охраны труда, нарисовав, пожалуй, самый большой по размеру плакат. Ее призыв – не надеяться на авось, соблюдать технику безопасности всегда, ведь везение штука коварная: «На бога надейся, но сам не плошай. Пояс монтажный всегда надевай!».

Несколько агитационных материалов подготовил мастер службы пути Владимир Щербаков. Жюри по достоинству оценило не только художественный уровень работы, но и нестандартный подход к теме конкурса. На одной из работ Владимир Алексеевич изобразил «экспериментального путевого робота»,

который предупреждает: «Мне заменят, а вам нет».

– Я вообще люблю рисовать, частенько готовлю стенгазеты, плакаты, хотя надписи даются сложнее, – признается победитель. – В своих работах я постарался отобразить специфику железнодорожных профессий, что мне особенно близко. Напомнить о вещах, которые недопустимы. Этот конкурс, думаю, поможет обратить внимание на соблюдение правил техники безопасности.

Немало оказалось тех, кто решил «воспеть» правила охраны труда в стихах. Каждый постарался донести ее по-разному: в шуточной, поучительной и рекомендательной манерах. Третье место в номинации «Лучшее стихотворение» занял электрослесарь Сергей Ляхов с творческой работой «Наша жизнь в наших руках». Второе место – у оператора АТЦ Олеси Арефиной со стихотворением «Охрана труда горняка». Победительницей в этой номинации единогласно признана машинист крана Татьяна Сидорюк.

Оценивая стенды по охране труда, комиссия также обращала внимание на наглядную агитацию на участках. Наиболее информативной, наглядной и обширной была признана агитация по охране труда на ремонтно-механическом заводе. Второе место присуждено автотранспортному цеху, третьим стал цех подготовки производства и складского хозяйства.

Все участники были отмечены дипломами и памятными сувенирами, а призеры – денежными премиями.

Самой многочисленной и сложной для отбора, как и следовало ожидать, стала номинация «Детский рисунок». Ребята представили очень искренние и трогательные работы с пожеланиями любимым родителям. Пожалуй, именно эта номинация способна повысить личную ответственность работника за свою безопасность. Здоровье и жизнь родителей – это счастье и благополучие семьи. Дети напомнили об этом мамам и папам. И не прислушаться к их мнению было невозможно.

Конечно, в группе самых маленьких была видна помощь взрослых. Но подобный конкурс подразумевает семейное творчество: дети советовались с родителями, а взрослые еще раз задумались над этой проблемой.

Сюжеты рисунков самые разные, но особенно трогательны призывы, написанные детским неуверенным почерком: «Папа, тебя ждут дома здоровым», «Сохрани свою жизнь для тех, кто тебя любит», «Дедушка, мы ждем тебя дома. Соблюдай правила охраны труда».

Первое место в конкурсе детского рисунка заняла Валерия Арефина, дочь Олеси Арефиной, получившей награду в номинации «Лучшее стихотворение». Так что победа в конкурсе для Арефиных стала семейным событием.

- Когда мы узнали о конкурсе, решили поучаствовать, - рассказывает маленькая победительница. - Тему выбирали вместе с мамой. Нарисовали экскаватор, потому что папа их чинит, и БелАЗ - мама их заправляет. Думаю, родители соблюдают правила техники безопасности. Папа точно пользуется каской, перчатками, спецодеждой.

Второе место - у Киры Ниясовой, третье - у Ксении Перепелкиной.

Многие стойленцы выразили желание познакомиться с конкурсными работами. Их настолько много, что хватит на целую выставку, которая вскоре будет организована.

Юлия ШАТКУС

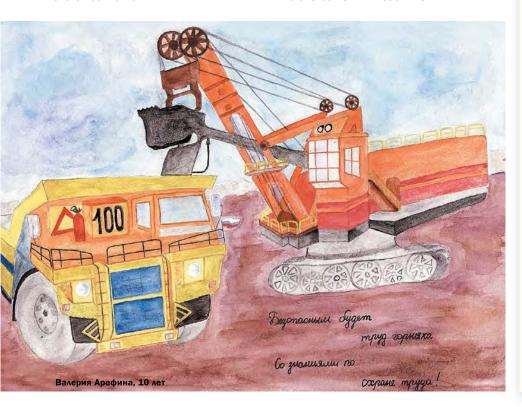
Петр Никишин, заместитель главного инженера по ОТ, ГСР и ПБ:

- Такой конкурс мы провели впервые. Получился он действительно интересным. Особенно приятно, что наряду со взрослыми в нем участвовали дети. Думаю, этот урок не пройдет даром как для взрослых, так и для ребят.

Яна Тарасенко, пресс-секретарь, руководитель пресс-службы:

- Честно сказать, идея проведения этого конкурса вызывала сомнения. Думала, что за такой короткий срок охватить все номинации под силу только крупным цехам нашего предприятия. Да и непростая тематика, на первый взгляд, могла не набрать много участников. Отыскать художника и поэта в каждом цехе непросто. А оказалось, что буквально все подразделения активно откликнулись на призыв. И здесь хочу отметить большую работу единой команды Стойленского ГОКа, которой небезразличны вопросы безопасности на производстве.

Очень приятно, что конкурс помог объединить родителей и детей. Ведь многие художественные работы наших юных участников сделаны по рассказам мам и пап. И если для взрослых это – повторение инструкций, то для детей – новые жизненные правила. Отобрать лучшие работы было сложно. Теперь же все творческие идеи и задумки, слоганы и образы нужно реализовать на рабочих местах.



Тройке лучших - ПЯТЕРКА!



Так уж сложилось, что у большинства появление на пороге инспектора труда ассоциируется с проверкой. Однако повод для визита в подразделения Стойленского ГОКа у Николая Гущина, технического инспектора труда Белгородского обкома ГМПР, был более чем приятный. По итогам смотра-конкурса среди горно-металлургических предприятий области «Лучший уполномоченный профсоюза по охране труда 2012 года» победителями были признаны трое стойленцев: распределитель работ энергоцеха Наталия Кораблева, электромеханик цеха общественного питания Олег Пияльцев и слесарь участка осушения дренажной шахты Станислав Столяренко.

т Белгородского обкома ГМПР их наградили свидетельствами о присвоении звания, удостоверениями, а также нагрудными знаками и премиями. Профсоюзный комитет Стойленского ГОКа также поощрил победителей и еще 11 уполномоченных по охране труда за активную работу по предупреждению производственного травматизма. К работе специалистов такого рода нередко относятся с пренебрежением. Мол, ходит по производственной территории любопытный человек в каске да лишает людей премии, фантазии при этом большой не надо...

Как бы не так! Охрана труда – сфера высокоинтеллектуальная, живая. А продукт, ею производимый, – здоровье, а иногда и жизни людей.

– Бывает, что низшее звено инженерно-технических работников относится к работе уполномоченных предвзято и даже с неприязнью, – с сожалением отмечает Николай Гущин. – Многие мастера стараются скрыть недочеты, так сказать, «не выносить сор из избы». Но я убежден, что для руководителя подразделения выгодно видеть полную картину того, что происходит у него на участках. Ведь уполномоченные отображают в своих журналах те недочеты, с кото-

рыми они сталкиваются повседневно непосредственно на рабочих местах.

Николай Стефанович уверен, что максимально обеспечить безопасные условия труда можно лишь совместными усилиями профсоюзной организации и работодателя. На сегодняшний день на Стойленском ГОКе трудятся 43 уполномоченных. Руководство комбината, в свою очередь, выделяет средства для их обучения в специализированном Центре охраны труда.

Два года назад такое обучение прошла Наталия Кораблева, после чего и была избрана уполномоченной по охране труда на электроремонтном участке энергоцеха, где она трудится распределителем работ.

- Моя главная задача - не наказывать за нарушения правил техники безопасности, а предупреждать их, работать на опережение, - подчеркивает Наталия Николаевна. - Уполномоченный не заменяет инженера по охране труда, своим участием он может только подсказать, предупредить, посодействовать созданию безопасных условий труда на рабочем месте. И такая дополнительная нагрузка мне совершенно не в тягость: у нас в цехе к вопросам техники безопасности под-

ходят очень ответственно. А если случаются какие-то недочеты, стараются сразу же их устранить.

Горно-обогатительный комбинат – это ряд подразделений, работающих в одной цепочке. И в каждом из них – свои, особенные требования к безопасности труда. По словам Наталии Кораблевой, на электроремонтном участке энергоцеха особое внимание уделяется спецодежде и защитным средствам.

– У нас задействованы мостовой кран, заточные станки, ударный инструмент, а значит применение каски, защитных очков, спецобуви должно быть обязательным, – поясняет она. – С теми, кто работает давно, проблем нет. У «старой гвардии» воспитание иное, есть четкое осознание своих обязанностей. А вот молодежи иногда не хватает дисциплины: мало для кого из них существуют непререкаемые правила. И в случаях с молодыми работниками обычно не обходятся без замечаний.

В своих поступках человек обычно руководствуется отрицательной или положительной мотивацией. Отрицательная – это боязнь ущерба, положительная – надежда на бонус. Уполномоченный по охране труда цеха общественного питания Олег Пияльцев убежден, что превалировать должна вторая.

– Если работник неукоснительно соблюдает все правила и инструкции – почему бы его не наградить? – высказывает он свое мнение. – Это, несомненно, повысит заинтересованность в соблюдении техники безопасности.

Институт уполномоченных на комбинате – это не карательный орган, его задача – разработать четкие рекомендации по безопасной работе и содействовать их выполнению. Нередко это касается элементарных вещей, но именно из них складываются условия труда.

- Вот, например, по пятой столовой – «очистить от листвы ливневки на крыше», - указывает на последнюю запись в «Журнале предложений уполномоченных лиц по охране труда» Олег Пияльцев.
 - Здесь же пометка о выполнении, которое я тоже должен проконтролировать. Замечания бывают самые разные: очистить крышу от сосулек, закрепить розетку, посыпать скользкие дорожки песком и так далее. Но даже такие мелочи важно замечать вовремя.

По словам технического инспектора труда обкома ГМПР Николая Гущина, предложения уполномоченных порой касаются серьезных недочетов, устранить которые бывает уже не так просто.

- Иногда это требует значительных финансовых затрат, поэтому решить проблему не всегда удается быстро, - объясняет он. - В ремонтно-строительном цехе были замечания по рабочим местам сварщиков, в прошлом году все нарушения устранили. В корпусе среднего и мелкого дробления обогатительной фабрики работникам, чтобы заправить маслом механизмы, приходилось практически вручную носить 200-литровые бочки. Сейчас там установили кран-балку, и эта операция будет выполняться с ее помощью. Существовала также проблема с доливкой масла на новых дробилках – делать это было весьма проблематично. В настоящее время разрабатывается проект монтажа маслопровода, который позволит выполнять доливку проще и удобнее.

Число и актуальность вопросов, вовремя решенных благодаря сигналам уполномоченных, – основной критерий эффективности их работы. Тройку «Лучших уполномоченных» отличает умение обращать внимание на детали, из которых складывается сиюминутная безопасность. Их бдительность – работа на опережение

Юлия ШАТКУС

Возвращаясь к опубликованному

Благодарность за настойчивость

В «ГМПР-Инфо» №10, 2012 г. была опубликована статья «Опасные рукавички». Речь шла о том, что швеи цеха товаров народного потребления Таганрогского металлургического завода продолжают пошив хлопчатобумажных рукавиц, тогда как на складах скопился огромный запас этих изделий. Более того, они были не востребованы, потому что многие работники не могли прийти в кладовые, чтобы расписаться в их получении — нет времени. Вот и работали в дырявых или разъезжающихся по шву рукавицах.



Взаводском «Положении об организации обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; их выдаче, пользовании и уходе за ними» зафиксировано, что с учетом особенностей производства по согласованию с профсоюзным комитетом можно заменить один вид индивидуальной защиты, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, на другой, обеспечивающий более полную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Идя навстречу пожеланиям работников и предложениям профкома, в июле прошлого года была закуплена партия перчаток «Хайкрон», обеспечивающих влажный (промасленный) захват тяжеловесных (до 30 кг) деталей (частей подшипников валков), защищенных от неорганических растворителей, прочных и долговечных. Однако с октября их поступление прекратилось, многие работники вынуждены были приобретать их за свои средства на рынке.

Профком постоянно напоминал ответственным за обеспечение СИЗ о нарушениях сроков поставки перчаток «Хайкрон». Благодаря их настойчивости в марте на завод поступили 700 пар универсальных перчаток.

Работники ТПЦ получили качественные перчатки и выражают благодарность профсоюзным активистам за настойчивость.

Изложи проблему на доске

По итогам 2012 года в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» девять человек признаны лучшими уполномоченными инспекторами по охране труда. Двое из них — Николай Старостин и Игорь Невеселов — будут представлять компанию на областном конкурсе уполномоченных.



таростин Николай Николаевич старший уполномоченный по охране труда, встречает нас на своем рабочем месте – газоочистке пятой доменной печи.

– Летом не жарко, – отмечает он, показывая кондиционер, установленный под потолком. – Недавно и на первой газоочистке добились установки кондиционера.

Так разговор как-то сразу завязывается вокруг охраны труда. В газовом цехе Старостин с начала 1990-х годов. На комбинат устроился аппаратчиком газоочистки доменного газа по 5 разряду, потом сдал на 6 разряд. Еще через несколько лет стал бригадиром. В 2009 году Николая выбрали уполномоченным.

Мастер Андрей Маралев замечает, что при его нагрузке сложно следить за безопасностью. И в этом ему помогает старший уполномоченный.

- Сейчас благодаря появившейся «доске решения проблем» стало работать удобнее и быстрее, - добавляет Николай Старостин. - На доске работником обозначается проблема, назначается ответственный за выполнение и определенный срок. Задачи более сложные и требующие дополнительного финансирования, решаются на ежемесячных встречах со старшим уполномоченными.

Одним из важных вопросов, решенных уполномоченным, стала проблема новой газозащитной аппаратуры: она оказалось ненадежной.

 Я поднял вопрос перед главным энергетиком, сделал сравнительный анализ имеющейся газозащитной аппаратуры.
 И мы добились, что половина газозащитной аппаратуры осталось прежней, – поясняет Николай.

...За смену на участке в углеподготовительном цехе коксохимического производства разгружают более 50 вагонов с углем. Это «ворота коксохима», и здесь немало опасных факторов. Уполномоченный третьей бригады Игорь Невеселов следит за безопасностью на вверенном ему участке уже три года. За это время здесь не произошло ни одной травмы.

Игорь пришел в коксохимическое производство в 2003 году. Начинал в углеподготовительном цехе грузчиком, затем освоил другие профессии. Работал машинистом размораживающей установки, машинистом вагоноопрокидывателя. С 2009 года он – бригадир на участке основного производства первого участка углеприемки. Сейчас Игорь проходит стажировку на мастера и заочно получает высшее образование в Вологодском техническом университете по специальности «Электропривод и автоматика». Последние три года Игорь Невеселов избирается уполномоченным по охране труда. Пройдя необходимое обучение, он успешно справляется с поставленными задачами.

– Выявлять и предотвращать нарушения, – так формулирует Невеселов главные задачи уполномоченного. – Эти вопросы решаются при обходе и приемке смены.

Большинство замечаний, которые выявляет, устраняются оперативно. То, что не удается устранить сразу, находится на контроле уполномоченного.

Еще одно важное мероприятие по охране труда касается конвейеров, по которым движется сырье. В общей сложности их длина на участке около 8 километров. В 2012–2013 годах на них было установлено новое ограждение. К слову, именно работы конвейеров касаются самые важные из поданных Игорем предложений по охране труда.

Многое сделано в рамках программы «Социально-бытовой стандарт», которая направлена на улучшение условий труда. На участке теперь можно спокойно и комфортно пообедать: в местах приема пищи появились микроволновки и холодильники.

– Дорога до столовой и обратно занимает примерно час, поэтому кому-то удобнее пообедать прямо здесь, – объясняет Игорь Невеселов. – На участке устанавливают кондиционеры в вагоноопрокидывателях, оборудуются комнаты отдыха, идет ремонт мест общего пользования. Будем надеятся, все эти изменения людям понравятся.

Валентина БЕЛОВА

Сначала научи, потом спрашивай



В учебном классе профкома ППО «РУСАЛ Красноярск» собрались впервые избранные председатели профкомов подразделений и их заместители — в некоторых подразделениях с начала года прошли отчетно-выборные профсоюзные собрания и конференции, на которых вместо ушедших на пенсию или сменивших место работы председателей профкомов были избраны новые.

ервое занятие для «новеньких» было посвящено профсоюзному делопроизводству, ведь профсоюзные документы являются своеобразной визитной карточкой, дополнительной рекламой, составной частью имиджа любого профсоюзного органа.

Специально для занятия специалистами организационно-массового отдела профкома был подготовлен первый выпуск методического пособия «В помощь председателю профкома и его заместителю». В нем – основные моменты делопроизводства: учет членов профсоюза, ведение заседаний и собраний, составление протоколов, подготовка отчетов о работе профсоюзной организации и планирование.

- Я так боялась этой бумажной работы, составления протоколов и различных выписок, но после учебы поняла, что все профсоюзные документы должны быть правильно оформлены быть конкретными, излагаться кратко, говорит заместитель председателя профкома цеха грузоподъемных механизмов Алла Сиземова.
- Хорошо, что подробно остановились на составлении протоколов заседаний профкома и собраний, вступает в разговор Оксана Файзулина, председатель профкома отдела управления качеством. Можно смело сказать, что протокол это отражение деятельности нашей, пусть и не очень большой, организации. Ведь в нем отражается не только ход собрания или заседания профкома, но и все принятые решения.

На вопрос «С чего бы вы начали свою работу?» были получены разные ответы, но все подчеркивали главное – это упорядоченный архив, правильно подготовленная профсоюзная документация. Значит, подобные занятия должны стать регулярными.

Галина КУДРЯШОВА

Поддержи активиста!

Свердловский областной комитет ГМПР организовал для профсоюзного актива ОАО «Ключевский завод ферросплавов» семинар на тему «Вовлечение в профсоюз»

Заявленная тема крайне важна для первички, поскольку лишь 30 процентов от общего числа работников являются членами ГМПР. Тем более, что работодатель прислушивается к мнению профсоюзного комитета, реализует социальные программы, развивает спорт, организует культурномассовые мероприятия.



Галина Калинина, профсоюзный преподаватель ГМПР и руководитель учебно-методического совета обкома, рассказала о структуре российских профсоюзов, способах вовлечения работников в общественную деятельность. Профактив учился планировать мотивационные кампании на уровне завода, цеха, бригады. Разбившись на пары, профсоюзные активисты «убеждали» друг друга вступить в профсоюз. Затем разбирали ошибки, ставили себе и друг другу оценки.

По мнению Владимира Истомина, члена профкома завода, после семинаров на предприятии обязательно пойдут подвижки. Многие профактивисты «загорелись» научиться тонкостям профсоюзной работы.

 На мой взгляд, – признается он, – нам нужно срочно изменить направления деятельности профсоюзного комитета, обратить внимание на организацию его работы.

Татьяна Соловьева, председатель профкома завода, считает основной причиной низкой численности потребительское отношение к профсоюзу. Не способствует популяризации профсоюза и то, что коллективный договор распространяется на всех работающих.

– Большинство членов профсоюза – работники вспомогательных производств с невысокой заработной платой, – рассказывает Татьяна Усмановна, – причем, больше всего женщин. Хотя профгрупоргами являются многие наши мастера. Труднее всего вовлечь в профсоюз ферросплавщиков – чем платить профвзносы, они предпочитают купить лишний килограмм мяса.

Татьяна признает, что профсоюзным комитетом мало уделяется внимания информационной работе, коллектив практически не знает о роли профсоюза в заключении коллективного договора, хотя именно профсоюзный комитет во время колдоговорной кампании собирает предложения, многие из которых попадают в итоговый документ.

Встреча профсоюзных активистов и представителей организационного и информационного отделов обкома профсоюза во главе с заместителем председателя обкома Николаем Алексеевым показала, что в небольших профорганизациях с низким профчленством остро ощущается дефицит знаний, в частности, в сфере психологии и современных технологий профсоюзной работы.

Однако, – считает Николай Борисович, – в большинстве случаев мы видим огромное желание профактивистов учиться. Наша задача – помочь им.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

Без выяснения причин

Четырнадцатого марта Таштагольский городской суд вынес решение о восстановлении на работе механизатора ОАО «Таштагольское ДРСУ», уволенного по инициативе работодателя за прогул.

В декабре прошлого года, когда стояли сильные морозы, механизатор получил обморожение рук и ног во время работы. Ему пришлось пойти на больничный. После лечения приступил к своим производственным обязанностям.

В тот морозный декабрьский день, когда он опоздал на работу, служебный автобус по каким-то причинам задерживался. Сильно продрогнув, работник был вынужден вернуться домой погреться. Потом он добирался до работы на попутном транспорте.

Администрация, не выяснив, почему работник опоздал на четыре часа, приняла решение о его увольнении за прогул.

Работник – член профсоюза. Председатель профкома предприятий поселка Темиртау ППО «ЕвразРуда» Олег Суворов порекомендовал ему обратиться в суд для восстановления трудовых прав.

В судебном заседании, проводимом с участием представителя прокуратуры Таштагола, суд выяснил все обстоятельства дела, исследовал письменные доказательства, опросил свидетелей. Прокурор дал свое заключение о возможности удовлетворения требований истца о его восстановлении на работе. В итоге суд принял решение восстановить работника по той же профессии и взыскать с работодателя в пользу уволенного заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Интересы работника ОАО «Таштагольское ДРСУ» в суде представлял начальник юридического отдела ППО «ЕвразРуда» ГМПР Сергей Никитенко.

По информации профкома ППО «ЕвразРуда»

Хочешь по закону — заключи колдоговор

16 апреля 2013 г. Тагилстроевский районный суд г. Нижнего Тагила Свердловской области отказал Независимому профсоюзу работников средних и малых предприятий «Солидарность» в удовлетворении исковых требований к ОАО «ЕВРАЗ-НТМК» о возложении обязанности по созданию условий для осуществления своей деятельности путем предоставления в бесплатное пользование помещения, средств связи и оргтехники.

Стороной по делу была привлечена первичная профсоюзная организация ОАО «ЕВРАЗ-НТМК» Горно-металлургического профсоюза России, интересы которой представляли юристы первичной профсоюзной организации и Свердловского областного комитета.

В обоснование своего решения суд сослался на нормы закона, регламентирующие порядок осуществления деятельности на одном предприятии при наличии двух и более первичных профсоюзных организаций, указав, что в этом случае вопросы предоставления в пользование как минимум одного помещения, а также оргтехники и средств связи должны решаться исключительно на основании заключенного на предприятии коллективного договора.

Льготная пенсия — освобожденному профработнику

Заместитель председателя профкома ОАО «Русполимет» Николай Алексеевич Мочалов по достижении 55 лет обратился в ГУ-УПФР по Кулебакскому району Нижегородской области с заявлением о досрочном установлении трудовой пенсии по старости.

Специальный трудовой стаж Н. Мочалова составлял 18,5 лет – для пенсии вполне хватало. Однако был получен отказ. Пенсионный фонд не включил в специальный трудовой стаж период работы на выборной должности в качестве заместителя председателя профкома Кулебакского металлургического завода с 02.01.1988 г. по 02.03.1999 г.

Считая отказ незаконным, Н. Мочалов обратился за помощью в Нижегородский областной Совет ГМПР. Юрист областного совета Виктор Попонин помог подготовить все необходимые документы и составить исковое заявление в суд. Правота истца подтверждалась существующей судебной практикой, а именно – Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 02.04.10 г. № 48-В 09- 18 и Постановлением Президиума Нижегородского областного суда от 14.09.11 г. по делу № 44-Г-96/2011.

первом же судебном заседании Кулебакский городской суд пришел к выводу, что для решения вопроса о пенсионном обеспечении и определения специального стажа необходимо учитывать, несмотря на изменения пенсионного законодательства, нормы, ранее регулировавшие данные правоотношения, а также нормы отраслевого права, смежного с пенсионным, действовавшего на момент трудовых отношений истца. Толкование норм пенсионного права не должно меняться в сторону ущемления прав граждан. Частью 3 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ и частью 2 статьи 375 ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Решением суда исковые требования Н. Мочалова о назначении досрочной трудовой пенсии по старости с момента обращения в ГУ-УПФР удовлетворены в полном объеме.

Незаконный штраф отменен

Вфеврале государственный инспектор Новокузнецкого территориального отдела Южно-Сибирского управления Ростехнадзора при проведении проверки Казского филиала ОАО «Евразруда» составил протокол об административном нарушении, допущенном заместителем начальника участка.

В протоколе было зафиксировано несоблюдение требования статьи 9 ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и «Единых правил безопасности при разработке рудных, нерудных месторождений полезных ископаемых подземным способом» при заполнении книги нарядов дорожно-путевой бригады. В отношении работника филиала было вынесено постановление об административном наказании в виде штрафа в размере 20 тысяч рублей.

Не согласившись с этим, заместитель начальника участка, член профсоюза, обратился в профком ППО «Евразруда» за юридической помощью. Тщательно изучив протокол и постановление о назначении штрафа, юрист профкома ППО «Евразруда» выявил грубые нарушения в порядке проведения расследования инспектором Ростехнадзора: протокол был составлен в отсутствие заместителя начальника участка, подписи по требованию инспектора были внесены в протокол после его составления.

Все эти факты были изложены в жалобе, с которой представитель профкома обратился в Таштагольский городской суд. Суд согласился с доводами профсоюзной стороны и принял решение об отмене постановления инспектора Ростехнадзора и возвращении дела на повторное рассмотрение. Но инспектор Ростехнадзора заново составил протокол и вновь вынес постановление о назначении административного штрафа в размере 20 тысяч рублей.

Таштагольский городской суд, рассмотрев повторно поданную жалобу заместителя начальника участка, установил, что инспектор Ростехнадзора не принял всех мер для выяснения обстоятельств дела, не представил необходимые доказательства.

Двадцать девятого апреля постановление о назначении штрафа в отношении члена профсоюза, заместителя начальника участка Казского филиала судом было отменено, дело об административном правонарушении прекращено.

Интересы истца в суде защищал начальник юридического отдела ППО «Евразруда» ГМПР Сергей Никитенко.

По информации профкома ППО «Евразруда»

Стаж загранработы зачтен

В 1989 году В. Соловьев работал в Чусовском специализированном строительно-монтажном управлении треста «Уралдомнаремонт» монтажником по монтажу стальных конструкций, постоянно занятым на ремонте металлургического оборудования.

12 мая 1989 года приказом директора предприятия был освобожден от занимаемой должности в связи с выездом в загранкомандировку в в г. Дунайварош (Венгрия), где вместе с другими работниками предприятия работал на «Дунай Вашмю» на реконструкции доменной печи монтажником стальных конструкций.

В ноябре 1989 года выехал обратно в связи с окончанием работы. 1 декабря 1989 года вновь был принят на работу в то же управление по прежней профессии.

В августе 2012 года ему была назначена трудовая пенсия. При этом период работы на предприятии «Дунай Вашмю» в Венгрии пенсионным органом в страховой стаж зачтен не был ввиду отсутствия подтверждающих документов.

После получения отказа член ГМПР, в настоящее время работник ОАО «Чусовской металлургический завод», обратился за помощью в Пермский краевой комитет профсоюза, где правовым инспектором труда ему было подготовлено исковое заявление в суд о включении указанного периода его работы в загранкомандировке в общий страховой стаж.

Правовой инспектор труда участвовал в нескольких судебных заседаниях в качестве представителя истца. В суде им было доказано, что истец в оспариваемый период действительно был в загранкомандировке, где работал на реконструкции доменной печи.

09 апреля 2013 года Чусовской городской суд исковое заявление В. Соловьева удовлетворил. Суд обязал Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Чусовом Пермского края включить в страховой стаж и общий трудовой стаж период работы В. Соловьева с 12 мая 1989 года по 30 ноября 1989 года за границей.

Судебное решение стало основанием для перерасчета трудовой пенсии.



Молодежь показала характер



Креатив, юмор и красноречие стали главными хозяевами этой яркой встречи, которую подарила активная профсоюзная молодежь себе, зрителям и гостям. Несколько часов на базе отдыха «Лесная застава» длилось захватывающее творческое состязание — Челябинский областной конкурс ГМПР «Молодой профсоюзный лидер».

ебята так увлеченно рассказывали о своей работе, представляли новации, соревновались в профсоюзных знаниях и ораторском искусстве, что долгие часы пролетели, как одно мгновение. А высокий уровень мастерства даже ввел в замешательство жюри в попытках определить лучших.

По рекомендациям профсоюзных комиссий по работе с молодежью и профкомов в конкурсе приняли участие 13 человек – представители ММК, ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, Челябинского цинкового завода, саткинского комбината «Магнезит», Саткинского чугуноплавильного завода, Бакальского рудоуправления.

Чтобы дать возможность участникам проявить себя всесторонне, организатор конкурса – областной комитет ГМПР – разделил его на несколько этапов. Сначала – проверка базовых знаний: письменный тест на знание Устава профсоюза. А затем – представление авторских проектов. Сменявшие друг друга красочные презентации удивляли творческими находками, неожиданными и оригинальными идеями, в каждой была своя изюминка, свой новаторский взгляд.

«Все в наших руках, поэтому их нельзя опускать!», – на этом девизе построила свое выступление в номинации «Профсоюзный агитатор» Любовь Молокова (ЧМК). Каждую страничку ее презентации сопровождал яркий девизафоризм, подтверждающий деятельную



основу личности профлидера. Трудно убеждать людей не выходить из профсоюза, призналась Люба, но можно – если слова не расходятся с делом и есть сила характера. А дело – это реализация собственных предложений: например, усилить контроль по улучшению условий труда на рабочих местах и обучать не только активистов, но и рядовых членов профсоюза.

Профессиональное знание вопроса показала Татьяна Усова (ЧМК), выступившая в номинации «Информационный прожектор». Ее проект – это глубокий анализ информационной работы, включающей такие моменты, как «сарафанное радио», СМС-оповещение и перспектива создания сайта первичной профорганизации ЧМК как части сайта областной организации ГМПР.

Эмоционально отметил зал презентацию Николая Реввы (Челябинский цинковый завод). Представляя себя как профсоюзного агитатора, поставившего целью вовлечь молодежь в профсоюз, молодой цинкач сумел подать даже статистические графики профчленства, которое удалось увеличить, в том числе и при его участии. Рассказ, построенный на контрасте «до» и «после», с применением аудиоинтервью, уверенность и находчивость оратора вызвали симпатию большинства зрителей.

Еще один яркий проект, отмеченный жюри уже в ходе выступления, представила коллега Реввы по предприятию Лариса Мусина, номинация – «Информационный прожектор». Огромный спектр дел в рамках информационной работы молодежи ЧЦЗ она

уложила в простую и четкую схему. В числе последних достижений и ноухау «Массива» (заводского «молодежного актива социальных инициатив») – видеожурнал (трансляция значимых мероприятий на общественных мониторах), развитие группы ЧЦЗ «ВКонтакте».

Запомнились зрителям и другие конкурсанты: Альберт Хуснутдинов (ММК) идеей группы «Профсоюзный мотиватор», созданной «ВКонтакте», Виктор Соколов (ЧМК) - личной харизмой и оригинальным юмористическим видеороликом, а Алексей Хлопунов (ММК) - масштабностью работы с молодежью в рамках соцпартнерства. Обстоятельностью и научным подходом, как и в прошлом году, выделилась действующий призер конкурса Светлана Ходько (ММК). А представитель ЧТПЗ Владимир Шаповал подкупил зал убедительным принципом: «В профсоюзе нет слова «я». Есть одна команда. И эта команда - наша поддержка».

На следующем, третьем, этапе для конкурсантов устроили дебаты. Их провела член координационного молодежного совета при ЦС ГМПР, победитель отраслевого и призер федерального конкурсов молодых профлидеров Юлия Миннианова. Лидеры состязались в ораторском искусстве - убеждали присутствующих в правильности различных точек зрения на проблемные, а порой и вечные вопросы. Например - чем же все-таки компенсировать металлургам вредную работу - молоком или деньгами? Или - должно ли состоять в профсоюзе руководство предприятия? Жаркий диспут увлек даже зрителей, старавшихся подсказать своим коллегам и поддержать их аплодисментами.

Зрители были активны не меньше самих конкурсантов. Еще бы, ведь в зале тоже собрались и активисты, и уже состоявшиеся лидеры. Были среди них и участники разных выпусков Школы молодого профлидера, и члены координационного молодежного совета областной организации ГМПР. Некоторые приехали с семьями и даже с маленькими детьми – просто поболеть. Особенно выделялась яркими плакатами группа поддержки с ЧМК: чтобы показать себя, ребята даже вышли на сцену.

Объективность и представительность жюри обеспечили председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, преподаватель московского Центра социальнотрудовых прав Эдуард Вохмин и гости из Свердловской областной организации профсоюза, в том числе председатель координационного молодежного совета при Центральном Совете ГМПР Сергей Гудков.

- Мероприятие еще раз подтвердило высокий уровень молодежной работы в областной организации профсоюза. Я не знаю, где еще в ГМПР на таком же уровне в областном масштабе проводятся молодежные конкурсы. На мой взгляд, цели нашего конкурса достигнуты, – отметил в финале Юрий Горанов. – Спасибо всем организаторам и ребятам за участие. Они проделали огромную работу и показали высокий профессионализм. Приятно видеть среди них и новичков, которые полны энергией, идеями. И эти идеи жизненны, практически востребованы.

- Я впервые попал в конкурсное жюри, - признался Эдуард Вохмин. - Было действительно интересно. Ребята показали отличный уровень, шикарные презентации. Особенно хочу отметить тех, кто в молодежной работе новичок. Видно, что им было нелегко. Но кто не умеет говорить, не значит, что не умеет



Одна из победителей конкурса Лариса Мусина

работать. Желаю этим ребятам расти, повышать свою квалификацию.

И вот, наконец, самый торжественный момент - награждение победителей. Под аплодисменты зала Юрий Горанов, Эдуард Вохмин и работники обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев назвали победителей и вручили благодарственные письма участникам. В номинации «Информационный прожектор» 1-е место присуждено Ларисе Мусиной (ЧЦЗ), 2-е – Татьяне Усовой (ЧМК). В номинации «Профсоюзный агитатор» обладатель 1-го места - Владимир Шаповал (ЧТПЗ), 2-го места - Николай Ревва (ЧЦЗ). Лучшим в номинации «Молодежь и коллективный договор» признан Алексей Хлопунов (ММК), а в номинации «Инновации в профсоюзе» - Альберт Хуснутдинов (ММК). Награды победителям – дипломы обкома, денежные премии и почетная возможность представлять Челябинскую область на отраслевом конкурсе «Молодой профлидер ГМПР».

И под занавес хорошая новость: областной конкурс «Молодой профлидер ГМПР» будет ежегодным. Так что через год вновь соберутся неравнодушные болельщики с предприятий, и развернут свои презентации молодые энтузиасты профсоюзного дела. И для кого-то в очередной раз это послужит хорошим толчком к активизации всей молодежной работы на предприятии, ведь такие встречи, как отметил Владимир Нечаев, это еще и полезный обмен опытом. А страсти, судя по тому, как растет популярность конкурса, будут нешуточные.



Владимир ШИРОКОВ

Орлята учатся летать

В Липецком областном комитете ГМПР прошла встреча членов комиссий по работе с молодежью ряда первичных организаций. Активисты ОАО «НЛМК», ЗАО «Индезит Интернэшнл», ОАО «Стагдок», Липецкого металлургического колледжа и Профессионального лицея № 10 собрались в обкоме обсудить перспективы взаимодействия первичных профсоюзных организаций в области работы с молодежью. Вел встречу председатель Липецкого обкома ГМПР Василий Греков.

евозможно правильно выстроить свою работу и двигаться в верном направлении, если не учитывать интересы и потребности молодежи, - отметил Василий Васильевич. - Чтобы молодежь шла в ногу с профсоюзом, ее что-то должно привлекать в этой организации, а вот что конкретно, мы и попытаемся выяснить. Такие встречи необходимы, чтобы понять, какой хотела бы видеть нашу организацию профсоюзная молодежь. Подобные мероприятия полезны и самим молодым людям: здесь есть возможность пообщаться, поделиться опытом, узнать что-то новое и в очередной раз убедиться, что вместе мы многое можем.



Молодежь, как выяснилось, волнуют самые разные вопросы. Это и проведение всевозможных акций – мирных, конечно, – и пропаганда здорового образа жизни, и проблемы вовлечения молодых людей не просто в профсоюз, но в активную общественную работу, и освещение деятельности «первичек» в Интернете... Естественно, одного недолгого собрания мало, чтобы прояснить даже немногие материалы, а потому, как пообещал Василий Греков, такие встречи в областном комитете станут традиционными.

Думают металлурги и об учащейся молодежи. Так, на базе Учебнометодического центра Федерации профсоюзов Липецкой области работала школа для профсоюзного актива студентов базовых учебных заведений Новолипецкого комбината – Профессионального лицея № 10 и Липецкого металлургического колледжа. Два дня юные профгрупорги общались с психологами и юристами, участвовали в работе «круглых столов» и аналитических тренингов, играли

в брейн-ринг. И все это с одной целью – понять, что такое профсоюз и зачем он нужен молодежи.

Правда, сказать, что ребята совсем об этом ничего не знают, нельзя. Всетаки старшекурсники уже проходили обучение здесь несколько месяцев назад. И они собрались за «круглым столом», чтобы поговорить о мотивации молодежи к вступлению в профсоюз.

С интересом слушали молодые активисты председателя Липецкого областного комитета Горно-металлургического профсоюза России Василия Грекова, начальника УМЦ Веру Тарасову, главного правового инспектора труда ФПЛО Тамару Леонову, председателя комиссии по работе с молодежью профкома Новолипецкого комбината Евгению Сахарову, а также своих молодежных лидеров – председателя студенческого профкома ЛМК Ларису Волкову и ее коллегу из ПЛ-10 Жанну Зиновьеву. На встрече была и председатель Молодежного парламента Липецкой области Ольга Решитько.

«Мы сильны, пока мы вместе» – это главная мысль, которую вынесли ученики после двухдневного обучения. Пока ребята сидят за партами, они говорят о профсоюзе несколько отстраненно, хотя, конечно, бывают у них и собрания, и интересные мероприятия, действуют председатели их «первичек». Но совсем скоро многие из этих юношей и девушек придут на предприятия Липецкой области, пополнят дружные семьи трудовых коллективов и убедятся, что лозунг о единстве действительно актуален.



Евгения САХАРОВА



Демократия есть. А свобода?

«Мы живем в демократической стране, но есть ли у нас свобода? О какой свободе может идти речь, когда малообеспеченные слои населения не могут даже позволить себе удовлетворить самые минимальные потребности?», – из выступления председателя словацкого профсоюза Эмиля Махины.



од девизом «Профсоюз на страже интересов трудящихся» 17 и 18 мая 2013 года в г. Пиештани проходил 6-ой съезд Профсоюза металлистов Словакии.

Вего работе приняло участие более 150 делегатов, многочисленные гости, в т. ч. 33 представителя из 18 профсоюзов Западной и Восточной Европы. Глобальный Союз «Индастриол» представляла заместитель генерального секретаря М. Кемперле, Европейский Союз «Индастриол» – заместитель генерального секретаря Л. Триангл. ГМПР, который поддерживает давние дружеские и деловые отношения с этим отраслевым профсоюзом Словакии, представлял заведующий международным отделом ЦС профсоюза А. Кулагин.

Делегаты съезда обсудили цели и задачи профсоюза на следующий

4-летний период, приняли Программу действий и ряд резолюций по актуальным проблемам профсоюзной политики, в частности, по обеспечению занятости и созданию новых рабочих мест, мотивации профсоюзного членства, органайзингу, созданию профсоюзных сетей на предприятиях транснациональных компаний, борьбе с заемным трудом и другими формами нестандартной занятости, подготовке к заключению нового отраслевого тарифного соглашения.

В выступлениях делегатов съезда отмечалось, что социально-экономическая ситуация в стране ухудшается, безработицей охвачено 386 тысяч человек, что составляет 14% трудоспособного населения, идет дальнейшее расслоение общества, растет разрыв в доходах богатых и бедных, поэтому необходимо принимать законы, кото-

рые бы защищали малообеспеченные слои населения. Э. Махина подчеркнул в своем заключительном выступлении, что, несмотря на массированные атаки правых сил и работодателей на права профсоюзов, они никогда не откажутся от своих справедливых требований.

Стоит также отметить, как было подчеркнуто в приветственном выступлении министра экономики Т. Малатински, металлургия по-прежнему остается доминирующей отраслью промышленности в некоторых областях Словакии. Так, в Банскобистрицкой области металлургия обеспечивает более 60% всего промышленного экспорта региона, а в Кошицкой - 50% экспорта и 60% промышленного производства. В г. Кошице находится крупнейший Центрально-европейский производитель листового стального проката компании «US Steel», что позволяет говорить о высоком уровне развития металлургии не только на уровне Словакии, но также в сравнении со странами Центральной и Восточной Европы.

Делегация ГМПР принимала активное участие во всех мероприятиях, предназначенных для зарубежных участников, в частности, состоялась встреча с профсоюзной организацией алюминиевого завода ТНК «Hvdro Aluminium» из г. Жиар-над-Гроном. Также состоялась беседа с заместителем генерального секретаря Глобального Союза «Индастриол» М. Кемперле, в ходе которой были обсуждены вопросы проведения в мае 2013 года во Франкфуртена-Майне заседания Исполкома Союза. Был, кроме того, проведен ряд встреч с зарубежными делегациями по вопросам двустороннего сотрудничества.

Международный отдел ЦС ГМПР

