

ГМПР – Инфо

№ 06 | 150 | 2013



«Профсоюзный лидер ГМПР-2013», материал на стр. 20



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

В ЦС ГМПР

- 1 Подписание простым не будет
- 3 О будущем ОТС говорят
- 7 Дело-то общее...
- 9 ОТС: профсоюз проявит твердость

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 10 Есть обнадеживающие перспективы
- 11 Плюс дополнительные льготы
- 12 И это все – колдоговор!
- 14 Разговор на равных

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯХ

- 15 Потогонная оптимизация?
- 16 Разрубить энерготарифную удавку
- 18 Боевой настрой женсовета
- 19 Встреча сторон

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 20 Взрастил команду – пожнешь солидарность
- 22 «Испытательный срок» для волонтера
- 23 «В хорошем будущем убеждены»
- 24 Молодежь и модернизация отрасли
- 25 И студбилет, и профбилет

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 26 Отсудили 190 000
- 27 Правовой инспектор выявил...
- 27 При поддержке профкома

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 28 С чем идти на переговоры?
- 30 Учатся профсоюзные лидеры
- 31 Действовать, информируя
- 32 Молодые лидеры – кто они?
- 33 Учеба резерва
- 34 Работодатель с разных точек зрения

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 36 Профгруппорг из второго Гвардейского
- 37 Повелитель воздуха
- 38 Профсоюз прирастает семьями

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 39 Уполномоченный сказал – надо исполнять!
- 40 Завод – как дом, а коллектив – семья
- 42 У папы и мамы опасная работа

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 43 Заседание исполкома глобального союза «ИндастриОЛ»
- 44 Двадцатилетие «Союзметалла»

КОНКУРС

- 46 Три дня в Железногорске
- 48 Дядя Коля – снова победитель

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

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева,
Ю. Кочёмин

РЕФЕРЕНТ
Н. Овчинникова

ВЕРСТКА
И. Ганеева

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

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

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

Подписано в печать 5.07.2013.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-157.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

Подписание простым не будет

Переговоры по ОТС могут потребовать от металлургов решительных действий



На IV Пленуме ГМПР был принят профсоюзный вариант проекта нового Отраслевого тарифного соглашения. О том, чего ждать металлургам от нового ОТС, с какими возможными трудностями придется столкнуться, рассказала заместитель председателя ГМПР Светлана БОЕВА.

- В проекте сохранена структура и основные принципы действующего Соглашения. Акценты сделаны на повышение качества жизни работников ГМК, обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Должна отметить повышение степени социальной защищенности отдельных категорий работников, в том числе молодежи и женщин. Проект Соглашения базируется на анализе экономической ситуации в России и в горно-металлургическом комплексе, учтены также прогнозы ее развития.

– И каковы же они?

– По оценкам Минэкономразвития, экономика России в ближайшие годы по-прежнему будет сохранять сильную зависимость от степени и глубины ее интеграции в мировое экономическое пространство. Однако в третьем квартале текущего года ожидается начало восстановительного роста в странах Еврозоны, что должно прервать негативные тренды российского экспорта и прекращение оттока капитала из России. Прогнозируется рост инвестиций, обеспеченный вложениями компаний энергетики, возобновлением роста инвестиций в строительстве,

ускорением развития транспортной инфраструктуры. Это должно привести к перелому негативных тенденций в промышленности.

На 2014–2016 годы по черной металлургии прогнозируется сохранение динамики объема производства основных видов продукции, в том числе за счет роста внутреннего потребления. По стальному прокату рост составит от 4 до 10%, по трубам – на 7–8%. Ценовой тренд, по расчетам экспертов, вероятнее всего, повторит 2012 год. По цветной металлургии ожидается сохранение объемов на уровне 2012 года, либо некоторый рост – от 1 до 4 процентов в зависимости от видов продукции. Ценовая политика будет определяться объемами потребления цветных металлов в реальном секторе экономики и свободных запасов металлов на складах Лондонской биржи.

По прогнозу Минэкономразвития, с 2014 года должен ускориться рост реальных доходов населения. В целом по России за 2012–2016 гг. планируется рост заработной платы в 1,4 раза, что позволит обеспечить достижение цели, обозначенной в Указе Президента от 7 мая 2012 г. (рост реальной заработной платы к 2018 году в 1,5 раза).

– Не могли бы вы назвать основные изменения, содержащиеся в проекте?

– Давайте начнем с того, что в 2012 году минимальная зарплата на 70% предприятий, представивших информацию, достигла или была выше уровня, предусмотренного ОТС. Но еще остался ряд предприятий, их чуть больше 6 %, где минимальная заработная плата ниже. Стоит отметить и тот факт, что одной из основных составляющих заработной платы является размер ее постоянной части. По итогам 2012 г. на 38% предприятий отрасли, где действуют наши организации, постоянная часть заработной платы уже достигла 70 и более процентов. Еще на 65 % предприятий она выше 55 %. В связи с этим мы предложили установить долю постоянной части заработной платы в размере не менее 70 процентов.

Кроме того, комиссия считает возможным установить минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1-го квалификационного разряда, занятого в нормальных условиях труда, в размере не менее 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ (далее – ПМ ТН).

– Откуда взялась именно эта цифра?

– Устанавливая этот размер, мы исходили из того, что для работающих в нормальных условиях, без региональных особенностей, заработная плата начисляется из расчета «тариф + премия». Принимая, что размер минимальной заработной платы 2 ПМ ТН и доля ее постоянной части составляет 70 %, минимальная тарифная ставка, составит, таким образом, как раз 1,4 ПМ ТН.

В ГМПР прекрасно понимают разницу между индексацией заработной платы и ее реальным ростом. В связи с этим тарифная комиссия предлагает установить в Соглашении порядок проведения индексации заработной платы, а именно: индексация проводится путем повышения тарифных ставок (окладов) с периодичностью два раза в год: с первого января на прогнозируемый процент роста потребительских цен, затем – в соответствии с ростом фактической инфляции.

Хотелось бы отметить еще один момент. Анализируя зарплату, мы используем среднеарифметическую цифру, однако она не совсем объективна, потому что скрывает необоснованно высокие разрывы в оплате труда различных категорий персонала.

– Есть более справедливые формулы расчета?

– Пришло время использовать в переговорной практике так называемое «медианное» значение заработной платы, при котором 50% работающих имеют зарплату выше этой величины и 50% – ниже нее. Наши расчеты по апрелю прошлого года показали, что при средней заработной плате в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий в 33061 рублей, ее медианное значение было ниже на 36 процентов и составило 24310 рублей. Наша задача – начинать отслеживать медианное значение заработной платы на уровне предприятий и добиваться ее сближения со средней зарплатой.

– Положение в отрасли непростое. Что же делать предприятиям, которые еле «сводят концы с концами» и не могут обеспечить работникам выполнение ОТС?

– Мы реалисты, понимаем, что финансовое состояние предприятия

определяет уровень заработной платы. Предприятия отрасли находятся в разной экономической ситуации. Те из них, экономическое состояние которых не позволяет обеспечить рост и уровень заработной платы в соответствии с пунктом 5.10 ОТС, могут предусмотреть коллективным договором иные значения этих показателей. Но наше твердое требование: должен быть разработан поэтапный план мероприятий по достижению ежегодного роста реальной, т.е. сверх инфляции, средней заработной платы работников организаций не менее чем на 10 процентов! Этот план должен стать неотъемлемой частью коллективного договора. В течение месяца стороны обязаны проинформировать Центральный Совет ГМПР и исполнительную дирекцию АМРОС о его наличии.

– Есть еще какие-нибудь «финансовые» пункты в проекте нового ОТС?

– По многочисленным предложениям с мест тарифная комиссия предложила внести пункт, касающийся оплаты работы в вечернее время в повышенном размере, не менее чем на 20% тарифной ставки (оклада), по сравнению с работой днем. Кроме того, в соответствии со статьей 112 ТК РФ, предполагается включить пункт о выплате дополнительного вознаграждения работникам за каждый нерабочий праздничный день в размере присвоенной тарифной ставки за 8 часов. И еще – в целях повышения престижа труда горняков и металлургов производить оплату за работу в профессиональный праздник «День металлурга» в двойном размере.

– Что будет сделано для сохранения или даже роста занятости?

– По данным Росстата, средняя численность персонала в отрасли – 703000, в прошлом году она снизилась на один процент, и по прогнозу эта тенденция будет продолжаться. Казалось бы, масштабы для отрасли незначительные, но и в прошлом, и в этом году в компаниях «Мечел», «ЕвразХолдинг», «УГМК-Холдинг», ОК «РУСАЛ» приняты решения о закрытии либо продаже структурных подразделений и даже предприятий. В целях усиления защиты работников от безработицы ГМПР предлагает в раздел «Занятость» внести несколько дополнений. Установить временной предел информирования выборного органа первичной профсоюзной организации

о плановых мероприятиях по сокращению штата работников, а именно – не позднее 3 месяцев до издания приказа.

– А если предприятие все-таки решают закрыть?

– В случае принятия решения о ликвидации (консервации), работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает комплекс мер, направленных на смягчение негативных последствий расторжения трудовых договоров. Он должен будет предусматривать дополнительные льготы и гарантии высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством, а также меры по обучению и трудоустройству работников на других предприятиях компании.

Стоит отметить, что раздел «Занятость» дополнен пунктом, устанавливающим приоритетное право на трудоустройство при сокращении штата отдельным категориям работников: единственными кормильцами в семье; одиноким родителям, воспитывающим детей до 18 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет. В случае сокращения работника предлагается установить оплачиваемое время для поиска работы, не менее 8 часов в неделю.

Важно не забывать о том, что условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, установленные Соглашением, являются средним ориентиром, они, даже можно сказать, минимальны. А все что выше – это коллективный договор, в котором должны быть отражены параметры ОТС. К сожалению, в настоящее время этого нет во многих коллективных договорах. Поэтому обращаюсь ко всем профсоюзам: пришла пора вносить изменения и дополнения!

Хотела бы обратить особое внимание на тот факт, что ситуация в период подготовки и заключения Отраслевого тарифного соглашения может потребовать от профсоюзных организаций решительных действий, в том числе, и проведения коллективных акций. И этот вопрос необходимо обсуждать на заседаниях профсоюзных органов и среди членов профсоюза уже сегодня! Ведь каким будет Отраслевое тарифное соглашение, зависит в первую очередь от нас – членов профсоюза и нашей способности добиваться желаемого результата.

Беседовал Юрий КОЧЕМИН

О будущем ОТС говорят



**Из выступлений
участников
плenums ЦС ГМПР**

– В подготовленном профсоюзном варианте проекта ОТС во все пункты ныне действующего Соглашения внесены изменения. Наверное, это правильно. В ближайшее время мы рассмотрим ваш проект. И у нас уже есть определенные наработки. Потом вместе их обсудим.

Анализ, представленный в докладе, правильный, но выводы из него делаются весьма своеобразные. У нас что, резко меняется ситуация в мире? Мы являемся частью мирового производства и потребления. К сожалению, имеем дело с падением цен на плоский прокат, на продукцию с высокой добавленной стоимостью. Это, прежде всего, лист с покрытиями. Мы имеем очень серьезное падение цен на железорудное сырье. С этой трибуны, причем неоднократно, провозглашался принцип: динамика роста заработной платы должна соответствовать динамике цен на международных биржах. Если этот принцип верен, то сейчас стоит подумать о 30%-ном сокращении зарплат.

К сожалению, и в Европе ситуация не радует. Одни аналитики говорят о незначительном росте, другие – о продолжающейся рецессии, но все убеждены: раньше 15-го года восстановления экономики не будет. Мы говорим о России. Может быть, у нас блестящие перспективы?!

Не далее как вчера зам председателя правительства убеждал всех, что в рецессию мы не скатимся. Но это означает незначительный рост производства, незначительный рост ВВП, который, правильно, в основном идет за счет роста тарифов. Ситуация в ряде компаний непростая.

Вот говорят о «Мечеле» как о не очень-то социально ответственной компании. Это неправда. Компания находится в сложном положении.

Второй момент. Мы можем выжить только, если проведем модернизацию собственного производства. Причем, металлургия – одна из немногих отраслей, где создаются те самые 25 млн рабочих мест. Это и «Озон», и «Высота 239», и стан на Магнитке. Но при этом мы как-то искусственно разделяем инвестиции и зарплату.

Не далее как полгода назад наше социальное партнерство дало трещину, когда по молчаливому



Алексей ОКУНЬКОВ, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России:

согласию профсоюзов были введены дополнительные тарифы в Пенсионный фонд. Это даже не в адрес ГМПР упрек, это больше к ФНПР. Прямо скажу, работодатели оказались в странной ситуации. Но профсоюз – то почему промолчал? Это не дополнительный налог на работодателя, это часть вашей зарплаты, это отложенная зарплата. От нее отщипнули кусочек – ни много ни мало, по итогам I квартала, – 1,5%. А есть предприятия, где отчисления приближаются к 2%. И если сейчас не удастся договориться с Министерством труда о замораживании этого тарифа, то в следующем году он будет уже 2,5%, а в 2015 – зашкалит за 3,5%. Это кусочек вашей зарплаты, который уже будет откушен государством. Но он уйдет в никуда.

В настоящий момент новый закон разрабатывается. У нас есть все основания предполагать, что он увеличит нагрузку на фонд оплаты труда. Кстати, это серьезный удар по работодателю. Внести изменения в бюджет транснациональной компании крайне сложно.

Мы, безусловно, внимательнейшим образом рассмотрим все ваши предложения, но хочу, чтобы вы помнили – мы живем не в безвоздушном пространстве, мы конкурируем! Наше производство стали – это всего лишь 10% мощности Китая, а есть еще Индия, Бразилия. Мир тесен.

Могу вас заверить, что мы, безусловно, будем стремиться к достижению максимально возможной зарплаты. Вопрос, как всегда, в акцентах. Если председатель профсоюза говорит о максимальном ее значении, я всё-таки буду говорить о максимально возможном. И подчеркиваю, ваши решения не должны опрокидывать наши компании. Это крайне важно.



Михаил ТАРАСЕНКО, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и МОП:

– Как будут работодатели реагировать на наши предложения? Давайте не строить иллюзий.

Недавно объединение работодателей энергетиков вело трудные переговоры с отраслевым профсоюзом. Так и не договорившись, подписало ОТС с неким псевдопрофсоюзом, и только после вмешательства председателя ФНПР М. Шмакова, который добился встречи с президентом РФ, все это было отменено. Работодатели идут на любые ухищрения, чтобы отстоять свои интересы. И когда мы слушаем глубокоуважаемого Алексея Михайловича (ред. – Окунькова), то, честное слово, хочется всем пойти в монастырь, бросить это дело как безнадежное.

Не будет этого!

У нас не очень профессиональная исполнительная власть. Я не понимаю, почему поднялся вой со стороны малого бизнеса о том, что неподъемно увеличились социальные отчисления с 20 до 40 тыс. И это, мол, привело к тому, что сотни тысяч индивидуальных предпринимателей оказались безработными. В чем непрофессионализм исполнительной власти? За человека, у которого средняя заработная плата 28 000 руб., в год перечисляется 97 848 руб. взносов. За медианную

зарплату, которая в РФ составляет 18 000 руб., перечисляется 65 232. За человека, который получает 18 тысяч в месяц, 65 000 в год. А тут убеждают президента и премьера, что повышение до 40 000 руб. для индивидуальных предпринимателей развалит весь малый бизнес. Ложь от начала до конца! Нормативы отменили, количество безработных не увеличилось, просто вещи назвали своими именами.

Мы слушали Алексея Михайловича о том, что на 1,5% увеличили отчисления в Пенсионный фонд. Я металлург, мне, конечно, хотелось бы, чтобы металлурги отчисляли меньше. Но давайте поставим себя на место того, у кого стаж 40 лет, а у кого-то меньше. Что, у металлурга должна быть пенсия меньше? А ведь ранний уход на пенсию – это отложенная зарплата. Платит ее не государство, а работодатель.

Если раньше переговоры по ОТС могли продолжаться годы, то сейчас принято решение – 3 месяца. Далее – протокол разногласий.

Уверен, у нашего профсоюза есть все основания к тому, чтобы динамично увеличивать зарплату. Разрыв между средней ЗП по стране (28 000 рублей) и средней зарплатой металлурга (30 000 рублей с небольшим) необоснованно сократился. У нас есть основания к тому, чтобы требовать повышения зарплаты для металлургов. Не просить, а требовать.

А тем представителям бизнеса, у которых не получается, скажем: вы бестолковые организаторы. Значит, вам надо чем-то другим заниматься. И только такая постановка вопроса обеспечит принятие достойного ОТС. Попытки разговаривать, просить и убеждать – бесполезны. Ничего нам просить не надо, нам надо требовать и не забывать, что в арсенале наших средств много способов добиваться правильных и справедливых решений, в том числе, и забастовка.

– Комиссия очень объективно, конструктивно подходила к каждому пункту ОТС. Настолько долго обсуждался каждый параметр, закладываемый в проект Отраслевого тарифного соглашения, подготовленного стороной профсоюза, что будет справедливо эти минимальные нормы отстоять.

У нас только что закончились переговоры по региональному ОТС. Естественно, базой были параметры Отраслевого соглашения по горно-металлургическому комплексу. Должен отметить, что работодатели очень жестко отслеживали каждую нашу позицию.

При обсуждении регионального ОТС министерство промышленности и науки области достаточно позитивно отнеслось к вопросам, которые мы ставили, они нас поддерживали. Думаю, что мы вместе будем отстаивать и защищать прописанные в Соглашении параметры.



Валерий КУСКОВ, председатель Свердловского областного комитета ГМПР:

– Рост ВВП за счет повышения тарифов может загнать нашу страну в тупик. Почему мы не отстаиваем наши интересы и не боремся за снижение тарифов?

Я просил бы Алексея Михайловича (ред. – Окуньков, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России) рассмотреть подготовленный нами проект Соглашения и принять его до ноября. Предприятия, как правило, утверждают свои бюджеты в ноябре-декабре. И если Соглашения не будет принято, нам (с работодателем) будет сложно внести изменения в уже принятые бюджеты. Может, если до этого срока Соглашение все же не примут, пролонгировать действующее?

Условия труда – одно из главных положений ОТС. Сегодня на нашем предприятии проводится аттестация рабочих мест, но вот в СМИ прозвучало, что будут разрабатываться новые положения по аттестации. Хотелось бы ускорить разработку документа.



**Михаил ВАСИЛЕНКО, председатель профкома
ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров»:**



**Александр АФАНАСЬЕВ, председатель
профсоюзного комитета ППО ОАО
«Северсталь»:**

– Нормы ОТС сегодня становятся важными для каждого предприятия, в том числе и для крупных. Мы раз за разом, шаг за шагом добивались улучшений в Соглашении. Я не сомневаюсь, что нам это удастся и сейчас.

Сколько надо платить людям? Необходима договоренность об отраслевом нормативе оплаты труда. Либо о том уровне оплаты, который на наш взгляд, является достойным.

По минимальному уровню оплаты труда. Конечно, сегодняшние нормы коллективных договоров, ОТС не выдерживают никакой критики. Думаю, 2 ПМ – это тот минимум, о котором можно говорить. Но это лишь первый шаг. Работающие на предприятиях ГМК меньше 3–4 ПМ не должны зарабатывать. И всё-таки, разделить

работников на промышленно – производственный и вспомогательный персонал, наверное, тоже правильно. Это надо обсуждать!

Конечно, разрыв в заработной плате разных категорий работников создает негативные взаимоотношения в коллективах. И объяснить его причину очень сложно. К сожалению, мы так и не нашли механизма для исправления ситуации. Думаю, надо в целом повышать зарплату в отрасли на каждом предприятии, поднимать среднюю оплату и долю постоянной части, и тогда все будет выравниваться.

Условия труда – это тоже одна из главных задач ОТС. Особое внимание мы должны обратить на организацию питания работников на предприятиях, оказанию медицинских услуг по ДМС. Это важные вещи, я не говорю уже об аттестации рабочих мест и создании безопасных условий труда.

О занятости. Продолжаются процессы реструктуризации. Будут закрываться нерентабельные предприятия, передаваться отдельные цехи, отдельные функции на аутсорсинг, сторонний сервис. Все это неизбежно, но мы обязаны совместными усилиями вместе с правительством решить те задачи, о которых уже не первый раз говорит президент – о создании 25 млн рабочих мест для людей высококвалифицированных, с высокой зарплатой. Только так можно решить задачу достойной занятости. Никакие усилия малого бизнеса, развитие сферы услуг не дадут возможности работникам, покинувшим наши предприятия или лишившимся работы, жить достойно.

В целом тарифной комиссией ЦС профсоюза наработан хороший материал, и надеюсь, нам удастся улучшить положения действующего ОТС.



Денис РУДЬ, председатель профкома ОАО «ТАГМЕТ»:

– Помимо крупных первичек, есть небольшие профсоюзные организации, действующие в так называемых ООО. Финансовое состояние у них значительно хуже, чем у крупных промышленных предприятий.

– В рамках одного предприятия работают люди разных профессий, и уровень заработка по ним отличается в разы. Контролер ОТК, например, может зарабатывать 18 тыс. руб., а сталевар – 60. Условия труда разные, уровень квалификации и физических усилий. Но когда мы говорим о дифференцированном подходе к увеличению зарплаты, всегда сталкиваемся с проблемой. Это даже не выделение денег на ее соответствующий рост, а подходы к нему: кому, сколько. Ежегодно мы рассматриваем разные варианты и практически никогда не договариваемся, все увеличения делаем точно в течение года.

Чего удалось добиться? На предприятиях «ЕВРАЗ ЗСМК» и его дочерних обществах меньше 16 700 не зарабатывает никто. Это примерно чуть меньше 3 ПМ. Сегодня можно говорить о том, что разрыв не такой большой, как было даже 2 года назад.

По проекту ОТС. Хочу обратить внимание на пункт 9.2 раздела «Охрана труда» – «работодатель с учетом мнения соответствующего профоргана разрабатывает годовой комплексный план, который является неотъемлемой частью коллективного договора». Если это «неотъемлемая часть», то о каком учете мнения может идти речь? Этот пункт правильнее будет сформулировать так: «работодатель совместно с соответствующим профорганом разрабатывает план...».

Предлагаемый профсоюзной стороной проект ОТС достаточно агрессивный, и я уверен, что и у тарифной комиссии, и у Центрального Совета будет много проблем при его согласовании со стороной работодателя. Также уверен, что если мы не договоримся, то будем вынуждены проводить солидарные мероприятия для поддержки переговорного процесса. И должны готовиться к ним уже сейчас.

Вот небольшое предприятие «Руда», наше, ростовское, где работодатель заявил: «Я не могу обеспечить из-за экономического состояния выполнение норм ОТС». Почему привел этот пример? Потому что на малых предприятиях вся отчетность находится фактически в руках работодателя. Пункт 5.11 который говорит о том, что если, например, экономическое состояние предприятия нестабильно, то повышение заработной платы сверх инфляции можно не проводить или разработать программу повышения производительности. Так вот, на мелких предприятиях практически в 100% случаев можно столкнуться с необъективностью этих данных.

В пункте 5.11 ОТС вроде бы сказано, что мы должны вместе с работодателем реализовывать план повышения производительности труда. А за счет чего работодатель повышает производительность? За счет сокращения персонала.

Согласен, новое ОТС должно быть принято в октябре, крайний срок – в ноябре этого года. Иначе мы столкнемся с тем, что «денег нет, извините».



Вадим ПЕЧЁРСКИХ, председатель профкома ППО «ЗапСиб»:

Подготовил Петр МАСЛОВ

Дело-то общее...

Усилия профсоюза, прокуратуры и Гострудинспекции должны стать триедиными



На состоявшемся в июне IV пленуме ЦС ГМПР рассматривался, в числе других, вопрос о совместной работе профсоюза и его организаций с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда. О состоянии этой работы и имеющихся проблемах – статья заместителя председателя ГМПР Андрея Шведова.

В соответствии с Программой действий ГМПР на 2012–2016 годы одной из задач в области правовой защиты является необходимость плотной работы профорганизаций с прокуратурой и федеральной инспекцией труда.

Вопросы защиты трудовых прав работников, которые приходится решать совместно с контрольно-надзорными органами, всегда были под пристальным вниманием профсоюза. Развивается сотрудничество на местах, обычно – при обращениях членов профсоюза или выборных органов. Кроме того, на семинары правовых инспекторов труда и юрисконсульты мы стараемся приглашать представителей территориальных органов прокуратуры и федеральной инспекции труда.

Сотрудничество с органами прокуратуры и федеральной инспекции труда осуществляется на основе соглашений, заключенных ФНПР с Генеральной прокуратурой РФ и Федеральной службой по труду и занятости, а также соответствующих соглашений на уровне регионов.

По итогам деятельности с 2008 по 2012 гг. совместно с органами прокуратуры проведено 108 проверок, 24 из которых плановые, остальные – по заявлениям работников или профорганизаций. Выявлено 208 нарушений, из них 29% – по оплате труда, 17% – по условиям трудо-

вого договора, 10% – по рабочему времени и 7% связаны с нарушениями прав профсоюза.

С 2008 по 2012 гг. в органы прокуратуры было направлено 153 материала. По 110 из них приняты меры прокурорского реагирования. В 51 случае должностные лица привлечены к административной ответственности, одно должностное лицо – к уголовной ответственности за невыплату заработной платы.

Например, по инициативе Оренбургского областного комитета профсоюза в августе 2011 года прокуратурой Светлинского района была проведена проверка на ООО «Буруктаьское никелевое месторождение».

В ходе проверки установлена задолженность по заработной плате 88 работникам на общую сумму более одного миллиона рублей. В адрес гендиректора было вынесено представление об устранении нарушений, он привлечен к административной ответственности.

Хочется отметить результаты положительного взаимодействия с прокуратурой по вопросу восстановления нарушенных прав профсоюза. В июне 2010 года по обращению председателя Приморского крайкома прокуратурой Хорольского района была проведена проверка на ООО «Ярославская горно-рудная компания». Было установлено, что пред-

приятие имеет задолженность по перечислению профсоюзных взносов перед профорганизацией в сумме 785 000 рублей. По результатам проверки на имя и. о. директора организации было внесено представление.

Эти и другие примеры показывают, что в большинстве случаев прокуратурой принимаются меры по направленным материалам.

Однако нас тревожит тенденция сокращения количества совместных проверок. С 2008 по 2012 год их число снизилось на 73%, в 2008 г. было проведено 37 совместных проверок, а в 2012 г. – только 10.

Результаты взаимодействия профсоюза с органами федеральной инспекции труда таковы. В прошлом году по сравнению с 2011 г. зафиксирован рост числа обращений на 32%. Это было связано с ростом социально-трудовой напряженности в коллективах, в том числе, в связи с планируемыми закрытиями ряда предприятий отрасли. Всего за последние пять лет проведено 233 проверки, из них по заявлениям работников или организаций профсоюза проведено внеплановых проверок почти в два раза больше, чем плановых. При этом выявлено 1580 нарушений трудового законодательства, из них половина – по оплате труда. Наибольшее количество нарушений приходится на предприятия ГМК Челябинской области – 1203.

Всего за рассматриваемый период в органы федеральной инспекции труда направлено 286 материалов, 115 из них – по привлечению должностных лиц к административной ответственности. Состоялось привлечение должностных лиц к ответственности в 89 случаях, управляющий директор ОАО «Гурьевский металлургический завод» Кемеровской области – дисквалифицирован.

Сотрудничество профсоюза с органами прокуратуры и федеральной инспекции труда развивается, в основном, положительно. Но приходится констатировать, что органы государственного контроля и надзора не всегда своевременно реагируют или вообще не реагируют на обращения организаций профсоюза, их ответы носят поверхностный характер, а зачастую не содержат ответов по существу поставленных вопросов. Вместо этого нам нередко предлагают изложение норм трудового законодательства.

В марте 2012 года в адрес прокурора Воронежской области Шишкина было направлено обращение группы работников Семилукского огнеупорного завода о нарушении трудового законодательства в системе оплаты труда. Такое же обращение поступило в ЦС ГМПР. Для проверки фактов от ГМПР в организацию была направлена комиссия, о чем была проинформирована прокуратура Воронежской области. К сожалению, представитель прокуратуры не только не принял участия в проверке, а просто переслал заявление работников в инспекцию труда, а в наш адрес на

предложение совместно разобраться на месте из прокуратуры не поступило никакого ответа. Нас просто проигнорировали.

Есть случаи, говорящие о том, что прокуратура и инспекция не всегда становятся на защиту нарушенных прав работников, даже если эти нарушения явные. В марте 2008 года в ОАО «Криолит» (Оренбургская область) был зарегистрирован коллективный трудовой спор в связи с отказом работодателя на предложение профкома о повышении заработной платы. Через месяц коллективный трудовой спор завершился в пользу работников, был подписан протокол. Вроде бы все хорошо, но инспекция труда, проводившая проверку по заявлению работников в период коллективного трудового спора, «не выявила» никаких нарушений. А тем временем к ряду работников, участвовавших в заводской профсоюзной конференции, незаконно были применены меры дисциплинарного взыскания якобы за оставление рабочих мест. После, в суде, с участием юриста профсоюза были установлены и доказаны факты незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Несмотря на то, что спор разрешался при участии и под контролем правительства Оренбургской области, инспекции, прокуратуры, налицо был факт уклонения работодателя от примирительных процедур.

Анализ имеющихся материалов показал, что инспекция, например, в Челябинской области часто привлекает профсоюзных правовых инспекторов труда к проведению совместных проверок. А вот с прокуратурой, даже при наличии соглашения, такого взаимодействия не происходит.

Возможно, обращения в прокуратуру являются недостаточно эффективными потому, что у нее нет права самостоятельного привлечения виновных к административной ответственности.

Важный, но неприятный нюанс. Если в соответствии со ст. 358 ТК РФ государственные инспекции труда обязаны воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, то работникам органов прокуратуры законодатель такой возможности не предоставил. Прокуратура зачастую не рассматривает обращения от профсоюзов в защиту работника, если не указана его фамилия, и расценивает такие обращения как анонимные.

В заключение хотелось бы отметить, что проведение профсоюзом совместных проверок с органами прокуратуры и инспекции труда, совместное участие в разрешении коллективных трудовых споров, обмен опытом защиты трудовых прав работников, в том числе, в рамках заключенных федерального и региональных соглашений, имеет важное значение не только как инструмент устранения нарушений трудового законодательства, но и как профилактика нарушений прав работников.



ОТС: профсоюз проявит твердость

Совещание председателей профкомов первичных профсоюзных организаций ведущих предприятий ГМК в г. Санкт-Петербурге.



Руководители крупнейших первичных организаций ГМПР из 17 регионов России 17-18 июня собрались на совещание в Санкт-Петербурге для обсуждения путей дальнейшего развития и укрепления профсоюза.



Открыл совещание председатель профсоюза А. Безымянных. Он рассказал о ситуации в экономике России и мира, остановился на сложных проблемах развития металлургии и задачах, стоящих перед Горно-металлургическим профсоюзом России. Особое внимание председатель ГМПР уделил выработке стратегии профсоюза в ходе подготовки к предстоящим в этом году переговорам по заключению Отраслевого тарифного соглашения.

Состоялась оживленная дискуссия по вопросам улучшения качества жизни горняков и металлургов. Профсоюзные лидеры поделились опытом ведения коллективных переговоров и наметили арсенал мер поддержки требований проф-



союзной стороны во время тарифных переговоров.

Участники совещания обсудили вопросы финансового укрепления профсоюза, взаимодействия профсоюзных структур разного уровня для решения стоящих перед ГМПР задач, дальнейшего развития профсоюзного обучения и подготовки кадров.

Руководители первичных профсоюзных организаций подчеркнули

полезность проведения в дальнейшем таких совещаний. Они необходимы для консолидации действий профсоюзных органов и поиска ответов на злободневные вопросы.

Накануне прошло совещание руководителей территориальных органов ГМПР. Рассмотрены актуальные вопросы деятельности Центрального Совета и территориальных органов ГМПР. В частности, обсуждены вопросы организации солидарных действий в поддержку позиции профсоюзной стороны по ОТС на 2014 и последующие годы; о сотрудничестве территориальных органов профсоюза с объединениями организаций профсоюзов в регионах; о реализации решений III пленума ЦС ГМПР, об укреплении штатов выборных органов профсоюза профсоюзными преподавателями, специалистами в области охраны труда, трудового права, экономики.

В совещании приняли участие более 20 человек. Руководил обсуждением вопросов председатель ГМПР А.А. Безымянных.



Есть обнадеживающие перспективы



В 2013 году средняя заработная плата работников ЧМК должна составить 30 тысяч 739 рублей. Это на 9,3 процента больше, чем в предыдущем. Такие цифры были озвучены 14 июня на колдоговорной конференции ОАО «ЧМК». Около 350 делегатов заслушали отчет администрации и профкома о выполнении колдоговора в 2012 году и приняли решение о его пролонгации до 2014 года. В мероприятии принял участие председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов.



В 2011 году средняя заработная плата промышленно-производственного персонала ЧМК составила 26 тысяч 215 рублей, в 2012 году – 27 тысяч 882 рубля. Невысокий рост – 6,4 процента – связан с невыполнением производственного плана – 96,8 процента. Как отметил, подводя итоги выполнения колдоговора, Петр Черкасов,

директор по персоналу и соцпрограммам, в прошлом году на предприятии была сформирована рабочая группа из представителей администрации и профкома. Цель – разработка мероприятий по повышению эффективности производства и увеличению производительности труда. В результате проведенной работы комбинат получил дополнительную прибыль –

530 миллионов рублей. Это позволило в IV квартале прошлого года дополнительно направить в фонд заработной платы 112,6 миллиона рублей и этим обеспечить в том же квартале рост средней заработной платы работников на 10,8 процента относительно IV квартала 2011 года. В итоге были выполнены условия колдоговора и Отраслевого тарифного соглашения.

Всего в 2012 году на реализацию социальных гарантий и льгот работников, по информации Петра Черкасова, было направлено более 179 миллионов рублей, а в целом на выполнение пунктов колдоговора затрачено более 1 миллиарда 165 миллионов рублей.

Непростым для предприятия оказался предыдущий, 2011-й год. На рынке металлов – как в мире, так и в России – сложилась нестабильная ситуация. Падение цен на металл, как следствие кризиса 2009 года, выразилось в проблемах с заказами, стагнации производства. Тем не менее, сравнение итогов выполнения колдоговора ЧМК в 2010, 2011 и 2012 годах

Из выступления на конференции Юрия ГОРАНОВА:

– В этом году на 16 предприятиях ГМК области проходят колдоговорные кампании. В непростых экономических условиях каждое предприятие выбирает свою стратегию. В начале года на ЧЗМК достигнут компромисс в вопросе оплаты труда только после подключения посредников в ходе разрешения коллективного трудового спора. На ММК с 1 мая проведена опережающая индексация тарифов и окладов на 7,5 %. Аналогичное повышение прошло на КМЭЗ. Выполнение колдоговоров контролируется профкомами. Это свидетельствует о реализации принципов соцпартнерства.

Важным аргументом в переговорах остаются нормы ОТС. В этом году заканчивается его действие. В ГМПР уже утвержден новый профсоюзный проект Соглашения. В нем в 2 раза увеличено единовременное пособие членам семьи работника, погибшего на производстве. Но главное – изменения в разделе «Оплата труда»: годовой 10-процентный рост реальной зарплаты всех работников организации, а не в целом по ГМК; минимальная месячная ставка рабочего 1 разряда – на уровне 1,4 ПМ. Да, это достаточно амбициозные заявки. Но надо понимать, что только с общепрофсоюзной поддержкой мы сможем эффективно вести переговоры с АМРОС и отстаивать наши позиции.

показывает позитивную тенденцию. Такой вывод озвучил профлидер предприятия Владимир Поносов. Он проанализировал основные социальные параметры и социальные затраты за три года, включая рост средней зарплаты и тарифных ставок, распределение численности работников по размерам зарплаты. И хотя сегодняшнее экономическое положение комбината особо не радует, что не раз подчеркнул в своем выступлении управляю-

щий директор ЧМК Рашид Нугуманов, тем не менее, пуск и развитие новых производств и подразделений, таких как рельсобалочный цех, по мнению Владимира Поносова, дают основания надеяться на лучшие перспективы.

Конференция отметила, что колдоговор в 2012 году в основном выполнен, признала работу администрации и профкома удовлетворительной и утвердила отчет о выполнении колдоговора. Его действие заканчи-

вается 26 июня. Учитывая сложную экономическую ситуацию и то, что планируется подписание нового ОТС, делегаты приняли предложение согласительной комиссии не вступать в переговоры в этом году, сохранить условия действующего колдоговора и продлить срок его действия до 10 апреля 2014 года. В договор будет внесен ряд изменений и дополнений, принятых совместными постановлениями администрации и профкома. В их числе – повышение тарифной ставки рабочего 1-го разряда с 1 февраля 2013 года до 3187,4 рубля (по состоянию на 1 октября 2012 года она составляла 3035 рублей). Решено, по предложению Владимира Поносова, распространить гарантии и льготы, предусмотренные в колдоговоре, на работников некоммерческих учреждений ОАО «ЧМК».

– Работа впереди большая, трудная. Главные задачи – не допустить массового сокращения работников комбината и всеми возможными силами удержать их доход на прежнем уровне, – отметил в заключение председатель профкома.

Иван БОЛОТИН

Плюс дополнительные льготы

Подписан новый коллективный договор ЗАО «Великоустюгский завод «Северная чернь». Документ будет действовать три года – до июня 2016 года.



Как рассказала председатель профкома «Северной черни» Мария Лушникова, в принятом колдоговоре сохранились все льготы и гарантии прежнего. Кроме того, удалось договориться о введении дополнительных льгот.

Например, работнику будет предоставляться день с оплатой по среднему заработку для того, чтобы встретить жену из роддома. Также родители смогут взять день без сохранения заработной платы для того, чтобы проводить сына в армию.

– В колдоговоре пересмотрены нормы выработки и расценки на изготовление изделий, в связи с чем зарплата работников завода должна повыситься, – подчеркнула Мария Петровна. – Повышение стало бы более существенным, если бы предприятие работало на полную мощность. Самое главное для нас сейчас – реализация продукции.

Светлана ТАРИЦЫНА



И это все – колдоговор!

Предприятие ОАО «Прииск «Соловьевский» (с. Соловьевск Тындинского района Амурской области) ведет историю с 1868 года, с начала систематической золотодобычи на Дальнем Востоке. Сегодня предприятие лидирует в регионе по добыче россыпного металла, входит в двадцатку крупнейших российских компаний отрасли. За всю свою историю организация добыла более 222 тонн золота и переработала около 700 млн кубометров горной массы.

На предприятии численностью 1200 человек 70% коллектива – члены ГМПР. Залог благополучия работников – действующий коллективный договор, заключенный на 2011–2014 годы.

Профком прииска подвел итоги его выполнения за 2012 год. Выполнение – в полном объеме как со стороны профсоюзной организации, так и со стороны руководства предприятия.

Добыто более двух тонн драгоценного металла, переработано 9818 тыс. кубометров горной массы. С 1 февраля 2013 года на 15% повышена зарплата персонала.

На оздоровление работников прииска и членов их семей (в т.ч. на детское оздоровление) израсходовано 2 млн 50 тыс. рублей. Членам профсоюза оплачивается за счет средств работодателя 30% стоимости санаторно-курортной путевки, еще 10% стоимости оплачивает профком.

Приобретаются новые месторождения для добычи металла, строятся новые дополнительные цехи, заку-

пается новая техника, пополняются запасы. Обновляются вахтовые поселки, улучшаются санитарно-бытовые условия работников предприятия.

На начало 2012 года запас сырьевой базы прииска составлял около 20 тонн драгоценного металла. Это гарантирует финансовую стабильность на долгие годы. Главная цель предприятия – освоение соловьевской рудоперспективной площади с прогнозными ресурсами 64 тонн рудного золота. И есть надежда, что уже в этой пятилетке будут добыты первые граммы рудного золота, а это значит, появятся новые рабочие места, будет расти заработная плата.

На подготовку и переподготовку рабочих кадров было выделено 3 млн 359 тыс. рублей. Специалисты прииска ежегодно внедряют новые технологии, создают уникальные методы разработки месторождений.

На приобретение квартир молодым семьям выдана долгосрочная ссуда в размере 7 млн 760 тыс. рублей.

Ежегодно закупаются новогодние подарки, оказывается финансовая помощь школам, подростковым клубам, домам культуры, музыкальной школе, детским садам сел Соловьевск и Уркан, детям из малообеспеченных семей, оплачивается проезд детей в оздоровительный лагерь и обратно.

На оплату дополнительных отпусков работников карьера «Забайкальский» израсходовано 1 млн 666 тыс. рублей, выплачено поощрение в размере оклада к очередному отпуску, затраты составили 9 млн 119 тыс. рублей. Выплачиваются пособия матерям по уходу за детьми в возрасте до 3 лет, одиноким и многодетным, на рождение ребенка, в связи с уходом на пенсию – затраты около миллиона рублей.

Удешевление питания работникам карьера «ДЖАЛИПДА», членам профсоюза, обошлось в 60 тыс. рублей.

Для отдыха и занятий спортом есть физкультурно-оздоровительный комплекс площадью 2765 кв. м (спортивные секции работают для молодежи бесплатно), хоккейная коробка, тир, бассейн. Все затраты по их содержанию берет на себя предприятие. Только в 2012 году они составили 10 млн 280 тыс. рублей.

Профсоюзная организация прииска участвует во всех спортивных мероприятиях, выделяя на их проведение часть собственных средств. Частые



гости мероприятий – спортсмены городов Сковородино, Тынды, Магдагачи, Благовещенска.

Далеко за пределами Амурской области славятся творческие коллективы Соловьевской школы искусств, танцевальный ансамбль «Прометей» под руководством художественного руководителя Алевтины Нечаевой, который в марте 2012 года стал дипломантом и обладателем специального приза XV Всероссийского конкурса детского творчества «Металлика-2012». Организацию и финансирование участников конкурса взяли на себя предприятие и профком.

Первичной профсоюзной организации прииска повезло с социальным партнером. Сотрудничество будет крепнуть.

Елена ПОЗНИКОВА,
председатель профкома
ОАО «Прииск «Соловьевский»

Разговор на равных

На Чусовском металлургическом заводе названы первые победители конкурса «Цех высокого уровня социального партнерства» по итогам работы в 2012 году.



Конкурс утвержден совместным постановлением генерального директора завода и профсоюзного комитета «О социальном партнерстве в структурных подразделениях ОАО «ЧМЗ». Итоги его подводятся по двум группам цехов – товаропроизводящих и ремонтных.

Победителей определила конкурсная комиссия, оценив работу коллективов по 10 показателям, среди которых главные – производственные и экономические, работа по охране труда и промышленной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины, активное участие в общественной жизни завода.

В первой группе победу одержал горный цех (и.о. начальника цеха Вячеслав Казанцев, председатель профкома Анастасия Силкова). Во второй группе победителем стал цех по ремонту оборудования и производству запасных частей (начальник цеха Валерий Безматерных, председатель профкома Людмила Карпова). Победа в конкурсе стала для коллектива ЦРО и ПЗЧ хорошим подарком к юбилею, в апреле цех отметил 90 лет со дня образования.

Награды победителям вручили Анатолий Карпов, генеральный директор ЧМЗ, Александр Штин, председатель профсоюзного комитета завода, Сергей Жеребцов, директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью.

Кроме солидной денежной премии цехи получили специальный знак, который символизирует основной принцип социального партнерства: руки, соединенные в крепком пожати.

Вручение наград прошло на совместном расширенном заседании профсоюзного комитета и руководства предприятия, где присутствовали начальники цехов, председатели цеховых профсоюзных комитетов.

На этом же совещании подвели итоги исполнения коллективного договора за 2012 год. С докладом выступил Анатолий Карпов. Он отметил, что комиссия по проверке коллективного договора признала его исполнение удовлетворительным.

Значение основных принципов социального партнерства отметил Александр Штин:



– Социальное партнерство – это цивилизованная система взаимоотношений между бизнесом и наемными работниками. Важно слушать и слышать друг друга, учитывать возможности и интересы сторон трудовых отношений. Развивая бизнес, повышая эффективность производства, улучшая финансово-экономические показатели, работодатель не должен забывать о человеке. В его интересах для обеспечения устойчивости предприятия создавать безопасные условия труда для работников, обеспечить достойный уровень заработной платы. Надеюсь, что конкурс будет развиваться. Когда на всех уровнях понимание общих целей социального партнерства будет достигнуто, тогда и предприятие будет работать более устойчиво, развиваться более динамично.

Сергей Жеребцов, директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью подчеркнул:

– Сегодня социальное партнерство выходит на новый уровень. В качестве инструмента повышения его статуса мы использовали конкурс на звание цеха высокой социальной активности. Опыт получил положительную оценку. Конкурс будет развиваться. Институт социального партнерства – это основа, с помощью которой руководство предприятия добивается взаимопонимания с коллективом трудящихся.

Получив награду, Валерий Безматерных, начальник ЦРО и ПЗЧ, сказал:

– Это звание почетно. Наш коллектив шел к победе в конкурсе целенаправленно. Мы участвуем во всех заводских мероприятиях, особое внимание уделяем вопросам охраны труда. Для этого еженедельно проводим обходы цеха с участием общественных уполномоченных и старших уполномоченных по охране труда. Руководство цеха работает слаженно с профсоюзным комитетом цеха. Уделяем большое внимание вовлечению персонала в профсоюзную организацию завода, в общественную работу. Это помогает и решению производственных вопросов, и формированию духа коллективизма, что немаловажно.

Надежда ГОРШЕНИНА

Потогонная оптимизация?

Общая тенденция снижения численности персонала не обошла стороной и ООО «Северсталь-Промсервис» (г. Череповец Вологодской обл.), где реализуется проект повышения организационной эффективности в ремонтах. Вместе с сокращением численности работников поменялась и организационная структура – появились централизованные и специализированные участки, которые работают по определенным направлениям. С начала года предприятие покинули около 600 человек, и этот вопрос остается самым болезненным в профсоюзной работе на «Северсталь-Промсервисе».

Одновременно со снижением численности работающих на предприятии повышается интенсивность труда работников. Председатель профсоюзной организации ООО «Северсталь-Промсервис» Андрей Глухов считает это одним из самых опасных последствий оптимизационных процессов.

– Трудовым договором определено рабочее место и должностные обязанности работника в пределах цеха. И если раньше он привлекался для обслуживания определенного набора агрегатов, то с уменьшением численности персонала появились участки, которые обслуживают оборудование по всему производству, – пояснил Андрей Петрович. – Задача профсоюзного комитета в таких условиях – контролировать, чтобы не происходило нарушений трудового законодательства, а рост заработной платы компенсировал повышенную нагрузку на работников.

Андрей Глухов уверен: люди должны трудиться в рамках нормированного рабочего времени, а привлечение к сверхурочным работам может происходить только по согласованию с работником.

– Мы контролируем, чтобы сверхурочные часы не росли в геометрической прогрессии, чтобы работа не превращалась в эксплуатацию людей, ведь все это в конечном итоге влияет на безопасность труда, – говорит председатель профкома.

С каждым членом профсоюза, получившим уведомление о сокращении, ведется индивидуальная работа. Чтобы сокращение не стало для него неожиданностью, стрессом, профком ориентирует и руководителей предприятия на предварительный разговор с работником. В ряде случаев выяснялось, что данный специалист и не подлежит сокращению. В колдоговорах многих предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь», в том

числе, и «Северсталь-Промсервиса», есть пункт, где прописаны категории работников, не подлежащих сокращению. Это работник, супруга которого находится в отпуске по уходу за ребенком; у которого есть ребенок-инвалид; являющийся единственным кормильцем в семье. Не могут быть сокращены два члена семьи, работающие на одном предприятии. Учитывает администрация предприятия и обращения, ходатайства профкома. Все вакансии, которые появляются на предприятии, сообщаются в профсоюзный комитет и в те подразделения, где проходят сокращения. Если у человека есть желание работать на производстве, то ему предоставят такую возможность – предприятие крупное, постоянно идет движение персонала. Конечно, мужчинам трудоустроиться значительно проще, чем женщинам.

– В настоящее время «Северсталь-Промсервис», в основном, теряет работников пенсионного и предпенсионного возраста, вместе с ними теряется и квалификация персонала, – считает Андрей Петрович. – Сокращение опытных работников ставит под угрозу и наставничество. Чтобы не допустить обострения проблемы, на предприятии проводится обучение, к нему привлекаются иногда и работники, уже покинувшие «Северсталь-Промсервис».

Вместе с тем, ООО «Северсталь-Промсервис» принимает новых сотрудников. За последние годы несколько предприятий вошли в его состав, а в апреле 2013 года к ним присоединилось ООО «Северо-Запад Огнеупор», где работает около 400 человек. «Мы понимаем, что для коллектива любые реорганизации – это стресс. Поэтому профсоюзный комитет отслеживает, чтобы все обязательства, которые администрация принимает на себя в связи с вхождением в состав предприятия новых коллективов, выполнялись», –



пояснил Андрей Глухов. Так, по инициативе профкома ООО «Северо-Запад Огнеупор» было подготовлено гарантийное письмо: за коллективом сохраняют весь социальный бюджет, запланированный до конца 2013 года.

В планах профсоюзной организации – подготовка нового, более весомого коллективного договора. С точки зрения соблюдения трудового законодательства и участия профсоюза в оптимизационных процессах, процессах реорганизации и реструктуризации предприятий существующая модель эффективна и цивилизована, – считает Андрей Глухов.

Председатель профкома ООО «Северсталь-Промсервис» уверен: оценить структурные и другие изменения можно будет только с течением времени. Вопросы по тому, как организована деятельность предприятия меньшей численностью работников, как ведётся обучение рабочих, и дальше будут отслеживаться профкомом. «Нам кажется, что не всегда оптимизация имеет конкретные цели и задачи. Нам важно знать, как будет справляться с объемами работ оставшийся персонал, когда будут направлены деньги на дополнительную индексацию заработной платы и как она будет проведена».

Ксения ТРЯПИНА,
«Профсоюзная газета»

Разрубить энерготарифную удавку



На одном из самых успешных предприятий региона – Волгоградском алюминиевом заводе – ситуация довольно сложная. До сведения работников доведена информация о том, что корпус № 4 будет законсервирован.

С алюминщиками разговаривали представители алюминиевого дивизиона «Запад» компании «РУСАЛ» и довели до их сведения данную информацию. По словам руководителя компании, эта мера вынужденная. Основной причиной такого технического и управленческого решения стала высокая цена на электроэнергию, которая составляет в себестоимости производства алюминия на ВгАЗ порядка 45%. К слову сказать, это один из самых высоких тарифов среди всех заводов компании «РУСАЛ», включая зарубежные. Сейчас он составляет свыше 1 рубля 70 копеек за 1 кВт/ч при цене менее \$1900 за тонну алюминия на Лондонской бирже металлов, которая является определенным ценовым ориентиром для потребителей. Предприятие работает в убыток.

Отсутствие сбалансированности между тарифами на электроэнергию, которая составляет львиную долю

затрат на производство, ценой конечного продукта, обусловленной снижением спроса, тормозит развитие промышленности региона.

Компания «РУСАЛ» – акционерное общество, и значит, реальными хозяевами являются не только крупные игроки мировой экономики, но и мелкие акционеры, вложившие свои средства в поддержание российского производства во время кризиса. На менеджменте компании лежит ответственность не только перед работниками конкретного завода, но и перед теми, кто в трудный для «РУСАЛа», да и для всей мировой экономики период, поверил в российский бизнес и вложил свои средства. В ожидании дивидендов.

Наступило время, когда компания должна предпринять какие-то шаги для своего сохранения. Эти шаги известны – бизнес уходит из менее привлекательных регионов. Заинтересован

ли регион в наличии бизнеса на своей территории или, проще сказать, в работе Волгоградского алюминиевого завода? Чтобы ответить на вопрос со всей ответственностью, надо вспомнить о том, что ВгАЗ является не только производителем определенного рода продукции, но и потребителем товаров и услуг местных производителей по долгосрочному контракту. Таким образом, получается некая взаимосвязанная цепочка, при выпадении из которой ВгАЗа, другие компании потеряют своего потребителя. Крупного потребителя теряет и Волжская ГЭС. Предприятие забирает 25% её мощности. Завод уходит с Волгоградского рынка как потребитель. Это однозначно ощутимая дыра в региональном бюджете.

Ради чего это разъяснение? А для того, чтобы перевести существующую проблему в диалог с властью и обратить на нее внимание Министерства промышленности и торговли. Чтобы

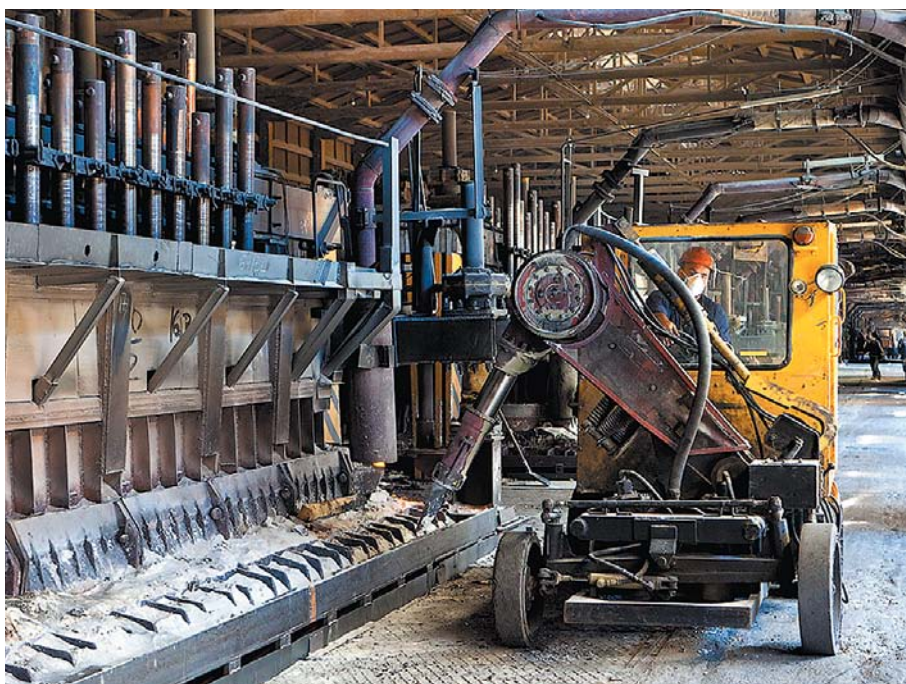
найти баланс, приемлемый тариф, чтобы сохранить промышленное предприятие и рабочие места. Ведь очевидно, что заработную плату работники ВгАЗа несут в волгоградские магазины, цирки, театры, кино и т.д. И напомним, что снижение уровня промышленности – это всегда повышение преступности.

Цена на электроэнергию должна быть приемлемой. Экономически обоснованной. Если тарифы определить в процентном соотношении к цене конечной продукции, если подходить к вопросу гибко и по-хозяйски, давая возможность развиваться – это позволит сохранить промышленные предприятия, а это наполнение бюджета региона. Необходимо «вытащить» регион из энерготарифной удавки, иначе Министерству промышленности и торговли регулировать будет просто нечего. А дыры в бюджете нужно будет чем-то латать. Просить или грамотно хозяйствовать – какой путь выбрать?

Ситуация в коллективе достаточно напряженная, – комментирует председатель профсоюзной организации «Волгоградский алюминий» Игорь Князев. – Работники обеспокоены своим будущим. Многие проработали на заводе не один десяток лет, тем более что на заводе работают династиями. Если ситуация будет развиваться по сценарию поэтапного сокращения производства, без работы могут остаться целые семьи. Вот то, что волнует всех.

Что касается переговоров с работодателем, то объемы, которые пока попали под сокращение, – позволяют удержать ситуацию под контролем. На заводе некоторое время назад был закрыт прием, соответственно, есть вакантные рабочие места, на которые пока и будут переводиться работники подразделений, где пройдет сокращение производства. Работодатель уверяет, что все разряды и размер средней заработной платы будут сохранены, но это – временная мера. Если в ближайшем будущем не будет найден выход из ситуации на уровне государственной власти – от дальнейших сокращений никто не застрахован.

По материалам сайта Волгоградской
областной организации ГМПР



Боевой настрой женсовета



На ОЭМК состоялось расширенное заседание комиссии профкома по работе среди женщин, охране семьи, материнства и детства. Собрала активисток комбината председатель комиссии Людмила Саранцева.

На заседание были приглашены специалисты управления социальной защиты населения администрации Старооскольского



городского округа: главный специалист отдела по назначению и выплате пособий и компенсаций Марина Никулина, ведущий специалист отдела социальной поддержки Алевитина Монакова и специалист отдела опеки и попечительства Елена Щербакова. Интересной информацией поделилась с женсоветом Светлана Павленко, медицинский психолог отделения Старооскольского наркологического диспансера.

Открыл заседание председатель профкома ОЭМК Александр Лихушин, тепло поприветствовавший представителей администрации и кратко обрисовавший, какое беспокойное хозяйство этот женсовет, состоящий из умных и красивых работниц металлургического комбината.

Гости ОЭМК пришли не с пустыми руками, они принесли буклеты о предоставлении социальной поддержки неполным семьям, матерям-



одиночкам, детям-сиротам, о пособиях в связи с рождением ребёнка, предоставлении земельных участков многодетным, а также обо всех видах льгот, компенсаций на оплату жилищно-коммунальных услуг льготных категорий граждан. Женсовет внимательно слушал выступления специалистов соцзащиты, рассказавших о социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних, школе замещающих родителей, кризисном центре помощи женщинам, попавшим в трудную ситуацию, отде-

лении службы сопровождения семей «Любовь – детям», которое оказывает помощь по любым вопросам в связи с принятием ребёнка в семью, проводит профилактику подросткового суицида и т.д.

Разговор получился интересным. Хорошо подготовленная боевая гвардия Людмилы Саранцевой задавала вопросы, которые впору было адресовать российским законодателям, – о мизерных пособиях, невозможности взыскать алименты с «отцов-уклонистов», об огромной кипе документов, которую необходимо собрать, прежде чем государство выплатит на ребёнка жалкие 200-300 рублей. Примеры, приведённые женщинами, ужасали: из-за несовершенства законодательства некоторые работники комбината воспитали по двое детей, не имея возможности получать алименты с бывших мужей, которые живут здесь же, в Старом Осколе!

Активистки рассказали гостям, какие меры соцзащиты женщин-матерей предусмотрены в коллективном договоре ОЭМК, какую помощь оказывают металлурги тем, кто растит детей.

Светлана Павленко, представляющая Департамент здравоохранения и социальной защиты населения Белгородской области, подробно и с убедительными примерами рассказала о возможностях специалистов Старооскольской наркологической

поликлиники. Она предложила в помощь профактиву буклеты с рекомендациями психологов, советами для выхода из стрессовых ситуаций, дала несколько практических рекомендаций работающим женщинам.

Людмиле Саранцевой не впервой было создавать неформальную обстановку для общения. Предложили соратницам по чашке чая и поэтическую пятиминутку. В завершение встречи Людмила Алексеевна напомнила активу о том, что ждёт от женсоветов цехов предложений для подработки проекта нового коллективного договора. Она представила участникам заседания вновь избранных членов женской комиссии, среди которых – всем известная тележурналистка управления по корпоративным коммуникациям Альбина Шульгина, одна из победительниц областного конкурса обкома ГМПР на лучший видеоматериал о профсоюзе.

Специалисты администрации городского округа искренне оценили прошедшее мероприятие. По их словам, они давно слышаны и о лучшем в отрасли коллективном договоре комбината, и о том, с какой большой самоотдачей здесь работают профком и его женсовет. Эта встреча, по их мнению, лишь подтвердила хорошие отзывы о комбинате.

Ирина ФРОЛКИНА

Фото автора

Встреча сторон

На Медногорском медно-серном комбинате прошел День обкома.

Состоялась встреча председателя областной организации ГМПР Оксаны Обрядовой, председателя профкома первички «ММСК» Александра Гурентьева с генеральным директором предприятия Сергеем Якорновым.

Обсуждены перспективы развития комбината, роста заработной платы, ход выполнения коллективного договора, обеспечение средствами индивидуальной защиты, эффективность взаимодействия администрации предприятия и первичной профсоюзной организации.

Специалисты аппарата областной организации Александр Васильев и Василий Боровик встретились с представителями работодателя по «узким» вопросам: охране труда, работе с персоналом и другим.

Состоялось заседание профкома, на котором рассмотрены все направления работы первички. Председателю профкома Александру Гурентьеву даны рекомендации по улучшению работы профсоюзной организации. Так, в дальнейшем необходимо добиваться включения в коллективный договор раздела «Работа с молодежью», внесения дополнительных гарантий женщинам, лицам с семейными обязанностями, согласования с профкомом предприятия ежегодных «Мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии».

Эвридика ПОВАЖНАЯ



Взрастил команду – пожнешь солидарность

На донской земле в живописной зоне отдыха на реке Миус состоялся II отраслевой молодёжный конкурс «Профсоюзный лидер ГМПР-2013». В нем участвовали 50 победителей отборочных туров из 15 регионов России.



В мероприятиях, проводимых в рамках конкурса, приняли участие заместитель председателя ГМПР А. Шведов, председатель Ростовского обкома ГМПР С. Анучкин, председатель профкома ППО ОАО «Таганрогский металлургический завод» Д. Рудь, его помощник К. Ткаченко, ведущий специалист по информационным технологиям пресс-службы Свердловского обкома ГМПР и председатель КМС при ЦС ГМПР С. Гудков, заведующий организационным отделом Челябинского обкома В. Ревенку, заместитель председателя первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» С. Ярославлев и члены КМС при ЦС ГМПР.

Накануне состоялось заседание координационного молодёжного совета при ЦС профсоюза, обсуждалась работа молодёжных советов профсоюзных организаций в регионах, возможность проведения профсоюзного межотраслевого молодёжного Всероссийского форума, необходимость выездных заседаний КМС в территориальных организациях, где еще не созданы молодёжные советы (комиссии), другие вопросы.

На открытии конкурса Андрей Шведов отметил, что «ГМПР нужны новаторы и творцы, способные обеспечить динамичное развитие профсоюза». Андрей Владимирович убежден: конкурс предоставит возможность участникам оценить свои лидерские качества, станет импульсом в активизации их профсоюзной деятельности.

Денис Рудь подчеркнул важность проведения отраслевого конкурса, основной целью которого является выявление творческих, инициативных, талантливых молодых профсоюзных лидеров, обобщение и распространение опыта, поиск новых идей, форм и методов работы среди молодёжи. «Прибывшие из разных регионов России, – сказал Денис Александрович, –

молодые активисты являются частицами не только своих первичных профсоюзных организаций, но и российского профсоюзного движения».

Константин Ткаченко, обратившись к участникам, заверил, что ветеранам профсоюза безразлично, кто придет им на смену – бойцы или наблюдатели, деятели или созерцатели. Почетный гость конкурса выразил уверенность в том, что все собравшиеся – настоящие молодые профсоюзные лидеры, способные повести за собой, поднять работу профсоюзных организаций на новый уровень.

Под звуки гимна ГМПР Юлия Миннианова, победитель конкурса «Профсоюзный лидер ГМПР-2012», подняла флаг профсоюза. Конкурс начался.

Первый день конкурса – работа в команде. Разбившись на три группы, участники обсудили ряд актуальных тем, показали, насколько быстро ориентируются в трудовом законодательстве РФ, продемонстрировали умение разрешить тот или иной конфликт, защитить права члена профсоюза. К вечеру подвели итоги. Прозвучало немало деловых предложений, умных, зрелых мыслей, многие из которых можно смело реализовывать на практике.

На втором этапе – защита конкурсных работ в номинациях: «Профсоюзный агитатор», «Инновации в профсоюзе», «Информационный прожектор», «Ситуация КД». Презентовались подготовленные материалы.

Жюри оценивало глубину раскрытия тем, убедительность аргументов, творческую составляющую работ, активность конкурсантов. Все они достойно представили себя, профсоюзные организации и регионы.



ПОБЕДИТЕЛЯМИ В НОМИНАЦИЯХ СТАЛИ:

«Профсоюзный агитатор» – Екатерина Вербушкина (ОАО «Северсталь»);

«Инновации в профсоюзе» – Артем Галкин (ОАО «ЕВРАЗ НТМК»);

«Информационный прожектор» – Михаил Молин (Красноярский краевой комитет ГМПР);

«Ситуация КД» – Илья Маклаков (ООО «Северсталь-Промсервис»).

Жюри учредило две дополнительные номинации – «Лучший проект» и «Лучшая инновация к реализации», в которых победили Максим Путилин (ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат») и Евгений Агафонов (ОАО «Выксунский металлургический завод») соответственно.

Участники побывали в трубопрокатном цехе ТАГМЕТа, где действует единственный в России трубопрокатный агрегат с непрерывным станом PQF для производства труб диаметром 73–273 мм толщиной стенки 5–25 мм. В мартеновском цехе увидели монтаж нового комплекса дуговой сталеплавильной печи, введение которого в производство даст возможность расширить сортамент выпускаемой стали, снизить её себестоимость, увеличить до 950 тысяч тонн в год производство литой заготовки, улучшить экологическую обстановку в регионе.

Марина КИРПОВСКАЯ

Фото автора

У участников конкурса «Профсоюзный лидер ГМПР-2013» остались добрые и хорошие впечатления. Вот несколько откликов.

Лариса МУСИНА, ведущий специалист по связям с общественностью ОАО «Челябинский цинковый завод»:

– Отраслевой молодежный конкурс – мастер-класс для изучения актуальных вопросов развития профсоюзного движения, трудового законодательства, разбора правовых ситуаций. Обсуждение тем проходило в дискуссионной форме, конкурсантам была предоставлена возможность продемонстрировать свои способности, умение использовать современные технические средства.

Владимир СОКОЛОВ, сталевар ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК»:

– «Профсоюзный лидер ГМПР» – отличная стартовая площадка для активистов, делающих первые шаги на общественном поприще. Благодаря этому конкурсу у нас появилась возможность объективно оценить себя. А главное, мы выработали основные шаги своих действий для решения насущных проблем молодежи.

Александр ШПЫНЁВ, слесарь-ремонтник трубопрокатного цеха ОАО «ТАГМЕТ»:

– На моем предприятии, где профчленство молодежи составляет 96 процентов, успешно реализуется молодежная политика: заводскую первичку возглавляет 34-летний лидер, ответственный, инициативный и коммуникабельный, в цеховых профсоюзных организациях созданы условия для самореализации молодых активистов. Но многим не хватает знаний, навыков публичных выступлений. Моей слабой стороной, например, является отсутствие ораторского опыта. Конкурс побудил меня заняться работой над собой.

Александр БОГАЧЕВ, инженер-конструктор «НЛМК-Калуга»:

– Конкурс – это не только арена для интеллектуальных сражений. Это творческий проект, карьерный «лифт» для молодых профсоюзных активистов, своеобразный толчок для открытия новых имен.

Юлия МИННИАНОВА, инженер Челябинского комбината «Магnezит»:

– Конкурс способствует сплочению профсоюзного актива. Приведу пример. Когда в прошлом году на моем предприятии началась забастовка, мне позвонил молодой человек из Калмыкии, с которым я познакомилась на предыдущем конкурсе. Он организовал письмо профактива своего завода в поддержку рабочих «Магnezита». И потом такие письма посыпались со всех концов страны – сказался командный дух.

Любовь ТАТАУРОВА, приемсдатчик ОАО «ПНТЗ»:

– Конкурс – генератор многих идей в области работы с трудящейся и учащейся молодежью. Я лично взяла на вооружение представленные конкурсантами концепции агитационно-пропагандистской работы в молодежной среде, направленные на создание позитивного имиджа профсоюзов и мотивацию профчленства среди молодежи.

Максим ПУТИЛИН, помощник машиниста тепловоза УЖДТ ОАО «НЛМК»:

– Мы чувствовали себя членами одной, большой и дружной профсоюзной семьи. Командный дух проявился уже в первый день состязания, когда мы работали группами, а во второй день, когда индивидуально защищали свои конкурсные работы, ощущалась здоровая деловая конкуренция. В итоге все – и победители форума, и просто его участники – остались в хорошем настроении и приподнятом состоянии духа.

Жанна ЧИБИРЕВА, электромонтер цеха калибровочного проката и инструментов ОАО «Ижсталь»:

– Конкурс способствует формированию и пополнению резерва профсоюзных кадров, молодых специалистов в области трудового права. Он – одно из свидетельств, что ГМПР имеет стратегически продуманную молодежную политику.



«Испытательный срок» для волонтера

О проблемах в заводской молодежной среде рассказывает Анатолий Зюзин, председатель Совета молодых металлургов Чусовского металлургического завода.



Перечислю некоторые из них. Всемирный день без табака молодежь завода отметила акцией «Скажи сигарете нет!». Мы не раз участвовали в субботниках и мероприятиях по очистке и благоустройству города, посадили кустарник около арт-объекта «Ворота во Францию». Уже три года приводим в порядок территорию у озера Голубое. Много лет являемся участниками и организаторами заводской акции «Щедрая грядка». Поверьте, много дает каждому из нас это мероприятие. Мы видим радость и улыбки ветеранов, и это важно. Ведь не все можно оценить материальным вознаграждением. Как, например, измерить то волнение, которое каждый из нас испытал, когда мы привели в порядок сквер у обелиска жертвам колчаковского террора и установили на обелиске табличку с именами чусовлян, погибших в годы Гражданской войны.

Публикации об инициативах молодежи пропагандируют уважение и любовь к окружающей среде, городу, формируют правильное отношение

На нашем предприятии работает 1 500 человек в возрасте до 35 лет. Это почти треть от общей численности персонала завода. Несмотря на сложную ситуацию на ЧМЗ, молодежь верит в градообразующее предприятие и связывает с ним свое будущее. Молодые заводчане работают, учатся, создают семьи, заботятся о детях. Проблем много. Так было до нас и будет после. Сегодня я хочу рассказать о том, что сделано за год и о трудностях, которые возникают в нашей работе.

Да, время изменило молодежь. Только на голом энтузиазме сегодня не выедешь. Чаше от ребят слышу: «А что мне это даст? Для чего мне это надо?». Однако, несмотря ни на что, волонтерское движение с участием заводчан не только живет, но и активно развивается.

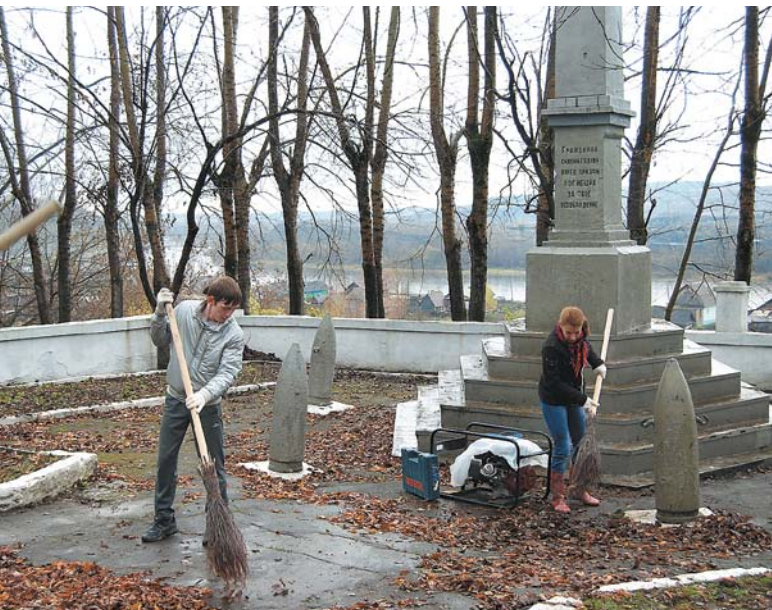
И есть много молодых ребят, которые в нем участвуют, потому что понимают, что если не мы, то кто? Мы сотрудничаем с молодежной редакцией завода (редактор Денис Ацын), и с комиссией по работе с молодежью профкома (председатель Александр Братков).

На страницах заводской газеты подробно рассказываем о волонтерской деятельности заводчан. Молодые работники завода проводят акции, мероприятия по благоустройству территории города, организуют экологические походы и сплавы.

молодежи к природоохранной деятельности.

Всего в 2012 году было запланировано 60 различных мероприятий, провели 40. Среди невыполненных – в основном развлекательные акции.





«В хорошем будущем убеждены»

С начала года студенческая профсоюзная организация Братского индустриального металлургического техникума пополнилась новыми людьми – будущим металлургам вручают профсоюзные билеты. Все чаще в торжественной обстановке.

Недavno в актовом зале техникума собрались молодые профсоюзные активисты, а также представители руководства техникума. На встречу с ними пришли зам. председателя профкома ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ» В. Макаров и автор этих строк, рассказали о деятельности профсоюзной организации, молодежной комиссии, поздравили ребят со вступлением в профсоюз и вручили билеты ГМПР.

Нашему техникуму исполняется 40 лет, все эти годы он был базовым учебным заведением Братского алюминиевого завода. Тесные связи, несмотря на сложные периоды последних десятилетий, сохранены, в том числе, благодаря профсоюзной организации. Все эти годы преподаватели и мастера были объединены в профсоюзную организацию, которая на правах структурной входит в первичную организацию БрАЗа.

Четыре года назад в техникуме был создан студенческий профком. Ребята активно включились в общественную жизнь профсоюзной организации, они участвуют в профсоюзных акциях, фестивалях песни, турслётах, других мероприятиях.

Благодаря развитию социального партнёрства и поддержке руководства завода в большинстве своем они проходят практику на рабочих местах БрАЗа. И получают не только производственный опыт, но и значительную прибавку к стипендии.

Профсоюзный комитет ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ» с большим вниманием относится к молодым членам профсоюза, да и у ребят крепнет убежденность, что на заводе их ждет стабильная работа.

На последнем заседании президиума профкома БрАЗа было принято решение о поощрении наиболее активных ребят и приобретении для них путевок выходного дня в один из лучших санаториев Братска, где они смогут не только хорошо отдохнуть, но и получить заряд здоровья и бодрости.

Е. АТНАБАЕВ,
председатель молодежной
комиссии профкома ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ»



В 2012 году мы сделали еще один серьезный шаг. Исключили из членов Совета так называемые «мертвые души». Провели своего рода оптимизацию. Почему мы решили исключить тех, кто не проявляет интереса к работе молодежной организации завода? Потому что столкнулись с проблемой: по факту числится около ста человек, а работает всегда около тридцати. Наши двери открыты для всех, однако молодым людям надо быть готовыми к тому, что порой придется часть своего свободного времени посвятить общественной жизни завода. Мы приняли решение, что какой-то период новички будут числиться сторонниками молодежного совета. И если они поймут, что участие в общих делах им интересно, то после «испытательного периода» станут его полноправными членами.

Хочу, чтобы ребята это правильно поняли. Когда проводим бал, экологический сплав по Чусовой и Усьве, поездки на слет молодежи в Выксу, желающих всегда хоть отбавляй. А вот когда приглашаем на волонтерские акции (субботник на «Огоньке», помощь ветеранам, уборка территорий города, подготовка к фестивалям, КВН и так далее) откликается маленький, но дружный коллектив из 29 человек.

Анатолий ЗЮЗИН, председатель Совета молодых металлургов

Молодежь и модернизация отрасли



На базе отдыха ОАО «Металлургический завод «Электросталь» состоялся IV молодежный форум Московской областной организации ГМПР «Молодежь в условиях модернизации»

Это очень значимое событие в профсоюзной жизни организации. Конечно, областной совет профсоюза уделяет огромное значение молодежи, ни одно мероприятие не проходит без ее участия, будь то Первомайская демонстрация, спартакиада, официальные акции. Везде и всегда много молодых активистов!

Областной совет профсоюза доверил большую часть подготовки молодежного форума молодежному совету предприятия. Идея интересная... Высокая ответственность, но и, несомненно, новый опыт. Ведь мероприятие подобного масштаба наш Совет проводит впервые. Думали, прикидывали, советовались – выработали программу действий, приступили к реализации.

Сначала – разработка концепции процесса обучения. Здесь, безусловно, огромную помощь оказали наши уважаемые педагоги – Р. Смородинская и Е. Вышиванюк. Сформированы блоки вопросов, интересующих молодежный актив, сегмент интересных и важных проблем.

В 2012 – начале 2013 года на предприятии шел колдоговорный процесс, молодежь приняла в этой работе самое активное участие. Поэтому, например, у наших молодых активистов возникли некоторые вопросы, касающиеся социального партнерства и хода колдоговорной кампании. Было принято решение обсудить их. Самый сведущий в этой проблематике, несомненно, председатель областного совета профсоюза – Е. Погодин. Евгений Павлович сразу же откликнулся на просьбу.

Но, как не «засушить» встречу? Что бы такое придумать? Хотелось чего-то необычного. Хорошую идею подсказала член спортивной секции Совета молодежи ОАО «Металлургический завод «Электросталь» Ольга Нефедова. Так появился «Форт Байярд» со «старцем Фура», мастерами, сложными командными заданиями.

Наступило время встречи! Собралась молодежь и председатели профкомов металлургического завода «Электросталь», Ступинской металлургической компании, Бронницкого ювелирного завода, ИСМАНа, «Москокса», «Подольскогнеупора». В форуме участвовал заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов.

Обсуждено много вопросов, проведены интересные командные игры.

Вечером всех ждали «Форт Байярд», молодежный ужин и дискотека. Бонус – просмотр финала «Евровидения 2013».

А утром команды получили творческое задание сделать презентации, обсудить мероприятие, объяснить, что значит «Профсоюз для молодежи» и что – «Молодежь для профсоюза».

Получилось увлекательное зрелище! Креатив, задор, актерский талант. Нашлись и поэты, и режиссеры – постановщики.

Как и всегда, победила реальная, проверенная временем профсоюзная дружба! Мы расставались, но верим – ВСТРЕТИМСЯ СНОВА!

Анастасия КУЗЬМИНА, председатель комиссии по работе с молодежью облсовета ГМПР



И студбилет, и профбилет

Кузница кадров для Новолипецкого меткомбината – это его базовые учебные заведения: профессиональный лицей № 10, Липецкий металлургический колледж и Липецкий государственный технический университет. Но только ли профессиональные знания получают здесь будущие металлурги? Поступая учиться, юноши и девушки становятся не только студентами, но и членами Горно-металлургического профсоюза России. О том, чем живет ученический профком профессионального лицея №10, этот рассказ.

Возраст лицейской «первички» равен возрасту самого учебного заведения. Нынешний председатель профсоюзного комитета – Жанна Зиновьева. Она возглавляет профком уже 9 лет. Когда-то сама училась в ПЛ-10, теперь же не только руководит профсоюзной организацией, но и преподает в ставших родными стенах – обучает будущих машинистов крана.

– Возможности у нас огромные, оборудование самое новое, дорогое. Спасибо акционерам ОАО «НЛМК», которые помогли оснастить лицей по последнему слову техники, ведь они понимают, что выпускники ПЛ-10 придут работать к ним, – говорит председатель профкома. – Руководство комбината заинтересовано в том, чтобы у будущих рабочих было для обучения все самое лучшее. Это, без сомнения, очень хорошо, но будущие работники должны знать свои права. Объяснить ребятам цели и задачи профсоюза порой трудно, ведь их права в лицее не нарушаются, наоборот, все делается во благо учащихся. Тем не менее, стараюсь объяснить, что на производстве нередко возникают критиче-

ские ситуации, и без помощи и защиты профсоюзной организации не обойтись.

Однако, это пока теория. А на практике в каждой группе, помимо старосты, есть профгруппорг. Его выбирают ребята, выборы проходят ежегодно в сентябре. Профгруппорг выступает на ежемесячных профсоюзно-групповых собраниях, выносит на обсуждение однокурсников разные вопросы, например, лишение стипендии, ставит свою подпись на документах. Профком проводит спортивные и культурно-массовые мероприятия, готовит призы для победителей соревнований различного уровня, организует экскурсионные поездки лицеистов в другие города.

– К сожалению, большинство поступающих к нам ребят ничего не знают о профсоюзе, – продолжает Жанна. – Я стараюсь не только заинтересовать их, но и на практических примерах показать необходимость профорганизации, привлечь сомневающихся к решению собственных проблем. Когда ребята начинают участвовать в общественной жизни, постепенно приходит понимание профсоюзных ценностей.

Самые активные – учащиеся второго и третьего курсов: будущие токари Любовь Шацких, Инна Шваб и Жанна Морозова, без пяти минут машинист крана Татьяна Зуйкова, учащаяся по специальности «оператор ЭВМ» Татьяна Токарева, будущие помощники машиниста тепловоза Александр Зуев и Юрий Каширин, студент-электромонтер Максим Виниченко и выбравший специальность «наладчик КИПиА» Алексей Радин. Почти все эти ребята получают, помимо своей основной, различные дополнительные стипендии: от профкома ОАО «НЛМК», от Липецкого обкома ГМПР, от Федерации независимых профсоюзов России.

Сегодня учащиеся лицея еще сидят за партами и видят оборудование только в мастерских, но уже завтра они выйдут на практику в цехи комбината, получат диплом и снова вернутся на НЛМК – уже работать.

Я уверена, дружба, азы которой закладываются еще в ученическом профкоме, сохранится и с приходом в трудовой коллектив.

Евгения САХАРОВА, Фото автора

Отсудили 190 000

Сто девяносто тысяч рублей составил суммарный размер компенсаций за причиненный моральный вред, которые работники отсудили у работодателя. В очередной раз ответчиком стало ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат». Добиться своих прав металлургам, членам ГМПР, помогли специалисты правового центра «Металлург».

Николай Ч. много лет проработал в ОАО «ЧЭМК» во вредных условиях труда. Позднее формально перевелся в другое юридическое лицо, выделившееся из структуры ЧЭМК. Два года назад, когда мужчина уже работал на другом предприятии, ему установили профессиональное заболевание, по состоянию здоровья он был вынужден искать более легкую работу и проходить курс лечения.

Знакомые подсказали работнику, что кроме выплат из Фонда соцстраха (компенсация утраты основного заработка, стоимости лекарств, затрат на санаторно-курортное лечение) в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ он имеет право требовать от работодателя денежную компенсацию морального вреда.

Общество с ограниченной ответственностью, где последний год работал Николай, было ликвидировано, поэтому он справедливо решил потребовать компенсацию с электрометаллургического комбината: именно на ЧЭМК мужчина отработал основную часть горячего стажа. Кроме того, предприятие работало на территории комбината, было связано с ним технологически, использовало его оборудование, при этом ЧЭМК оставался ответственным за состояние в нем условий труда.

Николай обратился в областной комитет ГМПР, где ему оказали консультативную помощь юристы правового центра «Металлург». Было составлено исковое заявление.

В итоге Калининский суд г. Челябинска вынес решение в пользу работника. ЧЭМК обязали выплатить компенсацию морального вреда в размере 90 тысяч рублей.

Тот же суд вынес решение в пользу другого работника ЧЭМК. Надежда Г., работая на комбинате, переводилась в разные подразделения, с разными условиями вредности. В результате получила сначала одно, затем второе профзаболевание и по состоянию здоровья была вынуждена перевестись на более легкую работу, а позднее приняла решение уволиться. Работодатель признал факт профзаболеваний, но выплатить компенсацию отказывался, объяснив, как ни странно, что женщина трудилась на вредном производстве добровольно и могла в любой момент уволиться. Суд справедливо счел этот довод неубедительным и обязал ЧЭМК выплатить компенсацию морального вреда в размере 100 тысяч рублей.

Добавим, что недавно по делу Надежды Г. состоялось еще одно судебное заседание. Представители работодателя, не согласившись с решением Калининского суда г. Челябинска, обратились с апелляцией в областной суд.

24 мая областной суд постановил: в жалобе ЧЭМК отказать, решение предыдущей судебной инстанции о возмещении работнице морального вреда оставить в силе.

– То, что суд встал на сторону работников, говорит о многом. Ведь мы сейчас занимаемся еще несколькими делами по аналогичным случаям, – комментирует юрист правового центра «Металлург» Артем Мещеряков. – Радует и тот факт, что суммы денежных компенсаций, присуждаемых сегодня по таким делам, по сравнению с прошлыми годами на порядок выросли: идет положительная переоценка человеческой личности, ее переживаний, страданий. Поэтому совет всем работникам, оказавшимся в похожей ситуации, – не жертвовать свое здоровье работодателю, а добиваться достойного, положенного по закону, материального возмещения. Тем более что срок исковой давности по таким делам не установлен.

Владимир ШИРОКОВ

Правовой инспектор выявил...

Правовым инспектором труда Пермского краевого комитета ГМПР проведена плановая проверка соблюдения трудового законодательства в ЗАО «Полистил».

Выявленные нарушения: не выполняется ОТС и коллективный договор в части размера минимальной зарплаты (на дату проверки отсутствовал приказ о минимальной заработной плате работников ЗАО «Полистил», учитывающий увеличение размера прожиточного минимума трудоспособного населения в Пермском крае во II квартале 2013 года). Кроме того, в трудовых договорах работников не указываются нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

20.05.13 г. правовым инспектором направлено исполнительному директору ЗАО «Полистил» представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

28.05.2013 г. исполнительный директор ЗАО «Полистил» в ответе на представление сообщил следующее:

– С 1 мая 2013 года в связи с изменением прожиточного минимума в Пермском крае на II квартал 2013 года в ЗАО «Полистил» внесено изменение в приказ № 04 от 06.02.2013 г. «О повышении заработной платы на I квартал 2013 г. в связи с ростом потребительских цен» в пункт 5. о доплате до прожиточного минимума (приказ № 25 от 24.05.2013 г.).

– В ЗАО «Полистил» будет разработан локальный нормативный акт, определяющий нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте. В трудовые договоры с работниками ЗАО «Полистил», которым положена бесплатная выдача этих средств, будет включен пункт о выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств со ссылкой на данный нормативный акт.

При поддержке профкома

По инициативе профкома «Качканар-Ванадий» подписано трехстороннее соглашение о дополнительных выплатах работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов.

С 1 июля ООО «Ванадий-ремонт» переходит в структуру комбината. Чтобы при этом люди не потеряли социальные гарантии и льготы, были проведены трехсторонние переговоры между представителями «Ванадий-ремонта», ГОКа и профкома. В результате подписано Соглашение в области регулирования социально-трудовых отношений, одним из условий которого стала дополнительная защита работников, имеющих медицинские противопоказания по работе или профзаболевание. В случае невозможности трудоустроить работника, имеющего медицинские противопоказания, работодатель обязан выплатить ему денежную компенсацию.

Именно в такой ситуации оказалась электрогазосварщик «Ванадий-ремонта» Вера Ч.

– Сегодня она отстранена от работы, – пояснил заместитель председателя профкома Владимир Помазкин. – В дальнейшем ее трудоустройство не представляется возможным. Да и возраст давно уже пенсионный. Достигнута договоренность, что работница увольняется до истечения двухмесячного срока со дня вручения ей уведомления о сокращении. За оставшийся период до 1 июля ей будет выплачена дополнительная компенсация. Кроме того, Ч. получит все выходные пособия в связи с сокращением и дополнительно к этому, в соответствии с Соглашением, компенсационную денежную выплату в размере средней заработной платы.



С чем идти на переговоры?

В г. Великий Устюг Вологодской области прошел семинар-совещание по социально-экономическим вопросам с участием 33 представителей из 10 регионов Российской Федерации – профсоюзных активистов, занимающихся социально-экономическими вопросами и участвующих в коллективных переговорах.

Открыли семинар заместитель председателя профсоюза С. Боева и председатель Вологодского областного Совета ГМПР А. Володин.

Тема семинара была представлена С. Сидоровым – преподавателем-консультантом дирекции по кадрам ОАО «Северсталь». Участники познакомились с формами и методами подготовки к переговорам стороны работодателей.

Об анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия и документационном сопровождении этапов подготовки и проведения переговорного процесса рассказал специалист Челябинского обкома ГМПР В. Нечаев.

Заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР С. Вестфаль сделал сообщение на тему: «Определение медианного значения заработной платы на предприятии», а также рассказал о проекте Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА

Светлана БОЕВА, заместитель председателя ГМПР:

– Все были активны, открыты – это значительно облегчило задачу преподавателям. Мне особенно запомнились молодые активисты Вологодского областного Совета и Свердловской территориальной организации. Очень хорошие ребята, они разбираются не только в организационном строении проф-



союза, но отлично ориентируются в экономике, имеют собственное мнение по всем вопросам профсоюзной жизни.

Хочу высказать благодарность Вологодскому областному Совету за организацию и проведение семинара, внимание, проявленное ко всем его участникам.

Иван ШУТОВ, заместитель председателя профкома ОАО «Северсталь»:

– Учиться всегда полезно. С интересом познакомился с матрицей Томаса-Килмена, которая определяет стили ведения переговоров. Мне она точно пригодится. Я приобрел и практические навыки в том, как использовать социально-экономические показатели предприятия из бухгалтерских отчетов в переговорах. Ещё ни разу не слышал, чтобы представители работодателя говорили: «Сегодня мы достаточно хорошо работаем, давайте-ка поднимем зарплату!» Обычно всё наоборот. Здесь, несомненно, выручит понимание строчек бухгалтерской отчетности. Приятно было лично познакомиться с профсоюзными работниками, которых раньше знал только по статьям и фотографиям в «ГМПР-Инфо». Еще раз убедился, что хороших результатов добиваются те профлидеры, которые руководствуются, в первую очередь, интересами организации.



Эдуард ГЛАДКИХ, председатель профкома ОАО «Домнаремонт»:

– Я впервые участвовал в семинаре такого уровня. Мы получили четкую и ясную пошаговую инструкцию, как грамотно вести коллективные переговоры, как оформить основные документы. Рассмотрели варианты, как могут вести себя представители стороны работодателя и трудового коллектива, как не вступить в конфликт.

У меня есть все материалы семинара, и я смогу передать полученные знания активистам нашей профсоюзной организации. На семинаре я серьезно задумался над тем, как сделать так, чтобы в нашем коллективном договоре, наконец, появился пункт о ежегодном обязательном повышении заработной платы. И думаю, что новая для меня информация об использовании социально-экономических показателей предприятия в этом нам поможет.

Николай ГРИШИН, заместитель председателя профкома ОАО «Выксунский металлургический завод», преподаватель профсоюзного обучения:

Времени для обмена опытом в рамках семинара было явно недостаточно. Хотя «география» и личности участников



совещания позволяли предположить, что такой опыт у них имеется и был бы интересен для собравшихся. Однако включение в программу семинара темы «Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия как основной аргумент в коллективных переговорах и документационное сопровождение этапов подготовки и проведения переговорного процесса», а также то, как эту тему раскрыл специалист организационного отдела Челябинского обкома ГМПР Владимир Нечаев, в значительной мере компенсировало указанный недостаток. При решении практических заданий в рамках этой части семинара участники использовали свой опыт и знания, и в ходе обсуждения щедро делились ими.

Настоящей «изюминкой» семинара (основная его тема: «Эффективные переговоры») было участие в нем Сергея Сидорова – преподавателя-консультанта дирекции по персоналу ОАО «Северсталь». То, что работодатель много внимания уделяет подготовке своих специалистов, в том числе ведению различных переговоров, – общеизвестно, но увидеть, чему и как их обучают, было очень интересно. (И, кстати, уже имеющийся опыт ведения переговоров показывает, что многое, о чем говорил Сидоров, представители работодателя успешно применяют.)

Интересно происходила подача материала. Сочетание активных форм с теоретическими фрагментами позволяло удерживать заинтересованность аудитории на протяжении всего учебного дня, а это более 9 часов. Для себя считаю важным использование схемы и опыта проведения подобного семинара для обучения профсоюзного актива в своей ППО.

Особо хотелось бы отметить получение нового инструмента для анализа заработной платы, представленного заведующим социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергеем Вестфалем в его сообщении об определении медианного значения заработной платы на предприятии. Форму №1 Федерального статистического наблюдения «Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы» мы использовали и раньше, но попытка соотнести распределение со средней заработной платой по предприятию обычно рисовало благостную картину, которая имела мало общего с реальностью. Использование ее медианного значения наглядно показывает, что на среднюю зарплату по предприятию очень сильное влияние оказывает зарплата высокооплачиваемых руководителей.

Учатся профсоюзные лидеры



В Старом Осколе прошёл семинар для председателей профкомов предприятий и цехов, организованный Белгородским областным комитетом ГМПР. На семинаре присутствовали заместитель председателя обкома ГМПР Андрей Никитский и заместитель председателя профкома ОЭМК, профсоюзный преподаватель ЦС ГМПР Сергей Коршиков.

Профессор МИСиС, лауреат премии Президента РФ в области образования Виктор Соловьёв выступил перед профсоюзным активом с обзорной лекцией о современных системах управления, стратегии управления качеством, трёх элементах системы управления. Виктор Петрович ответил на вопросы профактивистов ОЭМК, Лебединского и Стойленского ГОКов.

По мнению участников семинара, большинство из которых только-только

начинает постигать азы профсоюзной работы, подобные формы обучения приносят им большую пользу. Евгений Скрыпник, председатель профкома железнодорожного цеха комбината «КМАруда», обобщив мнения Веры Поповой (ОЗММ), Ларисы Духиной (СПЦ №2 ОЭМК), Людмилы Рудневой (Осколметаллургспецмонтаж) и других начинающих профлидеров, сказал:

– Польза, безусловно, есть. Основы знаний для работы с кадрами

нам необходимы. Где еще можно получить опыт и знания? Грамотные преподаватели, хорошо знающие производство, интересно подающие материал, – это дает положительный результат.

В завершении семинара Сергей Коршиков и Андрей Никитский обсудили с представителями профсоюзных организаций необходимость системного обучения профактива. По словам Сергея Васильевича, профессор Соловьёв продолжит цикл лекций, но каков будет результат обучения, если на следующее занятие придут уже другие представители профсоюзных организаций? Для результативности обучения необходимо создать группу, которая будет обучаться в течение всего года. Заодно следует учесть, что интересует, что представляет наибольшую сложность для начинающих председателей профкомов. И с учётом их пожеланий выбрать тематику следующих семинаров.

Ирина ФРОЛКИНА



Действовать, информируя

Семинар, прошедший в Кемеровской территориальной организации ГМПР, был посвящен информационному обеспечению деятельности профсоюзных организаций. Тема важная. Во-первых, общество становится все более информационным. Во-вторых, как было замечено на семинаре, профсоюз действует, информируя. Любой информационный вакуум расценивается однозначно: раз не о чем рассказывать, значит, ничего не делается.

В начале семинара редактор газеты «Эхо Кузбасса» Любовь Соловьева попросила присутствующих рассказать, как строится информационная работа в их подразделениях. Многие отметили роль газеты. «Ее ждут!» – сказал заместитель председателя профкома ППО «НКАЗ» Владимир Ковальчук. Свежий номер обсуждается в коллективах. Активно используется электронная версия газеты: наиболее актуальные материалы распечатывают, размещают на информационных стендах. Было высказано пожелание установить на предприятиях специальные стойки, например, возле проходных, где всегда можно было бы взять «Эхо Кузбасса».

Внимание информационным стендам уделяется везде. Председатель профкома сортопрокатного цеха «ЕВРАЗ ЗСМК» Инна Голубничая размещает на них материалы под рубрикой «Защитили профсоюзные юристы» и другие, работающие на репутацию профсоюза.

Председатель профкома одного из филиалов «ЕВРАЗ ЗСМК» Василий Осипов считает, что на информационном стенде тексты должны подаваться крупным шрифтом. Там обязательно должны быть размещены нужные телефонные номера профорганизаций. Планируется в дальнейшем вывешивать фотографии с прошедших мероприятий, чтобы люди узнавали себя, своих коллег. Марина Старцева, заместитель председателя профкома другого филиала «ЕВРАЗ ЗСМК», дала такую рекомендацию: нет цветного принтера – используйте цветную бумагу, это намного привлекательнее. Рассказала, что по договоренности с администрацией новые работники обязательно заходят в профком, где их знакомят с коллективным договором. Результатом беседы чаще всего становится вступление в профсоюз.

И, действительно, самым эффективным средством информационной работы многие называли личную беседу.

– Пока не поговоришь, результата не будет, – подтвердил председатель профкома ООО «СГМК-Ферросплавы» Андрей Копылов. Тем не менее, в этой первичной организации еженедельно выпускается информационный листок. Важно, что информация поступает регулярно, и это свидетельствует о том, что профорганизация действует.

Своим ноу-хау поделился председатель профкома ППО «НКВЗ» Денис Топкаев: в организации практикуется рассылка SMS-сообщений. Информировать можно обо всем: о событиях и даже о предстоящей аттестации рабочих мест, не говоря уже о том, насколько приятным бывает поздравление с днем рождения от профсоюзной организации. При современном уровне развития информационных технологий организовать SMS-рассылки совсем не сложно, заметил Денис.

Наталья Гребенникова, председатель комиссии по работе с молодежью ППО «Кузнецкие ферросплавы», рассказала, что в молодежной организации назначен ответственный за информационную работу, есть с кого спросить. Результат: информационные стенды расположены в самых «проходных» местах, со вкусом оформлены, обновляются. Молодежные новости публикуются в заводской многотиражке, газете «Эхо Кузбасса», распространяются на страничке «ВКонтакте», есть вкладка комиссии на заводском сайте – одним словом, задействованы многие ресурсы.

Согласившись с тем, что в информационной работе все средства хороши, профсоюзные активисты заслушали Любовь Соловьеву об итогах выполнения рекомендаций участников предыдущего семинара. Обновился интерфейс сайта Кемеровской ТПО ГМПР, появились странички первичек. В городе в канун 1 Мая в качестве социальной рекламы были размещены три баннера КТПО ГМПР под лозунгом «За социальное государство и

достойную жизнь!». Идея навстречу пожеланиям читателей, газета «Эхо Кузбасса» стала проводить выездные редакции, брать комментарии у руководителей, печатать анонсы.

Практическим заданием для «семинаристов» было написание сообщения о прошедшей учебе. С заданием на пятёрку справилась инструктор профкома УЖДТ, председатель комиссии по работе с молодежью ППО «ЗапСиб» Юлия Павлова, а помогали ей Наталья Гребенникова и Марина Старцева.

Сделать фотографии поручили Василию Осипову – и свежее испеченный пресс-релиз тут же отправился по привычным электронным адресам.

Другим практическим занятием стал анализ сайта КТПО ГМПР. Искать его преимущества и недочеты вызвались Инна Голубничая и Денис Топкаев. После обсуждения присутствующие сошлись во мнении, что для улучшения эффективности работы сайта первичным организациям необходимо активнее предоставлять информацию.

Слушателям было предложено также проанализировать «Программу информационного взаимодействия Федерации профсоюзных организаций Кузбасса с общероссийскими профсоюзами, областными, территориальными и первичными профсоюзными организациями».

А потом поговорили об опыте коллег из Федерации профсоюзов Красноярского края. Там, в частности, действует профсоюзное интернет-телевидение, а подача информации в виде инфографики вызвала просто восторг слушателей. Поэтому результатом обсуждения стало решение предложить Федерации профсоюзных организаций Кузбасса принять в штат дизайнера, который бы занимался разработкой информационно-агитационных материалов для отраслевых и первичных профсоюзных организаций области.

Лолита ФЕДОРОВА

Молодые лидеры – кто они?

На базе новотроицкого санатория «Утес» заключительный семинар среди профактива молодежи провел Эдуард Вохмин, директор образовательных программ Центра социально-трудовых прав. В областном семинаре-практикуме «Скажи профсоюзу: «Да!» приняли участие 40 человек.



– Какова наша молодежь? – задавал вопрос преподаватель. – По-вашему получается, что для нее, прежде всего, важны материальные интересы. Программа минимум для них – устроиться на «правильное» предприятие. 20 процентов молодых людей способны проявлять какую-то активность, и только 10 из них думают о других.

Эта формула подвергалась разбору и критике в течение двух дней семинара. Выяснилось, что основная энергия молодежи уходит на то, чтобы остаться на выбранном предприятии. То есть люди озабочены не столько карьерой, сколько угрозой потерять работу. Вохмин назвал таких людей «агрессивно неподвижным большинством». Они вроде бы и хотят возмутиться в ответ на, например, несправедливость, но боятся и остаются пассивными.

Собрался старый костяк участников – те, кто был в проекте два года. Но было и несколько новичков. На вопрос «Зачем?» они отвечали:

– Пришли, чтобы что-то изменить на своих предприятиях. Узнать что-то новое, чем можно будет поделиться с коллегами. Одновременно хочется рассказать о своем опыте, возможно, он тоже кому-то пригодится.

Под руководством Эдуарда Вохмина молодежь разделилась на группы в зависимости от того, каким они видят отношение к труду на своих предприятиях. Чего ждет человек от своей работы? Оказалось, что в первую очередь, – стабильности, реализации стремления к лучшей жизни. На вторых позициях – жилье, карьера, досуг.

Получившиеся графики обсуждались бурно. Эдуард ненавязчиво корректировал ход полемики, стремясь «навести» ребят на правильные выводы.



Они тратят кучу энергии на то, чтобы ни во что не ввязываться.

Эдуард отметил несколько мировых тенденций, касающихся отношения человека к труду и борьбе за свои права. Во-первых, общество развивается в сторону потребления, а не помощи другим, идя по пути наименьшего сопротивления. Современные храмы – это торговые центры. Во-вторых, важную роль играет успех. Причем тот, который кроется в ответе на вопрос: «Хорошо ли ты устроился?». В-третьих, в современных условиях важно уметь группироваться, благо, возможностей для этого сейчас предостаточно. А одному двигаться сложнее.

Само собой, обсуждение перешло к профсоюзному лидерству в молодежной среде. Социально-психологический портрет лидера оказался для ребят весьма неожиданным. Выяснилось, что это человек, который намеренно «ищет, во что бы ввязаться». Он разбирается в людях, видит, кому можно доверять, видит реальные потребности окружающих, понимает их неоднородность и замечает сложившийся баланс. У настоящего лидера в голове есть картинка прекрасного будущего, он знает, как к нему прийти. Причем, этот вариант воспринимается как реальный, а не фантазийный. Кроме того, лидер видит ресурсы и возможности, которые не очевидны для остальных, видит риски и способы их минимизации.

Во второй день семинара состоялся «круглый стол» на тему «Имидж профлидера. Лидерская эффективность». Ребята имели возможность пообщаться друг с другом, с преподавателем, а также коллегами из обкома ГМПР.

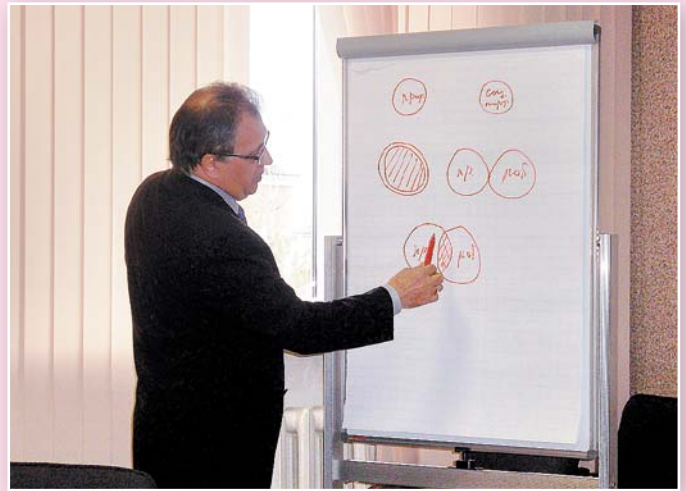
– Мне очень понравился семинар, – высказывается лаборант химического анализа «Гайского ГОКа» Лилия Крутова. – Самой интересной показалась тема компетентности молодых профлидеров и возможности ее повышения. В будущем хотелось бы поговорить о проблемах, возникающих в отношениях работника и работодателя.

– Семинар познавательный. Теперь я в полной мере представляю себе портрет молодежного лидера, его качества, методы работы, – утверждает Альмира Сабирова с «Уральской Стали». – Хотелось бы получить дополнительные знания о мотивации профсоюзного членства.

– Темы, вынесенные на обсуждение, были очень актуальными, – полагает председатель молодежного совета «Криолита» Юлия Бочкарева. – Я узнала о том, как можно выявить лидера в коллективе, получила информацию о деятельности молодежных лидеров на других предприятиях. В будущем хотелось бы поговорить о правилах публичных выступлений, способах манипулирования, основах принятия решений.

Эвридика ПОВАЖНАЯ

Учеба резерва



В Малом зале Дома Союзов в Барнауле прошел семинар председателей первичных профсоюзных организаций Алтайской краевой организации профсоюза. В его работе участвовали профсоюзные активисты, зачисленные в резерв на должности председателей первичных организаций.

Помощь в организации семинара оказала А. Круглова, один из руководителей Алтайского института труда и права. Темы семинара, на взгляд организаторов и участников, были актуальными. Это «Модернизация и реформирование профсоюзов» (председатель Алтайской краевой организации ГМПР В. Захаров), «Изменения в трудовом законодательстве» (главный государственный инспектор труда по правовым вопросам Гострудинспекции Н. Фёдорова).

Обсуждены вопросы составления и оформления трудовых договоров, приема и увольнения работников, оплаты простоев и другие аспекты ТК РФ.

С активным участием слушателей прошло занятие медицинского психолога Т. Торошиной. Думается, теперь нашим активистам станет проще разрешать конфликты. Ведь тема лекции так и называлась «Технология управления конфликтами».

О психологии делового общения рассказала доктор филологических наук, профессор Алтайского госуниверситета Е. Лукашевич.

Елена Васильевна дала много нужных советов профсоюзным активистам: как формировать имидж профсоюзного лидера, какими он должен обладать качествами, как должен действовать. От этого во многом зависит и репутация профсоюза в целом. На взгляд учёного, нынешним профсоюзам не хватает активности, настойчивости, уверенности и законченности своих действий.

По материалам АКО ГМПР

Работодатель с разных точек зрения



2013 год для многих горных и металлургических предприятий – год коллективных переговоров. В Челябинской области около 20 первичных профсоюзных организаций планируют вступить или уже вступили в переговорный процесс. С учетом позиций собственников, выполнения отраслевых зарплатных нормативов в прошлом году и экономической ситуации в целом кампания ожидается непростой. Как правильно организовать переговорный процесс? Как эффективно вести диалог с работодателем, у которого мощные административные и финансовые ресурсы? И как грамотно оппонировать и добиваться приемлемого компромисса? Об этом шла речь на семинаре, организованном обкомом ГМПР для представителей первичных профорганизаций предприятий ГМК области.

Это первый этап модульного обучения в рамках нового учебного проекта обкома – программы подготовки «переговорщиков», разработанной Центром дополнительного профобразования Уральского социально-экономического института и утвержденной президиумом обкома.

Занятия прошли в марте в Челябинске, на базе УрСЭИ. В числе участников – председатели профкомов, профсоюзные активисты и специалисты ММК, ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, Челябинского цинкового завода, «Магнитита», ЗМЗ, «Трубодетали», «Уфалейникаля», КМЭЗ, Александринской горно-рудной компании, ТРУ, «Челябвтормета», СЧПЗ.

Коллективные переговоры – непростой процесс. Здесь есть свои законы, правила, порядок, которые нужно знать и учитывать. Не менее важны и условия, в которых идут переговоры, а они, как заметил один из участников семинара Дмитрий Безбородов (ЗМЗ), нередко меняются, и работодатель четко реагирует на это. Поэтому здесь требуется серьезная

подготовка, включающая не только правовые и экономические знания, но и умение оперировать нужными данными, гибкость мышления, коммуникативные, психологические и прочие навыки. «Этому и призваны научить представителей профсоюза приглашенные на учебу специалисты», – пояснила, напутствуя собравшихся, директор УрСЭИ, профессор Ольга Артемова.

– К реализации этого проекта мы готовились давно. Решение подготовить группу переговорщиков было принято на отчетно-выборной конференции областной организации ГМПР в 2011 году, – отметил Юрий Горанов, председатель обкома. – В дальнейшем, предполагаем, эти люди будут работать как эксперты не только в своих первичках, но и для всей областной организации ГМПР.

Результат переговоров зависит от многого – от подбора и квалификации переговорщиков, согласованности позиций, текущего экономического положения в области и так далее.

Но не менее важны и частные факторы – время и место встреч участников, их эмоциональное состояние и даже межличностные отношения. О влиянии на ход переговоров различных нюансов, используя многочисленные примеры из разных сфер человеческих отношений, рассказала профессор УрСЭИ, кандидат педагогических наук Наталья Кустова. Вместе с преподавателем собравшиеся разобрали само понятие «коллективные переговоры», сравнили их различные формы и виды, разложили на этапы переговорный процесс.

Вторую часть семинара провела психолог высшей категории Елена Сидорчева. Занятие было посвящено переговорному процессу как форме межличностной коммуникации. Участники осваивали технологию убеждения, практиковались в подготовке публичных выступлений. Практическая часть продолжилась «Школой спикеров» – отработкой различных приемов речевого воздействия на собеседника. Заключительной темой второго дня занятий стала психология переговорного процесса.

Активное участие группы в диалоге, предложенном преподавателями, подтвердило заинтересованность активистов в обучении и показало их начальную подготовленность.

– Преподаватели – очень грамотные, профессионалы. Их речь запомнилась большим количеством ярких примеров в тему из собственной практики, – отметила одна из участниц, заместитель председателя профкома ОАО «Уфалейникель» Ольга Мурзина. – Запомнился практикум «Школа спикеров»: мы наговаривали свои выступления на видеокамеру, затем оценивали себя со стороны. Я впервые видела себя в записи: очень полезная вещь. Хочу отметить, что большинство в нашей группе – работники с опытом, уже участвовавшие в переговорах, в том числе и я. Поэтому информация, которую давали преподаватели, ложилась на подготовленную почву. Много дельных советов по всем направлениям, и один из главных – постоянно самостоятельно работать над собой.

Программа подготовки переговорщиков рассчитана на 72 часа занятий с регулярной группой. Курс завершится через 6 месяцев. К этому времени учащиеся должны стать не только экспертами, но и мобильной командой, которая могла бы выехать в любую первичку и оказать консультативную помощь в переговорах. А такая помощь, учитывая непростую социально-экономическую ситуацию в регионе и большой объем предстоящей работы, по словам заместителя председателя обкома Александра Коротких, обязательно понадобится.

Второй этап модульного обучения «Институт экспертов переговорного процесса» прошел в апреле в Челябинске, там же – в УрСЭИ. С собравшимися председателями профкомов, участниками переговорного процесса работали юрист, преподаватель профсоюзного обучения и профессор вуза.

Необходимый правовой минимум учащимся дала Людмила Мещерякова, главный юрисконсульт областной организации ГМПР. Лекция была посвящена правовому обеспечению переговорного процесса и ответственности сторон, документационному сопровождению этапов подготовки и проведения переговоров. Продолжил тему правовой практик: учащиеся отработали в группах все этапы колдоговорной кампании.

Отдельной темой дня стал этап подготовки к переговорам. Эту часть занятий провела Вера Мехренина, заместитель председателя профкома ЧМК, преподаватель профсоюзного обучения. Она предложила деловую игру и работу в группах. Участники учились решать организационные вопросы, подбирать и готовить



членов комиссий по ведению переговоров. Вера Мехренина сделала акцент на обязательности правильного составления и ведения всех протоколов и важности правовой экспертизы коллективных договоров специалистами обкома ГМПР.

Во второй день участники общались с профессором УрСЭИ, кандидатом педагогических наук Натальей Кустовой. Была продолжена тема подготовки к переговорам. Широкий спектр предложенных преподавателем вопросов охватил объект, предмет и структуру переговорной деятельности, информационное сопровождение подготовки к колдоговорной кампании, выбор и разработку стратегии. Участники осваивали навыки управления переговорным процессом, в том числе с помощью системы аргументирования. Наталья Кустова отметила, что на результат переговоров влияют не только знания и навыки, но и индивидуальные психологические особенности участников. Важно учитывать поведенческий тип «переговорщика», его внутреннюю, органическую способность к спору с оппонентом, к противостоянию. Поэтому занятие завершилось психологическим тестированием: учащиеся узнали, как определять поведенческий тип человека.

– И первое, мартовское, и второе занятия были информационно насыщенными, – отметила после учебы одна из участниц, председатель профкома Александринской горнорудной компании Наталья Князькова. – Информация – доходчивая, практичная. Материал – сжатый, хорошо проработанный, отобрано именно то, что нужно. Интересно было общаться с преподавателями Еленой Сидорчевой и Натальей Кустовой. Психологический тест в конце семинара – очень показательный: наука определила, способны ли мы вести переговоры. Оказалось, что большинство способно. Мне тест показал, что я не собираюсь приспосабливаться к воле работодателя, но в то же время при необходимости могу пойти на компромисс. Такой результат придает уверенности в дальнейших действиях.

– У меня опыт участия в коллективных переговорах небольшой. Поэтому для меня на семинарах все было полезным, – говорит Дмитрий Калинин, председатель профкома Саткинского чугуноплавильного завода. – Запомнились психологические тренинги и занятия по правовым вопросам. Почерпнул много ценной практической информации о том, как оформлять ход переговорного процесса, особенно его начало, и как работать по протоколу разногласий.

Задание на дом, полученное группой к следующему занятию, – подготовить и привезти документы, сопровождающие переговорный процесс.

Иван БОЛОТИН

Профгруппорг из второго Гвардейского



Профсоюз – это Мы, не каждый по отдельности и не профсоюзные лидеры, а ВСЕ работники, объединенные одной организацией, одной идеей. Если каждый член профсоюза это осознает, ГМПР станет во сто крат сплоченнее и мощнее. Так считает Рим Гайнанов, профгруппорг с многолетним опытом, плавильщик ферросплавов 2-го плавильного цеха Челябинского электрометаллургического комбината.

Второй плавильный цех на комбинате – большой, около 400 работников – плавильщики, слесари, электрики, крановщики. Но попасть сюда работать нелегко. Он не зря называется гвардейским цехом и кузницей кадров: сюда берут только тех, кто уже прошел первичное испытание огнем в других подразделениях, кто показал терпение и характер, ответственный и серьезный подход к делу, постоянство и силу желания стать настоящим металлургом. А тот, кто им стал, по праву считается в коллективе рабочей элитой. И тех, кто трудился в этом цехе, без разговоров принимают на работу во все подразделения комбината.

Рим Гайнанов во втором плавильном уже больше 20 лет. Сейчас он – старший печи. О своей горячей работе может рассказывать часами. Живо, увлеченно. Совсем недавно ферросплавщик встречался со школьниками в музее истории ЧЭМК. Ребята с интересом слушали, как работают вольтметры, амперметры и прочие приборы печи, как правильно завалить печь шихтой, как рас-

плавленный металл с ковша разливать в изложницы. При всем своем огненном стаже, железной закалке это человек с открытой душой. В свое время с ним в одном цехе больше десятка лет проработал нынешний заместитель председателя профкома Олег Дегтярев.

– Человек неравнодушный, отзывчивый и очень ответственный, – характеризует его зампредседателя профкома. – Неформальный лидер, умеет объединить вокруг себя людей какой-нибудь идеей. И с этой идеей, если надо, сам выходит на руководство, в профсоюзные органы.

Благодаря этим качествам Рим и сформировался как профсоюзный активист.

Еще в годы учебы в училище он был профоргом, активно увлекался спортом (бег, бокс, плавание, дзюдо) привлекал сокурсников к участию в спортивных состязаниях, эстафетах, затем – и во всех других общественных делах. И уже тогда неплохо показывал себя – за общественную работу его

неоднократно поощрял профком учебного заведения. Придя на ЧЭМК, стал физоргом. И его неформальный подход к общественным делам быстро заметили в профкоме – молодому металлургу предложили стать профгруппоргом. Он принял предложение и впоследствии смог оправдать оказанное ему доверие коллектива. А было это так давно, что и вспоминается с трудом, – конец 90-х.

Сегодня, спустя столько лет, Рим Гайнанов считается на предприятии одним из самых опытных профгруппоргов. Сложена, проверена и обкатана временем его система профсоюзной работы, одна из главных целей которой – помогать рабочим.

– Ко мне все время обращаются. Кому-то объясняю, как получить путевку для ребенка в детский лагерь, другим – какие документы собрать для получения социальной помощи, – говорит Рим.

Другая важная часть работы – профсоюзная агитация. И здесь, признается профгруппорг, приходится непросто:

– Объясняю людям, зачем нужен профсоюз, что он дает конкретному работнику. Это и защита трудовых прав, в том числе через коллективный договор, и адресная помощь. Куда идти человеку, когда его права ущемляют? Кроме как в профсоюз – некуда! Только не все это понимают, особенно приезжие, из села.

Но усердия ему не занимать – он работает, привлекает работников

в ГМПР. И не только привлекает, но и пытается изменить пассивное отношение многих к профсоюзу.

– На словах все «за» – за профсоюз, за поддержку коллективных требований, акций. Но на деле нередко получается, что каждый только за себя. Ты, мол, иди, кричи, добивайся, а я – посижу, посмотрю. А ведь профсоюз – это все мы.

Еще одна проблема: информация о профсоюзе не доходит до всех. В цехе есть работники, которые даже не знают, где находится профком. Решение, по мнению Гайнанова, одно – постоянное

общение с людьми, популяризация конкретных фактов, когда профсоюз заступает за работников. И он старается вести эту работу, находя силы и время между разливами металла, в перерывах в своем нелегком огненном труде.

А силы и бодрость духа помогает сохранять спорт, которому он не изменяет и сегодня. К здоровому образу жизни, спортивным делам приобщил обеих дочерей-студенток. Вместе с ними и супругой Альбиной любит проводить выходные на природе. Комбинат этому содействует, предоставляя семье

металлурга путевки на заводскую базу отдыха «Акакуль».

...В День металлурга на Челябинском электрометаллургическом комбинате по традиции отмечали лучших работников, профсоюзных лидеров и активистов. Два человека были награждены Почетной грамотой Центрального совета ГМПР. Один из них – плавильщик второго гвардейского, профгруппорг Рим Гайнанов.

Владимир ШИРОКОВ

Повелитель воздуха

Александр Слюнченко около 30 лет трудится электрослесарем на компрессорной станции шахт комбината «КМАруда». Работу он совмещает с обязанностями уполномоченного профкома по охране труда. А эта должность требует большой отдачи.

Александр Николаевич любит и знает своё дело. Компрессорная станция не просто неотъемлемая часть шахты, она – её основной «двигатель». Именно отсюда подается сжатый воздух для пневматического оборудования и приводов механизмов.

– Всем известно выражение: «компрессорная – сердце шахты», и я с этим полностью согласен, – делится уполномоченный. – Мы заставляем сжатый воздух работать.

Александр Николаевич следит за поддержанием благоприятных условий труда, контролирует соблюдение правил и инструкций по ОТ, представляет интересы работников при рассмотрении трудовых споров, информирует и консультирует их по возникающим проблемам. Делает это он с большой заинтересованностью, ощущая в этом не только необходимость, но и здоровый альтруизм. Помогать людям для него так же естественно, как жить, как дышать.

– Коллектив оказал мне доверие быть уполномоченным профкома по охране труда, это ответственно, – объясняет Александр Николаевич. – Мне нравится помогать людям.

Беспокоит Александра Слюнченко одно: отсутствие премника. Молодые люди, приходящие на компрессорную стан-



цию, со временем уходят на подземные работы. А так хочется передать кому-то свои знания и богатый опыт, накопленный за долгие трудовые годы. Александр Николаевич считает, что в этом уже назрела потребность, ведь на полноценное обучение требуется не один год. И очень хочется, чтобы человек этот оказался надёжным, радеющим за своё дело и выполняющим обязанности не для «галочки».

На комбинате – 58 уполномоченных профкома по охране труда. Они помогают сохранить здоровье и жизнь работников.

Наталия ВАЙЛЕРДТ
Фото Галины Куприй

Профсоюз прирастает семьями



Елена – лаборант по анализу газа и пыли в контрольно-аналитическом цехе, профсоюзный лидер – авторитетный председатель профкома. С профсоюзом подружилась не сразу. Когда в 2006 году пришла на завод, не имела ясного представления, чем занимается организация. Но в ГМПР все же вступила. Активно проявила себя, как говорится, по зову души – начала интересоваться общественно значимыми вопросами, на собраниях не стеснялась обращаться к руководству, спрашивала о зарплате, льготах и гарантиях рабочих. В коллективе это заметили: активисты-ветераны решили продвинуть молодую работницу, предложили ей возглавить профком цеха. И она отнеслась к предложению со всей ответственностью. Так в 2011 году, в последнюю отчетно-выборную кампанию, профсоюзный актив цеха пополнился свежей, молодой энергией.

В том же году на предприятии сменился председатель профсоюзного комитета – новым профлидером коллектив избрал Надежду Панину. Одновременно качественно обновился и весь профактив. Эти изменения повлияли на профсоюзную работу: коллективных мероприятий стало больше, начала проявлять себя молодежь. Елена Савчук не осталась в стороне и внесла лепту в общий результат. Главная задача, которую определила для себя, – работать над повышением мотивации профсоюзного членства. Правда, это оказалось нелегко.

– Многие работники, особенно молодые, сегодня не знают о профсоюзе, а кто знает – не верят в него, – говорит Елена. – Я объясняла, что без профсоюза

Супругов Александра и Елену Савчук в жизни многое объединяет. Конечно, в первую очередь, то, что они – семья. Но еще и то, что оба – металлурги, живут в Карабаше, трудятся на одном предприятии – ЗАО «Карабашмедь». А недавно появилось еще одно объединяющее обстоятельство – общие коллективные, профсоюзные дела.

не может быть хорошего коллективного договора, что от него идут многие социальные инициативы, которые принимает работодатель и которыми затем пользуются все рабочие. Плюс – материальная помощь. Но для того чтобы профком мог все это делать, ему нужна поддержка работников – членов профсоюза.

Эти доводы нашли отклик в коллективе: профчленство в цехе стараниями предпрофкома хоть и ненамного, но выросло. Среди вступивших в ГМПР была и молодежь. Елена вспоминает, какую роль здесь сыграл областной комитет профсоюза. В прошлом году она принимала участие в выездном семинаре по мотивации профчленства, который проводил обком. Общалась с коллегами с других предприятий. Обучение помогло обрести уверенность, стать еще активнее. Она усвоила важную мысль: проблемы у всех одинаковые, поэтому нужно быть вместе, обмениваться опытом, помогать друг другу, и такую возможность дает профсоюз.

Супруг Елены Александр – машинист крана в металлургическом цехе. К профсоюзу долгое время был равнодушен. Но в последнее время разговоры с женой у домашнего очага все чаще стали касаться коллективных проблем: Елена, уже как опытный активист, со знанием дела делилась полезной информацией о том, как можно решить эти проблемы объединенными усилиями. И Александр в конце концов прислушался к супруге, заинтересовался, а чуть позже вступил в ГМПР. Так профсоюзная идея поселилась в доме металлургов Савчук. И стала не просто идеей, а общим делом.

В феврале этого года обком ГМПР и Федерация профсоюзов области организовали в Челябинске молодежную акцию – невеселые старты на коньках в городском саду, посвященные квартир-

ной проблеме. Карабашские металлурги приехали в городской сад целым автобусом, семьями, с детьми. Были среди них и супруги Савчук. Оба активно поддерживали идею. Их дружное и энергичное участие в забеге не осталось незамеченным: по итогам соревнований стали обладателями семейного приза – билетов в театр «Манекен».

Эта поездка оставила много ярких впечатлений, а главное, по словам Елены, вдохнула новые силы, желание что-то делать. Она поделилась сегодняшними планами – активизировать цеховую молодежь, заинтересовать, вовлечь ее в профсоюзные дела, в том числе те, что проводит обком. И о супруге не забыла: надеется, что он тоже втянется. Знает, что с молодежью работать будет нелегко, чему причиной и местные условия: маленький город, молодежи некуда сходить, негде собраться. Но предпрофкома рассчитывает на активистов и помощь обкома. А желание у ребят сделать свою жизнь более осмысленной и полной есть.

Вот так профсоюзные дела стали делами семейными. Любое мероприятие, в котором муж и жена участвуют вместе, укрепляет семью. А семьи металлургов по характеру профессии просто обязаны быть самыми крепкими. Александр и Елена Савчук это подтверждают: в октябре этого года они отпразднуют фарфоровую свадьбу – 20 лет совместной жизни. Их самые главные ценности – две замечательные дочери, младшая Катя и старшая Татьяна. Старшая учится на лаборанта и недавно проходила практику на «Карабашмеди», под приглядом мамы – в контрольно-аналитическом цехе. Так что в перспективе в семье, может быть, будет еще один металлург.

Алексей ЛАПТЕВ

Уполномоченный сказал – надо исполнять!

Девятнадцать уполномоченных по охране труда ООО «Северсталь-Промсервис», ЧЗ ОАО «Северсталь-метиз», ОАО «Северсталь», металлургического колледжа прошли обучение по специальной программе Вологодского областного совета ГМПР.



Изучали способы социальной защиты пострадавших на производстве, методы оказания им доврачебной помощи, основы управления охраной труда в организации, возможности социального партнерства работодателя и работников в области охраны труда, порядок расследования и учет профзаболеваний, обеспечение электро- и пожарной безопасности, аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Об основах охраны труда слушателям рассказала Людмила Лапина, секретарь Вологодской областной федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Что нужно сделать, чтобы уполномоченные по охране труда смогли эффективнее использовать свои знания, с какими проблемами они сталкиваются в повседневной работе? С этим вопросом мы обратились к уполномоченному по охране труда управления транспорта ЧерМК с 8-летним стажем Сергею Буркову.

– Новичкам нужно больше внимания со стороны председателя профкома подразделения и старшего уполномоченного. Нужно не просто собрать все замечания и предложения рядовых уполномоченных по ОТ, но и добиться, чтобы по ним были приняты соответствующие меры, – убежден Сергей. В 2007–2011 годах, когда я исполнял обязанности старшего уполномоченного сначала управления железнодорожного транспорта, потом управления транспорта, работали 30 уполномоченных из всех подразделений. Была создана эффективная система работы и мотивации. Ежеквартально проводились совещания во главе с начальником управления. За 4 года из тысячи замечаний и предложений свыше половины были реализованы.

Самое сложное в работе уполномоченных, на мой взгляд, – это взаимодействие с руководителями. Среди них есть искренне заинтересованные в нашей работе, но встречаются и те, кто игнорируют наши замечания. Более того, не хочется об этом говорить, но порой они опускаются и до хамства.



Когда на комбинате разрабатывалась программа обеспечения цехов кондиционерами, в корпоративной газете опубликовали график их установки по подразделениям. Управление транспорта в нем записано было одним из последних. В это время я оказался на приеме у главного инженера комбината Андрея Николаевича Луценко. Сказал ему, что и в нашем цехе есть случаи тепловых ударов от изнуряющей жары. Через некоторое время график установки кондиционеров был пересмотрен, и каждое подразделение решало самостоятельно, где в первую очередь устанавливать кондиционеры. Когда обратился к исполняющему обязанности начальника одного из цехов нашего управления с просьбой ознакомиться с внутренним графиком их установки, в ответ услышал: «Не твоё дело».

Еще пример. Вполне адекватно на мои замечания и предложения отреагировали в коксохимическом производстве. Заместитель начальника Николай Николаевич Суворов не успокоился, пока досконально не разобрался во всех ситуациях, позже звонил и интересовался, исправлены ли недостатки. Но есть обратный пример, когда менеджер по ОТ агропроизводства искал десятки причин, чтобы не устранять проблему, пришлось решать ее через УПБ. Похожие факты есть и в сталеплавильном производстве.

Становясь более опытным, я старался некоторые вопросы решать напрямую с руководством цехов.

Считаю, что нужно поднимать статус уполномоченного по охране труда. Одно из предложений – при оценке результатов деятельности руководителей разных уровней в показателе «за безопасность» учитывать мнение старшего уполномоченного или уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда.

Аттестация рабочих мест – одно из самых важных направлений деятельности профсоюза. К сожалению, здесь пока много вопросов. Например, до сих пор не прописан механизм и порядок работы уполномоченных для подготовки и участия в аттестационных комиссиях.

К сожалению, наши уполномоченные не знают о работе коллег из других цехов и производств, пригодился бы и опыт представителей других предприятий. Это позволило бы избежать многих ошибок. С этой целью можно было бы провести, например, онлайн-семинар.

Очень хотелось бы, чтобы авторитет уполномоченных по охране труда в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» повышался, и тогда, я считаю, было бы больше уважения к профсоюзу в целом.

Светлана ТАРИЦЫНА

Завод – как дом, а коллектив – семья



Коллектив Сабира Газимова (на фото второй слева)

Культура – ценность базовая

На поверхностный взгляд, культура производства – это чистые полы, ровно разложенный инструмент на рабочих местах, производственники в чистеньких комбинезонах. На деле это понятие значительно глубже и многограннее. Составляющими культуры производства являются технологическая и исполнительская дисциплина, технологическая подготовка и оснащённость производства, профессиональный и образовательный уровень персонала. И не в последнюю очередь – внутренняя культура человека.

Об этом постоянно напоминают работающим на Таганрогском металлургическом заводе людям профсоюзные активисты. Ежегодно проводится смотр-конкурс по повышению культуры производства и состоянию охраны труда среди структурных подразделений предприятия.

По его итогам в 2012 году первое место присуждено третьему участку трубосварочного цеха, второе – участку эксплуатации котельных, теплофикации, топливоводоподготовки энергетического цеха, третье – электрическому цеху. Коллективам-победителям вручены Почётные дипломы профсоюзного комитета и администрации, денежные премии – 50, 30 и 10 тысяч рублей соответственно.

Отмечен высокий уровень культуры производства на втором участке трубосварочного цеха, в цехе товаров народного потребления, на складе готовой продукции, в централь-

ной испытательной лаборатории. Объявлена благодарность с занесением в трудовую книжку 13-ти работникам. В их числе профсоюзные активисты – наладчик автоматических линий и агрегатных станков Алексей Ткаля и слесарь-ремонтник механослужбы Александр Шпынёв из трубопрокатного цеха, мастер участка водоснабжения энергетического цеха Наталья Ващенко.

Денежную премию в размере 1000 рублей получают десять работников, среди которых – старшие уполномоченные по охране труда мастер-пиротехник копрового цеха Юрий Архангельский и монёр пути железнодорожного цеха Евгений Сляров.

Профсоюзный комитет премировал председателя комиссии по охране труда, экологии и правовой работе профкома Игоря Брехачёва. Он активно контролирует соблюдение

в цехах технологической и исполнительской дисциплины, профессиональный и образовательный уровень персонала, технологическую подготовку производства, обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

ГОВОРЯТ ПОБЕДИТЕЛИ

Геннадий ЗУБЧЕНКО,
председатель профсоюзного комитета трубосварочного цеха:

– Центральными фигурами в профсоюзной жизни трубосварщиков являются профгруппорги. Благодаря им, в первую очередь, коллектив нашего цеха занял первое место в конкурсе. Хочу отметить вальцовщика участка горячего проката труб Александра Маслова и сортировщика-сдатчика участка отделки труб Татьяну Татаринovu, которые организуют регулярные уборки на производственных участках, контролируют порядок на рабочих местах, следят за чистотой на рабочих местах.

На всех трех участках нашего цеха соблюдаются требования эргономики, технической эстетики, экологии, создан здоровый социально-психологический климат, обеспечивающий высокую организованность и трудовую дисциплину. Среди задач, стоящих сейчас перед профактивом в области культуры производства, – обеспечение всего персонала ТСЦ надлежащими бытовыми условиями.

Иван НЕПША, слесарь, заместитель председателя профсоюзного комитета энергетического цеха:

– Культуре производства на участке эксплуатации котельных, теплофикации, топливоводоподготовки уделяется огромное внимание. Не случайно коллектив занял второе место в смотре-конкурсе, неоднократно лидировал во внутрицеховом экономическом соревновании, одним из условий которого является достижение наилучших показателей в обеспечении нормальных санитарно-бытовых условий.

Работники участка поддерживают порядок не только на производственной территории, в механической и электриче-



Наталья Ващенко



ской мастерских, помещении сменно-встречных совещаний, но и в гардеробных, душевых, отремонтированной своими силами комнате приёма пищи. Производственные и бытовые помещения у нас оснащены мебелью, микроволновыми печами, холодильниками, кулерами.

Основа успеха – в системности работы профсоюзных активистов и администрации участка.

Валентина ОСАДЧЕНКО, заведующий хозяйством, председатель профсоюзного комитета электрического цеха:

– Коллектив нашего цеха занял третье место. В этом немалая заслуга профсоюзных активистов, словом и личным примером убеждающих работников в поддержании производственных и бытовых помещений в надлежащем порядке. В их числе – начальник участка охранно-пожарной сигнализации (ОПС) Сабир Газимов. В его небольшом коллективе сложились добрые, почти семейные отношения. Во время рабочего дня пообщаться, конечно, сложно (объекты, которые обслуживает участок, расположены по всему заводу). Поэтому люди зачастую задерживаются после работы – пьют чай, делятся новостями, появившимися идеями. А люди здесь – творческие и увлечённые. Благодаря их усилиям стал преображаться и участок. Принесли аквариум, запустили рыбок. Потом склеили новый, достаточно просторный, да и рыб прибавилось. Все окна на участке – в цветах. Собственными силами сделали ремонт помещений, трубы и проводку закрыли упаковочной фанерой, стены покрасили, разрисовали... Соседи поначалу смеялись, а теперь и сами не прочь сделать так же. Как будто каждый принес на работу частичку родного дома. Работать стало приятней.



У папы и мамы опасная работа



Профсоюзный комитет ОАО «Алтай-Кокс» провел смотр – конкурс детских рисунков.

Тема конкурса была выбрана не случайно. Хотя на протяжении уже 40 лет на предприятии вопросам охраны труда, технике безопасности уделяется значительное внимание, многих случаев производственного травматизма можно было бы избежать, сработав на опережение. Вот почему профком решил привлечь внимание работников к этой проблеме.

К сожалению, далеко не все заботятся о сохранении своего здоровья. Плакаты, призывы, даже требования и лишение премий не всегда стимулируют работников пользоваться средствами индивидуальной защиты, соблюдать технику безопасности. Вот и пришла идея «зайти с другой стороны».

Конкурс проводился среди работников ОАО «Алтай-Кокс» и работников реструктурированных подразделений – членов профсоюза, имеющих несовершеннолетних детей и внуков.

Все участники были распределены по трем возрастным группам – ребята до пяти лет, от шести до десяти и до четырнадцати лет.

В профсоюзный комитет поступило сорок пять рисунков от 41 ребенка.

Конечно, ребятам было сложно. Но всё же конкурс удался! Дети рисовали завод, мам и пап на своих рабочих местах и даже плакаты по охране труда.

В жюри – специалисты службы промышленной безопасности и охраны труда. Названы имена победителей:

Возрастная группа до 5 лет:

- 1 место – Пискунова Милана, 5 лет,
- 2 место – Вишневский Савелий, 5 лет,
- 3 место – самая маленькая участница конкурса Слонская Лена, 4 года.

Возрастная группа от 6 до 10 лет:

- 1 место – Николаенко Владислав, 8 лет,
- 2 место – Пацель Анна, 10 лет,
- 3 место – Сибилева Лера, 6 лет.

Возрастная группа до 14 лет:

- 1 место – Пушкарев Максим, 13 лет,
- 2 место – Иванова Ксения, 14 лет,
- 3 место – Мязина Софья, 13 лет.

Жюри конкурса определило победителей в номинации «Самый оригинальный рисунок». Ими стали 14-летние Давыдова Софья и Михайлова Света, которые вместе нарисовали плакат.

Номинация «Лучший плакат по охране труда» заслуженно досталась Кислинской Арине, 9 лет, с забавным страусом в каске «Чтоб работать без опаски, носи спецодежду и каску».

Гран-при конкурса получила Клеменова Василина, 10 лет.

После подведения итогов конкурса в фойе столовой была размещена выставка рисунков, где заводчане смогли посмотреть на творчество молодых дарований.

Призерам конкурса вручены памятные дипломы и ценные призы.

Ирина ВИШНЕВСКАЯ





Заседание исполкома глобального союза «ИндастриОЛ»

проходило 28–29 мая в г. Франкфурте-на-Майне в штаб-квартире Профсоюза металлистов ФРГ – «ИГ Металл».

Перед началом встречи участники почтили минутой молчания память скоропостижно скончавшегося бывшего генерального секретаря Международной федерации металлистов М. Малентакки, который более 15 лет проработал в Федерации, внес значительный вклад в её развитие и был одним из инициаторов создания нового Глобального объединения.

Члены Исполкома, представляющие 6 регионов мира, их заместители, наблюдатели, сотрудники Секретариата союза, всего более 170 человек, рассмотрели представленную повестку дня заседания, состоящую из 10 пунктов.

Регион СНГ представляли члены Исполкома – председатель ГМПР А. Безымянных, председатель Росуглепрофа И. Мохначук и председатель Профсоюза трудящихся автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины В. Дудник, от регионального офиса по странам СНГ в заседании принимал участие его глава В. Борисов.

Открыл заседание президент «ИндастриОЛ» Б. Хубер. Он отметил нарастающую социальную напряженность во многих странах мира, растущую безработицу, особенно среди молодежи, которая лишается рабочих мест и каких-либо перспектив на будущее, сокращение доли социальных выплат в государственных бюджетах, что, по его мнению, является результатом деятельности политики неолиберальных правительств, приводящих свои страны в тупик. Говоря о событиях в России, он заявил, что в ней наблюдаются антидемократические тенденции. От имени россиян, принимавших участие в заседании Исполкома, председатель ГМПР А. Безымянных выразил несогласие с такой позицией, подчеркнув, что предпринятые действия властей полностью соответствуют принятому в России Закону об иностранных агентах и что ряд профсоюзов, поддерживаемых некоммерческими организациями, выступил против введения закона о запрете заемного труда.

В соответствии с принятой повесткой дня основными пунктами в ней были такие вопросы, как итоги проведения Дней единых действий по Мексике в связи с продолжающимися в этой стране нарушениями профсоюзных прав и свобод; состояние текстильной отрасли в Бангладеш, где за последние 8 лет на фабриках погибло в пожарах более 600 рабочих и продолжается их предельная эксплуатация; поддержка свободных и независимых профсоюзов на Ближнем Востоке и в Северной Африке; органайзинг и проведение кампаний, кампания «Нет заемному труду» и кампания по предприятиям ТНК «Рио Тинто»; Глобальные рамочные соглашения и создание профсоюзных сетей; устойчивая промышленная политика.



Кроме того, на рассмотрение участников встречи была представлена Хартия принципов «ИндастриОЛ» против нарушений прав работников транснациональными корпорациями, которая после внесения в неё изменений и дополнений будет принята на следующем очередном заседании Исполкома.

Члены Исполкома также обсудили и утвердили ряд других важных вопросов повестки дня: финансовый отчет за 2012 г. и отчеты аудитов, отчет о заседании Финансового комитета, создание Рабочей группы по разработке новой системы членских взносов (в её состав будет включен и представитель от профсоюзов СНГ).

Был рассмотрен и утвержден прием новых членов в «ИндастриОЛ» из Аргентины, Демократической Республики Конго, Ирландии, Туниса, Нигерии. Просьба о приеме турецкого профсоюза «Тюркметалл» будет вновь рассмотрена на следующем заседании Исполкома.

В ходе рассмотрения кадровых вопросов Генеральный секретарь Союза Ю. Райна сообщил о произведенных им назначениях в ряде отраслевых секций.

Следующее заседание Исполкома состоится 4-5 декабря с.г. в Тунисе, а очередной Конгресс предполагается провести в Турции (г. Стамбул) в 2016 г.

Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении всех вопросов повестки дня, в частности, рассказала о том, как продвигается Закон о запрете заемного труда в Российской Федерации, который успешно прошел второе чтение в Государственной Думе, провела ряд встреч и бесед с руководством «ИндастриОЛ», с делегациями Австрии, Австралии, ФРГ, Швейцарии и Швеции, Дании и Чехии.

Международный отдел ЦС ГМПР



Двадцатилетие «Союзметалла»

5 июня в Санкт-Петербурге состоялось торжественное заседание Исполкома Профцентра «Союзметалл», посвященное 20-летию деятельности Объединения.

В заседании приняли участие делегации всех 6 членских организаций Объединения, от ГМПР – вице-президент Профцентра «Союзметалл», председатель ГМПР Алексей Безымянных, а также депутат Государственной Думы, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и международными объединениями профсоюзов Михаил Тарасенко.

Участников заседания приветствовали президент Рабочих палат Люксембурга, вице-президент Независимого объединения профсоюзов Люксембурга Рене Пиццаферри и председатель Профсоюза металлургов и горняков Люксембурга, председатель европейского производственного совета компании «Арселор-Миттал» Анжелло Цанон.

С докладом «О 20-лети Профцентра «Союзметалл» выступил его президент, председатель Профсоюза металлургов и горняков Украины Владимир Казаченко. Отметив большое значение, которое имело создание Объединения для



сохранения единства профсоюзного движения металлургов и горняков на постсоветском пространстве, он подчеркнул, что важнейшей задачей МОП, ее членских организаций остается дальнейшее укрепление профсоюзных рядов, сплоченность

профдвижения, расширение сфер взаимопомощи, усиление братских связей с родственными профсоюзами стран СНГ и «дальнего зарубежья». «Одним из главных приоритетов Профцентра «Союзметалл» будет по-прежнему оставаться между-

народная солидарность», – сказал в завершение докладчик.

Кроме того, были заслушаны содоклады Алексея Безымянных и вице-президента МОП, председателя Профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности Республики Казахстан Асылбека Нуралина. В торжественном заседании приняли участие в качестве приглашенных более 20 человек, председателей территориальных органов ГМПР.

На заседании рассмотрен вопрос о генеральном секретаре МОП. Исполком освободил от обязанностей генерального секретаря Юрия Тимофеева по его просьбе и утвердил в должности генерального секретаря председателя Московского областного совета ГМПР Евгения Погодина, исполнявшего в последнее время обязанности заместителя генерального секретаря МОП на общественных началах. Участники заседания выразили Ю. Н. Тимофееву искреннюю благодарность за многолетнюю работу в качестве одного из руководителей МОП, пожелали успехов в дальнейшей трудовой деятельности и крепкого здоровья.

На заседании в состав МОП был принят Профсоюз работников металлургической, горной и химической промышленности Грузии.

Участники встречи обсудили также ряд других вопросов повестки дня, в частности был утвержден отчет о выполнении доходов и расходов Профцентра «Союзметалл» за 2012 г.

Большая группа профсоюзных работников – представителей членских организаций Профцентра – была награждена Почётными грамотами Исполкома МОП.

Состоялась встреча представителей профсоюзных организаций металлургических предприятий компании «Арселор-Миттал» в Украине и Казахстане, посвященная борьбе с нарушениями прав профсоюзов менеджментом этих предприятий. Принявший участие во встрече А. Цанон обещал содействовать представителям Украины и Казахстана, их присутствию в качестве наблюдателей на заседаниях европейского совета компании «Арселор-Миттал».

Международный отдел ЦС ГМПР



Три дня в Железногорске

Завершился Всероссийский фестиваль авторской песни «Мелодия души-2013»



Так называлась небольшая деревенька в несколько дворов, которую 17 октября 1942 года сожгли вместе с жителями немецкие каратели. Из 44 убитых было 26 детей. В тот же день был расстрелян 31 житель соседнего поселка «Звезда», а еще через 2 дня были заживо сожжены 75 жителей поселка «Холстинка». Все эти жертвы фашистских злодеяний погребены на мемориале «Большой Дуб». Здесь же находится земля городов-героев.

Звучит колокол, останавливаются те, кто проезжает по киевской трассе, чтобы отдать дань памяти жертвам фашизма, поклониться могилам мирных жителей и перезахороненным здесь останкам советских солдат. Ведущий В. Усов заметил, что победу в Курской битве одержали не только советские воины – летчики, танкисты, артиллеристы, пехота, – но и труженики металлургических предприятий. «Все вместе мы ковали победу!», – сказал он. Участник



Словы прилетели не только на базу отдыха «Гнань», где жили авторы из 12-ти крупнейших горно-металлургических центров России. Птички без страха пели свои песни и в яблоневом саду возле Образцового Дворца культуры и техники Михайловского ГОКа, где проходили главные мероприятия фестиваля: конкурсная программа, гала-концерт и церемония награждения. Закрылся фестиваль, разъехались участники и гости. Но остались в памяти дни, наполненные доверительным общением, шутками, смехом, звоном гитар и звуками голосов до полуночи, задушевными разговорами.

«В пятый раз приезжаю на этот фестиваль и не перестаю удивляться той удивительной гостеприимности, которую дарит город, дворец и профком МГОКа всем участникам. Из-за проблем личного характера в этом году, думал, придется пропустить «Мелодию души», но, видимо, этот фестиваль имеет магическую силу. За неделю до отъезда все разрешилось само собой, я «прыгнул на подножку последнего вагона», чтобы в очередной раз оказаться в объятиях друзей и в атмосфере этого действа, которое целый год дает силы для нелегкой работы на металлургическом предприятии.

Был рад увидеть новых участников: на смену «старой гвардии» приходят новые таланты!»

Козырев Стас, ОАО «Уральская Сталь», г. Новотроицк, Оренбургская область

ОТКРЫТИЕ

6 июня 2013 г. в музее-заповеднике «Большой Дуб» состоялось торжественное открытие IX Всероссийского отраслевого фестиваля авторской песни «Мелодия души – 2013», учрежденного ГМПР, Фондом милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» на Михайловском горно-обогатительном комбинате в г. Железногорске Курской области. В этом году фестиваль посвящен 70-летию Курской битвы.

Именно поэтому для открытия был выбран мемориальный комплекс «Большой Дуб» – святое для всех жителей Железногорского района место.



фестиваля из Нижнего Тагила Дмитрий Михальцев исполнил авторскую песню механика – водителя «Бой», прозвучавшую иллюстрацией к рассказу ведущего.

В день открытия фестиваля его участники дали концерты в Центре реабилитации детей-инвалидов «Надежда» и в детском отделении санатория «Горняцкий». «Фестиваль не должен ждать зрителей только во Дворце. Нужно ехать к ветеранам, инвалидам, детям, осваивать новые аудитории, находить новых слушателей и среди тех, кто по причине пожилого или слишком юного возраста не в состоянии побывать во Дворце, – говорит Л. Чиграй. – Посмотрите, как радуются нам в Доме-интернате ветеранов труда, с какой благодарностью они прощаются с нами. А дети! Ведь возможно, что после наших концертов кто-то из них возьмется за гитару, напишет первые, пусть пока неуклюжие, но такие трогательные СВОИ строчки!»

Конкурсная программа во Дворце культуры горняков. Уютный зал, авторитетное жюри, возглавляемое Сергеем Матвеевко – известным московским автором-исполнителем, немногочисленные, но заинтересованные зрители, – все располагало к удачному выступлению. Идут номера, а настоящей авторской песни почти нет. Очень многие участники решили, что едут на конкурс лирико-патриотической песни. Привезли произведения профессиональных авторов, что вообще-то неплохо для зрителей. Услышать любимые песни прошлых лет в исполнении хороших солистов тоже удача, но жюри, затаив дыхание, ожидало авторского, сокровенного... Чтобы перевести дух и сказать: «Вот оно! Вот...» Настоящим поклонникам авторской песни, конечно, радостно, что большинство участников фестиваля смогли наконец найти верный репертуар. И ту, единственно нужную, чаще всего негромкую, но такую чистую и глубокую интонацию, по которой можно узнать настоящего автора-исполнителя. Искренность – вот, пожалуй, то слово, что характеризует главную традицию классической авторской песни, ведущей свой отсчет от Галича, Высоцкого, Визбора, Окуджавы... Жюри и поклонников бардовской песни порадовали, в первую очередь, Станислав Козырев из ОАО «Уральская Сталь» – чистейший бард, одинаково сильный и поэтически, и музыкально, и как исполнитель. Человек, имеющий уже четыре победных соловья в копилке, вновь не

обманул ничьих ожиданий. Его «Весна» и «Гимн ЦСО СП» – образцы этого вида искусства:

*«ЦСО СП – мастерству нет предела!
И пусть будет длинней наших дней
магистраль!
ЦСО СП – меньше слов, больше дела!
Нашим цехом гордится «Уральская
Сталь»!*

Впервые на фестиваль приехала инженер-математик Александра Славина из Златоустовского металлургического комбината. Ее «Посвящение поэтам с гитарой» на простой, без звукоснимателя, гитаре, не слишком громкое, покорило глубиной слов, светлой и чистой интонацией:

*«Живи, люби, твори, гори,
Сгорая и тая в огне вдохновенья.
Дари себя. Другим дари
Без сожаления, без промедленья!»*

Проникновенное и одновременно жесткое, но без ложной патетики «Посвящение военным медсестрам», представленное Дмитрием Коломийцевым – участником клуба авторской песни «Роза ветров» ОДКиТ Михайловского ГОКа, позволило всем присутствующим перенестись в те давние и не слишком давние времена, когда гибли женщины, самим Богом созданные для продолжения жизни, для любви.

На Гала-концерт пришли работники Михайловского ГОКа, местные авторы, ветераны комбината, молодежь.

Программу открывали солисты ОДКиТ МГОКа с попури на темы военных песен. Прозвучали фрагменты из советских песен военных лет, давно ставших классикой: «Синий платочек», «Смуглянка», «Ехал я из Берлина» и других. Они создали в зале приподнятую, праздничную атмосферу.

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ.

ГРАН-ПРИ фестиваля вручены:

- ВИА «Постой, паровоз!», Новолипецкий металлургический комбинат;
- Дмитрию Бирюкову, ООО «ЮниФенс», предприятие группы компаний «Северсталь-метиз», г. Орел.

Лауреат в номинации «Лучший ансамбль»

Ансамбль «Хорошее настроение», Дворец культуры «Молодежный», г. Старый Оскол.

Лауреаты в номинации «Лучший дуэт»

- Ирина и Татьяна Радченковы, Оскольский электрометаллургический комбинат;



– Дмитрий Бузыкин и Павел Большаков, Михайловский ГОК.

Лауреат в номинации «Лучший автор стихов»

Владимир Корнилов, клуб «Роза ветров» ОДКиТ Михайловского ГОКа.

Лауреаты в номинации «Лучший автор»:

- Дмитрий Коломийцев, клуб «Роза ветров» ОДКиТ Михайловского ГОКа;
- Александра Славина, Златоустовский металлургический завод;
- Станислав Козырев, «Уральская Сталь».

Лауреаты в номинации «Лучший исполнитель»:

- Василь Ишмуратов, Магнитогорский метизно-калибровочный завод;
- Павел Жигулин, клуб «Роза ветров» ОДКиТ Михайловского ГОКа.

Специальные призы фестиваля вручены:

Приз «За лучшую песню об истории России» – Ансамблю «Консонанс», Оскольский электрометаллургический комбинат;

Призы «За лучшую патриотическую песню»

– Дмитрию Михальцеву, ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат;

– Юрию Драничкину, ветерану Косогорского металлургического завода.

Призы «За удачное воплощение сценического образа» – Ольге Фоминой и Светлане Маслихиной, Дворец культуры металлургов Выксунского металлургического завода;

Приз «За чистоту жанра» – Сергею Солодкову, Медногорский медно-серный комбинат;

Приз «За создание лирического образа» – Игорю Киптилому, ТАГМЕТ;

Приз «За высокую духовность и сценическую культуру» – Елене Ермаковой и Владимиру Терентьеву, Магнитогорский метизно-калибровочный завод;

Приз зрительских симпатий:

– Ирине Зимницкой, Железногорск РДК;

Приз «Самому молодому автору фестиваля» – Андрею Ушакову, ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат;

Приз «За отраслевой патриотизм» – Андрею Ушакову и Василию Кошадзе, ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат;

Приз «За лучшую песню о горняках и металлургах» – Ансамблю «Хорошее настроение», Дворец культуры «Молодежный», г. Старый Оскол.

Дипломанты фестиваля:

– Алена Щепелина и Евгений Бурнышев, театр эстрады «Эдельвейс» ОДКиТ Михайловского ГОКа;

– Дмитрий Федосимов, Завод по ремонту горного оборудования Михайловского ГОКа.

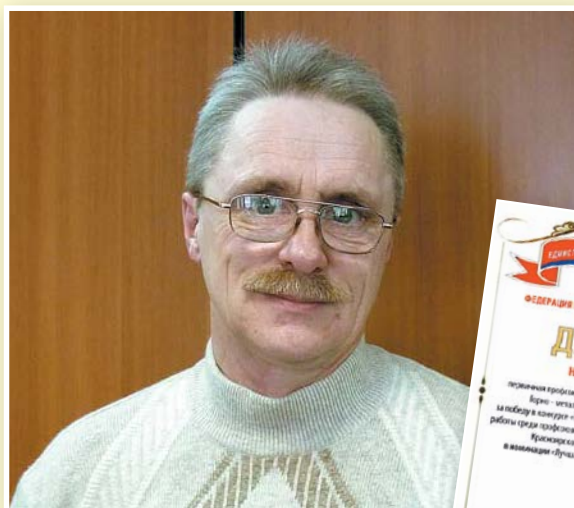
В следующем году состоится десятый, юбилейный, фестиваль! И мы уверены, что это будет прекрасный музыкальный праздник души! Очень хотелось бы увидеть на нем лауреатов прошлых лет, оставивших незабываемый след в истории железнорского фестиваля!

«МЕЛОДИЯ ДУШИ», до встречи в 2014 году!

Татьяна ЧЕРКАСИНА

Руководство Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» за участие в подготовке и проведении фестиваля «Мелодия души-2013» искренне благодарит: директора по общим вопросам и социальной политике ОАО «Михайловский ГОК» Владимира Степановича БАТЮХНОВА, начальника социального управления ОАО «МГОК», депутата Железногорской городской Думы Александра Васильевича БЫКАНОВА, председателя профсоюзного комитета Михайловского ГОКа, депутата Железногорской городской Думы Игоря Витальевича КОЗЮХИНА, заместителя генерального директора ООО «Завод по ремонту горного оборудования» Виктора Николаевича КОНОНОВА, директора Образцового Дворца культуры и техники Михайловского ГОКа Елену Николаевну ВОРОНКОВУ.

Дядя Коля – снова победитель



В Федерации профсоюзов Красноярского края подвели итоги и вручили дипломы победителям конкурса «На лучшую постановку информационной работы среди профсоюзных организаций края» в 2012 году. В номинации «За лучшую профсоюзную печатную продукцию» отмечена первичная профсоюзная организация «РУСАЛ Красноярск».

Конкурс традиционно проводится в трех номинациях: на лучший профсоюзный стенд (кстати, в прошлом году профорганизация победила в этой номинации), на лучшую печатную продукцию и на лучшую творческую находку (видеоролики, презентации, стихи и другие творческие формы подачи информации). Всего участвовали 23 профсоюзные организации.

Профорганизация «РУСАЛ Красноярск» представила на конкурс разную агитационную продукцию. Жюри отметило серьезную и системную работу в этом направлении, особенно молодежной комиссии профкома. Ребята готовят специальный молодежный выпуск, в котором рассказывают о работе молодежной комиссии и проводимых мероприятиях.

Буклет «Зачем нужен профсоюз?» в доступной форме рассказывает о цели профсоюза, его задачах. Плакат «Что дает профсоюзный билет?», выполненный с применением инфографики, разъясняет преимущества членства в профсоюзе. Но особо жюри понравились стихи на этом плакате. Их автор – электролизник, председатель информационной комиссии профкома Николай Новиков.

О нем хотелось бы рассказать отдельно.

«Дядя Коля» – так по-свойски называют его коллеги. «Дядька» прилипло к Николаю еще в девяностые с легкой руки Сергея Цвирова, когда они работали бок о бок в первом электролизном корпусе. Так и зовут его до сих пор.

«Дядя» – такое доброе, теплое слово, как будто к родному человеку обращаешься. А ведь на самом деле Николай Николаевич такой и есть – родной и надежный. Если он говорит: «Я не обещаю, но постараюсь», можно быть на 100% уверенным, что все будет сделано точно и в срок.

Мое знакомство с Николаем Николаевичем состоялось лет восемь назад. Тогда он написал поздравление к Дню металлурга. А было это так... Профсоюзный комитет организовал конкурс стенгазет, посвященный празднику, мне посчастливилось быть в жюри. Объехали все подразделения, осмотрели все конкурсные работы. В корпусе электролиза нам и показали это поздравление. Металлургов поздравляли Пушкин, Блок, Ахматова, Мандельштам... Так тонко был подмечен стиль этих поэтов, их манера письма, что первое место в конкурсе Николаю было гарантировано.

Как из пазлов складываются картины, так по кусочкам можно сложить образ Николая.

Итак, пазл первый – стихи. Эта страсть у него давняя. Лет в 17–18 родились первые произведения. Писал и служил в армии. Даже печатался в газете своего военного округа «Советский воин». Но постепенно творчество отошло на второй план. Большую часть времени отнимали семья и работа.

В 2004 году, готовясь к 40-летию своего родного 4-го электролизного корпуса, ребята решили выпустить праздничную газету. Николай взялся за текстовое наполнение. В итоге получились веселые товарищеские шаржи в стихах.

И пошло-поехало. Пишет Николай легко, поэтому и стихи получаются живые, искренние.

В этом году он планирует выпустить третий сборник своих стихов, который назвал «Предпоследний романтик».

*Я сорву безразличия фантик,
Обнажив струны тонкой души.
Перед вами предстанет романтик,
Предпоследний романтик земли.
Хоть по жизни не раз обжигался,
Только сердце не стало черствей.*



*Я таким, как и прежде, остался
Веря в честность, любовь и людей.
Ширь полей, синева поднебесья
Мне милей и дороже рубля,
Разве сыщешь ты песню чудесней
Чем весенний запев соловья?
Солнца луч, нежной бабочки «бантик»,
Дуги радуг, грибные дожди
Дарят счастье, живу тем – романтик-
Предпоследний романтик земли.
Предпоследний. Быть может, рассудят –
Дескать, всё напридумывал я.
Предпоследний! Последних не будет
На планете моей никогда.*

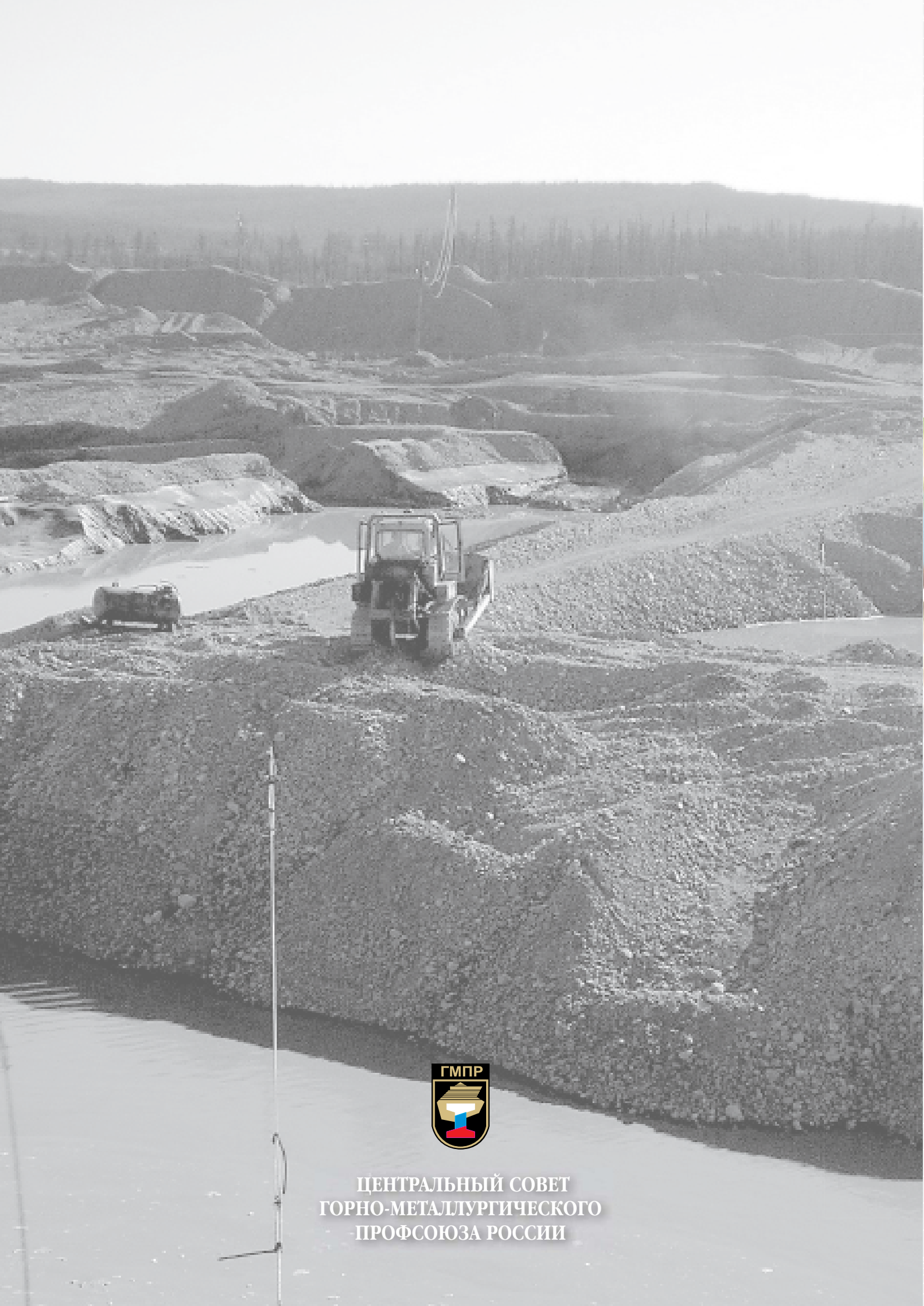
Пазл второй – дачно-цветочный... Садовый дизайн, цветочные композиции... Что-то сам придумывает, что-то находит в интернете и в журналах. И это не просто умение преобразить свой дачный участок. Это создание гармонии. И чего только нет на этом участке – колодец, наполненный цветущей петуньей, красавица с коромыслом, цветы в ведрах, мостик, альпийская горка, мельница, собранная из пустых бутылок. Попадаешь на этот участок и думаешь: а не так ли райский сад выглядит? Когда цветы обвивают заборы, дома, крыши – зрелище просто потрясающее... Есть в этом что-то милое, домашнее и очень притягательное.

Пазл следующий – резьба по дереву. Дом и участок Николая украшает множество изделий из дерева. Это и небольшие, но очень красивые фигурки. И необыкновенные наличники на окнах и двери, кресло для любимой жены, кашпо под цветы, садовые скульптуры и многое другое. Любая идея или замысел тут же находят воплощение в изделиях, украшенных резьбой по дереву.

В Николае Николаевиче так много жизненной энергии, что кажется, он заполняет все пространство вокруг и заряжает всех, кто с ним общается. Ведь недаром даже совершенно незнакомые люди изливают ему свою душу, рассказывают о наболевшем.

Скромный, тактичный, с обаятельной улыбкой и хитро смеющимися глазами, обладающий редким на сегодняшний день качеством – умением слушать. Думаю, что именно это качество во многом помогает Николаю в жизни и творчестве.

Галина КУДРЯШОВА



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ