

ГМПР – Инфо

№7 | 151 | 2013



О «ПРОФСОЮЗНЫХ СМЕНАХ» ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СМЕНЫ
стр. 45 – 49.



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА

- 1 Праздник горняков и металлургов
- 3 Пуск ко Дню металлурга
- 4 Праздник тепла и улыбок
- 5 Поздравляем победителей

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

- 6 В чем нуждается российская металлургия?

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 9 Обновление колдоговоров
- 10 Сохраняя единые социальные стандарты
- 11 ОАО «Стагдок»: подписан колдоговор
- 12 Пикалево – будущее в объединении
- 13 В «Евразе» получают обращение тагильцев
- 14 Горнорудный обвал
- 16 «Социальный диалог» без диалога
- 17 Пожалуйста, заполните анкету

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 19 Профессия – высшая семейная ценность
- 20 Информация для развития и созидания
- 21 Ценить и любить профгруппорга
- 22 Поездка на север
- 23 Состязаются «королевы высоты»

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 24 К вершинам сквозь дождь и ветер
- 25 Синенькие захватили лагерь
- 27 Конкурсом отметили... День железнодорожника
- 28 Десять испытаний в «Бузиме»
- 30 Проблемы схожи у рабочей молодежи
- 32 Волжский трубный: фонтан талантов!
- 34 Машинист крана – профессия творческая

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 36 «Веселуха» в УСС
- 36 Никогда не привыкнут к несовпадениям
- 37 «На том свете будем в раю»

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 39 Инспектор Белов в борьбе за общий интерес
- 41 МРОТ есть МРОТ. Остальное – сверху
- 42 Плати, Джузеппе

ЗА РУБЕЖОМ

- 43 Семинар глобального союза «ИндастриОЛ»
- 44 Забастовка 7000 турецких металлургов

ЛЕТО- 2013

- 45 Председателя профкома внесли на руки
- 47 «Профсоюзные смены» для профсоюзной смены

Издание подготовлено
Информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева,
Ю. Кочёмин
П. Маслов

РЕФЕРЕНТ
Н. Овчинникова

ВЕРСТКА
Н. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmpinfo@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 16.08.2013.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-173.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

ПРАЗДНИК ГОРНЯКОВ И МЕТАЛЛУРГОВ

С большим размахом прошли мероприятия, посвященные Дню металлурга, в городах и поселках, где есть предприятия горно-металлургического комплекса России. Практически на каждом из них праздник отметили в торжественной обстановке, чествовали ветеранов труда, давали напутствия молодым работникам, вручали награды лучшим производственникам.

Праздничные мероприятия состоялись и в Москве

17 июля в Большом зале Российской Академии наук прошло торжественное собрание, посвященное Дню металлурга.



Его участниками стали работники предприятий Москвы и Московской области, 120 передовиков производства и профактивистов, прибывших из двадцати двух регионов страны, а также представители Казахстана.

С приветственной речью к собравшимся обратился председатель ГМПР А. Безмянных. Участников встречи поздравили М. Тарасенко, депутат Государственной Думы; С. Вельмайкин, первый заместитель министра труда и социальной защиты РФ; А. Окуньков, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС); О. Сосковец, Президент Ассоциации финансово-промышленных групп России, С. Некрасов, первый заместитель председателя ФНПР.

Зачитаны приветствия от Президента Российской Федерации В. Путина, Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации С. Нарышкина, Министра промышленности и торговли

Российской Федерации Д. Мантурова, председателя Комитета по экономической политике Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Ю. Неелова, от мэрии Москвы, губернатора Свердловской области. Поздравления с праздником поступили также от генерального секретаря Глобального союза IndustriALL Юрки Райна, руководителей родственных профсоюзов стран СНГ и отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР, компаний и предприятий горно-металлургического комплекса России.

Подведены итоги отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», победителям вручены дипломы ЦС ГМПР, «АМРОС» и Департамента металлургии и тяжелого машиностроения Минпромторга России.

Завершилось торжественное собрание большим праздничным концертом мастеров искусств и артистов художественной самодеятельности.



Благодарная память горняков и металлургов

Руководители ГМПР и «АМРОС», горняки и металлурги, прибывшие в столицу для участия в праздничных мероприятиях, представители металлургических предприятий Москвы и Московской области, ветераны отрасли по сложившейся традиции возложили «Гирлянду Славы и памяти» и цветы к мемориалу «Могила Неизвестного Солдата» у Кремлевской стены.

Накануне состоялась встреча горняков и металлургов с руководителями профсоюза и «АМРОС», генеральным секретарем Профцентра «Союзметалл».



Состоялся обмен мнениями о ситуации в ГМК и перспективах его развития.

Руководители профсоюза и «АМРОС» ответили на вопросы участников встречи.

В зале исполкома ЦС ГМПР состоялась пресс-конференция председателя профсоюза Алексея Безмянных и исполнительного директора Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» Алексея Окунькова на тему: «Металлургия России в канун праздника: достижения и проблемы».



Речь шла о положении дел в отечественной металлургии. В частности, было отмечено, что в отрасли наметилась тенденция ликвидации неэффективных производств. Так, ОК «РУСАЛ» разработала долгосрочную программу вывода неэффективных мощностей по производству первичного алюминия на устаревших заводах – Богословском, Волховском, Надвоицком, Новокузнецком. В сентябре прошлого года остановлен Южно-Уральский криолитовый завод, в ноябре – Ирбинский филиал ОАО «Евразруда». ОАО «Мечел» приняло решение остановить производство на комбинате «Южуралникель» и провести консервацию оборудова-

ния с последующей продажей предприятия. И этот список можно продолжать.

Однако комплекс превентивных мер, принятых социальными партнерами, помог сохранить рабочие места в условиях моногородов на Богословском, Волховском, Надвоицком алюминиевых заводах путем их перепрофилирования. ОК «РУСАЛ» и ОАО «Мечел» взяли на себя обязательство обеспечить людей работой на других предприятиях компаний.

Вскоре ГМПР и «АМРОС» начнут переговоры о заключении нового Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы.



ПУСК КО ДНЮ МЕТАЛЛУРГА

Председатель правительства Дмитрий Медведев 16 июля посетил Челябинский металлургический комбинат. Премьер побывал в кислородно-конвертерном цехе, где выплавляют сталь для производства рельсов.



Главе Правительства показали, в частности, машину непрерывного литья заготовок с внепечной обработкой стали в ковше для производства рельсовой стали, из которой затем будут изготовлены 100-метровые рельсы. Дмитрий Медведев принял участие в церемонии пуска универсального рельсобалочного стана – первого в России производства длиномерных рельсов длиной от 12 до 100 м.

Мощность УРБС, где используются самые современные мировые технологии, составляет до 1,1 миллионов тонн готовой продукции в год. Объём инвестиций – около 715 млн долларов. По своей климатической надёжности и износостойкости производимые на УРБС рельсы будут превосходить мировые аналоги.

На интерактивном стенде Дмитрию Медведеву продемонстрировали этапы производства новых рельсов: современные технологии позволяют изготовить 100-метровый рельс за 126 секунд.

Пройдя по цеху, премьер ознакомился с производственным процессом. Сопровождавшие его специалисты рассказали об особенностях технологии и ассортименте продукции, которую можно будет выпускать на новом стане.

– Конечно, это хороший подарок и Челябинскому металлургическому комбинату, и всей группе компаний «Мечел», всей отрасли, всей нашей стране, – сказал он. – Я искренне

поздравляю вас со всеми этими событиями: и с Днём металлурга, и с предстоящим пуском.

Металлургия всегда играла и будет играть ключевую роль в развитии нашей промышленности, – продолжил Д. Медведев. – Когда находишься на Урале, чувствуешь это особенно отчётливо. В прошлом веке при непосредственном участии металлургов создавался наш колоссальный промышленный потенциал. Во время Великой Отечественной войны здесь ковалось оружие победы. Собственно, и ваш комбинат возник в этот период. Сегодня металлургия – одна из наиболее динамично развивающихся отраслей нашей промышленности и лучшее подтверждение этому – спрос на ее продукцию на мировом рынке. Конечно, мировой рынок тоже по-разному себя ведёт, все мы хотим более высоких цен, но в любом случае развитие не остановить, и, конечно, мы этим будем вместе заниматься.

Уверен, что ваш труд, труд ваших коллег исключительно важен для развития нашего промышленного потенциала. Я хотел бы отметить, что главное на любом производстве – это люди, их квалификация, навыки, профессиональные умения. На вашем комбинате работают профессионалы самой высокой пробы.

Дмитрий Медведев вручил государственные награды 11 сотрудникам Челябинского металлургического комбината.

Праздник тепла и улыбок



В этом году профессиональный праздник металлургов и горняков в Челябинской областной организации ГМПР решили отметить в необычном формате. Официальные торжества и встречи по традиции прошли вначале, а вот завершением стал праздник тепла и улыбок в кругу самых близких людей. На площадке челябинского развлекательного комплекса «Киномакс–Победа» 26 июля областной комитет ГМПР организовал «семейный День металлурга».

Веселом празднике приняли участие около 600 человек – представителей не только горных, металлургических, но и других предприятий Челябинска и области. Металлурги-папы, металлурги-мамы, бабушки и дедушки, приехавшие сюда вместе с детьми и внуками, были захвачены полноводьем позитивных эмоций и впечатлений. Их приветствовал и поздравил с праздником заведомо областного комитета ГМПР Владимир Ревенку.

Приглашенные аниматоры устроили для детей игровое шоу и увлекательные конкурсы, для победителей были приготовлены призы. Кроме этого, показали подготовленный обкомом двухминутный фильм «Профсоюз – наш герой». А финалом программы стал просмотр семейного мультфильма «Турбо». Хорошее настроение и яркий подарок получил каждый участник праздника.

Ольга Рейнас, лаборант службы технического контроля Челябинского цинкового завода, приехала на праздник с супругом Александром, работ-

ником ЧМК, и двумя детьми – 6-летним Ваней и 7-летней Настей.

– Дети участвовали в играх и конкурсах – строили домики, ручеек, сочиняли название и кричалку своей команде, – рассказывает Ольга. – Все понравилось, от всего в восторге. Когда возвращались домой, на нас обращали внимание – откуда мы такие веселые, нарядные, с надувными шарами. Мои ребята рассказали о празднике друзьям во дворе. Спасибо организаторам. Такие встречи нужны. Они добавляют тепла и душевности, сближают людей. Кстати, я и сама с удовольствием поучаствовала бы в играх и конкурсах, но, к сожалению, меня не пригласили.

Всю семью привезла в «Киномакс–Победу» и работница прокатного цеха № 3 Челябинского металлургического комбината Наталья Юмагуен.

– Дочки – младшая Настя, старшая Ксюша, муж Руслан, – представляет своих Наталья. – Все получили заряд эмоций. Настя так и сказала: класс! И спросила: а когда будет еще? Запомнилось фотографирование



с трафаретом, на котором был нарисован веселый металлург. И еще отмечу атмосферу встречи – массовый позитив, семейный дух.

А вот у Натальи Варлаковой, инженера-технолога ЖДЦ-2 ЧМК, дочери – Настя и Ксюша – уже совсем взрослые и были на празднике без родителей. И они тоже ушли с хорошим настроением: общее веселье заразило эмоциями, и было приятно, как признались девушки, окунуться в мир детства.

Владимир ШИРОКОВ

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Подведены итоги отраслевого конкурса
«Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Победителями признаны

В номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора»

- ❖ ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат»;
- ❖ ООО «Медногорский медно-серный комбинат»;
- ❖ ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»;
- ❖ ОАО «РУСАЛ Саяногорский алюминиевый завод»;
- ❖ ОАО «Северсталь»;
- ❖ ОАО «Уралэлектромедь».

В номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда»

- ❖ ОАО «Лебединский горно-обогатительный комбинат»;
- ❖ ОАО «Первоуральский новотрубный завод»;
- ❖ ОАО «Первоуральский динасовый завод»;
- ❖ ООО «Северсталь-Промсервис»;
- ❖ ОАО «Челябинский цинковый завод»;
- ❖ ЗАО «Производственное объединение «Режникель».

В номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение»

- ❖ ОАО «Ковдорский горно-обогатительный комбинат»;
- ❖ ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»;
- ❖ ОАО «Серовский завод ферросплавов»;
- ❖ ОАО «Металлургический завод «Электросталь».

В номинации «Развитие персонала»

- ❖ ОАО «Выксунский металлургический завод»;
- ❖ ОАО «Гайский горно-обогатительный комбинат»;
- ❖ ОАО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат»;
- ❖ ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат»;
- ❖ ЗАО «Омутнинский металлургический завод»;
- ❖ ОАО «Уральская Сталь».

В номинации «Работа с молодежью»

- ❖ ОАО «ЕВРАЗ Высокогорский горно-обогатительный комбинат»;
- ❖ ОАО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»;
- ❖ ОАО «Трубодеталь».

Победителям вручены дипломы ЦС ГМПР, «АМРОС» и Департамента металлургии и тяжелого машиностроения Минпромторга России.

Почетными грамотами за участие в конкурсе отмечены ОАО «Алтай-Кокс» и ООО «Уфалейский завод металлоизделий».

Объем инвестиций в металлургическую отрасль за последние 5 лет составил более 900 млрд рублей. Благодаря этому в настоящее время в России созданы новейшие мощности по производству труб большого диаметра, рельсов нового поколения, качественного проката и целый ряд других новейших производственных мощностей, не уступающих лучшим мировым аналогам. Об этом сообщил заместитель Министра промышленности и торговли Российской Федерации Алексей Рахманов в ходе совещания по развитию черной металлургии в России, которое провел в Челябинске 16 июля Председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев.



В чем нуждается российская металлургия?

В ходе совещания А. Рахманов представил главе Правительства доклад по ситуации в отрасли. Приводим его текст:

«Российская черная металлургия давно и успешно работает на мировом рынке стали. Но если до 1991 года Россия прочно входила в тройку лидеров, то в последние два десятилетия Китай и Индия оттеснили нас на пятое место. С 2008 года наше присутствие на внешних рынках не менялось и составляло около 4%.

При этом тенденцией последних лет остается дисбаланс производства и потребления на уровне 5-10%. По прогнозу на 2013 год ситуация принципиально не изменится: мировое производство стали составит около 1,6 млрд тонн, превысив объем спроса более чем на 100 млн тонн (на 7,3%).

По производству стальных труб Россия занимает 3-е место в мире (уступая Китаю и Японии). При этом все российские трубные компании (Трубная, Объединенная металлур-

гическая компания и ЧТПЗ) входят в десятку ведущих мировых производителей труб, а собственно ТМК, вместе со своими зарубежными активами, лидирует в рейтинге.

В посткризисный период, в частности, в 2012 году российская черная металлургия демонстрировала устойчивые темпы роста производства. В 2013 году на рынке заметным стало некоторое замедление темпов роста. По итогам года мы ожидаем прошлогоднего уровня производства. В основе

такого прогноза лежит снижение объемов экспортных поставок металлопродукции, вызванное существующей стагнацией спроса на внешних рынках, особенно европейском, при одновременном наращивании поставок из Китая, а также сохраняющийся объем импорта (более 10% объема внутреннего потребления) при относительно невысоком внутреннем спросе со стороны основных потребителей.

Структура продаж находит свое отражение и в финансово-экономическом положении предприятий отрасли. Так, динамика рентабельности по EBITDA демонстрирует понижающийся тренд с 31% в 2007 г. до 13% в 2013 г. Снижаются показатели и рентабельности продаж.

При этом металлурги сохраняют достаточно высокий средний уровень заработной платы в отраслях промышленности, который сегодня составляет 35 тыс. рублей.

Одной из важнейших задач является повышение конкурентоспособности нашей металлургической промышленности. Несмотря на резкий рост экспорта из Китая, многочисленные антидемпинговые ограничения на зарубежных рынках, российский экспорт стабилен на уровне 23 – 28 млн тонн в год.

Однако существенным ограничением конкурентоспособности на внутреннем и внешних рынках остается рост цен и тарифов на продукцию и услуги отраслей естественных монополий. Лишь несколько примеров.

Цены на электроэнергию для промышленных потребителей в России уже превышают уровень цен в США и практически вплотную приблизились к уровню цен в странах ЕС.

Цены на природный газ в России также превышают уровень цен в США и продолжают неуклонно расти. При этом в странах Европы в последнее время наметилась тенденция снижения цен на электроэнергию и природный газ.

Если сравнить уровень затрат на производство 1 тонны проката сегодня и в 2001 г., то рост составил 5,6 раза, при этом рост цен на прокат за этот же период не превысил 3,9 раза. При сохранении таких темпов роста затрат российская металлургия будет неизбежно снижать свои экономические показатели и терять конкурентоспо-

собность. В конечном итоге это скажется и на инвестиционной деятельности предприятий.

В этой связи основным приоритетом металлургии, определяющим вектор ее развития, сегодня и в перспективе остается обеспечение потребностей внутреннего рынка. Сегодня спрос внутреннего рынка проката оценивается в объеме около 40 млн тонн. Структура внутреннего потребления металлопроката на протяжении последних лет не претерпела существенных изменений. Лидером по объемам потребления металла остается стройиндустрия (36% рынка), на втором месте – отрасли машиностроения (28%), на третьем – трубная промышленность и ТЭК (23%).

При этом в среднесрочной перспективе мы ожидаем рост потребления в строительстве (на 3%), машиностроении, особенно в автопроме (на 5%), энергетическом и тяжелом машиностроении (на 6%), а также производстве бытовой техники (на 13%). По нашему мнению, реальным драйвером роста может стать реализация крупных инфраструктурных проектов при поддержке государства.

Замечу, что основные инвестиционные проекты в металлургии, как правило, формировались и реализуются в тесной увязке с долгосрочными стратегиями развития приоритетных отраслей экономики, а также корпоративными стратегиями крупнейших инфраструктурных компаний (такими как ОАО «РЖД», ОАО «Газпром»). Это, в первую очередь, энергетика, транспорт, машиностроение, автомобилестроение и др.

Сегодня, Дмитрий Анатольевич, Вами был запущен новый универсальный рельсобалочный стан, продукция которого, рельсы, в том числе 100-метровые, необходима для реализации не только новых проектов ОАО «РЖД», включая высокоскоростное движение, но и для проведения ремонтов существующих дорог. Понимание металлургами перспективного спроса РЖД позволило двум крупнейшим металлургическим компаниям, «Евразу» и «Мечелу», своевременно создать для производства таких рельсов мощности, не имеющие аналогов в России.

Очевидно, что поддержка отраслей, создающих перспективный спрос, дает положительный эффект по всей цепочке поставок.

Здесь вынужден обратить Ваше внимание, Дмитрий Анатольевич, на необходимость пересмотра ряда градостроительных норм и ввести запрет на повторное использование в ЖКХ таких изделий, как, например, трубы и строительные конструкции.

Сегодня существуют и активно используются положительно зарекомендовавшие себя инструменты промышленной политики, направленные на стимулирование развития производства и поддержку реализации инвестиционных проектов.

Государство ведет диалог с бизнесом по расширению практики выстраивания долгосрочных взаимоотношений с прозрачным механизмом ценообразования в целях нивелирования рисков и возможности выстраивания долгосрочных отношений по всей производственной цепочке – от добычи





руды до реализации готовой металлопродукции.

Учитывая масштабность и значимость реализуемых инвестиционных проектов, государство оказывало и продолжает оказывать поддержку их реализации. Это целый комплекс мер, среди которых: предоставление госгарантий, поддержка в получении банковских кредитов, обсуждение проблем в рамках межправкомиссий, работа с иностранными страховыми агентствами, обнуление импортных пошлин и НДС на технологическое оборудование.

Все эти и ряд других точечных мер поддержки позволили, в конечном итоге, успешно реализовать начатые проекты, имеющие общегосударственную значимость. В частности, в целях стимулирования развития производства спецсталей осуществляется субсидирование процентных ставок по кредитам, взятым на техперевооружение.

Также действуют разрешенные ВТО механизмы поддержки экспорта. Оказывается государственная гарантийная поддержка по поставкам ряда видов продукции на экспорт. Коллеги из Минэка и МИДа активно участвуют и иницируют пересмотры ограничительных мер в зарубежных странах.

В соответствии с принятыми Комиссией Таможенного союза решениями, сегодня на территории трех стран действуют защитные меры в отношении нержавеющей проката, нержавеющей труб, проката с полимерным покрытием, подшипниковых труб, крепежных изделий и столовых приборов. Все эти меры были введены по итогам проведенных расследований и утверждены решениями Евразийской экономической комиссии при самом активном участии бизнеса трех стран.

При этом считаем целесообразным содействовать Комиссии в части сокращения сроков проведения защитных расследований и практиковать введение предварительных

пошлин. Возможно также и применение ретроактивно (с момента начала расследования) мер торговой защиты по аналогии с механизмами, действующими, например, в США.

Ожидания металлургов по получению «бонусов» от вступления России в ВТО пока не оправдались. Даже такая малость, как справедливые расследования в отношении российской металлопродукции на внешних рынках остается невозможной. Один из последних примеров – антидемпинговое расследование в ЕС в отношении бесшовных труб.

Снижается уровень ввозных пошлин на ряд видов металлопродукции, особенно на трубы. Это приведет к росту импортных поставок и усилит конкуренцию на российском рынке.

Еще одним минусом можно назвать снижение экспортных пошлин на лом черных и цветных металлов. При растущем из года в год объеме потребления лома во всем мире снижение вывозных пошлин может привести к оттоку из России стратегически важного сырьевого ресурса. Кроме того, если принять во внимание сегодняшний «бум» строительства мини-заводов, работающих исключительно на ломе, то его вывоз может уже в среднесрочной перспективе привести к возникновению дефицита лома на внутреннем рынке.

При этом очевидными «плюсами» становится получение возможности обжалования в ВТО несправедливых решений о применении мер торговой защиты и улучшение бизнес-среды в России.

Как я уже говорил, если будут реализованы все заявленные на сегодня проекты по строительству электросталеплавильных заводов в регионах России, уже к 2015 году в России может возникнуть ситуация, когда мы из страны нетто-экспортера стального лома превратимся, по-сути, в нетто-импортера.

В соответствии со Стратегией развития металлургической про-

мышленности России на период до 2020 года, которая была утверждена Минпромторгом России в 2009 году (на пике кризиса), предусматривалось достижение определенных целевых показателей. На сегодняшний день, фактически, показатели, достижение которых мы планировали к 2015 году, уже достигнуты. Конечно, это очень хороший результат работы отрасли и собственно предприятий.

Сегодня мы вплотную подошли к необходимости актуализации Стратегии, ее корректировки. Необходимо определить новые ключевые моменты, на которые будет ориентирован вектор развития отрасли. Надо поставить новые задачи, новые цели в сегодняшних рыночных условиях.

При этом отраслевая стратегия должна базироваться на стратегических планах основных игроков. Мы должны учитывать их приоритеты и видение дальнейшего развития, а также скоординировать развитие отрасли с перспективами рынка. Поэтому считаем целесообразным совместными усилиями государства и бизнеса разработать новый стратегический документ, реально отражающий интересы отрасли на перспективу.

Подведем итоги. Предлагается для поступательного развития черной металлургии в среднесрочной перспективе реализовать следующие меры:

- актуализировать Стратегию развития металлургической промышленности России на период до 2030 года;
- осуществлять поддержку реализации инвестиционных проектов в металлургии, в том числе увеличить объемы субсидирования техперевооружения производства спецметаллургии;
- разработать комплекс мер по стимулированию развития отечественного тяжелого, транспортного, энергетического машиностроения и автомобилестроения;
- ограничить рост цен и тарифов на электроэнергию, природный газ и железнодорожные перевозки;
- разработать комплекс мер по стимулированию применения новых металлических материалов в строительстве и запретить использование материалов, бывших в употреблении;
- повысить эффективность механизмов торговой защиты».

По материалам Министерства промышленности и торговли РФ

Обновление колдоговоров

В результате успешно проведенной колдоговорной кампании коллективные договоры ОАО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» и дочерних предприятий не только сохранили основные гарантии и льготы для работников, но и получили новое содержание.

ООО «ВАНАДИЙСЕРВИС»

Завершился переговорный процесс по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор ООО «Ванадийсервис». Изменения коснулись разделов «Оплата труда» и «Охрана труда».

Стороны работодателя и профсоюза договорились о повышении заработной платы в два этапа: с 01.05.2013 года на 5% и с 01.10.2013 года – на 5%.

Включен ряд мероприятий по улучшению условий работы и охраны труда. В остальном коллективный договор продолжает действовать в прежнем объеме.

ООО «ЕВРАЗТЕХНИКА»

В целях поддержания, укрепления и развития сложившихся отношений в сфере социального партнерства, обеспечения социальных гарантий и льгот для работников между руководством ООО «ЕвразТехника» и первичной профсоюзной организацией «Качканар-Ванадий» действует Соглашение о социальном партнерстве. В ООО «ЕвразТехника» основной считается сибирская площадка как самая многочисленная. Работодатель условия Соглашения по сибирской площадке стремится распространить на все остальные свои подразделения. В результате переговоров профсоюзному комитету ППО «Качканар-Ванадий» удалось добиться индивидуального подхода к качканарскому Соглашению, которое ориентировано на головное предприятие ОАО «ЕВРАЗ КГОК».

Соглашением предусмотрено: повышение заработной платы, которого необходимо достичь в течение 2013 года, складывается как разница между показателями средней заработной платы декабря 2012 года и декабря 2013 года. Рост должен составлять 10%. Ни на одной из площадок ООО «ЕвразТехника» этого нет. Там зарплата увеличивается на 3% с апреля, на 3% с октября, плюс разовые выплаты. На качканарской площадке, наряду с этим, учтено, что если в общей сложности повышение уровня заработной платы составит менее 10%, то недостающая часть будет выплачена в виде «тринадцатой» зарплаты.

Еще один момент принципиальной разницы качканарского Соглашения – единовременные вознаграждения.

– Наша позиция заключается в том, что единовременные выплаты должны быть одинаковыми для всех работников, – пояснил заместитель профкома ППО «Качканар-Ванадий» Владимир Помазкин. – На сибирской площадке с подачи работодателя профсоюзная сторона пошла на то, чтобы размер выплаты зависел от уровня заработной платы. Работники, у которых средняя зарплата до 30 тысяч рублей, получают поощрение 2000 рублей. У кого зарплата 30 тысяч плюс 1 рубль и выше, размер поощрения составляет 1000 рублей.

Прежде чем принять решение, мы опросили профактив «ЕвразТехники» и выяснили, что большинство работников за равные единовременные выплаты. Но были и другие точки зрения. Кстати, работодатель предложениями разного подхода к выплате вознаграждений работникам вносит смуту в их ряды, питает почву для внутренних разногласий в коллективах. Что и получилось в Сибири. Разный подход к выплате поощрений вызвал недовольство рабочих.

Принципиальный подход нашей профсоюзной организации – работник должен в соответствии с уровнем квалификации, сложностью работ получать зарплату, а не подачки, – заключил Владимир Михайлович.

Еще одна особенность качканарского Соглашения о социальном партнерстве в ООО «ЕвразТехника» – увеличение частичной компенсации на питание. Профком настоял, чтобы в Соглашении была предусмотрена компенсация расходов на питание, равная комбинатской – 5,5 рубля за каждый час отработанного времени. Ни на тагильской, ни на сибирской площадках ООО «ЕвразТехника» компенсация за питание в 2013 году не повышена.

ООО «УРАЛСПЕЦСТРОЙ»

Несмотря на упорное нежелание руководства данной организации повышать уровень заработной платы своим работникам в 2013 году, профкому первички «Качканар-Ванадий» удалось внести в Соглашение следующие изменения: увеличить действующие оклады всех работников с 1 июля 2013 года на 2% и с 1 октября – на 3%.



Генеральный директор ООО «Северсталь-Вторчермет» Олег Титов и председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев

Сохраняя единые социальные стандарты

Профком ОАО «Северсталь» и «Северсталь-Вторчермет» подписали Соглашение о взаимодействии.

Решение о прекращении производства по переработке лома в копровом цехе Череповецкого металлургического комбината было принято еще весной. Соответствующий приказ был подписан в апреле. Функции по заготовке и переработке лома переданы «Северсталь-Вторчермету». Планируется, что предприятие будет осуществлять полный спектр работ по обеспечению ломом сталеплавильного производства ЧерМК.

Цель соглашения между профкомом и руководством «Северсталь-Вторчермета» – сохранение и совершенствование социальной политики на базе единых социальных стандартов дивизиона.

– Люди, которые трудоустраиваются на предприятие из копрового цеха, на комбинате получали пакет социальных льгот и гарантий по колдоговору. Соглашение обеспечивает преемственность обязательств работодателя и, надеемся, создаст предпосылки для заключения в будущем приемлемого колдоговора, – отмечает главный правовой инспектор труда профкома Владимир Пахолков. – Задача на будущее – сформировать систему стабильного социального партнерства на этом предприятии.

Подписание Соглашения – первый шаг на этом пути. В частности, сто-

роны договорились принимать решения, касающиеся трудовых отношений с учетом интересов и работников, и работодателя.

В соответствии с Соглашением профком и работодатель должны определить порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Речь идет о положениях об отпусках, об оплате труда и других значимых для коллектива документах. Они будут приниматься по согласованию, с учетом мнения профкома или совместно.

Кроме того, на предприятии вскоре появятся комиссии по социальному страхованию, трудовым спорам и по охране труда. Еще одна существенная договоренность – проведение работы, способствующей заключению коллективного договора на предприятии.

Одно из важных обязательств работодателя – заключить договоры о медицинском обслуживании и о негосударственном пенсионном обеспечении работников череповецкой площадки «Северсталь-Вторчермета». Со своей стороны профком будет содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзу методами и средствами, включая ориентирование работников на корпоративные ценности. Профком будет контролировать предоставление и соблюдение социальных гарантий работникам предприятия, а также участвовать в урегулировании разногласий по трудовым вопросам и в досудебном разрешении трудовых споров, будет способствовать предотвращению коллективных трудовых споров по урегулированным вопросам при условии их соблюдения сторонами трудовых отношений.

Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, стороны договорились в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Соглашением. При этом профком будет в установленные

Ломоперерабатывающая компания ООО «Северсталь-Вторчермет» входит в дивизион «Северсталь Российская сталь». Предприятие осуществляет закупку, переработку и продажу лома черных металлов. В него входят: Санкт-Петербургский и Московский региональные филиалы, а также Северный региональный центр. Ломозаготовительные площадки, находящиеся под управлением «Северсталь-Вторчермета», расположены в Нижегородской, Тульской, Мурманской, Архангельской, Ярославской, Вологодской, Кировской, Саратовской, Калужской, Ивановской, Московской, Ленинградской областях, в Санкт-Петербурге, на территории республик Татарстана, Карелии и Коми. Сегодня на предприятии нет профсоюзной организации и колдоговора.

законодательством сроки рассматривать проекты локальных нормативных актов и проводить их правовую экспертизу. Представлять интересы работников, согласно подписанному документу, будет профсоюзная организация копрового цеха. Для ее деятельности работодатель должен создать соответствующие условия и обеспечивать предусмотренные законом гарантии.

«Развитие системы социального партнерства возможно при взаимном желании сторон: руководства предприятия, с одной стороны, и профкома как представителя работни-

ков – с другой, – отмечает председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев. – К сожалению, не на всех предприятиях, входящих в дивизион, есть сегодня организации, готовые достойно представлять интересы работников, добиваться единого социального стандарта. Подписание Соглашения не только сохраняет профсоюзную организацию, но и стимулирует ее укрепление и развитие (рост числа членов ГМПР, в частности). Практика применения такого порядка имеет все шансы на успех».

Валентина БЕЛОВА

ОАО «СТАГДОК»: подписан колдоговор

В Липецкой областной организации ГМПР началась колдоговорная кампания. Одной из первых конференция по заключению коллективного договора прошла в ОАО «Стагдок».



В работе конференции приняли участие председатель Липецкого обкома ГМПР Василий Греков и вице-президент по социальным вопросам ОАО «НЛМК» Александр Соколов.

С информацией о выполнении коллективного договора за 2010-2012 годы выступили генеральный директор ОАО «Стагдок» Александр Зименков и председатель профсоюзного комитета Вениамин Козлов.

Председатель профкома отметил, что все разделы колдоговора в основном выполнены, рассказал о проекте коллективного договора на 2013-2015 годы. Делегаты конференции признали коллективный договор ОАО «Стагдок» за 2010-2012 годы в основном выполненным и утвердили договор на 2013-2015 годы.

ПИКАЛЕВО – будущее в объединении Модернизация трех предприятий не спасет от увольнений

Региональная власть, наконец, высказала свою позицию относительно дальнейшей судьбы завода холдинга «БазэлЦемент» в Пикалево: будущее моногорода за комплексной модернизацией и объединением трех предприятий – ЗАО «БазэлЦемент – Пикалево», ЗАО «Пикалевский цемент» и ЗАО «Пикалевская сода». Правда, избежать увольнений в ходе реорганизации не удастся.



«Власть занимает принципиальную позицию: мы не разрываем, а рассматриваем как единый комплекс эти три предприятия, как неразрывную промплощадку, которая требует модернизации. Если будет проходить модернизация производств, неизбежно сокращение рабочих мест, потому что современное производство более эффективно», – заявил губернатор Ленинградской области Александр Дрозденко в ходе рабочего визита в Бокситогорский район.

По его словам, сейчас в Пикалево безработицы практически нет, не будет ее и в ходе модернизации. Власти планируют, что те специалисты градообразующих заводов, которые, возможно, попадут под сокращение, будут трудоустроены на предприятия комплексного инвестиционного плана (КИПа) модернизации Пикалево. Сейчас на площадках КИПа строительство ведут три инвестора. Один из них – холдинг «Агролайн» – на территории 12 га возводит тепличный комплекс, где будет выращивать помидоры, огурцы и листовую салат. Первая очередь проекта будет сдана уже в декабре, тогда же будут трудоустроены сто овощеводов, которые уже прошли обучение в Эстонии и Финляндии.

Что касается модернизации, то в ближайшие полгода-год ждать ее не стоит. По крайней мере, процесс не начнется до тех пор, пока не будет уверенности, что печально известные события 2008-2009 годов, прославившие Пикалево как «столицу мирового финансового кризиса», не повторятся. Для этого заводу необходимо 438 млн рублей. С учетом российских реалий размер субсидий в этом году пока составляет 240 млн, еще 27 млн после долгих споров и совещаний с вице-премьером Аркадием Дворковичем завод получит за счет неиспользованных в 2012 году дотаций.

Спасти «утопающего» может снижение издержек, такие планы не раз обсуждались на разных уровнях власти. Во-первых, газоотвод, соединяющий газовую магистраль с заводом, руководство не прочь получить в собственность, либо в аренду. Желание вполне понятное, если учесть, что порядка 40% затрат компании приходится именно на топливо – это примерно 200 млн рублей ежегодно. Приобретение имущественных прав на газоотвод, по разным оценкам, могло бы сэкономить предприятию до 117 млн рублей. Но этот план не нравится «Газпрому». Еще один путь оптимизации расходов – переквалификация нефелина,

основного продукта транспортировки на «БазэлЦемент-Пикалево», из металлургического груза в строительный. Экономический эффект в этом случае составил бы 100 млн рублей. Решение этого вопроса должно быть принято на уровне Федерации, переговоры до сих пор не дали результатов.

Наконец, самая очевидная, но вместе с тем и самая болезненная для рабочих и местных жителей статья оптимизации издержек – социальные учреждения на балансе «БазэлЦемент-Пикалево»: детский лагерь «Восток», общежития, котельная, санаторий-профилакторий. Очевидно, что именно по пути избавления от «непрофильных активов» пойдет процесс сокращения затрат. «Мы будем инициировать вопрос о выводе социальных объектов на баланс Ленобласти, чтобы снять с себя социальную нагрузку», – заявил генеральный директор предприятия Дмитрий Николаев, на что не получил возражений губернатора, который выразил готовность забрать лагерь «Восток» на баланс области, но закрыть профилакторий не позволил. «Либо передавайте его на аутсорсинг, либо, в крайнем случае, мы готовы «подтянуть» учреждение под разряд лечебных и взять его на баланс с 1 января 2014 года», – рассказал Александр Дрозденко.

Обсуждалась в ходе визита и модернизация «БазэлЦемент—Пикалево», результаты исследования возможностей ее проведения получены недавно. С этой целью уже проведены промышленные исследования сухого способа спекания нефелино-известняковой шихты. «Часть экспертов говорит, что этот процесс эффективен, другие утверждают, что неэффективен и не имеет окупаемости», – сказал Александр Дрозденко. Судя по всему, вопрос даже не повис в воздухе, гораздо больше шансов на то, что эта часть производства не будет модернизирована.

Прошедший визит явно возродил надежду рабочих и представителей профсоюза на благополучный исход решения насущных проблем завода. И по понятным причинам – Александр Дрозденко выразил личную озабоченность в сложившейся ситуации, чего не припомнить в действиях предыдущего губернатора. «Мне нравится позиция губернатора, его внимание и вездливость в глубину проблемы. Он не пытается отмахнуться от жителей,

как это было с прошлым губернатором. Мне кажется, будущее у нашего комплекса есть. Что греха таить, у нас то проекты не удались, то денег нет, поэтому зачастую почва уходит из-под ног», – рассказала корреспонденту председатель профсоюзного комитета ЗАО «БазэлЦемент – Пикалево» Светлана Антропова.

Однако, по ее мнению, объединить три предприятия, как это заявлено губернатором, если и удастся, то с большим трудом. Дело в том, что холдинг «Евроцемент», которому принадлежит ЗАО «Пикалевский цемент», не хочет консолидации. «В политике «Евроцемента» сквозит нежелание объединения предприятий. Ранее их руководители заявляли у Дворковича о том, что будут работать как раньше и на известняке. У науки нет оптимистических предсказаний о будущем их работы, потому что по той технологии, которую они выбирают, года через два завод завалится. Будущее в комплексной работе всех трех предприятий. Так было спроектировано и 50 лет работало. Не дураки все это делали»,

– добавила Светлана Антропова. Она же предложила включить в рабочую группу, которая, как планируется, займется контролем за решением проблем предприятий моногорода, представителей Горного университета.

Просьбу о создании рабочей группы из числа руководства завода «БазэлЦемент-Пикалево», представителей областного правительства и профсоюзных активистов высказал на встрече губернатора и рабочих предприятия председатель Ленинградского территориального комитета горно-металлургического профсоюза России Юрий Стрелков. «Мы видим, что постановления федерального правительства по проблемам Пикалево, мягко говоря, не исполняются. Необходимо создать рабочую группу для контроля исполнения постановлений, чтобы держать руку на пульсе», – считает Юрий Стрелков. Александр Дрозденко, в свою очередь, поручил отбор соответствующих кандидатур вице-губернатору по экономическому развитию Дмитрию Ялову.

Анастасия САМОЙЛОВА

В «ЕВРАЗЕ» получают обращение тагильцев



Во Дворце культуры нижнетагильских металлургов прошло собрание работников ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Около 700 представителей трудовых коллективов структурных подразделений комбината и дочерних предприятий рассмотрели вопрос о финансовой ситуации на предприятии.

Управляющий директор А. Кушнарев рассказал о положении на рынке металла, о выполнении производственной программы в первом полугодии 2013 года, о ситуации на других металлургических предприятиях. Говорил он и о мерах по снижению затрат и обеспечению стабильной работы комбината.

Председатель областного комитета ГМПР В. Кусков информировал работников о социально-экономической ситуации на предприятиях горно-металлургического комплекса, о снижении темпов роста производства в связи с неблагоприятной ситуацией на рынке, выразил надежду, что подписание Отраслевого тарифного соглашения позволит сохранить достигнутые ранее договоренности в области социально – трудовых отношений.

Выступили и работники комбината. Говорил о проблемах штатного расписания и нехватке персонала в цехах



На трибуне – Валерий Кусков

Н. Коваленко (ЦРОО-5). Предложения по улучшению работы колесо-бандажного цеха высказал Э. Суворов (КБЦ). Поднимались и другие вопросы.

Председатель профсоюзного комитета ОАО «ЕВРАЗ НТМК» заверил трудовой коллектив в сохранении социальных гарантий, призвал работать в обычном режиме, сказал, что все меры по снижению затрат будут приниматься только по согласованию с профсоюзным комитетом в процессе переговоров. В заключение собрания слово было предоставлено председателю профсоюзного комитета доменного цеха Н. Атаманкину. Он подвел итог всему сказанному ранее и зачитал проект обращения участников собрания к представителям управляющей компании, которое после доработки будет направлено руководству «ЕВРАЗа».

Горнорудный обвал



Монопрофильные города Приморья оказались на грани выживания



Администрация Ярославского горнорудного комбината, крупнейшего в стране предприятия, выпускающего плавикошпатовый концентрат, отправила в простой до конца июля 126 работников. Согласно приказу – чтобы снизить себестоимость продукции.

По некоторым данным, российская корпорация «РУСАЛ», владеющая компанией в поселке Ярославском, намерена сменить поставщика этой необходимой в металлургической промышленности продукции. Приморский концентрат заменят более дешевым монгольским.

Его себестоимость и конечная цена определяются несколькими факторами. Во-первых, это стоимость электроэнергии, которая, по заверениям экспертов, в Монголии ниже, чем на российском Дальнем Востоке (несмотря на то, что поступает туда этот ресурс из нашей страны). Во-вторых, с основными металлургическими центрами России потенциального зарубежного поставщика связывает более короткое транспортное плечо, удешевляющее доставку. Кроме того, согласно межправительственному соглашению, подписанному еще в 2009 году, монгольский концентрат не облагается таможенными пошлинами. «РУСАЛ рассматривает вариант закупки концентрата в Монголии в течение трех лет. Это может привести к остановке Ярославского горнорудного комбината, а далее – к негативным социальным явлениям», – считает председатель профкома предприятия Валерий Онисенков. Дело в том, что в поселке Ярославский с населением в девять тысяч человек монопрофильная экономика. Основное место работы – комбинат, где заняты более 1140 жителей. Владельцы рассматривают также вариант консервации предприятия. «Но даже если придет время расконсервировать комбинат, окажется, что работать на нем некому. 70 процентов сотрудников предприятия – люди пенсионного и предпенсионного возраста, которые через три года не выйдут на работу. Трудоспособные к этому моменту уедут», – замечает председатель профкома.

По его мнению, даже если консервации не произойдет в ближайшее время, простои комбината продолжатся дальше: нынешнее закрытие карьера приведет к остановке предприятия зимой, так как элементарно не будет породы для переработки. «ЯГРК закрывал 90 процентов потребностей предприятий страны в плавленом концентрате. Мы можем поддерживать объемы производства и далее, если будет спрос», – говорит Валерий Онисенков.

На продукцию другой приморской горно-химической компании «Бор», г. Дальнегорск (профорганизация не входит в ГМПР), выпускающей боросодержащие продукты, спрос есть и на внешнем рынке. Самый крупный покупатель находится в Китае, есть партнеры в Японии, Южной Корее, в Евросоюзе. Тем не менее, компания одна из самых проблемных в Приморье.

Как сказал на условиях анонимности один из менеджеров предприятия, проблемы ГХК носят системный характер. Продукция «Бора», как и предприятия в Ярославском, имеет слишком высокую себестоимость по тем же самым причинам. Среди них высокие тарифы на тепло и электроэнергию, дорогая доставка потребителю из-за удаленности и плохой транспортной доступности. Так как мировые цены на борную кислоту ниже, чем те, по которым продают ее приморцы, предприятию все труднее находить и удерживать рынки сбыта. «Бору» придется конкурировать с американской и турецкой компаниями. К слову, последняя получает солидную господдержку.

Для спасения монопоселений градообразующим предприятиям требуются серьезные преференции от государства. Председатель профкома комбината «Бор» Сергей Матвеев уверен, что дальше предприятию все сложнее будет самостоятельно справляться с проблемами. «Мы часто слышим: «дайте голодающему не рыбу, а удочку, чтобы он мог себя прокормить». Вопрос в том, что это за инструмент в нашем случае. Возможно, это разработанные наукой новые технологические решения производства борной кислоты, которые позволят снизить затраты или дифференцированные по территориальному принципу налоги», – предлагает Матвеев.



Или, как вариант, введение прогрессивной шкалы налогов на добычу полезных ископаемых. Например, представители еще одного завода – «Дальполиметалла» – рассказали посетившему производство первому вице-премьеру Российского Правительства Игорю Шувалову, что им приходится добывать руду с 800-метровой глубины, и это очень дорогой процесс. Но в казну компания отчисляет столько же, сколько любое другое предприятие, ведущее добычу открытым способом.

Вопрос о налоговых льготах был поднят вместе с вопросом о стоимости электроэнергии. В ответ присутствовавший при этом губернатор края Владимир Миклушевский заявил, что администрация региона, безусловно, будет поддерживать производства, но меры поддержки должны быть направлены на модернизацию процесса. «Мы хотим, чтобы горнорудные предприятия вели работу по техническому перевооружению. Что касается тарифов, будем сдерживать их рост для компаний», – пообещал он. Игорь Шувалов отметил, что стратегия развития Дальнегорска, как и других подобных поселений, должна быть направлена на уход города от монопрофильности.

Призывы развивать в моногородах различные отрасли производства, малый и средний бизнес звучат не в первый раз, но до существенных сдвигов, по крайней мере, в Приморье, не дошло. Если ситуация не изменится, отдаленные районы края скоро станут безлюдными. Ведь связь между наличием работы и стабильной демографической ситуацией очевидна. «55 лет

назад, когда открывался «Бор», вокруг него и «Дальполиметалла» удалось создать целый город с развитой по тем временам инфраструктурой. Здесь было удобно жить, можно было зарабатывать и сделать карьеру. На «Боре» в те времена работали десять тысяч человек против сегодняшних трех. Сейчас город называют депрессивным, – приводит свои доводы Онисенков. – Как только стало известно о проблемах на комбинате, резко увеличилось число выставленных на продажу квартир. Итогом прекращения его работы будет отток населения из приграничного района».

Сергей Матвеев уверен, что для начала надо попытаться сохранить то, что есть. «Необходимо вернуть престиж работы на комбинате. Этому должны способствовать нормальные условия труда, приличная зарплата, дополнительные социальные гарантии. Словом, изобретать ничего не нужно, надо использовать опыт времен СССР», – говорит он. Конечно, без серьезных финансовых вливаний здесь не обойтись, но, как показывает мировая практика, только таким образом, при поддержке государства, развиваются отдаленные районы страны. И в Дальнегорске, и в Ярославке надеются, что средства на поддержку уникальных предприятий найдутся в программе развития Дальнего Востока и Забайкалья, главная задача которой, – решение социально-экономических вопросов макрорегиона.

Анна БОНДАРЕНКО,
«Российская газета»

«Социальный диалог» БЕЗ ДИАЛОГА

Даже в условиях неполного штата работников, нехватки запасных частей, экономии всего и вся коллектив Качканарского ГОКа продолжает выполнять повышенные объемы по добыче руды, не запланированные проектной мощностью предприятия.

Чего нельзя сказать о компании «ЕВРАЗ», которая свои заботы старается взвалить на плечи трудящихся. Об этом говорили профсоюзные активисты на очередной встрече с руководством ГОКа.

Открывший встречу управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ КГОК» Сергей Напольских, а затем и его заместители, директор по финансам и экономике Денис Химич, директор по персоналу Андрей Ярославцев в своих выступлениях обрисовали весьма не радужную картину.

Цены на железорудное сырье на мировых и российских рынках падают. КГОК сегодня работает на максимальных объемах, но с учетом низких цен прогнозируется снижение доходов предприятия в первом полугодии 2013 года. Аналитики считают, что ситуация не улучшится и во втором полугодии, поэтому руководство комбината и компании в целом вынуждены проводить мероприятия, которые позволят удержать ГОК на плаву. Это, прежде всего, оптимизация затрат на производство и персонал.

В частности, компания рекомендовала руководству комбината приостановить прием персонала на работу, исключить обеденный перерыв из оплачиваемого рабочего времени, ограничить выплаты за замещение отсутствующих работников, перевести административно-управленческий, ремонтный и вспомогательный персонал на неполную рабочую неделю, рассмотреть возможность снижения дополнительных премий производственного и непроизводственного характера и т.д.

– Секвестр бюджета неизбежен, – подчеркнул управляющий директор «ЕВРАЗ КГОК» Сергей Напольских, – но мы взвешенно и грамотно к этому подошли. Минимизируем затраты там, где это возможно. Это касается капи-

тальных ремонтов, оборудования, которое приобретается взамен изношенного, закупок запасных частей, запланированных инвестиционных проектов. Прошу всех работников с пониманием отнестись к сложившейся ситуации.

Приводимые руководством комбината доводы, красивые графики и таблицы не очень убедили профсоюзных лидеров.

– Как я должен мужикам на раскомандировках объяснять, – возмущенно обратился к управляющему директору председатель профкома РУ Сергей Титовец, – объемы не упали, а мы должны ввести режим жесткой экономии. Я так скажу: какие только всевозможные эксперименты ни проводили над Качканарским ГОКом, но мы не дали и сейчас не дадим угробить комбинат.

– Ваши сегодняшние предложения перечеркивают все достигнутые коллективные договоренности, – продолжил разговор член профкома ППО «Качканар-Ванадий», машинист буровой установки Дмитрий Цыганов. – Снижения объемов не намечается. И тут же вы говорите: за те же самые объемы мы вам платить не будем. Зарплату, которую вы сейчас получаете, мы вам платить не будем, но вы работайте так же. Это в голове не укладывается.



Действительно, подобные действия компании «ЕВРАЗ» понять трудно. Когда несколько лет назад цены на продукцию Качканарского ГОКа резко выросли, руководство компании «ЕВРАЗ» не посчитало нужным поделиться с рабочим коллективом сверхприбылями. Сегодня же работников призывают потуже затянуть пояса, потерпеть, потому что компании плохо.

Именно об этом напомнил, выступая на встрече, председатель профкома первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» Анатолий Пьянков.

– В телефонном разговоре я спросил вице-президента компании «ЕВРАЗ», руководителя дивизиона «Руда» Марата Атнашева, – сказал Анатолий Александрович, – почему сегодня у ремонтников, ИТР надо сокращать рабочий день. Объемы-то не сокращаются, но это даже не рассматривается. Рассматривается только ценовая политика. Но нам всегда говорили: ценовая политика – это не ваша забота. Цена растет – это заслуга менеджеров компании. В таком случае, когда цена падает, это тоже заслуга менеджеров компании.

В целом встреча не прояснила ситуацию, а скорее добавила вопросов к руководителям компании «ЕВРАЗ». Но на предложения профкома цивилизованно разрешить ситуацию, лично встретиться с трудящимися комбината руководство компании пока не отвечает.

PS. Через несколько дней после встречи в профком первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» поступило информационное сообщение, что руководство «ЕВРАЗа» готово встретиться, но не с коллективами своих предприятий (ЗСМК, НТМК, ВГОК, КГОК), а с лидерами их профсоюзных организаций. Получается, руководители компании сначала издадут директиву, начинают по ней действовать и только через месяц вспоминают о социальном партнерстве, о том, что вводимые мероприятия потребуют изменения коллективных договоров, и потому приглашают профлидеров в Москву.

Профком нашей профсоюзной организации принял решение – не участвовать во встрече, так как внедрение «антикризисных» мер уже идет на предприятии. Процесс запущен без обсуждения с профсоюзной организацией – вопреки требованиям коллективного договора.

Наталья ВАСИНА



Пожалуйста, заполните анкету

На «Динуре» анализируют ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

С проблемой текучести кадров сталкиваются многие предприятия. Что становится причиной увольнения работников? Чтобы получить ответ на этот вопрос, специалисты службы управления персоналом проводят анкетирование среди тех, кто уходит с завода. Что показывает ежемесячно проводимый анализ? Об этом сегодня рассказывает начальник службы управления персоналом ОАО «ДИНУР» (г. Первоуральск) Наталья АГАФОНОВА.

Цель анкетирования состоит в том, чтобы получить объективное представление о причинах увольнения работников, узнать об их отношении к нашему предприятию. Кадровая служба предлагает анкету тем, кто увольняется с предприятия по соглашению сторон, собственному желанию и в связи с выходом на пенсию. Анкеты анонимные. С их анализом обязательно знакомим руководителей предприятия.

Анкетирование показало, что ежемесячно более 40 процентов увольняющихся составляют те, кто проработали на заводе от 1 до 3-х лет. Фактор неблагоприятный. Некоторые уходят в частные фирмы, где может быть зарплата выше, но зачастую – в конвертах. Они не задумываются над тем, что многие фирмы не делают пенсионных и страховых отчислений. А ведь придет время идти на пенсию.

Многие молодые люди, как выясняется, приходят работать к нам только на время студенчества, так как предприятие серьезное и, согласно Трудовому Кодексу, в обязательном порядке предоставляет дни на сессию (в год – до 60 дней, а на сдачу государ-

ственных экзаменов и защиту дипломной работы – до 120 дней).

14 процентов работников не устраивает посменный график работы, особенно женщин, воспитывающих детей. Некоторые в графе «Причина увольнения» пишут, что им сложно добираться до работы. В основном люди отмечают дружеские отношения в коллективе, то, что могут рассчитывать на помощь коллег и взаимопонимание. Но есть и другие ответы, когда человек обеспокоен нездоровым психологическим климатом в бригаде, смене. Примерно 22 процента респондентов считают, что размер заработной платы не соответствует объему работ, 14 процентов опрошенных переоценили свои возможности и оказались не готовы работать на вредном производстве. По этому поводу хочу сказать, что при устройстве на предприятие работник в обязательном порядке посещает цех, общается с мастером или начальником участка, затем – с начальником подразделения. Я всегда советую подойти к рабочим и поинтересоваться у них, как и что. Только потом кандидат на вакансию возвращается в отдел кадров и заключается трудовой договор, в кото-

ром прописано все: вредные факторы, заработная плата, рабочее время, социальные гарантии и льготы, предусмотренные колдоговором, круг обязанностей работника.

Около 32-х % увольняющихся называют причиной ухода устаревшее оборудование в цехах. Те, кто работает на заводе много лет, знают, что работодатель постоянно вкладывает средства в модернизацию производства. Запускаются новые технологические линии, строятся современные участки, постепенно обновляется парк оборудования. Работа эта поэтапная. Сегодня все работники предприятия и жители города знают, что никогда в истории Первоуральского динасового завода (какие бы это ни были времена) не задерживалась выплата заработной платы, постоянно улучшаются санитарно-гигиенические условия на рабочих местах, развивается социальная инфраструктура.

49 процентов увольняющихся обеспокоены нестабильностью объемов производства, однако справедливости ради необходимо отметить, что в условиях жесточайшей рыночной конкуренции сложно говорить о стабиль-

ности. Сегодня руководство предприятия прилагает все усилия, чтобы обеспечить людей работой, чтобы у огнеупорщиков была уверенность в завтрашнем дне, чтобы сохранить коллектив.

Если приводить статистику, то она следующая: за 2012 год на наше предприятие устроились 441 человек, уволились – 622. По собственному желанию – 215 человек, на государственную пенсию – 49, по сокращению – 8, по истечению трудового договора – 20 человек, двое призваны в Российскую Армию. Приходилось увольнять прогульщиков. По этой причине мы расстались с 207-ю работниками. 10 человек были уволены за появление на территории предприятия в состоянии алкогольного опьянения.

За 4 месяца 2013 года на завод принято 170 человек, уволились – 169. Основания: собственное желание и в связи с выходом на государственную пенсию – 55 человек, по соглашению сторон – 36, по окончании трудового договора – семеро. Увы, не обошлось без нарушителей дисциплины. За прогулы уволено 65 человек, за появление на территории предприятия в нетрезвом состоянии – 8.

И все же большинство работников ОАО «ДИНУР» планируют продолжать работу на предприятии и дальше, а при необходимости перемены места работы готовы искать ее на нашем же заводе, переучиваться. Многие повысили свою квалификацию или прошли обучение по новой профессии, работая на «ДИНУРЕ», и видят возможность должностного продвижения.

Но цифры иногда говорят и об обратном. На вопрос: как вы оцениваете вашу трудовую активность и самоотдачу, респонденты ответили, что всего лишь 25 % оценивают как высокую, 7 – как среднюю и 30% – как низкую. Думаю, стоит задуматься. Серьезный повод для анализа трудовой активности.

Были случаи, когда человек устраивался на предприятие, отработывал какое – то время и в очередной раз вставал на учет, чтобы получать пособие по безработице, затем опять устраивался на небольшой промежуток времени и – по новой. Сейчас в этом направлении стараемся тесно рабо-

тать с Центром занятости согласно нашим заявкам. В «бегунке» от Центра занятости я так и пишу, что вакансии существует, а человек отказался без каких-либо убедительных причин.

Как удержат молодых работников? Ответ на этот вопрос ищут многие предприятия. Что касается динасового завода, то у нас приветствуется формирование кадрового резерва молодых, когда работники стремятся повысить свою квалификацию, обучиться смежным профессиям, проявляют инициативу. На предприятии действует школа наставничества. Важными стимулами, на мой взгляд, являются участие молодых в конкурсах профессионального мастерства, рационализаторском движении, конкурсе молодых специалистов, трудовом соревновании, общественной жизни коллектива.

Сегодня молодежи есть где себя проявить. Важна социальная защищенность работников, которую гарантирует предприятие. Это, как я уже говорила, обязательные учебные отпуска, выделение ведомственного жилья, материальной помощи при рождении ребенка, предоставление рабочего места при увольнении из рядов Российской Армии тем, кто ушел служить с нашего предприятия, выделение путевок на детское оздоровление. Информированность – важное направление в работе с персоналом.

У каждого заводчанина есть возможность на ежемесячных собраниях задать вопросы как руководству цеха, так и руководителям предприятия. Благодаря корпоративным СМИ мы можем открыто обсуждать самые разные темы, получать комментарии специалистов по любым проблемам.

На сегодня главную задачу в работе с персоналом коллектив нашей службы видит в необходимости повышения мотивации, степени удовлетворенности трудом, готов решать проблемы занятости собственных кадров. Ведь если на предприятии созданы условия для производительного труда, выплачивается стабильная заработная плата, обеспечена социальная защищенность, люди будут работать долго, а может, приведут сюда своих сына или дочь.

Алла ПОТАПОВА

В Екатеринбурге по инициативе профсоюзов состоялся слет трудовых династий.

В мероприятии приняли участие более 50 династий Свердловской области, четырнадцать из которых представляли предприятия горно-металлургического комплекса региона. Общий трудовой стаж некоторых семей – более 1000 лет.

Событию предшествовала встреча в обкоме ГМПР, где для представителей династий предприятий ГМК области было организовано угощение, им вручены памятные подарки – самовары.

В своем приветствии Валерий Кусков, председатель обкома ГМПР, отметил, что благодаря династиям сохраняется верность трудовым традициям, развивается преемственность поколений, становится все более зримым историческое наследие базовой отрасли региона.

«Урал – уникальный регион страны, называемый «становым хребтом России» именно за наш мощнейший горно-металлургический комплекс, – сказал лидер областного комитета профсоюза. – Продукция десятков и сотен уральских горно-металлургических заводов ценится за высокое качество как в нашем государстве, так и за его пределами. Для того, чтобы такое обширное хозяйство работало без сбоев, необходимы коллективы высококвалифицированных специалистов, основу которых и составляют трудовые династии. Благодаря преемственности поколений, наставничеству наши коллективы способны решать задачи любого масштаба и уровня сложности. Именно династии, считающие профессию горняка и металлурга высшей семейной ценностью, составляют ядро трудовых коллективов.

ПРОФЕССИЯ – высшая фамильная ценность



По мнению Валерия Кускова, сохранение в коллективах высокопрофессиональных кадров, – актуальнейшая задача как профкома и администрации предприятий, так и руководства региона. «Вы – золотой фонд реального сектора экономики Урала, всей страны», – подытожил председатель обкома профсоюза. – Для развития и закрепления кадров в ГМК области необходимо привлечение молодых, позитивно мотивированных специалистов, способных на внедрение инновационных разработок. Для этого, в частности, необходима реализация мер, направленных на повышение уровня заработной платы для рабочих специальностей, в том числе сбалансированных с зарплатой по близким специальностям в дочерних и аутсорсинговых организациях.

Слет трудовых династий ГМК области явился ярким подтверждением того, что областная организация профсоюза бережно хранит трудовые традиции, накопленные в течение десятилетий, проводит активную социальную политику, направленную на привлечение молодых специалистов, закрепление за ними опытных наставников. Такой подход к решению кадровых вопросов способен при его широком распространении обеспечить длительную и успешную работу горно-металлургического комплекса России.

Чествование и награждение представителей трудовых династий проводили руководители профсоюзов и исполнительной власти. Дипломы участникам слета от ГМК области вручал Валерий Кусков, а вице-губернатор области Яков Силин – благодарственные письма губернатора представителям тру-

довых династий Сторожиловых-Бабайловых-Баженовых-Сысоевых – труженикам ОАО «Уралэлектромедь», династии Быковых (ОАО «Синарский трубный завод»). Династия Костенниковых-Поводырь ведет свою историю со времен Петра I, «когда на Урал переселился дед Ефим и стал работать в горе Высокой». Сегодня на ВГОКе трудятся уже его прапраправнуки.

После официальной части мероприятия все направились в микрорайон «Академический», где состоялся митинг, посвященный закладке аллеи Труда и высадке пятидесяти деревьев представителями трудовых династий. Выступившие председатель Федерации профсоюзов области Андрей Ветлужских, вице-губернатор Яков Силин и директор группы

компаний «РЕНОВА-СтройГрупп-Академическое» Алексей Воробьев говорили о необходимости продолжения трудовых традиций, которыми издревле силен Урал.

«Трудовые династии – это семейные университеты, где бережно передаются из поколения в поколение лучшие традиции, – сказал Андрей Ветлужских. – Самобытные истории этих семей служат воспитанию молодежи, являясь примером трудолюбия. Мы решили предоставить им почетное право посадить деревья на Аллее Труда, инициатива создания которой принадлежит Федерации профсоюзов области».

На новой аллее прошла торжественная церемония открытия памятного знака участникам второго областного слета трудовых династий.



Информация для РАЗВИТИЯ и СОЗИДАНИЯ



На Каменск-Уральском метзаводе прошло выездное заседание комиссии Свердловского обкома ГМПР по информационной работе и связям с общественностью.

Место проведения заседания было выбрано не случайно. В каждом подразделении предприятия созданы и плодотворно работают профсоюзные комиссии по информационной работе, действует свой внутренний профсоюзный сайт с хорошо налаженной обратной связью. Организовано мощное взаимодействие с корпоративной газетой «Металлург». Достаточно сказать, что за год с небольшим в ней были опубликованы 178 материалов по профсоюзной тематике. Совместно с заводским изданием проведено несколько серьезных информационных кампаний, в том числе подробное анкетирование работников КУМЗа по актуальным вопросам, касающимся как производственной, так и социальной стороны жизни коллектива.

Члены комиссии обкома ГМПР посетили цехи предприятия и обсудили в профкоме вопросы, связанные с информационной системой, действующей на заводе, с работой информационной комиссии профкома, обобщением опыта проведения смотра-конкурса по информационной работе среди структурных подразделений, взаимодействием профсоюзной организации и корпоративных СМИ.

Об информационной работе в ОАО «КУМЗ» рассказали председатели комиссий по информационной работе профкома завода Светлана Зыкова и профкома железнодорожного цеха Юлия Кудрявцева. О сотрудни-

честве профорганизации с редакцией газеты «Металлург» говорил ее главный редактор Александр Котлов. Каждый выступающий вносил предложения по улучшению работы. Конструктивный подход содержали и доклады Алексея Григорьева, заместителя председателя профкома ОАО «СУАЛ» филиал «УАЗ-СУАЛ» и Татьяны Буйначевой, заведующей организационным отделом профкома ОАО «Синарский трубный завод».

Заместитель председателя обкома ГМПР Николай Алексеев высоко оценил эффективность информационной работы профкомов каменск-уральских предприятий отрасли, их опыт он предложил обобщить в памятке-рекомендации, изданной в виде брошюры. «Проведение выездных комиссий на предприятиях, где грамотно построена информационная работа, – сказал он, – может стать импульсом, для прорыва во всех наших делах».

Он отметил прозвучавшие предложения о необходимости устанавливать прямые контакты профорганизации с работодателями, использовать корпоративные радио и телевидение для продвижения профсоюзных идей, а также наружной рекламы, например, в общественном транспорте.

На заседании комиссии также были подведены итоги конкурса на лучшую многотиражную газету горно-металлургического комплекса области по освещению профсоюзной тематики.

Ценить и любить ПРОФГРУПОРГА



Члены профкома металлургического завода имени А.К. Серова обсудили организацию работы с профгруппоргами.

Председатель организационной комиссии профкома Ирина Зайченко рассказала о месте профгрупп в структуре первичной профсоюзной организации. В отчетно-выборную кампанию в 18 подразделениях избрано 202 профгруппорга, из них 100 – впервые. Все они прошли обучение на однодневных семинарах и имеют необходимые знания основ профсоюзной деятельности. Практикуется проведение встреч профгруппоргов с председателем профсоюзного комитета Верой Тилькун и специалистами профсоюзного комитета в формате «круглого стола». Такие встречи проходят несколько раз в год, способствуют общению профгруппоргов различных подразделений, обмену информацией, оперативному разрешению проблем работников.

В обсуждении вопроса приняли участие председатели цеховых профсоюзных комитетов. Они отметили проблемы, возникающие при работе с этой категорией профактива, вызванные объективными причинами: условиями производства, графиками работы, территориальной разбросанностью участков подразделения.

Члены профкома предложили цеховым лидерам уделять больше внимания этой категории актива, улучшить обмен информацией, привлекать

их к работе с вновь поступившими работниками, разъясняя цели и задачи профсоюза, ни в коем случае не уходить от обсуждения возникающих у работников проблем.

Решено оказывать методическую помощь в организации работы с профгруппоргами, продолжить практику проведения «круглых столов» не реже 4-х раз в год, организовать ежегодное обучение вновь избранных.

Председателям цеховых профсоюзных комитетов поручено своевременно информировать профком об изменениях в составе профгруппоргов, еженедельно обеспечивать их информационными листками, ежеквартально – отчетами о работе цехового комитета, обсудить на заседаниях цеховых комитетов организацию работы с профгруппоргами, с учетом производственной специфики определить формат их взаимодействия с цеховыми лидерами.

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

ПОЕЗДКА НА СЕВЕР

Делегация Свердловского областного комитета ГМПР посетила ряд предприятий, находящихся на севере области в удаленности до 500 километров от областного центра: Богословский алюминиевый завод, Metallургический завод им. А.К. Серова, Североуральский бокситовый рудник.

В составе делегации – заместитель председателя обкома Николай Алексеев, секретарь по социально-экономическим и правовым вопросам Дмитрий Подлевский и руководитель учебно-методического совета обкома Галина Калинина.

Укрепление профсоюзных рядов и мотивация профсоюзного членства – именно по этим вопросам состоялись заседания профсоюзных комитетов предприятий с участием представителей обкома.

В ОАО «Севуралбокситруда» процент профчленства – один из самых низких по организации. Решили провести среди членов профсоюза анкетирование и по его результатам разработать комплексную программу усиления мотивации и укрепления профсоюзных рядов, а также семинар с профактивом на командообразование. Николай Алексеев и Дмитрий Подлевский встретились с руководителями предпри-

ятия – управляющим директором Иваном Махраковым и директором по персоналу Константином Малаховым. Обсуждались вопросы взаимодействия администрации «СУБРа» с профсоюзной организацией ГМПР.

В Красноуральске представители обкома провели встречу на ЗАО «ПЭМКО» (организации, входящей в ППО «Богословского алюминиевого завода»), проконсультировав профактив по вопросам разработки и заключения коллективного договора. Состоялась встреча с освобожденными председателями цеховых комитетов головной организации и председателем профкома БАЗа Николаем Прокофьевым. Речь шла о ситуации на предприятии и солидарных действиях.

Галина Калинина в ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова» проверила ведение организационной работы в профкоме, отметила хорошие профсоюзные стенды, на которых – информация о деятельности организации, планы работы всех комиссий, фотографии, материалы об охране труда и другие. Галина Калинина присутствовала и на заседании профкома, где, в частности, были обсуждены вопросы охраны труда.

В Серове около заводоуправления завода состоялось торжественное открытие Доски Героев Социалистического Труда, чтобы увековечить их имена, сохранить о них память. На доске пять портретов с кратким описанием их заслуг – директор завода В. П. Филатов, начальник доменного цеха В. М. Морозов, сталевары А. И. Сергеев и М. С. Утко, начальник участка печного пролета мартеновского цеха Г. И. Барышников. В мероприятии также приняли участие представители обкома. Подобные поездки будут продолжены.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



Состязаются «КОРОЛЕВЫ ВЫСОТЫ»



На производственной площадке ТПЦ-1 Волжского трубного завода прошел финал конкурса профессионального мастерства среди машинистов кранов, подготовленный и проведенный профкомом ВТЗ совместно с администрацией завода.



Предыдущие этапы конкурса проходили с апреля текущего года среди машинистов кранов основных цехов. Из 68 конкурсанток к финалу подошли шесть, победивших в своих подразделениях.

Участникам предстояло пройти немало как теоретических, так и практических заданий. Были среди них и те, с которыми люди этой профессии сталкиваются ежедневно, а были и особенные, позволяющие выявить настоящих виртуозов своего дела. К таким заданиям можно отнести, например, закрывание спичечного коробка аккуратно спускающимся с высоты грузом. Представляете, как трудно попасть тяжелым и объемным предметом на маленькую и очень хрупкую картонную поверхность стоящего на столе коробка? Не сбить его, не смять, а именно аккуратно закрыть?!

Все конкурсантки признались, что получили огромное удовольствие, принимая участие в конкурсе, и проверили сами себя на знание любимого дела. И, несмотря на волнение, которое испытывали «королевы высоты», жюри отметило высокий уровень профессионализма всех участниц конкурса «Лучший машинист крана металлургического производства ВТЗ». А призы и подарки стали приятным дополнением к заслуженному праву представлять свой цех на всех этапах этого мероприятия.

Лучшей была признана машинист крана ТПЦ-2 Анастасия Холодова.

Инесса ГОРБУНОВА



Чтобы дойти под флагом ГМПР в красивейшее место – в Золотую Долину Кузнецкого Алатау, – молодые профсоюзные активисты прошли сто сорок километров, поднялись в условиях непогоды на более чем тысячу семьсот метров.



К ВЕРШИНАМ СКВОЗЬ ДОЖДЬ И ВЕТЕР



Идея организовать поход в горы вынашивалась в молодежном совете Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР давно. Ребята решили совершить его летом, накануне профессионального праздника Дня металлурга.

И вот 2 июля группа из восьми человек, в составе которой были молодые профсоюзные активисты ППО «ЗапСиб», Кузнецкого металлургического и Кузнецкого промышленного техникумов, «Евразруды», профсоюза «Почта России», во главе с автором этих строк выдвинулась из Новокузнецка.

– Целью маршрута было дойти до Золотой Долины. Были также планы покорения высших точек Кузнецкого Алатау – вершины Старая крепость (2217 метров) и Кемеровской области – вершины Верхний Зуб (2187 метров). С самого начала похода погода нас не баловала, полил дождь. 4 июля мы поднялись на Караташский перевал (а это на высоте в полторы тысячи метров), весь покрытый снегом.

В этот же день через перевал НГПИ (1710 метров) мы спустились в Золотую Долину. Погода окончательно испортилась. Поднялся штормовой ветер, дождь ледяными волнами накатывал и сбивал с ног.

Я сам бывал в Золотой Долине в это время, очень красивое место с множеством чистейших озер, альпийским разнотравьем. Но в этот раз долину я не узнал. Из-за непогоды она превратилась в сплошное болото. По пути мы встретили группу бывалых туристов, которые сказали, что такая погода здесь была ровно двадцать лет назад, в 1993 году.

Через два дня принял решение вывести ребят назад – тем же путем, через перевал НГПИ. Вновь пошел дождь, который перешел в холодную морось, сильно поднялся уровень воды в реках. Вершину затянуло облаками. 11 июля мы возвратились домой.

За эти десять дней все, конечно, устали от бесконечного холода и дождя. Казалось, все промокло насквозь. Но ребята не унывали, в походе никто не сокрушался, не ныл. Молодцы записовцы, рудари, которые поддерживали всех, помогали девушкам. Все вернулись здоровыми, думаю, большинство из нас будут вспоминать об этом походе с улыбкой, ведь за эти дни все ребята очень подружились.

Дмитрий МИТРОФАНОВ,
руководитель группы



Синенькие захватили лагерь

Ни для кого не секрет, что, пожалуй, каждое массовое мероприятие, организованное профсоюзным комитетом «Уральской Стали», превращается еще и в потрясающе красивое действие. Молодежный фестиваль, прошедший в «Лесных полянах», не стал исключением и подарил незабываемые впечатления его участникам.

Сторонний наблюдатель, оказавшийся в тот день на территории Орского лагеря, был бы, наверное, шокирован, столкнувшись лицом к лицу с ...Аватаром. А между тем, синие инопланетяне, раскрашенные по образу и подобию своего прототипа из кинофильма, стали одной из главных «изюминок» мероприятия.

– В этот раз тема фестиваля была «Экология и профсоюз», поэтому все творческие задания были ориентированы, прежде всего, на бережное отношение к окружающему миру, – рассказывает председатель профсоюзного комитета «Уральской Стали» Марина Калмыкова. – Образ Аватара, позаимствованный из полубившегося кинофильма, стал своеобразным символом гармоничного существования человека и других обитателей планеты, заботливого и бережного отношения к родной природе.



Экологической тематикой были пронизаны все творческие конкурсы, в которых предстояло поучаствовать профсоюзным командам из структурных подразделений «Уральской Стали». К примеру, конкурс агитбригад продемонстрировал, как члены команды видят проблемы окружающей среды и готовы их решать. А конкурс под названием «Лучшая профсоюзная веранда» выявил самых одаренных художников и декораторов, которые постарались украсить свои домики в гармонии с окружающей природой.

Итог – в конкурсе агитбригад первое место досталось команде УТК, второе – ЦВС, третье – СПЦ. В конкурсе на лучшее украшение веранды победителями стали команды ПКЦ, ЦТА и КИП, ООО «Уральский сервис».

Ну и, конечно же, самым потрясающим по красоте и зрелищности оказался конкурс костюмов, где на суд жюри команды выставили своих Аватаров. Один из победителей костюмированного шоу, председатель комиссии по работе с молодежью СПЦ Станислав Боцевичус, рассказал о своих впечатлениях:

– В этом конкурсе были задействованы почти все члены нашей команды: кто-то помогал с костюмом, кто-то накладывал грим, так что можно сказать, это победа всего коллектива. Хотелось бы отметить высокий уровень организации всего мероприятия, насыщенный и интересный сценарий, что, в итоге, подарило участникам нашей команды просто незабываемые эмоции!

Выбрать лучших из всего разнообразия Аватаров, представших перед членами жюри и публикой, оказалось не так-то просто. Поэтому было решено назвать пятерых победителей, занявших первые места, еще пятерых – вторые (все они стали обладателями сертификатов на сумму в две и полторы тысячи рублей от магазина «Титан»), остальные участники шоу получили памятные подарки от профсоюзного комитета «Уральской Стали».

Говоря о творческих конкурсах, которые всегда отличаются оригинальностью и возможностью для участников продемонстрировать свои таланты, нельзя списывать со счетов спортивные состязания. По традиции в этом году члены команд померялись силами в футболе и волейболе, сыграли в дартс и поучаствовали в веселых стартах.

– Впечатления от фестиваля остались самые яркие! В этом году мы собрали боеспособную команду, которая показала хорошие результаты: по трем видам спорта мы заняли призовые места, – рассказывает председатель профкома ТЭЦ Ринат Сафиуллин. – Особенные впечатления остались у тех, кто приехал на фестиваль впервые: у всех появилось желание принять участие в подобном мероприятии еще раз!

Надо сказать, что не только эта команда продемонстрировала прекрасные результаты. К примеру, у электросталеплавыльщиков тоже три призовых места. Если говорить по видам спорта, то в футболе победители распределились следующим образом: на первом

месте – команда ЛПЦ-1, на втором – ЭСПЦ, на третьем – УЖДТ и ККЦ. В волейболе первое место у электросталеплавыльщиков, второе – у работников ТЭЦ, на третьем оказались коксохимики. Как выяснилось, лучше всех умеют метать дротики работники ЦТА и КИП, у них – заслуженное первое место по дартсу, следом за ними – работники ЛПЦ-1, и на третьем месте сотрудники ТЭЦ. А вот в командных веселых стартах не было равных ребятам из ОБЦ: продемонстрировав ловкость, выносливость и сплоченность, они заняли первое место. На втором оказалась команда ЦВС, на третьем – СПЦ.

Два дня продолжался фестиваль, праздник молодости, спорта и позитива. Море самых ярких и положительных эмоций, заряд драйва и энергии, и, конечно же, масса новых знакомств – вот что вынесли для себя все, кто оказался в числе трех сотен счастливицев, отдохнувших в «Лесных полянах».

По словам активистов и организаторов, молодежный фестиваль – это еще и замечательная возможность пополнить ряды членов профсоюза:

– Как показывает опыт предыдущих лет, это мероприятие пользуется огромной популярностью у наших работников, – говорит председатель профкома УТК Галина Коряк. – О нем рассказывают в цехах, его с нетерпением ждут. В этом году в нашей команде оказалось сразу трое новичков, которые вступили в профсоюз, побывали на потрясающем празднике и теперь с восторгом рассказывают об этом своим коллегам!

Марина ВАЛГУСНОВА

Конкурсом отметили... ДЕНЬ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКА

Социальные партнеры – администрация ОАО «ТАГМЕТ» и руководители железнодорожного цеха, цеховой профсоюзный комитет и заводской молодежный комитет – организовали и провели конкурс профессионального мастерства составителей поездов. Его победителями стали Даниил Рыбников, Дмитрий Головченко и Александр Сукач (на фото).



Конкурсанты достаточно быстро справились с тестовыми заданиями по проверке теоретических знаний, с небольшими недочетами выполнили работу на стрелочном переводе с ручным управлением. Второй и третий блоки практических упражнений включали совместные действия составителя поезда и машиниста тепловоза при сокращенном опробовании автотормозов поезда и закреплении вагонов. Заключительное задание должно было показать, насколько хорошо составители поездов умеют работать с переносной рацией. После выполнения заданий каждый из участников беседовал с жюри, участвовал в поэтапном разборе своих действий, отвечал на дополнительные вопросы.

В жюри под председательством начальника цеха Сергея Пучкарева входили профсоюзные активисты и опытные железнодорожники, в числе которых были машинист-инструктор Владимир Грызин и ответственный за работу с молодежью Евгений Шабанов.

Победителям конкурса были вручены памятные кубки и Почетные дипломы социальных партнеров – администрации и профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ». Все конкурсанты получили денежные премии.

Особенностью профессионального состязания составителей поездов стало вручение призерам особых нашивок на спецодежду с отметкой об их достижении. Теперь молодых членов ГМПР, ознаменовавших свой второй профессиональный праздник – День железнодорожника – победой в конкурсе, заводчане будут легко отличать.

**Виталий КРАМСКОЙ,
председатель профкома
железнодорожного цеха
ОАО «ТАГМЕТ»**



Десять испытаний в «БУЗИМЕ»

«Это был один из самых увлекательных дней в моей жизни! Мы познакомились с новыми людьми и у нас сложилась очень дружная команда, которую, кстати, создали практически за 10 минут до начала мероприятия. Мы действовали сообща, принимали общие решения, помогали друг другу. Это отличный способ сплотить людей, приятно, с пользой и интересом провести время!»

«Мне понравился организационный момент и командный дух, которым было пропитано практически все. Интересные и разнообразные задания тоже в плюс».

«Не дали субботе пройти впустую! Я познакомилась с новыми ребятами и увидела старых знакомых».

Это еще не все отзывы о мероприятии.



Уже не в первый раз молодежный профсоюзный актив собирается в загородном клубе «Бузим». В этом году традиционный молодежный конкурс «Профсоюз – глазами молодых» был посвящен 60-летию Красноярской краевой организации ГМПР. Для участия в нем заявили 16 команд, две из которых представляли Ачинский глиноземный комбинат и ООО «Глиноземсервис», остальные команды – профсоюзную организацию «РУСАЛ Красноярск».

Каждый этап конкурса – это приключение со своим сюжетом. Командам предстояло пройти 10 испытаний. Причем специальной подготовки они не требовали. Как правильно надеть костюм электролизника – пришлось подумать на

этапе «Скажи «Да – охране труда», расшифровать с помощью флажковой азбуки профсоюзные слова, сложить танграм, огромным мега-карандашом, держа его всей командой, написать аббревиатуру нашего профсоюза. С испытанием для настоящих металлургов – метанием алюминиевой чушки – справились даже девушки.

– Испытания были не столько на силу, сколько на слаженную работу и ловкость, – говорит капитан команды-победительницы Геннадий Карпенко, представляющий Дирекцию по литейному производству ОАО «РУСАЛ Красноярск». – Интересно, что все задания имели профсоюзную тематику, да и как могло быть иначе? Я первый год в ГМПР и, если честно, не думал, что

профсоюз – это не только полезно, но и интересно».

Заключительным испытанием стали «Простые вопросы о профсоюзе», которые задавал заместитель председателя краевой организации ГМПР Виктор Прокопов – «наш профсоюзный гуру», как в шутку называли его ребята.

Еще один отзыв:

«Все прошло очень весело! Задания выполнили все. Девчата нас не подвели и ловко справлялись со всеми испытаниями, может, на первый взгляд, и не такими простыми. Мы не победили, но проигравшими себя не чувствовали!»

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

Проблемы схожи у РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ



Молодые работники Челябинского цинкового завода укрепили дружественные связи: у них в гостях побывали коллеги с родственного предприятия, расположенного под Екатеринбургом.

Приезд в Челябинск представителей крупнейшего предприятия цветной металлургии среднего Урала – ОАО «Уралэлектромедь» (г. Верхняя Пышма) – стал ответным жестом северных соседей на февральский визит цинкачей. Встреча получилась представительной, ее участниками стали молодые активисты не только цинкового завода, но и других металлургических предприятий области.

Напомним, что еще несколько месяцев назад у молодых профлидеров ЧЦЗ родилась идея наладить контакт с коллегами из Верхней Пышмы, познакомиться с их опытом и поделиться своим. Цель – активизация и привлечение в ГМПР рабочей молодежи. 1 февраля этого года 25 цинкачей побывали на «Уралэлектромеди» – посетили производство, музей истории предприятия, социальные объекты, встретились с молодежным

активом. И вот – вторая встреча молодежи двух заводов – теперь на челябинской земле.

Ее участниками стали около 50 металлургов. Делегацию свердловчан возглавлял Денис Дегтерев, куратор молодежной политики «Уралэлектромеди». К общению присоединились ребята с ЧМК, ЧЭМК, Ашинского металлургического завода, «Челябвормета», а также специалисты областного комитета ГМПР Владимир Ревенку и Владимир Нечаев.

Начали с экскурсии на промплощадку ЧЦЗ: гостям предоставили возможность увидеть и сравнить особенности производства, условия труда. Они побывали в основных цехах – обжиговом, гидрометаллургическом, в комплексе электролиза цинка. Особый интерес свердловчан вызвало место, «отмеченное» падением метеорита.

Встреча продолжилась за городом, на базе отдыха ЧЦЗ «Лесная застава». Активные, игровые формы общения, «веревочный курс» позволили участникам не только лучше узнать друг друга, но и сплотиться, создать неформальную обстановку.

А главным стал трехчасовой «круглый стол». Гости рассказали о своей работе с молодежью, а затем их засыпали вопросами. И действительно им было о чем рассказать: у молодежного совета «Уралэлектромеди» очень широкий спектр деятельности, направленной на закрепление молодых кадров на производстве. В их числе – проведение конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций, стимулирование инновационной и рационализаторской деятельности, организация встреч по обмену опытом с молодежью других предприятий, а также большого количе-



ства культурно-массовых и спортивных мероприятий. Одно из важных направлений – подготовка молодых специалистов по президентской программе. В рамках благотворительной деятельности ведется большая работа с детскими домами, детскими садами, кадетскими классами в школах. Южноуральцы проявили особый интерес к практике «жилищной» поддержки молодежи: у молодежного совета «Уралэлектромеди» есть квота на льготное выделение квартир семьям молодых работников. Еще один интересный момент – участие заводской молодежи в законотворческой деятельности: 4 представителя «Уралэлектромеди» являются депутатами Верхнепышминского молодежного парламента.

Тем не менее, несмотря на все перечисленное, на предприятии хватает проблем в этой сфере. Главная, как отметили молодые лидеры «Уралэлектромеди», это недостаточная активность молодежи, слабая заинтересованность в общественной деятельности. Да и работодатель, когда речь идет об освобождении работников на общественные мероприятия, не всегда идет навстречу.

Эти проблемы представители двух областей активно обсудили за «круглым столом». О том, как работают с молодежью на ЧЦЗ, рассказали молодые цинкачи Дина Сафиулина, ответственная за работу с молодежью при профсоюзном комитете завода, и Лариса Мусина, победитель областного конкурса «Молодой профлидер ГМПР». Один из способов вовлечения молодежи в общественные дела и профсоюз, по мнению Дины Сафиулиной, – проведение мероприятий, рассчитанных на мас-

совый интерес молодежи (например, катание на коньках или велопробег, но – с тематическим, идейным наполнением, с общественной проблематикой). К разговору, говоря о собственном опыте, присоединились представители ЧМК и ЧЭМК.

Общение получилось живым и действительно полезным. И южноуральцы, и свердловчане взяли на заметку наработки коллег по нескольким направлениям, высказав коллективное пожелание развивать молодежные контакты предприятий. Ведь «проблемы очень схожи – у всей рабочей молодежи», – так, почти стихами, выразилась одна из участниц Светлана Шек (ЧЦЗ). Все единодушно отметили, что получили от встречи эмоциональный заряд и яркие впечатления.

– Замечательно, что это проходило в неформальной обстановке: люди сначала познакомились, пообщались, а потом перешли к серьезным вопросам, – делится впечатлениями цинкач Роман Шербан. – Такой способ помог убрать официоз, и диалог был продуктивным. Обменялись полезной информацией, ценным опытом и положили начало тому, чтобы в дальнейшем свободно связываться друг с другом. Я познакомился с людьми, узнал, как обстоят дела с молодежной политикой на других предприятиях. Обзавелся контактами: теперь знаю, с кем проконсультироваться, например, по ипотеке, чтобы не придумывать все самому, на чей положительный опыт сослаться.

– На предприятиях в Челябинской области я никогда прежде не был, – говорит работник «Уралэлектромеди» Тимур Шайхутдинов. – Сравнить мне особо не с чем, но, возвращаясь домой, уяснил для себя: тому, какие созданы

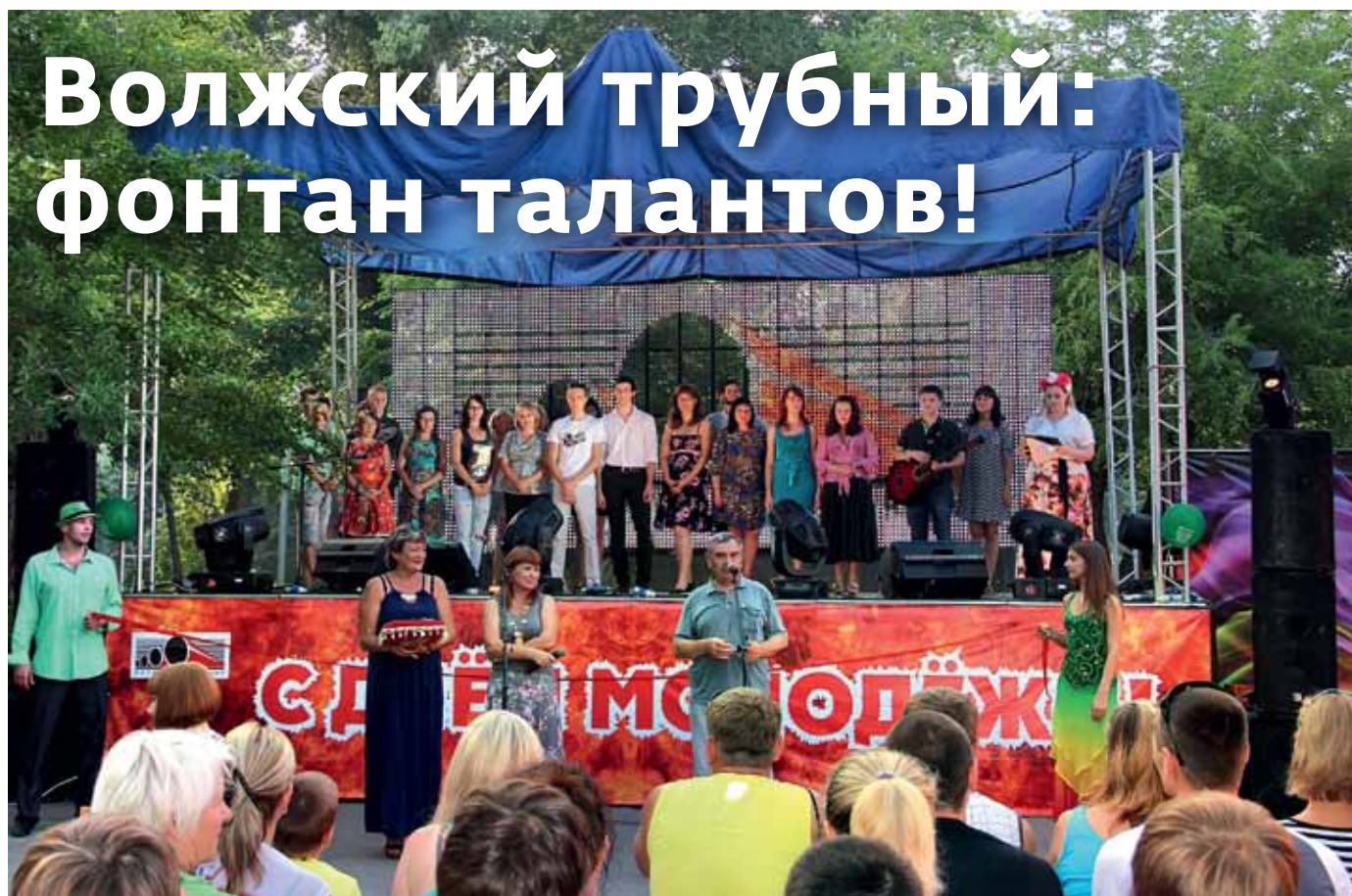
на нашем предприятии условия труда, многим надо ещё поучиться. И ещё один важный момент: такие поездки способствуют сплочению молодежного актива предприятий УГМК, позволяют установить более крепкие партнёрские и дружеские отношения.

Итог встречи подводит Дина Сафиулина, один из главных организаторов:

– На «Уралэлектромеди» накоплен солидный опыт в работе с молодежью и реализации молодежных программ. Многого интересно, многого у нас нет. Например, обеспечение мест в частных детских садах для детей работников, стимулирование рационализаторства молодых специалистов, система материального поощрения молодежного актива, представительство заводской молодежи в законотворческих органах. Кое-что из этого предложим для внедрения на нашем заводе. В целом считаю мероприятие удавшимся. Это первая встреча молодежи двух предприятий, которую мы организовали сами. И получили хороший организационный опыт. Мы поняли, что такие мероприятия нужны. Они делают нас ближе, обогащают опытом работы и укрепляют солидарность. Ведь проще, когда есть проблема, поддерживать не позицию, а конкретных людей, которых знаешь. Хочу выразить благодарность всем активистам нашего завода, участвовавшим в организации, в том числе персонально Ларисе Мусиной, Алене Кутузовой, Николаю Ревве, Ирине Праско, а также администрации за финансовое содействие. Контакты с другими предприятиями будем продолжать – уже есть планы.

Владимир ШИРОКОВ

Волжский трубный: фонтан талантов!



На турбазе «Волжская» прошёл XI фестиваль творческой молодежи Волжского трубного завода. Профсоюзный комитет в очередной раз собрал вместе талантливую молодежь предприятия.

Молодых и творческих работников ВТЗ в эти дни ждал настоящий праздник. В первой половине дня юноши и девушки с удовольствием принимали участие в спортивных соревнованиях. В крытом павильоне прошли состязания по дартсу и настольному теннису, на спортплощадке – по волейболу, а в первом корпусе турбазы – турнир по бильярду. Полные сил, энергии и спортивного задора, участники фестиваля были готовы на новые подвиги! Но главной для них оказалась репетиция выступлений, во время которой каждый смог проверить себя на подготовленной сцене, опробовать звучание микрофона и просто настроиться на свой номер. Ну а к вечеру всех участников и гостей фестиваля ждало настоящее шоу. Право открыть фестиваль и перерезать символическую алую ленту было предоставлено

председателю профкома ВТЗ, депутату Волгоградской областной Думы

Ю. Бересневу и главному бухгалтеру предприятия О. Батюк.





живающей красотой движений восточного танца.

В номинации «Вокал» первое место досталось многолетней любимице публики контролеру ОТК Яне Сафоновой за ее юмористическую песню, описывающую случай на заводском КПП. Яна и в этот раз порадовала не только своих поклонников, но и строгих членов жюри.

Впервые на фестивале прошли игры КВН, в которых приняли участие две заводские команды – «Медведи с Машей» (ТПЦ-2), завоевавшие победу, и «Все свои» (ТЭЦ). Зрители

по достоинству оценили выступления и команд-конкурсантов, и заводской команды «Волга», показавшей небольшую программу вне конкурса.

Завершилось праздничное действо торжественным награждением победителей и традиционной финальной песней участников фестиваля под вспышки яркого красочного фейерверка. А далее и участников, и зрителей, и гостей с Волгоградского алюминиевого завода и завода «Красный Октябрь» ожидала концертная программа и дискотека.

Инеcса ГОРБУНОВА

Перебор гитарных струн, магия рифм, отточенные танцевальные движения и голоса вокалистов сделали этот вечер незабываемым. Первыми номинациями фестиваля стали «Авторская песня», в которой первое место досталось специалисту ОКПиРП Найле Мухамеджановой с песней-гимном, посвященном ТМК, и номинация «Поэзия», в которой победил Сергей Гусев (ЦЗЛ), прочитавший свои стихи. Инженер ЦЭТЛ Сергей Бутенко, поразивший зрителей фокусами, отвоевал первое место в номинации «Оригинальный жанр», а инженер-программист ЦИТ Светлана Окишева стала победительницей в номинации «Танцы», поразив и жюри и зрителей страстностью и заво-





Машинист крана – профессия творческая

Комиссия по работе с молодежью профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ» и заводской молодежный комитет провели конкурс профессионального мастерства молодых машинистов кранов металлургического производства.

За победу боролись 8 молодых людей из мартеновского, трубопрокатного и трубосварочного цехов. Оценивало старание ребят жюри, в составе которого были начальник отдела кадров и подготовки персонала Сергей Ренжигло, инженер отдела главного механика Сергей Ключеров, старший мастер учебно-производственных мастерских металлургического техникума Владимир Поляков, заместитель председателя профсоюзного комитета трубопрокатного цеха Сергей Петров.

Конкурсанты показали знания устройства, обслуживания и работ на кране.

Одна из первых с заданием справилась Анастасия Фомченко из трубопрокатного цеха:

– Даже если среди ночи разбуди, инструкции будут от зубов отскакивать. Спасибо моим наставникам, которые обучали меня тонкостям профессии.

Одним из учителей Насти стала её мама Татьяна Антоновна, машинист электромостового крана с 20-летним стажем.

Навыки конкурсанты демонстрировали на учебном крановом полигоне металлургического техникума, который находится на территории предприятия. Нужно было со стропальщиками выполнить четыре операции: транспортировать коробки с металлоломом по маршруту «змейка», установить груз в мишень, переместить пакет труб по диагонали с возвратом на прежнее место, крюком крана зацепить ведро с водой и установить его в заданную точку.

Казалось бы, всё просто. Но трудностей хватало: общение машини-



ста крана и стропальщика – только жёсткими, обзор из кабины ограничен, да и десяток метров высоты тоже играют роль.

Ольга Закадычная работает машинистом электромостового крана на третьем участке трубосварочного цеха уже более 12 лет, однако, несмотря на большой стаж, осталась недовольна своим результатом:

– Получилось не так, как хотелось. Ведь я на другой машине работаю – мой кран мягче и выше.

Кстати, именно по этой причине некоторые конкурсанты не смогли показать лучшие результаты – времени для знакомства с новой машиной было мало. Судьи же ориентировались только на результат: чётко фиксировали время, подсчитывали баллы за проведение операций, соблюдение правил техники безопасности.

Пьедестал почёта полностью заняли трубопрокатчики. Первой в своей профессии стала Анастасия Фомченко, второй – Маргарита Троян, третьей – Любовь Марченко. Они

награждены кубками и денежными премиями.

Директор по персоналу, член профсоюзного комитета предприятия Виталий Мирошниченко отметил:

– Профессиональные конкурсы поднимают престиж рабочей профессии, ведь быть рабочим – это достойно уважения. Вы доказали, что производство – это и творчество, и красота. Молодцы!

Член жюри, начальник отдела кадров и подготовки персонала Сергей Ренжигло:

– Конкурсы профессионального мастерства – зрелищные и интересные мероприятия. Мы будем привлекать к состязаниям рабочих самых разных специальностей: электро-сварщиков, контролёров отдела технического контроля, слесарей-ремонтников. Нам важно стремление молодёжи к профессиональному росту, осознанная вовлечённость в производственный процесс. Заводу необходимы молодые, перспективные кадры.

О повышении престижа рабочих профессий, воспитании у молодых членов ГМПР ответственности за свою работу заботится профсоюзный комитет завода. В плане работы не только организация конкурсов профессионального мастерства, но и активизация традиционного смотра-конкурса на звание «Лучший молодой рабочий».

Александр ШПЫНЁВ,
зам. председателя профкома
трубопрокатного цеха,
член профкома ОАО «ТАГМЕТ»



«Веселуха» в УСС

«Я и лошадь, я и бык. Я и баба, и мужик». Грубоватая поговорка времен Великой Отечественной войны вспоминается каждый раз, когда видишь, как работают труженицы ООО «УралСпецСтрой».



Год назад в «ГМПР-Инфо» уже писали о тяжелом немеханизированном труде женщин УСС, которые вручную, носилками поднимают цементный раствор на верхние этажи ремонтируемых зданий, на себе таскают упаковки с кафельной плиткой, вручную заливают бетоном полы, получая при всем этом сущие гроши.

В апреле 2013 года на профсоюзном собрании коллектива собствен-

ник «УралСпецСтроя» Наил Касимов, отвечая на вопросы и претензии своих работников, бодро заверил: «Добро. Все решим. Растворную станцию запустим. Мужчин-подсобников в помощь отделочницам найдем в городском Центре занятости. Веселей работать будет».

К сожалению, веселья в «УралСпецСтрое» не случилось. Раствор как вручную носили, так

и носят, как сами его замешивали, так и месят. Подсобников нет и в помине. Зато руководитель от души потешается. Говорят, во время недавнего приезда на один из объектов, Наил Шамильевич подбодрил женщин, что от тяжестей они только мышцы накачают и стройнее станут. А тем от такого оптимизма почему-то плакать захотелось.



Все хорошо помнят эти стихи Сергея Михалкова про дядю Степу:

*Лихо мерили шаги
Две огромные ноги:
Сорок пятого размера
Покупал он сапоги.*

Рудоуправленческого богатыря, правда, зовут не Степан, а Иван, но

Никак не привыкнут к несовпадениям

и обувь он носит не 45, а 49 размера. Размер возымел значение и стал непреодолимой проблемой для компании «ЕВРАЗ», которая в течение нескольких лет не может обуть своего работника.

По уверениям специалистов ЦПП ОАО «ЕВРАЗ КГОК» для Ивана ботинки сшиты по спецзаказу и уже едут из Москвы. Но так как обещания эти звучат уже больше года, надо полагать, что ботинки идут из столицы своим ходом. А пока суд да дело, работник вынужден приобретать ботинки за свой счет. Не ходить же босиком!

Вообще, как оказалось, в компании «ЕВРАЗ» более уважают среднестати-

стического труженика. «Богатырей» и «дюймовочек» обновками не балуют. Первые вынуждены удлинять выданную спецодежду, вторые – ушивать. Все доводы работодателя, что одежда изготовлена размер в размер, опровергает практика. Утепленная куртка 44 размера впору работницам, которые носят 50 размер. Подогнать по росту такую куртку сможет только профессиональная швея, а не прачка, на которую сегодня возложена еще и подгонка спецодежды.

Вот и приходится некоторым работникам комбината из-за несоответствия своей спецодежды работать, в прямом смысле, засучив рукава.

Наталья ВАСИНА
Рисунки Андрея Титовца

«На том свете будем в раю»



У горняков – экскаваторщиков, буровиков, бульдозеристов – бытует поговорка: «На том свете нам уготован рай, потому что на этом мы уже жаримся на адской сковородке».

Каждое лето труженики ОАО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» работают в экстремальных условиях. Температура в кабине работающего экскаватора или бурового станка, стоящего на солнцепеке, порой достигает 40 градусов. В то время как допустимой считается + 26 градусов.

Обеспечение безопасных условий труда, в том числе и поддержание нормального температурного режима на рабочих местах – обязанность, возложенная на работодателя статьей 22 Трудового кодекса РФ.

Повышенная температура может привести к понижению работоспособности и ухудшению самочувствия сотрудников. А значит, на рабочем месте должна поддерживаться оптимальная температура. Такие понятия, как «нормальная» или «оптимальная», в данном случае отнюдь не произвольны, они фактически закреплены на законодательном уровне. Оптимальные и допустимые показатели температуры

воздуха, рабочих поверхностей, влажности и скорости движения воздуха, интенсивности теплового облучения утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. № 21 (СанПиН 2.2.4.548-96).

Также СанПиН установлено время пребывания сотрудников на рабочих местах, если температура воздуха выше допустимой. В зависимости от интенсивности энерготрат организма работника СанПиН разделяет работы на пять категорий, которые определяют допустимые температурные режимы. Если они превышены, то рабочий день может быть сокращен.

При повышенной температуре на рабочих местах работодатель обязан принять меры для обеспечения оптимального рабочего процесса. К таким мерам, например, может относиться охлаждение воздуха. Так, можно установить кондиционеры, системы вентиляции или применять воздушное душирование

(принудительная подача воздуха в определенном направлении с определенной скоростью и температурой). Работники должны быть обеспечены необходимым количеством питьевой воды. Если и данные меры не помогают, работодатель обязан сократить время работы либо изменить режим труда и отдыха, например, предоставить дополнительные перерывы.

Все эти изменения в соответствии с законодательством необходимо согласовать с профкомом. Порядок предоставления дополнительных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, перерывы в обязательном порядке включаются в рабочее время. Так гласят правила. На деле же доходит до абсурда. Вместо того, чтобы принять срочные меры, проблема не решается годами.

Кондиционеры. Сначала профком упорно добивался их установки на экскаваторах и на других рабочих

местах. Установили, но при этом ликвидировали участок в цехе КИПиА, который занимался ремонтом и обслуживанием систем охлаждения. Теперь второй год руководство ГОКа ищет подрядчика для их обслуживания. А солнышко печет так, что с работников семь потов за смену сходит.

– Включаешь рацию сейчас в жару, и даже порой стыдно бывает слушать, – рассказывает один из работников рудоуправления. – Мужики уже не выдерживают, матом начинают крыть. Мастер спрашивает: «Как ты себя чувствуешь? Круги перед глазами не идут? Выйди,

случай, когда сильная жара приводила к созданию аварийных ситуаций. По закону нарушение требований охраны труда должно быть устранено, а до того времени, пока существует опасность для здоровья, работник вправе отказаться от работы. В свою очередь работодатель обязан обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям.

Отказаться от работы... Возможно ли это в условиях жесточайшего прессинга работников, которым так славится компания «ЕВРАЗ».

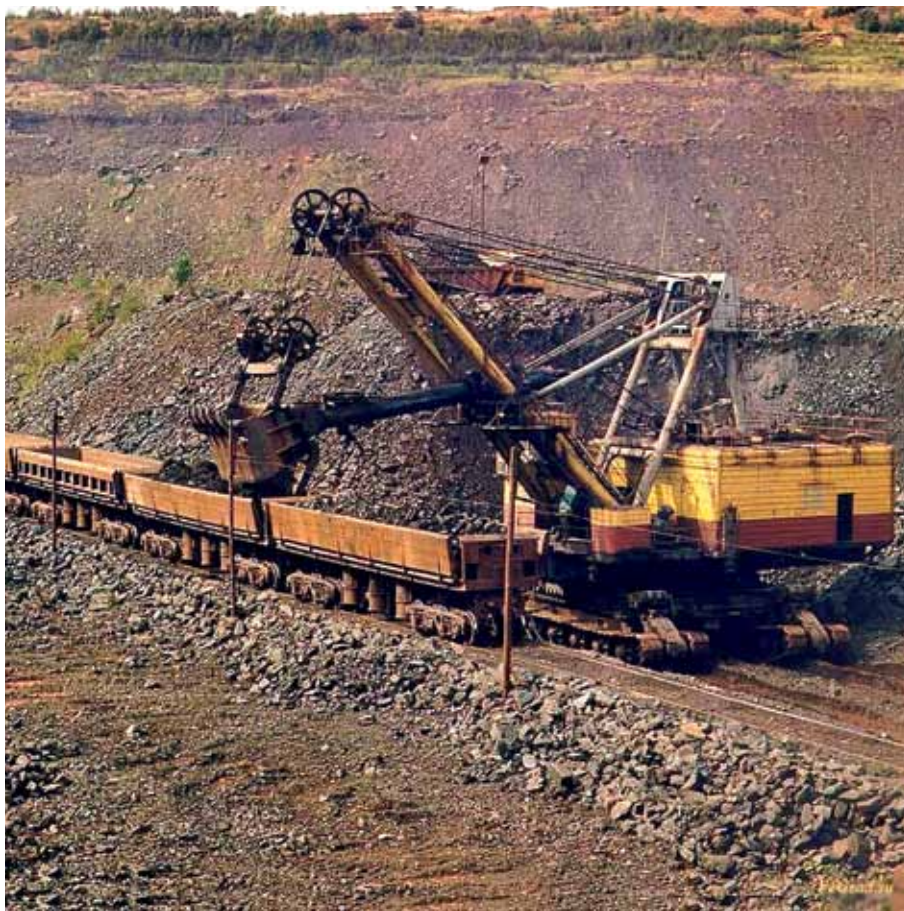
– Это зависит от характера и здоровья каждого работника, его пони-

погрузке повышенный шум и запыленность. В моей практике было, что я действовал в соответствии с правилами: останавливал экскаватор, проветривал кабину, делал влажную уборку. Это, естественно, удлиняло процесс погрузки. Работодателю это не выгодно. Но надо о своем здоровье думать, поэтому я так делаю.

Конечно, такие действия работодателю не понравятся. А трудящимся комбината почему должно нравиться, что вопрос по кондиционерам решается с февраля и до сих пор не решен. На 1 июня в экскаваторном и буровом цехах в нерабочем состоянии находились

Справка.

Работа в условиях высокой температуры сопровождается интенсивным потоотделением, что приводит к обезвоживанию организма, потере минеральных солей и водорастворимых витаминов, вызывает серьезные и стойкие изменения в деятельности сердечно-сосудистой системы, увеличивает частоту дыхания, а также оказывает влияние на функционирование других органов и систем – ослабляется внимание, ухудшается координация движений, замедляются реакции и т.д. При гипертермии и, как следствие, тепловом ударе наблюдаются головная боль, головокружение, общая слабость, искажение цветового восприятия, сухость во рту, тошнота, рвота, обильное потоотделение. Пульс и дыхание учащены, в крови увеличивается содержание азота и молочной кислоты. При этом наблюдается бледность, синюшность, зрачки расширены, временами возникают судороги, потеря сознания.



подыши свежим воздухом». Где? На солнышке 44 градуса. Вода в кабине мигот нагревается, как кипятки. Вот тебе забота компании.

Отклонение температуры от нормативной величины создает опасные условия труда, – напоминает технический инспектор труда ППО «Качканар-Ванадий» Вячеслав Созыкин. – На комбинате в прошлые годы уже были

мания ситуации, – считает председатель профкома экскаваторного цеха РУ, машинист экскаватора Сергей Шарутин. – В кабине экскаватора мы имеем остекление с трех сторон. Если сектор погрузки на солнечной стороне, печет и справа, и слева. Ты находишься как под рефлектором, даже если температура наружного воздуха менее 30 градусов. В кабине пекло. По характеру работы запрещается открывать окна в кабине, т.к. при

17 кондиционеров, в УГЖДТ – четыре, очистка же и дозаправка требовались сорока.

Вывод прост: на работодателя надейся, а сам не плошай. Хочешь быть живым и здоровым – действуй по правилам, предписанным законодательством и санитарными нормами.

Наталья ВАСИНА

Инспектор Белов в борьбе за общий интерес

КОМПЕНСАЦИЯ за вредные условия труда ОБЯЗАТЕЛЬНА



Второй справа Владимир Белов

По итогам проведенной в 2011 году в ОАО «Карельский окатыш» аттестации рабочих мест по условиям труда рабочие места многих работников были аттестованы как вредные с классами 3.1 и 3.2, а полагающийся дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставлен не был. Технический инспектор труда ГМПР по Республике Карелия Владимир Белов 22 мая 2012 года выдал руководству ОАО «Карельский окатыш» требование об устранении нарушения. В ответе от 29 мая 2012 года генеральный директор предприятия Максим Воробьев в предоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях отказал, сославшись на решение комиссии по проведению аттестации рабочих мест.

Владимир Белов не согласился с доводами руководства организации и 31.05.2012 г. направил жалобу в государственную инспекцию труда Республики Карелия. В предписании от 24 июля 2012 года государственная инспекция труда потребовала провести экспертизу условий труда отдельных рабочих мест, чтобы убедиться в правильности проведения аттестации. Экспертиза Министерства труда и занятости Республики Карелия нарушений по процедуре аттестации рабочих мест не выявила. И вновь В. Белов 31.07.2012 года обращается к работодателю с требованием предоставить работникам дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда продолжительностью не менее 7 календарных дней. Работодатель повторно отказывает.

После очередного обращения Белова в государственную инспекцию труда работодателю ОАО «Карельский окатыш» 09.11.2012 г. было выдано предписание Главного государственного инспектора труда: устранить выявленные нарушения. Работодатель не согласился с предписанием и обжаловал его в судебном порядке.

Состоявшийся 6 декабря Петрозаводский городской суд приостановил производство по заявлению ОАО «Карельский окатыш» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в Республике Карелия. Судьи решили дождаться вступления в законную силу решения Верховного суда Российской Федерации по заявлению ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК», где возникли аналогичные вопросы, о признании недействующим пункта 1 постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22. Суд также удовлетворил заявление ОАО «Карельский окатыш» о приостановлении действия предписания государственного инспектора труда. Верховный Суд Российской Федерации в своем решении от 14 января 2013 г. N АКПИ12-1570 указал, что «действующее законодательство Российской Федерации признает основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации; следовательно, при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник, независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке, имеет право на соответствующие компенсации

в размерах, не ниже установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870».

Такую же позицию высказал Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 7 февраля 2013 года № 135-О. Петрозаводский городской суд Республики Карелия, рассмотрев повторно 6 мая 2013 года дело по заявлению ОАО «Карельский окатыш» об оспаривании предписания государственного инспектора труда в Республике Карелия решил: «В удовлетворении заявления отказать». Администрация ОАО «Карельский окатыш», не удовлетворенная таким решением, обратилась в Верховный Суд Республики Карелия с апелляционной жалобой. Рассмотрев ее, Верховный Суд Республики Карелия 12 июля т.г. подтвердил решение Петрозаводского городского суда. Таким образом, благодаря требовательности и настойчивости технического инспектора труда ГМПР В. Белова сотни работников получили полагающуюся по закону компенсацию в виде дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

Иван ДУРЯГИН,
технический инспектор
труда отдела охраны труда
и окружающей среды
ЦС ГМПР

Р.С. Приказом по ОАО «Карельский окатыш» от 31 июля т.г. № ОРД/КО/13-0000568 в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 870 от 20.11. 2008 года руководителям, специалистам и работникам рабочих профессий ОАО «Карельский окатыш», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предоставлены ежегодные дополнительные отпуска.

МРОТ есть МРОТ

Остальное – сверху

В феврале 2013 года первичная профсоюзная организация ОАО «РУСАЛ Саяногорский алюминиевый завод» ГМПР (ОАО «РУСАЛ САЗ») (Республика Хакасия) в интересах С. обратилась в суд с иском к ООО «Эридан» об обязанности установить С. размер заработной платы не менее МРОТ без учета районного коэффициента, северной надбавки, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания, а также о взыскании недоначисленной заработной платы и компенсации морального вреда.

Исковые требования истицы мотивированы тем, что установление зарплаты в размере МРОТ с включенными в нее компенсациями, дотациями и надбавками является неправомерным.

Представитель ответчика ООО «Эридан» признал иски в части установления С. зарплаты не менее МРОТ без учета всех компенсаций. При этом требования о взыскании недоначисленной зарплаты и компенсации морального вреда не признал в связи с пропуском срока исковой давности: истица обратилась в суд лишь 9 января 2013 года, а требовала доначислить зарплату за июнь 2012 года.

Суд удовлетворил иски частично: обязал ответчика установить С. с 1 января 2013 года зарплату в размере МРОТ с последующим начислением на нее районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания.

Обосновывая требование о взыскании недоначисленной заработной платы, представитель истицы – юристконсульт первичной профсоюзной организации А. Ромашов обратил внимание суда на длящийся характер нарушения. Так, согласно п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.12.2004 г. при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может

служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Однако суд указал, что предметом иска не является начисленная, но не выплаченная зарплата, и применению подлежат сроки, установленные ст. 392 Трудового кодекса РФ. Так, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Из материалов дела следовало, что истица должна была знать о нарушении своего права при получении ежемесячной заработной платы.

На основании этого суд посчитал требования о взыскании недоначисленной зарплаты не подлежащими удовлетворению в связи с пропуском срока исковой давности. Ходатайств о восстановлении пропущенного срока не заявлялось, доказательств уважительных причин пропуска срока обращения в суд истцом представлено не было.

Что касается требований о компенсации морального вреда, то суд принял во внимание конкретные обстоятельства дела, индивидуальные особенности истицы, права которой на установление размера зарплаты не менее МРОТ без учета всех компенсаций и надбавок нарушены работодателем, и посчитал разумным и справедливым определить размер компенсации морального вреда в размере 500 рублей (заявлено было 10 000 рублей).

С ответчика была взыскана также госпошлина 200 рублей в доход местного бюджета. Однако с решением не согласилась представитель ответчика ООО «Эридан».

В апелляционной жалобе обосновывалось неправильное применение норм материального права. В частности, было указано, что Республика Хакасия не относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, районный коэффициент к зарплате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях являются составной частью

заработной платы как выплаты компенсационного характера и включаются в нее. Утверждала, что Трудовой кодекс РФ не содержит понятия «дотация», а работодателем возмещаются все расходы работников, понесенные с осуществлением трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ответчик просил суд решение в части удовлетворения исковых требований отменить, принять новый судебный акт, которым отказать в удовлетворении всех исковых требований.

Рассмотрев апелляционную жалобу, судебная коллегия установила, что в судебном заседании представитель ответчика ООО «Эридан» признал исковые требования С. в части установления ей заработной платы не менее МРОТ без учета районного коэффициента, северной надбавки, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания. Судом также было установлено, что признание иска не противоречило закону и не нарушало права и законные интересы других лиц, что соответствует положениям п.п. 1, 2 ст. 39 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Поскольку при признании ответчиком иска в силу п. 4 ст. 198 Гражданского процессуального кодекса РФ в мотивировочной части решения может быть указано только на признание иска и принятие его судом без рассмотрения требований по существу, то доводы апелляционной жалобы о порядке и системе исчисления зарплаты не могут исследоваться судебной коллегией.

Таким образом, решение Саяногорского городского суда от 26 февраля 2013 года было оставлено без изменения, а апелляционная жалоба – без удовлетворения.

Аналогичные решения были приняты по исковым заявлениям с такими же требованиями ряда других работников ОАО «РУСАЛ СА3».

Плати, Джузеппе

Администрация итальянского предприятия проиграла суд работникам завода стиральных машин.



В Правобережном районном суде Липецка закончился процесс по иску первичной организации Горно-металлургического профсоюза России, представлявшей интересы 41 работника завода стиральных машин, к администрации ЗАО «Индезит Интернэшнл» по так называемому делу о простое.

Судья Татьяна Быкова полностью удовлетворила заявленный иск рабочих к предприятию. Если ее решение не будет обжаловано итальянскими собственниками корпорации, то заводчанам выплатят денежное содержание за допущенный по вине руководства простой в размере не менее двух третей средней заработной платы за 14 января (в среднем на конвейере зарабатывают 700 рублей за смену), а также по 3 000 рублей в качестве компенсации морального вреда.

Напомним, что работники 2-й и 3-й линий завода стиральных машин, заранее предупрежденные через СМС-рассылку мастерами участков об отсутствии работы, 14 января нынешнего года в связи с недостатком комплектующих не вышли на работу, однако затем менеджеры предприятия заставили их написать заявления об отпуске за свой счет. Некоторые из рабочих так и сделали. Однако 41 человек после консультации со своим профсоюзным лидером Еленой

Свищевой решили отстоять свой дневной заработок через обращение в Госинспекцию труда по Липецкой области.

Еще в феврале профком получил ответ ведомства, из которого следует, что итальянцы нарушили права российских рабочих. Госинспекция труда по Липецкой области выдала работодателю предписание признать 14 января днем простоя для работников 2-й и 3-й линий завода, случившимся по вине работодателя, а также привлечь виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной ответственности. Однако менеджер по персоналу ЗАО «Индезит Интернэшнл» Джузеппе Коццолино наотрез отказался исполнить обязательные требования Гострудинспекции, хотя Левобережный районный суд и наложил 17 июня штраф на предприятие за неисполнение соответствующего предписания. Тогда Елена Свищева в интересах членов ГМПР и обратилась с иском к администрации завода в Правобережный районный суд Липецка.

Семинар Глобального Союза «ИндастриОЛ»

«Мы выступаем за создание такой системы безопасности труда, которая не скрывает и не оправдывает несчастные случаи на производстве, а признает их и исправляет». (Из выступления директора по вопросам охраны труда и устойчивого развития Глобального Союза «ИндастриОЛ» Б. Кохлера).



18-19 июня 2013 г. в Институте труда Национальной Конфедерации профсоюзов Республики Молдова (г.Кишинёв) состоялся Международный семинар под эгидой Глобального Союза «ИндастриОЛ» на тему: «Наработки профсоюзов в вопросах охраны труда и техники безопасности на рабочем месте». В работе семинара приняли участие представители профсоюзов промышленных рабочих Молдавии, России и Украины. Делегация ГМПР была представлена заместителем председателя профкома Оскольского электрометаллургического комбината, техническим инспектором труда ГМПР по Белгородской области А. Созаевым и автором этих строк.

С приветствиями к участникам семинара обратились председатель Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы О. Будза, председатель Федерации профсоюзов работников связи Молдовы Н. Пыргау.

В ходе работы семинара состоялись выступления от профсоюзов Молдовы, России и Украины, обсуждены, в соответствии с повесткой дня, такие вопросы, как роль совместных комитетов по охране и безопасности труда, внутренняя ответственность (на рабочем месте) и законодательное регулирование, роль администрации и достижение консенсуса в принятии решений, системы охраны и безопасности труда, ошибки, несчастные случаи

и профессиональные заболевания, расследования несчастных случаев и т. д. В созданных секциях были проведены ролевые игры по расследованию несчастных случаев, лоббированию и действиям профсоюзов.

Представители ГМПР приняли участие в обсуждении всех названных тем, подробно осветили задачи технической инспекции труда ГМПР по осуществлению профсоюзного контроля условий, охраны труда и окружающей среды в организациях горно-металлургического комплекса.

Александр КУЛАГИН,
заведующий международным
отделом ЦС ГМПР

Забастовка 7000 турецких металлургов



Членская организация Глобального Союза «IndustriALL» – Профсоюз работников черной металлургии, сталелитейной и металлообрабатывающей промышленности «Celik-Is» начал забастовку на предприятиях двух крупнейших металлургических компаний. К акции присоединились 7000 членов профсоюза.



Пока верстался номер:

После двух с небольшим недель непростых переговоров достигнута договоренность по всем спорным пунктам коллективного договора, включая размеры заработной платы и прочих выплат.

«Celik-Is» объединяет рабочих завода «Isdemir», крупнейшего в Турции металлургического предприятия с законченным циклом производства. После шести месяцев переговоров по подписанию коллективного договора рабочие решили объявить забастовку. Как заявил «Celik-Is», непримиримая позиция руководства компании в конечном итоге привела к забастовке, в то время как профсоюз на протяжении всего периода переговоров демонстрировал добрую волю.

Учитывая, что в забастовке приняли участие 5000 из 5300 работников, производственный процесс на заводе полностью остановлен. Члены семей участников забастовки выразили поддержку, собравшись около проходной завода. Несмотря на препятствия со стороны руководства компании, «Celik-Is» заявил, что забастовка будет продолжаться до тех пор, пока рабочие не добьются надлежащих гарантий занятости и справедливой заработной платы.

Генеральный секретарь Глобального Союза «IndustriALL» Юрки Райна в своем письме, адресованном президенту «Celik-Is» Али Ченгизу Гюлю, выразил солидарность с забастовкой 7000 турецких металлургов и призвал все членские организации Союза оказать им поддержку.

Международный отдел ЦС ГМПР

Председателя профкома внесли на руках

В спортивно-оздоровительном комплексе «Белогорье» три дня кипели нешуточные страсти! Профком Оскольского электрометаллургического комбината затеял здесь необычную деловую игру с детьми металлургов. Это для взрослых – создание детской профсоюзной организации, выборы председателя профкома, заключение коллективного договора – игра! А для детей – избрание делегатов, подготовка проекта колдоговора, создание предвыборных программ кандидатов, борьба за право от имени ребят вести диалог с работодателем (то бишь с начальником «Белогорья»), – дело нешуточное!

Сказать, что профсоюзный актив комбината был слегка шокирован восприятием детворы, – это значит, покривить душой. Дети были неподражаемы! Получив профсоюзные билеты, составив предвыборные программы, подобрав кандидатов в комиссии профкома, юные общественники буквально рвались в бой! В бюллетени для тайного голосования, скреплённые печатью, было внесено восемь кандидатур. Каждый из кандидатов выдал свою предвыборную программу, которую подкрепили выступления групп поддержки. Это надо было видеть! Малыши требовали внести в коллективный договор пункты, согласно которым им следовало выдавать сладкое на завтрак, обед и ужин. Мороженое – два раза в неделю! Сончас – заменить занятиями на спортивной площадке...

Лагерь часами не отходил от стендов, изучая и сравнивая предложения в коллективный договор. Дебаты, которые устроила общественность между кандидатами и сайтами (так в лагере называются отряды), по накалу страстей не уступали столичным политическим клубам.

– Вы требуете два раза в неделю выдавать мороженое. А вы подумали, как защитить здоровье детей от простуд? – сурово подал голос десятилет-



ний член комиссии по охране труда. Кандидат Кирилл Баранов, не растерявшись, парирует:

– А мы предлагаем выдавать мороженое маленькими порциями!

– В вашей программе есть предложения о сокращении сончасов и продлении дискотеки для малышей. Разве вы не знаете, что малыши в таком случае не будут высыпаться и это отразится на их самочувствии? – подступает с новым вопросом одна из бойких девочек. Ей отвечают:

– Так мы же не предлагаем отменять сончас. Поспят немножко и – на спортплощадку!..

Охрипшие, взъерошенные, охваченные чувством солидарности в борьбе за свои права, юные общественники ринулись в кабинки для тайного голосования. Лидером детской профсоюзной организации, с большим перевесом и под ликующее скандирование большинства, избрали Олесею Бабкину, которую телохранители внесли в круг почёта на руках. Тут же были избраны комиссии профкома по охране труда, подготовке проекта коллективного договора, культмассовой и спортивной работе, создан информационный центр.

В итоге родился документ, который и лёг на стол начальника лагеря Елены Грачёвой. В качестве переговорщиков рядом с Олесей выступили Сергей Коршиков, заместитель председателя профкома ОЭМК, Татьяна Пиетикяйнен, председатель профкома ЭСПЦ, Лариса Духина, председатель профкома СПЦ №2, и Руслан Юрченко, правовой инспектор труда профкома ОЭМК. Елена Николаевна сдалась фактически без боя! 23 июля коллективный договор между детской профсоюзной организацией и администрацией СОК «Белогорье» был подписан и вступил в силу – сроком на два дня. Ночной сон, дискотека всем отрядам были продлены на 15 минут, посещение бассейна – на 30 минут. А вот дневной сон сократили на полчаса. Администрация по требованию детского профкома взялась за организацию походов в горы и в кинотеатр «Белогорский теремок». Договор гарантировал дополнительную выдачу воды и мороженого, организацию новых спортивных соревнований.

Людмила Саранцева, председатель комиссии профкома ОЭМК по работе с женщинами, заварившая всю эту замечательную кашу с помо-



2



3



4



5



6

щью Сергея Коршикова, молодёжной комиссии профкома и солидной группы поддержки из числа профактива комбината, чётко управляла бурлящим фронтом.

Отлично поработали юные профкоры Дмитрий Шмарин, Юлия Козловская, Кристина Долженко, Саша Полторакина, Кирилл Баранов и другие члены комиссии по информационной работе. Благодаря их расторопности лагерь получал репортаж за репортажем. Вооружившись фотоаппаратами и диктофонами, ребята металась по лагерю, отслеживая подвиги «трудовиков» и «экологов», проверявших бытовые помещения, жилые корпуса, а также работу создателей профсоюзной клумбы...

Дел хватило всем: Руслан Юрченко во время ликбеза по коллективному договору для наглядности показал детям мультимедиа о профсоюзе. Павел Костушевич, профсоюзный лидер ЦОиМ, привёз в «Белогорье» спецодежду и средства индивидуальной защиты металлургов и с помощью молодёжного лидера ЭСПЦ Дениса Зинова наглядно продемонстрировал, как и чем защищены родители ребят на производстве. Денис Зинов

организовал акцию «Птичий дом», наклеив с ребятнёй добротных скворечников, – частично решил жилищную проблему для пернатых.

Старший воспитатель лагеря Мария Нежурина, старшие вожатые Ольга Пономаренко и Олеся Воротынцева, педагог-организатор Татьяна Артюхина при содействии председателей цеховых комитетов ОЭМК Романа Лазарева, Александра Сапрыкина, Натальи Бороздиной, Николая Полуляха, Светланы Звягинцевой, Юлии Хайдук, Ларисы Духиной в этот день объявили необъятное. Как всегда вне конкурса были инструкторы ФОК ОЭМК, которые, вовлекая ребятню в бесконечные состязания на спортплощадках лагеря, давно знают цену здоровому образу жизни и роли в этом профсоюзной организации.

Торжественная церемония закрытия дней профсоюза ОЭМК: «Папа, мама, ты и я – профсоюзная семья» по своему эмоциональному накалу, искреннему ликованию и непринуждённости перекрыла бы все официальные шоу, которые тщательно готовят сотни профессионалов.

– Три дня пролетели на одном дыхании. Мы с вами узнали друг друга

и подружились, – эти слова Сергея Коршикова буквально утонули в одобрительном гуле и аплодисментах обитателей лагеря. – На открытии дней профсоюза было сказано о том, что вы – наше будущее. И мы убедились: будущее у нас есть, – оно прекрасно! Мы верим в вас и видим, какими замечательными вы растёте! Всё у нас получилось здорово, благодаря вам! – голос Сергея Коршикова звучал взволнованно, как никогда.

Профком ОЭМК завалил подарками юных членов детской профсоюзной организации. Председатель профкома Александр Лихушин, инструктор Людмила Саранцева и Сергей Коршиков в кругу почёта поочерёдно награждали членов комиссии по разработке коллективного договора, информационной работе, охране труда и культуре производства, победителей спортивной эстафеты и участников акций: «Экологический десант», «Птичий дом», «Профсоюзная клумба», операции «Чистюля».

Зал ликовал, когда дошла очередь до победителей мастер-классов, проявивших себя в изготовлении игрушек из глины, лыка, аппликаций для салфеток, в росписи по дереву.

Александр Лихущин, с лица которого не сходила улыбка, обратился к юной смене:

– Три счастливых дня, которые мы провели с вами, – это игра. В жизни всё немножко сложнее, поэтому ваши родители тоже объединились в профсоюз, чтобы решать более насущные проблемы, связанные с условиями труда, заработной платой, социальными гарантиями. Первое знакомство с профсоюзом дало вам, ребята, лишь небольшой опыт приобщения к жизни нашей организации. Пожалуйста, сохраните в своей памяти эти дни и свои профсоюзные билеты, и дружбу, которая родилась благодаря общему делу. А когда вернётесь домой, скажите большое спасибо родителям, благодаря их труду и единству мы с вами имеем возможность с комфортом отдыхать в этом лагере и радоваться жизни...

Появление в кругу почёта 15-летнего председателя профкома детской профсоюзной организации Олеси Бабкиной сопровождалось громогласным скандированием её имени.

– Ещё раз спасибо всем вам, что выбрали меня своим лидером, – с достоинством настоящего вожака подала голос Олеся. – Спасибо нашим шефам за эти чудесные дни! Пусть это была игра, но она очень понравилась всему Белогорью! Будем ждать новой встречи...

Профком ОЭМК затратил на проведение Дней профсоюза около 100 тысяч рублей: всем – единую форму, в завершение праздника – мороженое по профсоюзным билетам и прочие приятные мелочи. Но отдача превзошла все ожидания организаторов. Обмениваясь впечатлениями после завершения торжества, председатели профкомов цехов и члены профкома комбината говорили о том, что если мы, взрослые, дадим нашим детям возможность быть честными и правдивыми, не задумываясь о последствиях, у нас будет шанс увидеть отличное от нас поколение. Трёхдневные фантазии на тему профсоюза – это часть роста маленького гражданина. Вырастут. Станут реалистичнее, но эти три дня будут вспоминать, как прекрасное время безусловного единства. Когда в финале праздника они, соскочив с мест и азартно жестикулируя, исполнили гимн ГМПР – у профсоюзных отцов мурашки брызнули россыпью по коже! Такого страстного исполнения слышать не приходилось никому из нас, даже на съезде ГМПР.

Ирина ФРОЛКИНА,
руководитель информцентра
Белгородского обкома ГМПР

Фото членов информкомиссии профкома
детской профсоюзной организации

- 1 Горняки, металлурги – это он, ты и я...
- 2 – Ой, не мешайте выпускать «Молнию»
- 3 Павел Костушевич: – Эти средства защиты оберегают ваших родителей!
- 4 Мы – металлургов дети, внуки, – идём к профкому на поруки!
- 5 Эти бы плакаты, да в цехи!
- 6 Жилищная программа: каждому скворцу – помощь профсоюза!

«ПРОФСОЮЗНЫЕ СМЕНЫ» для профсоюзной смены

В детских загородных оздоровительных лагерях предприятий ГК Свердловской области прошли тематические смены «Профсоюз», где дети с удовольствием знакомились с деятельностью профсоюза, учились отстаивать трудовые права, вырабатывали свою гражданскую позицию.

**Как всегда,
победила дружба!**

(ОАО «ЕВРАЗ НТМК»)

Вторая смена в детском оздоровительном комплексе «Баранчинские огоньки» прошла под девизом «С профсоюзом мечтать, думать, действовать, дерзать!». Каждый из отрядов превратился в структурное подразделение меткомбината, а дети, которые объединились в детский профсоюз «Лига юниоров ГМПР», стали представителями разных металлургических профессий.

Вся смена проходит в тесном сотрудничестве отрядов с профсоюзным активом «ЕВРАЗ НТМК». Профсоюзные лидеры цехов становятся шефами каждого отряда.

И в этом году профсоюзная смена началась с приезда в лагерь председателей профкомов основных подразделений НТМК. С этого дня в Баранче живут не просто дети, а коксохимики, прокатчики, сталеплавыльщики, доменщики, механики, энергетики и железнодорожники, и у каждого «цеха» есть своя профсоюзная ячейка, профактив. Профсоюзные лидеры отрядов объединяются в профсоюзный комитет «Лиги юниоров ГМПР».



«Городок солнца»



ФОК «Гагаринский» ПНТЗ

На торжественной линейке были подняты флаги – государственный и Горно-металлургического профсоюза России. Закончился праздник большим концертом, на котором отряды представили свои профсоюзные организации, их названия и девизы, а также показали первые творческие выступления на тему профсоюза.

Во время профсоюзной смены прошел смотр-конкурс профсоюзных отрядных уголков, которые дети подготовили своими руками. Тут были добрые дела, трудовые и творческие успехи детей. На стенах корпусов – картинки из жизни производства, уголки безопасности, рубрики: «наша работа», «трудовые дела», «наши лидеры», «достижения» и другие.

Дети подготовили творческие презентации, в которых рассказали о своих профессиях. Частушки, сценки, песни, танцы, различные испытания – все эти сюрпризы были по достоинству оценены конкурсной комиссией. Профсоюзные лидеры комбината вручили детям профсоюзные билеты членов «Лиги юниоров ГМПР».

Прошел День безопасности. В нем участвовали работники комбината и профактивисты. Газоспасатели Э. Пахомов и И. Алексеев показали, как работает спасательное оборудование и снаряжение. Затем отряды представили свои агитационные выступления на тему соблюдения правил безопасности в лагере.

Конкурс профсоюзной песни. Зажигательные песни, танцы, инсценировки, красочные костюмы – все смешалось в один яркий марафон. На следующий день – первый областной фестиваль агитбригад детских оздоровительных лагерей «Профсоюз – это сила на твоей стороне!».

Победителем признана агитбригада лагеря «Баранчинские огоньки». Ей был вручен Гран-при – памятный кубок ФПСО и специальный приз в номинации «За пропаганду ГМПР».

Дети, отдыхавшие в «Баранчинских огоньках», провели профсоюзную манифестацию, на которой ребята выдвигали свои требования по благоустрой-

ству лагеря, высказывали предложения по улучшению детского отдыха, скандировали профсоюзные лозунги. Затем – торжественное подписание трехстороннего соглашения между детской профорганизацией «Лига юниоров ГМПР», администрацией лагеря и профкомом комбината.

Как у взрослых, только интересней!

(ОАО «Северский трубный завод»)

И коллективный договор принимают, и в демонстрации участвуют, и спартакиаду профсоюзов проводят – это и многое другое стало частью жизни детей, отдыхающих в «Городке солнца».

Дети с энтузиазмом восприняли идею «поиграть в завод». С первого дня десять отрядов превратились в десять цехов. Представители каждого цеха пришли в подшефные отряды с рассказом и демонстрационным материалом об истории и работе цеха или подразделения, его коллективе, ежедневном вкладе в общее дело.

Профсоюзная тема оказалась для мальчишек и девчонок весьма захватывающей. С каким азартом ребята соревновались в конкурсе на самую яркую и оригинальную профсоюзную атрибутику, с каким воодушевлением вступали в профсоюз, как старались над выпуском профсоюзного вестника «10 лучей солнца»! А еще успели они и демонстрацию провести, и профсоюзного лидера избрать, и даже коллективный договор разработать и утвердить. В общем, все как во взрослой жизни.

Лидия СОКОЛОВА



«Баранчинские огоньки»

А вы в профсоюз в детстве играли?

(ОАО «Святогор»)

– Девочка, а ты знаешь, что такое профсоюз?
– Это работа такая – профсоюзная.
– А я про профсоюз стихотворение знаю: «С голубого ручейка начинается река. Профсоюзник начинается с улыбки».

– Думаю, профсоюз – это когда кто-то кому-то помогает.

Эти высказывания наверняка понравились бы председателю профкома предприятия Вячеславу Ситникову.

– Мы давно думали провести такую смену, советовались, решали. Это интересно детям, родителям, воспитателям, – рассказывает Вячеслав Александрович. – Все проходит в игровой форме. Наша задача – доходчиво донести до детей информацию о профсоюзах. А разнообразный комплекс мероприятий, который мы специально разработали, помог ребятам стать дружнее и добрее друг к другу.

Разобраться в сути профсоюзного движения школьникам помогали воспитатели, вожатые и, конечно, члены профсоюзной организации «Святогора». Мы встретились с ребятами в день закрытия смены. И были приятно удивлены – теперь вопрос «что такое профсоюз?» их уже не ставил в тупик:

– Профсоюз – это когда защищают любого работника, поддерживают и когда делают все справедливо. Когда нет никаких забастовок, и любой пользуется своими правами.

– Профсоюз отстаивает право рабочего на труд. Это нужный всем союз.

Три недели предметных игр, бесед – и главная цель достигнута: отдых для 79 школьников Красноуральска стал не только увлекательным и оздоравливающим, ребята получили еще и новые знания.

Богдана ЗАХОЖАЯ

Нужно гореть идеей, и дети тебе поверят

(ОАО «Первоуральский
новотрубный завод»)

Смена «Профсоюз». Для отдыхающих в лагере детей – это игра, для взрослых – серьезное испытание, возможность проверить свои знания и силы при организации и проведении детских мероприятий.

Дети обладают пытливым умом и развитой интуицией, и ответов простых, лежащих на поверхности, им недостаточно. Думаю, что и в этом году нам, членам профкома ОАО «ПНТЗ» и работникам лагеря, удалось «зажечь» мальчишек и девчонок профсоюзными идеями. Судя по увлеченности игрой в профсоюз, детскому креативу и энтузиазму, грусти при расставании, они надолго запомнят смену «Профсоюз-2013» в ФОК «Гагаринский», проходившую под эгидой профсоюзной организации ОАО «Первоуральский новотрубный завод».

За неполный месяц с ребятами было проведено много развлекательных мероприятий: это и конкурсы «Мисс Профсоюз» и «Мистер Профсоюз», «Профсоюзная сказка». Три недели пролетели незаметно. И вот прощальный концерт и последний костер. Песни, слезы расставания и слова благодарности за интересный отдых. В небо взлетает праздничный салют. Смена завершена. Да здравствует будущая смена «Профсоюз – 2014».

Сергей ГНИДЕНКО,
заместитель председателя
профкома ОАО «ПНТЗ»



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**