

ГМПР – Инфо

№8 | 152 | 2013



Материал на стр. 4 – 6.



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

В ЦС ГМПР

- 1 Что в портфелях у переговорщиков?

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 3 Металл легок, да ситуация тяжела
4 Пополнять ряды безработных?
7 Аллюминщики БАЗа: «Мы хотим работать!»
9 ...И чтобы всё – по закону
10 Тревожное время Жирекена
11 Работаем без соцпакета...
12 Волшебная палочка не потребуется
13 Рука на пульсе

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 14 «Рынок» диктует свои правила
17 Колдоговор продлен на три года
18 Предстоят серьезные переговоры
19 Без инвестиций в производство
20 Так говорил генеральный
21 ВИЗ подвел итоги

ЛАУРЕАТЫ КОНКУРСА ПРЕДПРИЯТИЙ

- 23 Когда дело общее

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 26 Знать и информировать
30 Женщины о женщинах

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 Три талона... и повторная аттестация
33 Кто ответит, когда они обрушатся?
34 Шито – крыто
35 Страшная цена заводского дыма
37 Безопасность – дело общее

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 38 «Усушка» пенсионных прав не прошла
40 Иск удовлетворили
41 Разобрались на КТС
41 Когда иждивенец учится за рубежом
41 Практика реальных дел

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 42 На «Селигере» о работающей молодежи
44 Встретились на молодежном форуме
45 «Северные зори – 2013»
47 «Таганый Рог – 2013»
48 Верю в нашу команду

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 49 Профсоюзы готовятся к глобальной акции

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: gmprinfo@ihome.ru
http://www.gmpr.ru
(495) 692-13-62; 692-15-73

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

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

Подписано в печать 19.09.2013.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-193.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Что в портфелях у переговорщиков?

Совсем немного времени остается до того момента, когда члены тарифной комиссии ЦС профсоюза и представители АМРОС приступят к переговорам по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы.

Уже очевидно – переговоры будут сложными. Об этом свидетельствуют не вселяющая пока оптимизма конъюнктура мировых рынков металлопроката и позиция наших социальных партнеров – руководителей АМРОС, изложенная в отраслевых СМИ (см. журналы «Металлург» №2 и «Металлы Евразии» №3 за 2013г., статьи «Достойный труд: основа и индикаторы» и «Три стороны, один вектор» соответственно).

В преддверии переговоров попытаемся разобраться в ситуации, складывающейся в металлургии, и еще раз оценить нормы, заложенные в профсоюзный проект ОТС (интервью с зам. председателя профсоюза С. Боевой «Подписание простым не будет», ГМПР-Инфо №6 за 2013 г.).

По данным Минэкономразвития России, индекс металлургического производства в январе-июне 2013 г. несколько ниже уровня соответствующего периода 2012 года (99,3%). При этом выросло производство продукции высокого передела: стальных труб – более чем на 7%, проката плоского с покрытиями – почти на 7%. Вместе с тем выпуск основных видов продукции металлургии в июле уже превышает показатели июня 2013 года (102,2%), что вселяет надежду на оживление металлопотребления.

При снижении цены на сортовой прокат в 1 полугодии 2013 г. в сравнении с прошлогодней примерно на 12% выручка от реализации будет компенсироваться ожидаемым ростом объемов производства.

В цветной металлургии в январе-июле производство первичного алюминия по сравнению с соответствующим периодом прошлого года сократилось на 10,5%, меди – на 1,4%, но существенно возрос выпуск алюминиевых сплавов и проката цветных металлов (прутков, профилей, фольги).

Ситуация в отрасли неоднозначная, но кризисной ее назвать нельзя. Нет того падения производства и обвала цен, которые имели место в 2008-2009 годах.

На прошедшем 16 июля в Челябинске совещании по вопросам развития черной металлургии, в котором участвовал премьер-министр Д. Медведев, генеральный директор ОАО «Северсталь» А. Мордашов, выступавший в качестве президента ассоциации НП «Русская сталь», объединяющей 90% производителей металлопроката и стали, так охарактеризовал перспективы развития отрасли: **«Объём не только потребления, но и производства стали в России тоже растёт. Мы продемонстрировали рост в прошлом году до 71 млн т, в этом году до 73 млн т. В среднем мы рассчитываем, что до 2017 года рост потребления и производства стали и проката будет где-то в среднем на 3% в год и в целом на 16% к 2017 году».**

Отрасль, являющаяся базовой в российской промышленности, продолжает развиваться, анонсируя неплохие перспективы. А потому работающие в ней люди, по мнению ЦС профсоюза, должны не только знать об этом из

СМИ, но и почувствовать через увеличение своих доходов и рост материального благосостояния.

По данным Росстата, большинство россиян сегодня зарабатывают 16-25 тыс. рублей – это медианная зарплата. Средняя зарплата по стране (среднее арифметическое всех оплат труда – от самых низких до самых высоких, включая доходы топ-менеджеров) в 2012 г. составила около 27 тыс. рублей (в горно-металлургическом комплексе она на четверть выше – 34,5 тыс. руб.). Вице-премьер РФ О. Голодец в развитие указа Президента РФ от 07. 05. 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающего увеличение к 2018 г. реальной зарплаты в 1,4-1,5 раза, поручила профильным структурам правительства разработать меры повышения медианной зарплаты до уровня средней. С этой целью при Минтруда России уже создается специальная рабочая группа.

В нашем проекте ОТС логично заложена норма, что **«минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 2-х прожиточных минимумов (ПМ) трудоспособного населения в субъекте РФ»**, т.е. в среднем в ГМК она не должна быть менее 16-17 тыс. рублей. Согласно отчетности одной из крупных металлургических компаний (за апрель 2013 г.), имеющей предприятия во многих регионах страны, число работ-

ников, получающих заработную плату менее 17 тыс. руб. даже с учетом дочерних ремонтных организаций составило лишь 4% численности. Величина, которую нетрудно свести к нулю.

Поднять ее уровень на предприятиях ГМК до 2-х прожиточных минимумов – задача выполнимая. В действующем Соглашении уже имеется согласованная с работодателем норма о стремлении «довести долю постоянной части зарплаты до размера не менее 70 процентов». Следовательно, «размер минимальной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях, не может быть менее 1,4 ПМ трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ» (2 ПМ $\times$ 0,7 = 1,4 ПМ). Эта норма и заложена в проект нового ОТС (п. 5.7.).

В соответствии со ст.134 ТК РФ повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги включает индексацию всей заработной платы, а не ее части, как это записано в коллективных договорах ряда предприятий ОК «РУСАЛ» и ОАО «Мечел». В целях единообразия, а Соглашением допускается установление порядка индексации, в проекте ЦС профсоюза предусмотрено увеличение **«тарифных ставок (окладов) на прогнозируемый на текущий год процент роста потребительских цен»** (п. 5.9.).

Теперь о заработной плате в сравнении с ростом производительности труда. В целом по российской экономике картина следующая. Средняя зарплата в 2012 г. составила 26,6 тыс. руб. – на 13,9% больше, чем в 2011-м и на 7 процентных пунктов обогнав инфляцию (напомним, 6,6% в 2012г.). Зарплата отыгрывает потери кризисного 2009 г., когда инфляция «отобрала» у работающих часть доходов. ВВП за этот период вырос на 12,2%.

По мнению зам. директора Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ Р. Капельюшников, «ничего страшного не произошло». «Разговоры о том, что заработная плата растет быстрее производительности труда ведутся давно. На самом деле ничего подобного не было. Можно сказать, что сейчас зарплата начинает просто наверстывать то, что она упустила

в предыдущие годы», – объясняет Капельюшников.

К аналогичным выводам пришли и сотрудники Института народнохозяйственного прогнозирования РАН – «Опережающий рост реальной заработной платы по сравнению с ростом производительности труда в последние годы не привел к увеличению удельных издержек на труд и может рассматриваться как приведение уровня оплаты труда в соответствие с текущим уровнем развития экономики».

Зарплаты в добыче полезных ископаемых, обработке и строительстве, отыграв кризисное падение темпов роста в 2008-2010 гг., к 2012 году вышли на траекторию, которую взрывной не назовешь. Доходы работников обрабатывающих производств, включая металлургию, и добывающей промышленности в 2012 году в среднем на 1,5% меньше, чем в 2011-м. Эта тенденция характерна и для ГМК: если в 2006-2007 годах рост средней зарплаты (год к году) составлял более 20%, включая инфляцию, то в 2009 г. он упал до 4-х %, а после некоторого всплеска в 2011 г. (16,5 %) снизился в 2012 г. до 11,7%.

По данным Росстата, в 2013 г. наблюдается снижение либо, в лучшем случае, нулевое изменение темпов роста зарплаты в отдельных обрабатывающих отраслях: в машиностроении, металлургии, пищевой промышленности и др., что не способствует оживлению платежеспособного спроса населения. Поэтому норму в проекте ОТС о ежегодном росте реальной (сверх инфляции) зарплаты работников отрасли не менее чем на 10%, учитывая заявленную в Челябинске динамику развития металлургии, оцениваем как правомерную.

Теперь об Отраслевом нормативе оплаты труда (п. 5.4. проекта ОТС). Мы хотим вернуть престижность работы в отрасли. В Челябинске премьер Д. Медведев отметил, что «сегодня Россия занимает 5-е место в мире по выплавке стали и 3-е место по производству стальных труб и экспорту металлопродукции». Большую часть этой продукции дают современные металлургические холдинги, объединяющие всю технологическую цепочку, имеющие собственные сервисные службы по металлообработке и торговле готовой продукцией. По оценке заместителя

Министра промышленности и торговли А. Рахманова, за последние пять лет инвестиции в предприятия ГМК превысили 900 млрд рублей.

По итогам 2012 г. вклад российской металлургии в экономику страны составил 4% от ВВП (данные Минпромторга России). Доля отрасли в совокупном промышленном производстве – 14%, в общих объемах экспорта – 12%. Металлургия занимает второе место по наполнению бюджетов всех уровней. 80% предприятий отрасли являются градообразующими и несут на себе значительную нагрузку.

Однако по уровню оплаты труда металлургия как отрасль откатывается от лидеров все дальше (в 90-х годах занимала 4-е, в нулевых – 5-е, сегодня – 7-е место), пропустив вперед не только ТЭК (нефть, газ, угледобыча), включая транспортирование энергоносителей, производство и передачу электроэнергии, но также финансов и железнодорожников, т.е. два сектора, фактически обслуживающих реальную экономику. Кстати, у РЖД зарплата сотрудников и социальные отчисления – основная статья расходов в структуре себестоимости (44%), в то время в металлургии эти затраты по кругу не превышают 12-15%.

По уровню среднемесячной заработной платы (с учетом паритета покупательной способности рубля) российский металлург находится на 6-м месте, уступая коллегам по профессии из Великобритании, Италии, Швеции, Японии и Германии.

Поэтому мы продолжаем настаивать на разработке ОССОТ (ОНОТ), в основу расчета которого должен быть положен бюджет высокого достатка (не менее 18-20 тыс. руб. в месяц на каждого члена семьи). Этот норматив станет критерием оценки оплаты труда в металлургии.

ЦС профсоюза считает, что нормы, заложенные в проекте ОТС, принятом на IV Пленуме ГМПР, реальны. Люди, работающие в одной из передовых в техническом отношении отраслей, являющейся «локомотивом» всей российской промышленности, должны иметь достойную заработную плату и весомый социальный пакет.

Олег МИХАЙЛОВ,
зам. заведующего социально-экономическим отделом
ЦС ГМПР



Металл легок, да ситуация тяжела

Неблагоприятная конъюнктура на рынке алюминия ведет к возникновению новых «горячих точек» на карте России.

Ситуация на ряде предприятий ОК «РУСАЛ» в социальном плане становится все более удручающей. Замедленный рост мировой экономики оказывает негативное влияние на цену – за шесть месяцев 2013 г. средняя цена тонны алюминия на Лондонской бирже металлов снизилась еще на 11%, в июле – опустилась до \$1767 с одновременным снижением потребности в нем, что аналитики рынка объясняют его пере-производством.

С учетом низких цен на металл и продолжающимся ростом тарифов на электроэнергию компанией прорабатываются конкретные модели снижения объемов производства.

Осенью 2012 г. ОК «РУСАЛ» объявила о возможном закрытии Богословского (Урал), Волховского (Ленинградская обл.), Надвоицкого (Карелия) и Новокузнецкого (Кемеровская обл.) заводов. В 2013 г. заявила о планах сокращения производства на 300 тыс. т. в год. В первую очередь – за счет «неэффективных» производств.

На Уральском алюминиевом заводе, являющемся градообразующим предприятием моногорода Каменска-Уральского, начата консервация электролизного производства с перспективой его возобновления при благоприятной конъюнктуре рынка. Это подтвердил и представитель компании в Уральском ФО Р. Лукичев.

В сложной финансово-хозяйственной ситуации оказался Волгоградский алюминиевый завод (ВГАЗ). По данным пресс-службы предприятия, тариф на электроэнергию для завода составляет свыше 1,7 руб. за квт/час, доля электроэнергии в себестоимости продукции превысила 40% и продолжает расти. В июле снижение объемов производства алюминия составило 22%. Принято решение о консервации электролизного производства в 4-м корпусе. В связи с неблагоприятной

рыночной конъюнктурой приостановка производства может коснуться также 2 и 3 корпусов завода, и в результате ВГАЗ будет работать лишь на 40% мощности.

На Надвоицком алюминиевом заводе (НАЗ) из 4-х корпусов действует только один. Однако дальнейшее производство металла на НАЗе, несмотря на то, что у правительства Карелии существовали определенные договоренности с «РУСАЛом» о перспективах предприятия, под большим вопросом.

Началась работа по трудоустройству персонала в ОАО «РУСАЛ Новокузнецк» в связи с возможным закрытием осенью текущего года производства алюминия на 1-ой площадке завода (высвобождение затронет около 1000 чел.).

По сообщению профсоюзной организации Волховского алюминиевого завода, ожидается полная остановка основного производства и тут.

ОК «РУСАЛ» заверяет, что высвобождаемые работники будут трудоустроены в соответствии с ТК РФ, в т.ч. как на предприятия самой компании (речь идет в данном случае о Богучанском алюминиевом заводе), так и в другие организации.

В связи с принятым Советом директоров ОК «РУСАЛ» решением о сокращении на длительное время, начиная с 2013 года, объемов производства на ряде предприятий и складывающейся напряженной социальной ситуацией в трудовых коллективах 19 сентября 2013 года состоялось внеочередное заседание исполкома Центрального Совета ГМПР с повесткой: «О социально-экономических последствиях сокращения объемов производства первичного алюминия на ряде предприятий ОК «РУСАЛ». ●

Подробнее – в следующем номере

Пополнять ряды безработных?



«Остановка Волгоградского алюминиевого завода может оказаться необратимой», – заявили 20 августа участники митинга, организованного Волгоградской областной организацией ГМПР и профкомом предприятия, против полной остановки электролизного производства и консервации Волгоградского алюминиевого завода.



Митинг пришли поддержать представители завода «Красный Октябрь», Волжского трубного завода, волгоградского завода «Северсталь-метиз», профсоюзных организаций других отраслей. Люди стояли с плакатами «Сегодня закрывают завод, а завтра – детсады, школы, больницы!», «Сохраним Волгоградский алюминиевый завод!», «Правительство, остановите рост цен на электроэнергию!», «Без промышленности нет развития России». В акции также приняли участие заместитель председателя правительства области Василий Галушкин, председатель областной думы Владимир Ефимов.

Василий Галушкин заявил, что губернатор и правительство принимают все меры, чтобы завод работал:

– С марта губернатор и правительство находятся в постоянном кон-



– Наше предприятие – одно из лучших в регионе, – сказал с трибуны председатель профкома завода Игорь Князев

такте с акционерами предприятия, правительством России, конкретнее, с господином Дворковичем, курирующем энергетику.

По словам Галушкина, в ближайшее время губернатор Сергей Боженков встретится с министрами Правительства России. «Убежден, что в сентябре – начале октября поправим ситуацию», – добавил он.

Председатель областной думы, бывший директор завода **Владимир Ефимов** говорил о проведенной на заводе модернизации, которая способна сохранить производство.

– Письма все написаны, сигналы все поданы и мы сегодня работаем с федеральным правительством, чтобы не допустить остановки завода, – отметил он. – Главное – это желание акционеров и энергетиков договориться за столом переговоров... В данном случае речь идет о сокращении appetитов естественных монополий по энергетическим тарифам, выравнивании промышленной политики и недопущении коллапса, связанного с повышением энерготарифов для других производств. И если завод закроют, с рынка уйдет огромное количество выручки, и энергокомпании начнут опять повышать цены. Этого нельзя допустить. Завод однозначно должен работать.

– Наше предприятие – одно из лучших в регионе, – сказал председатель профкома завода **Игорь Князев**. – Еще вчера все завидовали нашей зарплате, социальной защищенности. Мы обращаемся к федеральному правительству – нужно спасти Волгоградский алюминиевый завод. Куда пойдут

наши семьи? На заводе работает 3,2 тысячи человек. Для поддержания режима консервации собственник планирует оставить примерно 10% персонала. Принято решение, что персонал будут увольнять по соглашению сторон с выплатой от пяти и более окладов и компенсаций по имеющимся у людей кредитам. Между тем, сотрудники предприятия выступают против консервации завода. Проще потом будет построить новый завод, чем этот запустить.

Александр Петренко, электролизник:

– Если законсервировать завод, его больше не запустят, – сказал он. – Я даже пошел учиться, чтобы продолжить карьерный рост. У меня двое маленьких детей, и я не один такой. Раньше работал в охране – там стабильности нет. Когда пришел на завод, начал нормально жить. Теперь масса здоровых мужиков выйдет на улицы. Что мы будем делать?

Анатолий Шемяков, литейщик:

– В прошлом году получал орден из рук президента и услышал много приятных слов в адрес рабочего класса. А сегодня закрывают завод, который по производственным показателям лучший в «РУСАЛе». Что делать и кому задать этот вопрос? Теперь мы запросто можем пополнить ряды безработных.

Сергей Синкилев, слесарь:

– Наше оборудование знаю наизусть, а детали на ощупь. Если остановить производство, в дальнейшем

его не запустить. Я не видел такой технологии, чтобы после консервации запускать электролизеры. Мне 55 лет. По нынешним меркам я неперспективен. У меня трое детей и двое внуков, которые ждут от моего сына – рабочего завода – помощи. А теперь мы безработные.

В резолюции митинга, под которой уже подписалось более тысячи человек, его участники потребовали от властей всех уровней остановить развал промышленности России и уничтожение рабочего класса, сохранить Волгоградский алюминиевый завод и не допустить его консервации.

В настоящее время на заводе идет заявленный в начале августа руководством предприятия процесс консервации мощностей с полным прекращением производственного цикла.

Предприятие уже массово покидают уволенные работники.

Как рассказал **В. Стариков**, председатель Волгоградского областного Совета профсоюзов, ситуация на Волгоградском алюминиевом заводе складывается критическая:

– По решению Совета директоров ОК РУСАЛ 31 августа уже отключены третий и четвертый корпуса предприятия. Остановлено 42 процента производственных мощностей. Начата подготовка к остановке работы 2 корпуса.

Заявления собственника О. Дерипаски, что это лишь временная мера – блеф. Восстановить технологический процесс в прежних объемах будет невозможно.

Все действия профсоюза по сохранению предприятия – обращения в



адрес Президента и Правительства страны, губернатора области, протестная акция пока результатов не принесла.

2 сентября областной Совет профсоюзов направил в Федеральную антимонопольную службу России запрос о подтверждении факта согласования собственником своего решения о выводе из эксплуатации производства на Волгоградском алюминиевом заводе.

Необходимость получения согласования продиктована Предписанием антимонопольной службы от 2007 года всем российским компаниям и другим хозяйствующим субъектам, входящим в группу Компании «United Company RUSAL Limited», согласно которому им в течение 20 лет запрещается предпринимать необоснованные действия по прекращению или ограничению производства продукции.

В случае отсутствия такого согласования мы потребовали принять на государственном уровне экстренные меры, чтобы не допустить остановки завода.

А вот что говорит **Игорь Князев**, председатель профкома предприятия:

– Волгоградский алюминиевый завод даже умирает красиво.

Посмотрите основные показатели **«НЕЭФФЕКТИВНОГО»** электролизного производства за август:

Выход по току	90,4%
Расход электроэнергии постоянного тока	15140 кВт*ч/т
Высшими сортами выпущено	97,1%
Алюминия-сырца марок А8+А85	40%

С показателями других заводов, компаний можно познакомиться во всех публикуемых отчетах...

6 сентября закончил свою работу второй корпус. Чтобы было более понятно – именно здесь должна была в конце августа запуститься сухая газоочистка.

Третий и четвертый корпуса, составляющие вторую серию электролиза, отключились рубильником еще 31 августа под «Прощание славянки». Так рабочие постарались придать торжественность последнему вздоху своего любимого оборудования... Вы спросите: «Почему последнему?!» Да все просто... Несмотря на все заявления «РУСАЛа» о практике расконсервации заводов, можно просто прийти, сфотографировать или своими глазами увидеть, что уже произошло с ваннами 4-го корпуса, которые были отключены первыми. Они, как говорят в народе, «встали шубой» – напитались влаги, и теперь их можно только выдолбить

и отправить в капитальный ремонт. Малейшее подключение к току может грозить аварией с самыми серьезными последствиями. Влага и ток – вещи несовместимые. Об этом знает каждый школьник. Жаль, что не хотят знать в «РУСАЛе».

Началось отключение последней – третьей серии. И все. Никакая порошковая металлургия или другое производство, существующее на этой промплощадке, работать уже не будут. Завод строился как комплекс. И одно без другого не сможет получать ни воду, ни тепло, ни газ, ни электричество.

Все рабочие это понимают. Поэтому, несмотря на то, что есть вакансии на якобы продолжающем работать порошковом производстве, – туда никто не идет.

Здоровые мужики, лелеющие свои «железки», плачут... скупое... по-мужски... И больше не хотят идти в рекламируемые «рабочие кадры» и уж тем более по рекомендации «социально ответственного РУСАЛа». Оставшиеся – на крючке жилищной программы – еще верят в то, что хотя бы их, лучших, не опустят до уровня бомжей, заставив самостоятельно оплачивать ипотеку за «впаренные» элитные квартиры. А там – видно будет. Уже никто ни во что не верит... ●

Алюминщики БАЗа:

«Мы хотим работать!»

Первого августа профсоюзный комитет Богословского алюминиевого завода обратился с открытым письмом к Президенту РФ Владимиру Путину по поводу возможного закрытия 6 серии производства алюминия. Эта тема опять активно муссируется прессой и информационными агентствами. В частности, появилась информация о планах «РУСАЛа» создать «штаб по консервации производства алюминия на предприятиях дивизиона «Запад», в результате которой работу на БАЗе могут потерять свыше 500 человек».



Заседание профкома, 13 августа 2013 г.

Напомним предысторию вопроса

Еще недавно алюминиевое производство Богословского завода из-за нерентабельности могло быть полностью закрыто. И, естественно, встал бы вопрос о трудоустройстве сотен людей. Профком предприятия, областной комитет ГМПР сумели привлечь внимание общественности к этой проблеме. А вмешательство Президента страны и правительства Свердловской области позволило снять напряжение. Митинг, организованный профкомом, многочисленные обращения в различные инстанции возымели действие – решение было найдено и зафиксировано в Соглашении между ОК «РУСАЛ», губернатором Свердловской области, Минэкономразвития РФ и профсоюзным комитетом ГМПР завода. Благодаря этому часть электролизного производства была не только сохранена, но и предпринимались пусть слабые, но все-таки попытки ее модернизации.

13 августа состоялось заседание профсоюзного комитета Филиала ОАО «СУАЛ»-«БАЗ-СУАЛ», в котором участвовал Н. Алексеев, заместитель председателя Свердловского обкома ГМПР. Основной вопрос – решение профкома дирекции алюминиевого производства о проведении шествия и митинга в Краснотурьинске в защиту 6-й серии.

Следует отметить, что в целом в настоящее время Соглашение выполняется всеми сторонами. Однако, несмотря на то, что государством установлена стоимость электроэнергии для 6-й серии в размере, эквивалентном 3 центам США за кВт/ч, резкое падение цены на алюминий на мировых биржах свело на нет все усилия работодателя сделать электролизное производство завода рентабельным.

– БАЗ сегодня, как и другие предприятия «РУСАЛа», находится в достаточно тяжелой ситуации, – сказал генеральный директор Филиала ОАО «СУАЛ»-«БАЗ-СУАЛ» В. Казачков на встрече с представителями областного комитета. – При сегодняшней цене на алюминий предприятие не спасает даже тот особый тариф на электроэнергию, который нам выделило государство. Поэтому мы пошли по

пути увеличения доли производства готовой продукции с более высокой добавленной стоимостью – сплавов. Если говорить о выполнении Соглашения, то, как отметил в своем интервью О. Дерипаска, изменились условия, в частности, значительно упала цена на алюминий. Однако о закрытии или консервации электролизного производства БАЗа конкретного решения нет, ясно только, что в ближайшее время этого не произойдет. В любом случае в одностороннем порядке никто не будет принимать подобное решение. Если не изменится ситуация с ценой, мы будем садиться за стол переговоров и решать, что делать дальше. Перспективы развития есть, мы над этим работаем, – сказал в завершение встречи руководитель БАЗа.

Распоряжение о консервации алюминиевого производства вызвало тревогу электролизников и привело к решению профкома алюминиевого производства вновь обратить внима-

**Владислав
Казачков:
«Перспективы
развития есть...»**



властей как регионального, так и федерального уровня, – рассказал он. – Нас очень тревожит будущее алюминиевого производства. Цена на алюми-

нового производства, просто хотим работать, содержать свои семьи, а государство должно нам в этом помочь, – сказал в завершение разговора лидер профкома дирекции алюминиевого производства.

Профсоюзный комитет Филиала ОАО «СУАЛ»-«БАЗ-СУАЛ» поддержал решение профкома алюминиевого производства о необходимости проведения солидарных действий в защиту производства алюминия на градообразующем предприятии Краснотурьинска, однако рекомендовал перенести дату митинга с конца августа на сентябрь, после завершения выборов на пост мэра города.

Однако после завершения выборов, в случае, если 6 серия алюминиевого производства БАЗа останется под угрозой консервации, профком оставляет за собой право на проведение массовых акций в соответствии с законодательством РФ.

– Профком Богословского алюминиевого завода принял взвешенное решение, – считает Николай Алексеев, заместитель председателя Свердловского областного комитета ГМПР, активный участник заседания профсоюзного комитета БАЗа. – Защита прав работников на труд – прямая обязанность профсоюза. Однако допускать политические манипуляции нам нельзя ни в коем случае.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



**Сергей
Липовский: «Мы
просто хотим
работать»**

ние общества на проблему. Как рассказал Сергей Липовский, председатель профкома алюминиевого производства, на заседании профсоюзного комитета подразделения было принято решение о проведении 24 августа шествия и очередного митинга в Краснотурьинске в защиту алюминиевого производства БАЗа.

– Это нужно для того, чтобы обратить на проблемы завода внимание

ний на бирже находится возле отметки 1800 долларов за тонну, а его себестоимость на БАЗе зашкаливает за 2 тысячи. Долго работать себе в убыток предприниматели не будут. Нам необходима серьезная поддержка государства, как это происходит, например, в Китае. Без этого мы потеряем и квалифицированные кадры, и возможность производства стратегического металла. Мы, работники алюми-

...И чтобы всё – по закону

Заместитель председателя Федерации организаций профсоюзов Оренбургской области Ярослав Чирков, председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова и правовой инспектор Василий Боровик встретились с профсоюзным активом «Криолита» и «Светлинских металлургов» (ООО «Буруктальский никелевый завод»).



На **«КРИОЛИТЕ»** речь шла о перспективах дальнейшей реконструкции предприятия и занятости его работников, выплате заработной платы.

Предметом обсуждения стал приказ руководства криолитового завода о сокращении с 24 сентября 2013 года 47 человек. 29 июля профсоюзный комитет предприятия на своем заседании принял решение об отказе согласовать данный приказ.

Кроме главного вопроса – о планируемом сокращении – на встрече поднимались и другие, не менее важные. В первую очередь, о трудоустройстве как высвобождаемых работников, так и не задействованных в технологическом процессе. По отдельным специальностям руководство ООО «Медногорский медно-серный комбинат» высказало готовность предложить вакансии на своем предприятии. Информация об этом будет доведена профсоюзной организацией до сведения работников «Криолита».

В настоящее время основное производство на Южно-Уральском криолитовом заводе не функционирует. Численность персонала предприятия составляет 500 человека, 190 из которых находятся в простое с оплатой 2/3 среднего заработка. Остальные

заводчане находятся в командировках и заняты на иных подрядных работах предприятия. Работы по реконструкции производства в данный момент не производятся, разрабатывается технико-экономическое обоснование.

Ситуация на «Криолите» тревожная. Перспективы его дальнейшей работы будут выясняться на переговорах с руководством предприятия, ОК «РУСАЛ» и правительством Оренбургской области. Вопросы трудоустройства высвобождаемых работников будут решаться совместно с центром занятости Кувандыка и областным министерством труда и занятости.

По результатам встречи было подготовлено и направлено письмо губернатору Оренбургской области Ю. Бергу, а также состоялись переговоры О. Обрядовой с управляющим директором ОАО «Криолит» В. Филипповым.

29 августа состоялись повторные переговоры. Речь шла о социальной защищенности работников в случае снижения численности персонала.

Р.С. Как сообщили в областном комитете, сегодня часть работников ОАО «Криолит» и ЮУНХ уже работают на Медногорском медно-серном комбинате.

«СВЕТЛИНСКИЕ МЕТАЛЛУРГИ» задавали вопросы о перспективах работы предприятия, оплате труда в случае простоя.

Представители областной организации ГМПР проинформировали собравшихся о том, что вступило в силу решение Ясненского районного суда Оренбургской области от 12 июля 2013 года: исковые требования об отмене противозаконного и п.3 приказа «О подготовке мероприятий по остановке печи РТП» удовлетворить.

Плачевное состояние рудотермической печи плавильного цеха и убыточность производства не могут служить основанием для оплаты простоя в размере 2/3 тарифной ставки оклада и исключить вину работодателя. В судебном заседании установлено, что простой с 6 мая 2013 года произошел и продолжается по вине работодателя и, стало быть, подлежит оплате из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В качестве эксперта в суде выступал Василий Боровик.

Надежда РЕЗЕПКИНА

Забайкальский краевой комитет ГМПР обратился к временно исполняющему обязанности губернатора региона К. Ильковскому и главе Федерального агентства по труду и занятости В. Вукотову с просьбой о создании комиссии по минимизации негативных социальных последствий, которые могут возникнуть в связи с возможной консервацией производства на ГОКе и ферромолибденовом заводе в поселке Жирекен.



Тревожное время ЖИРЕКЕНА

В соответствии с приказами генерального директора управляющей компании «Союзметаллресурс» в связи с падением мировых цен на продукцию, в рамках мероприятий по снижению затрат на производство с 1 октября 2013 года на предприятиях вводится режим неполной рабочей недели для более чем 150 человек. Кроме этого, 47 работников ГОКа уже находятся в простое по вине работодателя», – сказано в обращении к Ильковскому.

По информации крайкома профсоюза, в мае руководством «Союзметаллресурс» принято решение о прекращении с 1 февраля 2014 года эксплуатации ГОКом котельной и водовода, обеспечивающих жизнедеятельность посёлка и производственный процесс на предприятиях, и их передаче в управление ООО «Коммунальник».

«Указанные мероприятия свидетельствуют о том, что возможна консервация производства на ГОКе и ФМЗ и массовое сокращение рабочих мест. Такие примеры имеются и в других регионах России. Всё это может привести к негативным последствиям: увеличению числа безработных, снижению уровня социальной защищенности населения. Решение этой проблемы

Справка. Жирекенский ГОК входит в структуру крупнейшего в России производителя ферромолибдена – ЗАО «Союзметаллресурс» (SMR). Снижение цен на молибден привело к падению производства концентрата в первом полугодии 2013 года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 11,4% – до 1,29 тысячи тонн, выпуск ферромолибдена упал на 15%. Предприятие является градообразующим для поселка Жирекен. Численность работающих – более 1,2 тысячи человек, населения – около 4,5 тысячи.

должно стать одной из важнейших задач региональных органов власти», – сказано в письме.

– Ситуация на Жирекенском ГОКе действительно непростая. Очень странно, что ни руководство компании, ни чиновники особо с нами на контакт не идут. Говорят, известим, как положено, за три месяца до сокращения, – сказал Андрей Шишкин, председатель Забайкальского крайкома.

Как сообщает РИА-Новости, власти Забайкалья обратились в министерство промышленности и торговли РФ с просьбой о выделении из госрезерва в качестве товарного кредита ферромолибденовой руды.

– Мы прилагаем максимум усилий, чтобы худшие опасения не оправдались. Действия наши направлены на то, чтобы решения принимались

не только управляющей компанией «Союзметаллресурс», чтобы обсуждение вопроса проходило на уровне правительства РФ», – сказал исполняющий обязанности первого вице-премьера края А. Шеметов. – С рынком очень трудно спорить. Себестоимость добычи одного килограмма ферромолибдена составляет 39 долларов, рыночная цена – 24 доллара. Достаточно сложно поддерживать такое производство. Но, тем не менее, это должно быть стратегическое государственное решение, – резюмировал вице-премьер.

Он также отметил, что правительство края готовится и к возможной консервации производства, оценивая возможности горнодобывающих предприятий, на которые могут быть устроены сокращенные специалисты. ●

Работаем без соцпакета...

Об условиях работы на Ловозерском ГОКе (Мурманская обл.), профсоюзном членстве, а также о проблемах, с которыми приходится сталкиваться, путях их решения рассказал **председатель профкома ООО «Ловозерский ГОК» Владислав Сотниченко.**



– Наше предприятие занимается добычей уникального лопаритового концентрата, обогащаем руды и отправляем дальше по цепочке на Соликамский магниевый завод, а конечный продукт – титан, тантал, ниобий и многие другие редкие металлы – получают уже в Эстонии и Казахстане. Предприятие в позапрошлом году отметило 60 лет, а это значит, что разработки ведутся уже довольно давно. Были планы открытия третьего рудника, но в итоге затопили второй – Карнасурт, самый старый из разрабатываемых.

– В каких условиях приходится работать?

– Технологии устарели, я бы сказал, что работаем, как и шестьдесят лет назад. Очень много ручного труда, условия не всякий выдерживает, добыча-то подземная.

– Проблем много?

– Вы знаете, много. Складывается ощущение, что с 1990 года рудник, его продукция перестали быть нужными. В свое время наша продукция использовалась в военно-промышленном комплексе, авиастроении, космических технологиях, но поскольку практически все эти отрасли находятся далеко не в самом лучшем состоянии, проблемы сказались и на нас. За это время мы три раза банкротились, четыре раза менялись хозяева предприятия. В систему комбината входили ЖКХ, детские сады, стадионы, дворец культуры, профилакторий, практически все жилье строилось для ГОКа.

Сейчас сократилось число работающих, было шесть тысяч, осталось – около тысячи. Профсоюзное членство – на уровне 40%. Объясняется это тем, что во время нескольких банкротств людям приходилось заново переписывать заявления о подтверждении своего членства в профсоюзе. Влияет еще и то, что в отличие от наших крупных первичных организаций, у нас нет социального пакета. Ни тринадцатой зарплаты, ни детских садов-лагерей, бассейнов, баз отдыха, ничего. Был прекрасный профилакторий, в котором ежегодно оздоравливались около 100 человек. Вывели из состава комбината в 90-е годы. Как результат – полностью разрушен. А было время, когда работникам основных профессий (ГРОЗ, проходка) в обязательном порядке предписывалось раз в год проходить оздоровление. Лиц, не посещающих профилакторий, просто не допускали до работы.

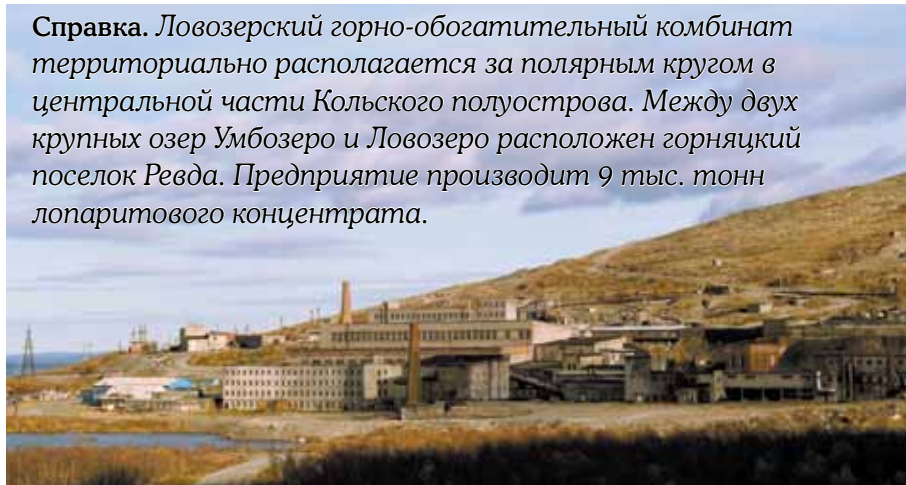
Средний возраст – тоже не повод для гордости, коллектив у нас очень старый. Правда, стоит отметить, что сейчас наметилась тенденция к омоложению, но работников пенсионного возраста все же очень много. А возраст – это тоже по причине маленькой зарплаты. Молодежь не идет к нам работать, вот и получается, что кадры стареют.

Травматизм присутствует. За последние полтора года два тяжелых, три смертельных случая. Главная причина – тяжелые условия труда. Конечно, каждый случай расследуем.

– Труд работников оплачивается хорошо?

– Когда я говорю, что у «подземников» 70 тысяч рублей, люди удивляются, потому что деньги эти не кажутся такими уж маленькими. Но такие суммы складываются за счет существенных переработок. Люди выходят по субботам, по воскресеньям... Если же работник будет работать по утверж-

Справка. Ловозерский горно-обогатительный комбинат территориально располагается за полярным кругом в центральной части Кольского полуострова. Между двух крупных озер Умбозеро и Ловозеро расположен горняцкий поселок Ревда. Предприятие производит 9 тыс. тонн лопаритового концентрата.



денному графику, то даже в «забойной сетке» рассчитывать больше чем на 30 тысяч ему не придется. Зарплата колеблется от «минималки» до 70-80 тысяч. Последние суммы получают человек 50. В среднем по предприятию зарплата – 31 тыс. рублей. Не стоит также забывать, что живем мы на севере – продукты дороже московских на 10-20%, «коммуналка» примерно семь тысяч, так как топливо привозное. Несложно подсчитать, что остается людям.

– Как удается удерживать людей в профсоюзе?

– Хорошо, что сейчас с директором нашего предприятия хорошие отношения. Если возникают сложности – идем к нему. В принципе, он не отказы-

вает. Как раз при нем профком стал помогать получить работникам звание «Ветеран Труда». До меня этим не занимался никто. И вот за два года более 16 человек получили это звание. Стучусь во все двери, во все министерства. Это тоже держит людей в профсоюзе, правда, в основном, пожилых.

К сожалению, ежедневную работу профкома работники не видят или не хотят видеть. А ведь усилиями профкома, несмотря на сложную ситуацию на предприятии, подняли зарплату. Полтора года бились – добились выплаты выслуги лет. Размер выплаты небольшой, зато ежемесячный, да и лишними эти деньги точно не будут. Кроме того, нам удалось сохранить вечерние, даже в ТК их уже убрали,

а мы до сих пор продолжаем «держат» эти 20%. Работницы, ждущие детей, освобождаются от выполнения производственных обязанностей с 12 недель – «вредницы» и с 16 недель – те, кто работает в обычных условиях. В колдоговор включили дополнительную льготу для тех, кто работает без больничного – три дня к отпуску. Еще к отпуску добавляется один день, если своевременно пройден медосмотр. Также в коллективном договоре в полном объеме зафиксированы положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту отпуска и обратно работникам и их несовершеннолетним детям.

Записал Юрий КОЧЕМИН

Волшебная палочка не потребуется

Профсоюзная конференция на Яковлевском руднике



В августе на Яковлевском руднике, являющемся собственностью ООО «Металл-групп», прошла профсоюзная конференция, в работе которой приняли участие председатель Белгородского обкома ГМПР Лотт Адамов, директор рудника Николай Радько. Вёл конференцию заместитель председателя обкома ГМПР Андрей Никитский.

Когда в июне начались профсоюзные собрания по избранию делегатов конференции, численность членов профсоюзной организации составляла 566 человек. К концу июля, в момент завершения собраний, здесь насчитывалось уже 650 членов профсоюза. На конференции их интересы представляли 52 делегата.

Конференция рассмотрела пять вопросов: о председателе профкома, его заместителе; доизбрании состава профкома; об утверждении представителей от профсоюзной организации в комиссию по трудовым спорам; о подготовке проекта коллективного договора рудника.

Николай Радько рассказал делегатам о перспективах предприятия, намечающейся модернизации, о том, что для улучшения условий труда горняков планируется обновление вентиляционного оборудования, поскольку именно оно выполняет функции лёгких рудника. Оборудование практически готово и в ближайшее время будет доставлено на 24 фурах.

Председателем профкома единогласно избрали Дмитрия Ивлева, который до этого времени был заместителем председателя. Делегаты высказывали мнение, о том, что Ивлев имеет большой стаж работы на руднике, и люди его поддерживают. На заседании профкома, состоявшемся после конференции, заместителем председателя избрали Андрея Щепкина.

Поскольку профсоюзная организация стала расти, конференция приняла решение увеличить и численность профкома. Вместо пяти в него вошли девять членов профсоюза. В комиссию по трудовым спорам на

паритетных началах ввели четырех представителей от профорганизации.

Лотт Адамов обратился с напутственным словом к новому составу профкома и рядовым членам организации. Он предостерег горняков от завышенных

ожиданий. «Волшебной палочки у нас нет, – сказал он. – Для того чтобы профком действовал в полную силу, ему необходима поддержка всей организации». Лотт Павлович заметил также, что профсоюзная организация рудника, являющегося градообразующим предприятием, к сожалению, пока не готова выдвигать своих представителей в органы власти. Вместе с тем от участия членов профсоюза в самоуправлении зависит решение многих социальных вопросов на пользу труженикам рудника.

По словам Андрея Никитского, первой проверкой работоспособности профкома станет подготовка проекта коллективного договора.

Ирина ФРОЛКИНА

Лотт Адамов: «... Для того чтобы профком действовал в полную силу, ему необходима поддержка всей организации».

Рука на пульсе

ПРОФКОМ ЧУВСТВУЕТ ТЕМПЕРАТУРУ
В КОЛЛЕКТИВЕ И ЗА ОКНОМ



На большинстве горных и металлургических предприятий Челябинской области действуют комиссии по трудовым спорам. В конце июля КТС создана и в ОАО «Трубодеталь». Определены состав и функциональные обязанности членов комиссии, порядок подачи заявлений по возникающим в коллективе спорным вопросам. Инициатор создания нового органа – профсоюзный комитет завода.

Несколько лет назад КТС на предприятии действовала, но в 2007 году ее упразднили. Видимо, поторопились. В последнее время на заводе возникло несколько трудовых споров, по которым профсоюзный комитет был вынужден неоднократно обращаться в трудовую инспекцию. Многие из них, как отметил председатель профкома Егор Цибульский, можно было решить через КТС. Это и послужило поводом для воссоздания комиссии. В апреле профком обратился с соответствующим предложением к руководству завода, позднее разработал и согласовал соответствующее положение.

– Конечно, все вопросы, связанные с трудовыми спорами, можно решать через профком, как это делается сейчас, – комментирует Егор. – Какие-то моменты можно оспаривать через трудовую инспекцию или суд. Но гораздо проще и быстрее всё урегулировать при помощи КТС. Не важно, часто работники туда будут обращаться или нет, комиссия как один из механизмов оперативного

решения спорных вопросов должна действовать.

– Главная цель КТС – обеспечить эффективность разрешения индивидуальных трудовых споров, – объясняет начальник отдела по кадровому учету, подбору и развитию персонала «Трубодетали» Ольга Климова. – Ведь понятно, что как бы ни была лояльна компания к своим работникам, иногда избежать возникновения трудового спора невозможно. Безусловно, любой конфликт можно разрешить в судебном порядке, но это не выгодно ни работнику, ни работодателю. Слишком много времени и сил занимают судебные разборы.

В составе комиссии 10 человек, из них пятеро – со стороны работников (в их числе два члена профкома). Другие пять – от администрации. Председатель – директор по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам Николай Яковлев. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Еще одна реализованная инициатива профсоюзного комитета «Трубодетали» – введение дополнительных регламентированных перерывов на рабочих местах в жаркую погоду. Соответствующие изменения внесены работодателем в правила внутреннего трудового распорядка. Если, по данным Гидрометеоцентра области, температура воздуха на улице прогнозируется от +28°C, работники первой смены основного производства получают право на дополнительный отдых. От трех до пяти 15- и 20-минутных перерывов предоставляются металлургам в зависимости от профессии и режима работы. Нововведение действует с 1 июля 2013 года. Основанием для него послужили требования действующих СанПиН («Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»). «Трубодеталь» стала первым предприятием ГМК области, которое официально ввело дополнительное время отдыха во время жары.

Алексей ЛАПТЕВ

«РЫНОК» диктует свои правила



«Металлоинвест» не планирует закрывать предприятие, – развеял слухи на встрече с профсоюзными активистами управляющий директор «Уральской Стали» Дмитрий Митрофанов. Он ответил на самые острые вопросы и объяснил, чем вызвана реструктуризация производства и отдельных участков. О социальных проектах рассказали директор по персоналу Рашид Ишмухаметов и директор по социальным вопросам Раиса Земцова.



Поддержка компании поможет избежать потрясений

На встрече Дмитрий Леонидович рассказал о положении на рынке металлов в целом по стране и о том, как непростая ситуация в отрасли сказывается на компании «Металлоинвест» в целом и на «Уральской Стали», в частности.

Последствия снижения спроса на металлопродукцию и уменьшения объемов заказов и производства уже почувствовали на себе «ММК», «Северсталь» и другие крупнейшие производители металла. В целом рынок металлов по ценам просел, очевидно, в дальнейшем изменения по объемам коснутся и угольной отрасли.

– На сегодняшний день экономические показатели «Металлоинвеста» среди металлургических компаний лучшие по России. Поддержка компании позволяет «Уральской Стали» держаться на плаву, но при этом и самому комбинату необходимо максимально снижать убытки и повышать рентабельность производства, – подчеркнул управляющий директор. – В этом году на комбинате отказались от устаревшей мартеновской технологии, в том числе, снизили воздействие на окружающую среду, закрыли другие неэффективные производства, в частности,



цах подготовки составов и некоторые участки подразделений.

Идет поиск различных решений, просчитываются варианты снижения затрат. Например, второй листопрокатный вошел в состав сортопрокатного цеха, удалось сократить управленческие расходы. Кроме того, укрупнение и присоединение станет залогом того, что экономика нового подразделения будет сбалансирована за счет более равномерного распределения заказов для двух цехов, их эффективной загрузки.

Да, ситуация непростая, но оптимизация численности работающих на «Уральской Стали» не привела к росту безработицы в целом по городу, поскольку многие из ушедших – это сотрудники, достигшие пенсионного возраста, отметил Дмитрий Митрофанов. Другие просто уехали из города, сейчас работают в Калуге и Балаково, где запустили новые производства, и других регионах страны. Всем ушедшим с комбината сотрудникам было выплачено пять средних заработных плат.

– Оптимизация численности – процесс всегда болезненный и неприятный, – сказал Дмитрий Леонидович, – но у нас он прошел без особых потрясений. И слухи, что на комбинате останется всего 4–5 тысяч работающих, абсурдны. Сегодня на предприятии работают 13,5 тысяч человек. Наша задача – максимально сохранить коллектив, предприятие и, следовательно, налоги в городской бюджет. У управляющей компании нет намерения закрыть комбинат. То, что одни производства закрываются, другие переформируются, третьи реструктурируются, а какие-то открываются – это процессы, которые сегодня диктует сама жизнь, это вопрос выживания сегодня для многих металлургических предприятий, и не только отечествен-

ных. Вы знаете, что металлургическая отрасль в мире развивается циклически, сейчас переживает спад, что отражается и на «Уральской Стали».

Несмотря на все эти проблемы, акционеры и управляющая компания нашли возможность для повышения заработной платы с 1 октября на 5 процентов – это немного, но в сложившейся ситуации на рынке такое решение нужно ценить.

Инвестиции будем продолжать

Подтверждением того, что предприятие не собирается закрывать, служит и инвестиционная политика «Металлоинвеста».

В следующем году планируется начать реконструкцию четвертой доменной печи. В настоящее время в разработке находится и перспективный проект по производству мелющих чугуновых шаров. Его запуск позволит повысить загрузку мощностей «Уральской Стали» и сократить для «Металлоинвеста» затраты на приобретение мелющих шаров для мельниц своих горно-обогатительных комбинатов. Помимо экономической эффективности проект создаст дополнительные рабочие места. На контроле «Металлоинвеста» остаются и такие инвестпроекты как ремонт термоотделения ЛПЦ-1 с заменой термических печей. Прорабатываются и меры по реконструкции сортопрокатного цеха, которые дадут возможность производить фасонные профили.

Что будет с цехом питания?

Цех питания останется в структуре комбината, передаваться «Уральскому сервису» не будет. Таких планов на предприятии изначально не строили.

Сейчас просчитывается целесообразность сохранения всех ныне действующих столовых на террито-

рии комбината. Надо ли все из них оставлять, специалисты решат после изучения ситуации. Главное, чтобы столовыми было удобно пользоваться с минимальной потерей времени на обед, чтобы там были приемлемые цены и полноценное сбалансированное меню.

Дотации пенсионерам напрямую

Фонд «Милосердие» никому не продавали, не передавали – он закрыт. Необходимость содержать данную структуру отпала: ветераны стали получать дотационные выплаты на пластиковые карточки. Ежемесячные дотации (одна тысяча рублей) в следующем году сохранятся, так что пенсионерам беспокоиться нет причины.

Компенсация на погребение (установлена единая для всех сумма в размере 5 тысяч рублей) теперь напрямую перечисляется родным умершего. Родственники сами решают, в какую организацию, а их в городе несколько, обратиться.

Вопрос оказания помощи в ремонте квартир ветеранов решается непосредственно после обращения в социальную дирекцию.

Приоритет – массовый и детский спорт

Финансирование футбольного клуба «НОСТА» прекращается. Сейчас содержание клуба обходится комбинату в один миллион долларов в год. В связи с законодательными изменениями на следующий год нужно будет уже два миллиона.

В других городах предприятия «Металлоинвеста» уже прекратили финансирование городских команд, сконцентрировавшись на поддержке детского, массового и рабочего спорта. «Уральская Сталь» тоже продолжит поддерживать ДЮСШ «НОСТА», кото-

рая будет присоединена к городской детско-юношеской спортивной школе. Комбинат продолжит выделять средства на содержание стадионов, поддерживать футбольную школу, финансируя зарплаты тренеров и участие мальчишек в соревнованиях различного уровня. Больше того, рассматривается вопрос о строительстве двух-трех футбольных площадок во дворах для развития детского спорта.

О лагере «Родник» и профилактории

Вопрос о закрытии профилактория «Уральской здравницы» никогда не поднимался и не рассматривался. Напротив, главный врач управляющей компании, который приезжал на комбинат и знакомился с работой профилактория, отметил, что учреждению необходимо развиваться. В профилак-

тории есть для этого все условия, в том числе и хорошие специалисты.

Что касается передачи лагеря «Родник» муниципалитету, то официального решения на сегодняшний момент нет. Но этот вопрос изучается. Дело в том, что до этого года в лагере отдыхали только дети металлургов, причем некоторые по две, а то и три смены (если того желали родители и дети). И львиную долю стоимости путевки за все заезды оплачивала «Уральская Сталь», родители — лишь 10 процентов.

В этом году по закону Оренбургской области введены сертификаты на оздоровление в загородных лагерях: один сертификат — на одну смену для одного ребенка. Соответственно и компенсируется родителям только одна смена, остальные — за полную стоимость. Уже в этом году четвертая

смена в «Роднике» оказалась некомплектной. Реально «Уральская Сталь» может теперь направить детей только на полторы смены. Остальная часть — ребята из Гая, Кувандыка и других территорий области. При этом «Уральская Сталь» вынуждена содержать «Родник» круглый год и фактически платить за всех детей. Поэтому вопрос о передаче загородного лагеря на баланс города стоит на повестке дня, он обсуждается и с областными структурами.

Театр начинается с реконструкции

На прошлой неделе губернатор области Юрий Берг встретился с руководством и акционерами «Металлоинвеста». На встрече обсуждались основные направления социально-экономического партнерства, в том числе тема строительства ледового дворца в Новотроицке. Кроме того, акционер «Металлоинвеста» Алишер Усманов принял решение о выделении фондом «Искусство, наука и спорт» 150 млн рублей на реконструкцию Орского драматического театра, единственного на весь восток области. В настоящий момент идет обновление зала, акустики, сцены, фойе, зрительного зала.

Надежда РЕЗЕПКИНА
Фото Вадима МЯКШИНА



Выполнением колдоговора довольны

На ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова» прошло заседание профкома.



Участники заседания рассмотрели выполнение коллективного договора за первое полугодие, отметили отсутствие обращений работников по выполнению документа и признали, что его условия выполняются в полном объеме.

Была заслушана также информация председателя комиссии профкома по питанию Ю. Молодых об организации общественного питания работников. Он отметил, что число столовых и их режим работы не изменился с прошлого года, посещаемость остается на прежнем уровне — около 62%. Члены комиссии регулярно проводят проверки качества блюд, организацию обслуживания, при этом существенных замечаний не выявлено.

В работе заседания приняла участие директор ООО «Наш выбор» Л. Жарова, ответив на вопросы членов профкома, она остановилась и на проблемах, связанных с организацией работы столовых. По результатам обсуждения члены профкома приняли соответствующее постановление. ●



На Соликамском магниевом заводе прошла конференция трудового коллектива по выполнению коллективного договора за 2012 год и принятию нового на 2013-2015 годы.

КОЛДОГОВОР продлен на три года

В отчетном докладе А. Прокопенко, генерального директора предприятия, прошедший год с позиции экономики и административного управления «в целом, несмотря на все проблемы с рынками сбыта, был достаточно хорошим».

Генеральный директор рассказал о действиях администрации по обеспечению стабильной работы завода, уменьшению негативного влияния рынка за счет внутренних резервов, о реализации заводских программ развития предприятия.

Председатель профсоюзного комитета А. Мальцев свой доклад построил на анализе разделов действующего коллективного договора. Было отмечено, что в целом основной документ предприятия выполнен в полном объеме, возникающие вопросы решались в рабочем порядке. В подтверждение тому приведены примеры по разделам «Рабочее время» и «Права и обязанности сторон». Проведена достаточно объемная работа по заключению трудовых договоров с теми работниками предприятия, кто по каким-либо причинам их не имел.

Традиционно много вопросов задавали об условиях, охране и безопасности труда. Председатель

профкома обратился к профактиву с просьбой не ждать профсоюзной конференции общезаводского уровня, а поднимать их в рабочем порядке перед руководством своего цеха. Как правило, начальники цехов реагируют оперативно.

Основным вопросом, как отметил профсоюзный лидер, является оплата труда. В 2012 году консолидированное повышение зарплаты составило 9,5%. Хотя эта сумма и перекрывает официальный уровень инфляции, покупательная способность работников не увеличилась. В отчетный период были жалобы на несвоевременность выхода приказов о замещении отсутствующих работников – на сегодняшний день эта процедура изменена. В раздел «Социальные гарантии» в конце 2012 года включен пункт о так называемом «детском часе».

Далее к обсуждению присоединился С. Росписиенко, председатель согласительной комиссии по заключению коллективного договора. Он и А. Мальцев, уже как заместитель председателя этой комиссии, рассказали о работе по подготовке проекта нового документа, внесению дополнений и изменений.

– Ни одно предложение работников не осталось без внимания. Каждое анализировалось, – отметили докладчики. – В результате новый колдоговор стал более весомым, улучшающим положение работников. И, что особенно важно, учитывающим изменения трудового законодательства РФ.

Выполнение колдоговора в 2012 году заводчане оценили на «удовлетворительно». Решение конференции: пролонгировать действующий колдоговор на три года с учетом внесенных изменений и дополнений.

А. Лямин, председатель Пермского краевого комитета ГМПР, оценил решение магниевиков как верный и продуманный шаг.

– Так сегодня поступают на большинстве предприятий отрасли, считая за благо в сложившихся условиях сохранить «завоеванное».

Самый больной вопрос сегодня, конечно, заработная плата. Уже сейчас прорабатывается вопрос повышения минимальной заработной платы в регионе до уровня прожиточного минимума – удалось даже «забыть» его в краевое трёхстороннее соглашение.

Елена БАЖЕНОВА

Предстоят серьезные переговоры



Рабочий момент совещания

В конце августа в профкоме ОЭМК прошло рабочее совещание представителей профсоюзных организаций предприятий УК «Металлоинвест». В работе совещания приняли участие председатели профкомов ОЭМК Александр Лихушин, «Уральской Стали» Марина Калмыкова, Михайловского ГОКа Игорь Козюхин и его заместитель, член Социального Совета «Металлоинвеста» Александр Волобуев, заместитель председателя профкома Лебединского ГОКа Борис Петров.



Марина Калмыкова подписывает текст обращения



Игорь Козюхин делится информацией

– 31 декабря заканчивается срок действия коллективных договоров. И мы официально обратились к генеральному директору управляющей компании «Металлоинвест» Эдуарду Потапову с предложением начать переговоры по заключению коллективных договоров на следующий период, взяв за основу действующие коллективные договоры. Предложили и свой проект регламента колдоговорной кампании на три месяца поэтапно, вплоть до конференции, – сказал Игорь Козюхин в момент подписания обращения.

– Мы выработали единую платформу, с которой в этом году инициируем начало колдоговорной кампании, – добавил **Александр Лихушин**, председатель профкома ОЭМК, сопредседатель Социального Совета холдинга. Все участники совещания подписали документ, который будет отправлен в управляющую кампанию «Металлоинвест». Сегодня не самые хорошие времена, хотя наши работники имеют полную занятость, нет сокращённой рабочей недели, но в связи с тем, что в отрасли наблюдается падение производства, это отражается и на нас. Нам предстоят серьёзные переговоры, – заключил Александр Евгеньевич.

Заместитель председателя ГМПР **Андрей Шведов** так прокомментировал эту новость:

– В сложившихся условиях вести переговоры с работодателями будет непросто. Но этот путь нам придётся пройти вместе: вам – на предприятиях, нам – на федеральном уровне, поскольку в этом году заканчивается срок действия Отраслевого тарифного соглашения. Какие бы времена ни наступили, наши задачи не меняются, нам нужно думать об инструментах социальной защиты, зарплате и занятости работников отрасли. И принимать решения придётся в условиях спада экономики.

Ирина ФРОЛКИНА



Без инвестиций в производство

На Белорецком металлургическом комбинате подвели итоги выполнения коллективного договора за шесть месяцев этого года. В расширенном заседании комиссии приняли участие управляющий директор предприятия Виктор Камелин, директора по направлениям, начальники отделов, председатель первичной профсоюзной организации Георгий Хлесткин, уполномоченные профкома и председатели цеховых профсоюзных комитетов.

Начали с обсуждения ситуации на промышленном рынке России. Виктор Камелин отметил, что сегодня наблюдается спад спроса на метизную продукцию. На комбинате принят ряд предупреждающих мер, касающихся рабочих процессов. При благоприятном изменении ситуации эти меры могут быть скорректированы. Виктор Геннадьевич также затронул тему стимулирования труда. В этом году была введена новая система квартального премирования: размер премии зависит не только от объемов произведенной продукции, но и от экономической прибыли. «Поэтому, – отметил он, – даже при падении объемов производства задача получения прибыли не отменяется, и это должен понимать каждый: и руководитель, и работник».

Отчетный период предприятие отработало в нормальном плановом режиме. Производство проката за шесть месяцев составило 324,5 тыс. тонн, метизов 275,5 тыс. тонн. Реализовано товарного проката 69,0 тыс. тонн, метизов 274,6 тыс. тонн, средняя заработная плата за первое полугодие 2013 г. составила 23363 рубля. Директор по персоналу Олег Тertyчный отметил, что льготы и социальные гарантии по коллективному договору были выполнены.

Выступление Георгия Хлесткина касалось работы профкома в части организации спортивных и культурно-массовых мероприятий, направленных на сплочение коллектива предприятия и пропаганду здорового образа жизни,

выплаты материальной помощи и дотаций работникам комбината, их оздоровления за счет средств профсоюза, работы кассы взаимопомощи. В этом году работникам выдавались путевки без проживания, работать с такой формой оздоровления планируется и дальше.

– *Что сегодня нас особенно волнует? Это дальнейшая судьба нашего предприятия,* – отметил в своем выступлении председатель профкома. – *Беспокоит, что за три предшествующих года инвестиции на развитие производства скатились к нулю. Недалеко то время, когда достигнем точки невозврата, и только на восстановление и поддержание производства потребуются огромные деньги. Без серьезной модернизации надеяться на более успешную работу и рост заработной платы не приходится. Рынок сегодня жесткий и требовательный. Нам очень не хочется из метизной столицы России перейти в разряд аутсайдеров.*

Проанализировав отчетный период, участники расширенного заседания приняли решение признать выполнение мероприятий коллективного договора за 6 месяцев текущего года удовлетворительным. В завершение мероприятия председателями цеховых комитетов был поставлен ряд вопросов. Управляющий директор заверил, что все они будут решаться в рабочем порядке.

Наталья ВОРОНЦОВА

Так говорил генеральный

Состоялась встреча генерального директора Чусовского металлургического завода **Сергея Филиппева** с профактивом.



Сергей Филиппев рассказал о планах, связанных с организацией производственных процессов, численности персонала и подходах, направленных на повышение производительности труда и снижение расходов. На встрече прозвучали вопросы, касающиеся текущих проблем и развития производства в целом.

Развеять мифы

Сергей Филиппев приступил к обязанностям генерального директора Чусовского металлургического завода 8 августа. На предприятии начались обходы цехов как действующих, так и тех, которые выводятся из эксплуатации, где возникают проблемы с высвобождением персонала и дальнейшим трудоустройством работников. Обходы, в первую очередь, направлены на то, чтобы навести порядок на предприятии: добиться неукоснительного выполнения требований охраны труда и промышленной безопасности, упорядочить работу, выявить резервы, увеличить производительность, снизить затраты на производство продукции.

На встрече был развеян миф о том, что генеральный директор запретил работникам курить на территории предприятия. В действительности, в адрес начальников цехов поступило требование оборудовать и обозначить места для курения в соответствии с требованиями правил охраны труда и техники безопасности.

Генеральный директор обратился к представителям профактива с просьбой информировать работников по всем вопросам, в том числе, и касающимся получения средств индивидуальной защиты, спецодежды и ее стирки. Как оказалось, не все знают о том, что заводом заключен договор на стирку спецодежды с муниципально-унитарным предприятием «Банно-прачечный комбинат», и персонал не пользуется предоставляемыми услугами. Да и распространенный слух о том, что спецодежду нельзя выносить за пределы территории завода не соответствует действительности.

Перспективы и планы

Основная задача, которую на сегодняшний день перед коллективом ставит генеральный директор, – работать так, чтобы снизить убытки, которые несет предприятие.

На вопрос о реорганизации вспомогательных цехов, таких как газовый, электроцех, паровоздуховная станция, Сергей Николаевич ответил, что на заводе будет создана дирекция по ремонту и сервисному обслуживанию, куда войдут все ремонтные службы.

Далее генеральный обратился к руководителям цехов с просьбой внимательно относиться к уходящим на заслуженный отдых работникам, которые много лет посвятили предприятию. И напомнил, что работникам, увольняющимся в связи с достижением пенсионного возраста, согласно временному положению о проведении «Акции-2013» НПФ «Гефест» будут предоставлены дополнительные льготы.

– С одной стороны, наша основная задача – сохранить в Чусовом молодежь трудоспособного возраста, но с другой, мы не можем обеспечить работой такое количество людей, нам это не позволяет экономическая





ситуация. Сокращений не избежать, поэтому мы начали работать с пенсионерами как с наиболее защищенной государством категорией населения, – пояснил Сергей Николаевич. – Если мы уволим молодежь, то через 3 года, когда будет запускаться новое производство, мы не найдем рабочих в городе. И пригласить их из других городов, разместить и платить им высокие зарплаты также не в наших силах.

О том, будет ли на предприятии продолжена молодежная политика, генеральный директор сказал:

– Да. Мы будем поддерживать Совет молодых металлургов финансово, вовлекать работников в производственную систему, воспитывать у молодых новое отношение к труду, к своему рабочему месту, к предприятию.

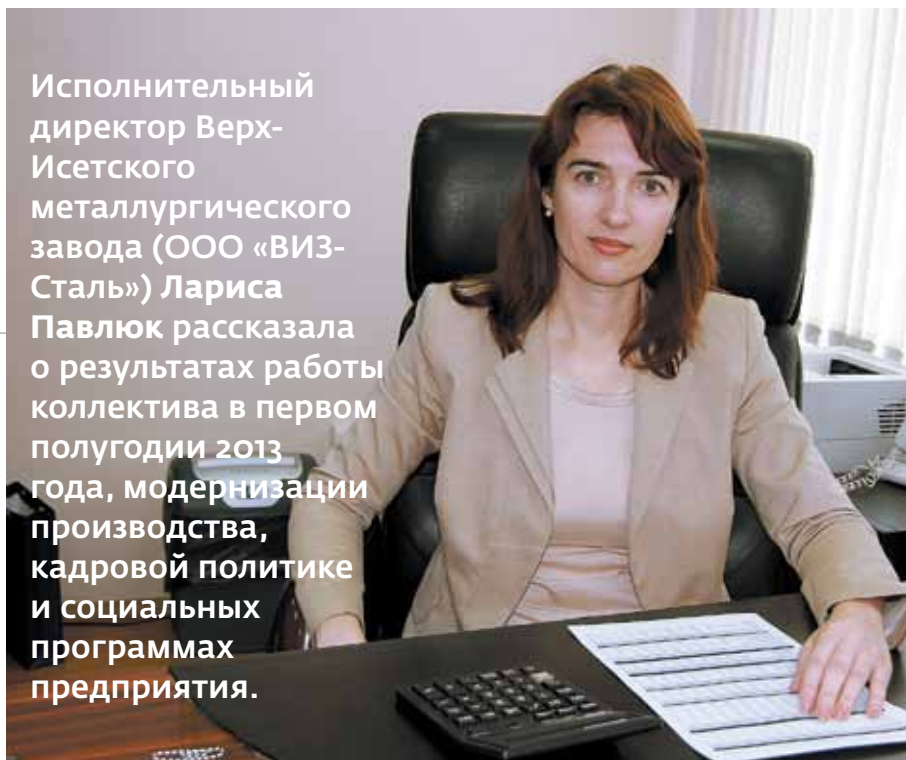
Профсоюз как союзник

Встречи руководства предприятия с рабочими, профактивом всегда дают положительные результаты. Практика социального партнерства показывает, что такой способ информирования эффективен и обеспечивает максимально понятное и доступное взаимодействие рабочего и руководителя. Председатели профсоюзных цеховых комитетов доводят информацию, поступившую от генерального директора, до каждого работника цеха и подразделения, что позволяет осуществлять работу не только распоряжениями «сверху», но и обеспечить обратную связь.

Такого рода собрания будут проводиться регулярно. Уже составлен график встреч руководителей предприятия с коллективами цехов и подразделений завода, где каждый работник может задать любой интересующий вопрос.

Ольга СУДАКОВА

Исполнительный директор Верх-Исетского металлургического завода (ООО «ВИЗ-Сталь») Лариса Павлюк рассказала о результатах работы коллектива в первом полугодии 2013 года, модернизации производства, кадровой политике и социальных программах предприятия.



ВИЗ подвел итоги

Активность продаж переносится на сентябрь

– Лариса Геннадьевна, каковы итоги работы предприятия за первое полугодие?

– Объемы произведенной продукции находятся на уровне прошлого года. Производительность основного вида продукции на одного работника – максимальная за последние пять лет. За этот период повысилось качество за счет увеличения доли продукции высшего и первого сортов. Продолжается работа по расширению ассортимента выпускаемой продукции.

– Как обстоят дела со сбытом готовой продукции?

– Реализация готовой продукции в июне-июле прошла на уровне 2012 года. Но снижение потребительской способности населения отразилось на спросе продукции в розничном сегменте. Из-за неравномерного финансирования строительства жилья, государственных жилищных программ также наблюдается снижение потребления в строительном

сегменте. В условиях сужающегося рынка предприятие проводило маркетинговое сопровождение продаж, что позволило увеличить долю рынка на один процент. Что касается сезонного увеличения продаж, которое происходит обычно в июле – августе, в этом году оно предположительно смещается на сентябрь – октябрь.

Основными направлениями в работе сбыта готовой продукции остаются расширение территории продаж и реализация дополнительного ассортимента продукции.

О модернизации производства

– Ведутся работы по модернизации оборудования?

– Ответ на этот вопрос связан с рынком сбыта продукции, о котором мы только что говорили. В зависимости от спроса формируются и рассматриваются предложения и при целесообразности проводятся мероприятия по модернизации производства. В плановом порядке прове-

дена модернизация линии штамповки ванн, на которой, при возникновении потребности, продолжим дальнейшую модернизацию в четвертом квартале этого года. Увеличение производительности линии штамповки происходит во многом благодаря подразделениям участка технологической автоматики и механической службе ЦВМ.

Об условиях труда работников

– Что делается на предприятии для улучшения условий труда работников? У вас ведь периодически проводится анкетирование по этим вопросам.

– Более половины предложений, которые были высказаны рабочими в ходе их опроса в декабре прошлого года, выполнены. В том числе изготовлены новые подвески для моек на печи обжига, установлен стационарный насос для откачки стоков и т. д.

Проводится подготовка к реализации проекта реконструкции вентиляции участка эмалирования для сни-

жения уровня запыленности. Сейчас идет выбор организации, которая должна реализовать этот проект. До конца года работа должна быть выполнена.

Об аттестации рабочих мест и социальных программах

– Как проходит аттестация рабочих мест, которая началась в начале года?

– На сегодняшний день проведены замеры на всех рабочих местах и готова карта аттестации. После этого будут разработаны мероприятия по улучшению условий труда там, где это необходимо.

– Сохраняются ли за рабочими социальные гарантии, которые были раньше?

– Все социальные программы сохраняются и выполняются в полном объеме согласно принятому на предприятии коллективному договору.

В этом году удовлетворены все заявки на отдых и оздоровление. Дети работников этим летом отдыхали в

детском оздоровительном лагере «Заря». Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, предприятие оплачивает половину расходов за их содержание в детских муниципальных садах. Традиционно к 1 сентября выделяем материальную помощь многодетным семьям, вдовам, матерям-одиночкам, опекунам, чтобы они смогли собрать детей в школу.

В этом году увеличен объем помощи ветеранам. От уровня всех социальных расходов предприятия эта доля составляет 23%. Средства направляются на зубопротезирование, покупку топлива (дров, угля) тем, кто проживает в неблагоустроенном жилье, приобретение лекарств. Кроме этого, ежегодно в сентябре ветераны получают путевки в санаторий-профилакторий. В этом году они поедут в санаторий «Горный лен».

О кадровой политике

– Вы постоянно приглашаете на работу людей рабочих специальностей. Чем обусловлена такая потребность?

– В основном это низкооплачиваемые профессии низкой квалификации. Поэтому текучка на этих профессиях выше, чем на других. Но это не создает существенных помех в работе предприятия. Показатель текучести кадров на предприятии в пределах норматива: на уровне 3%.

– Проводится ли обучение рабочего персонала?

– Мы постоянно проводим обучение рабочих второй профессии стропальщика по технологической необходимости. Обучаем персонал, который должен иметь допуски к работе. Ежегодно проводится повышение квалификации персонала. Эта работа у нас системная.

Одна из приоритетных задач кадровой политики предприятия – активное вовлечение работников в рационализаторскую деятельность, в разработку инвестиционных проектов и мотивация их на получение результата.

**Анатолий УГЛАНОВ,
газета «Верх-Исетский
рабочий»**



В канун профессионального праздника «День металлурга» были названы победители X отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности». Оценены итоги работы коллективов предприятий ГМК за 2012 год. Начинаем публикации о предприятиях – лауреатах конкурса.

Когда дело общее

Среди победителей в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора» **МЕДНОГОРСКИЙ МЕДНО-СЕРНЫЙ КОМБИНАТ (Оренбургская область)**. О социальном партнерстве на комбинате рассказывает его генеральный директор **Константин Валерьевич Булатов**.



В перспективе, в результате технического перевооружения основных цехов, комбинат должен стать предприятием, имеющим гибкую пиromеталлургическую схему переработки сырья при соблюдении безопасных условий труда и норм природоохранного законодательства.

От социального диалога – к партнерству

Взаимодействие руководства комбината с первичной профсоюзной организацией сформировалось задолго до Указа Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» и Закона «О коллективных договорах и соглашениях».

Само по себе социальное партнерство имеет огромное значение для работников комбината, его основными принципами является равноправие сторон в договорных отношениях. Улучшение условий труда, повышение заработной платы, обеспечение охраны труда, качественный рост социально-бытового обслуживания работников, – все это решается в тесном сотрудничестве с первичной профсоюзной организацией предприятия. Все эти вопросы и порядок реализации программ, затрагивающие интересы членов семей металлургов, – все это предусмотрено колдоговором.

ООО «ММСК» входит в отраслевое объединение «АМРОС». Поэтому положения Отраслевого тарифного соглашения по ГМК РФ обязательны при заключении коллективного договора предприятия.

Обязателен также учет позиции ППО комбината в области защиты прав членов профсоюза, особенно в том, что касается материального благополучия работников. На конференции трудового коллектива по итогам выполнения КД за 2012 г. особо отмечено, что работникам, учитывая успешную работу предприятия, адми-

Справка

Медногорский медно-серный комбинат построен на базе открытого в 1929г. Блявинского месторождения медно-колчедановых руд. В основу технологической схемы положена пиromеталлургическая переработка медных (кусковых) руд, минуя обогащение. Предприятие входит в состав Уральской горно-металлургической компании (УГМК).

Общая численность работающих – **1 909 человек**.

Объем реализованной продукции за 2012 г. в сравнении с 2011 г. вырос на **25,4%**.

Чистая прибыль увеличилась более чем в **2 раза**.

Производительность труда выросла на **24,7%**.

Среднемесячная начисленная заработная плата 1 работника в 2012 г. составила **26 429 руб.** (рост к 2011 г. – **19,1%**).

Отношение средней заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения в регионе (ПМ) – **4,3** (рост к 2011 г. – **12,4%**).

Размер минимальной заработной платы – **1,5 ПМ**.

Затраты социального характера за 2012 г. выросли на **16,3%**.

Затраты социального характера на 1 работника составили – **56 991 руб.**



нистрация предприятия дважды (за I-ое полугодие и по итогам работы за год) выплатила единовременное поощрение.

Вместе с повышением содержательности договора растут затраты на реализацию его положений.

Регулярно в профком от администрации предприятия поступает информация, которая помогает оценить экономическое состояние предприятия и социальное положение работников. Этой же цели служат встречи председателя профкома с профактивом и трудовыми коллективами структурных подразделений комбината. Разумеется, с участием представителей администрации – чтобы более оперативно решать неотложные вопросы.

Нам, конечно, интересны опыт и состояние социального партнерства на предприятиях других субъектов Федерации. Все самое лучшее и передовое используем на комбинате. Информацию об этом мы получаем благодаря нашему постоянному

взаимодействию с областной организацией ГМПР.

Кадры, которые решают все

Базовые принципы кадровой политики – прогнозирование потребности в персонале, его обучение в соответствии с требованиями производства и закрепление молодых работников, скорейшая адаптация молодежи в коллективе. И профком, конечно, не стоит в стороне.

В сотрудничестве с профорганизацией мы ведем профориентацию, обучение, стажировку, трудоустройство, формирование кадрового резерва, планирование карьеры, и, разумеется, вовлекаем молодежь в общественную и культурную жизнь комбината.

Заклучены договоры на организацию практики студентов Медногорского индустриального колледжа и учащихся ПУ-36. После окончания учебы выпускники этих учебных заведений приходят на комбинат.

Проблема нехватки квалифицированных специалистов решается мето-

дом целевого очного обучения выпускников школ в ВУЗах Екатеринбурга, где по состоянию на 01.01.2013 года обучается 15 студентов.

За 2012 год различными видами профессионального обучения охвачено 1 434 человека. Затраты комбината на эти цели составили 2,7 млн. руб.

Второй год молодые специалисты проходят стажировку в структурных подразделениях предприятия по индивидуальной программе с защитой стажерских работ.

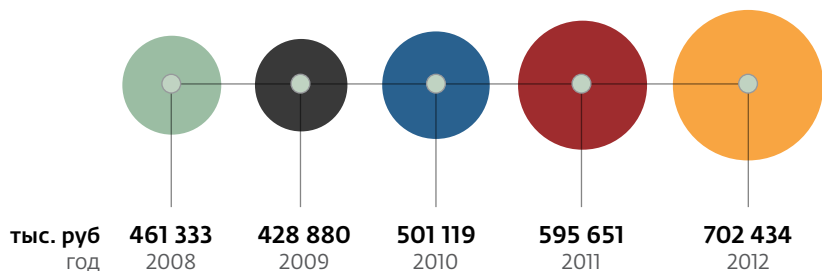
Обучение и подготовка персонала по утвержденным программам проводится как на самом комбинате, так и на других металлургических предприятиях отрасли. ООО «ММСК» включено в областную целевую программу для получения субсидий на подготовку и переобучение персонала.

Более 160 работников комбината получают образование заочно, в том числе 126 человек обучаются в ВУЗах. Дирекция и профком всемерно содействуют им в этом.

С 2011 года на комбинате реализуется молодежный проект, цель которого – использование потенциала молодых умов на благо предприятия и предоставление экспериментальной площадки для профессиональной самореализации молодых специалистов. Разработано Положение «О временных молодежных творческих коллективах», которое регламентирует порядок их формирования, работы и оценки деятельности.

На предприятии совместно с профсоюзной организацией регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Согласно Положению о порядке проведения конкурса комиссия дает рекомендации победителям на внеплановое обучение и досрочную сдачу экзамена на повышение квалификационного разряда по профессии. Если победитель конкурса уже имеет высший квалификационный разряд, комиссия рекомендует зачислить работника в кадровый резерв мастеров. Положением о конкурсах победителям устанавливается ежемесячная надбавка за профмастерство в размере одной тысячи рублей в течение года с момента проведения конкурса.

Динамика роста затрат по коллективному договору



Здоровье каждого – достояние общее

Сохранение жизни и здоровья работников является основополагающим принципом политики ООО «ММСК» в области охраны труда.

На комбинате разработаны стандарты охраны труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Подготовлены инструкции по охране труда. Внедрена Система управления охраной труда на ООО «ММСК». Активно работают уполномоченные по охране труда.

Охват работников периодическими медицинскими осмотрами составил в 2011 г. – 99%, в 2012 г. – 100%.

Важнейшей составной частью комплекса мероприятий по предупреждению профессиональной заболеваемости является санаторно-курортное лечение работников, занятых во вредных условиях труда.

В 2012 г. по результатам профосмотра в санатории-профилактории «Металлург» пролечено 400 работников, в том числе 100 работников за счет средств Фонда социального страхования. По результатам профосмотров планируется в 2013 г. направить на санаторно-курортное лечение 451 работника.

Охраняем мир, в котором живем

На ООО «ММСК» уделяется большое внимание проведению мероприятий по экологии и защите окружающей среды.

В медеплавильном цехе завершены работы по техническому перевооружению системы аспирации для уменьшения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. Затраты составили 12,4 млн рублей.

На брикетной фабрике выполнялись аналогичные работы. Аспирационные системы находятся на этапе опытной

эксплуатации, проводятся пуско-наладочные работы. Инвестиции в проект – 130 млн рублей.

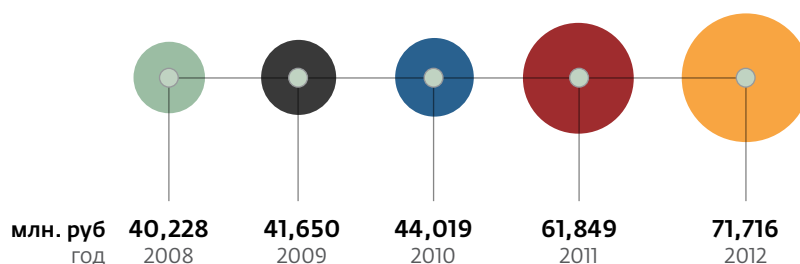
На ремонт основных фондов, предназначенных для очистки выбросов в атмосферу, затрачено в 2012 г. 84 млн рублей.

На проведение мероприятий по восстановлению и сохранению качества окружающей среды, включающих работы по рекультивации карьера Яман-Касы, очистку подотвалных вод рек Джерекля и Шарля, использовано 34 млн рублей. За год очищено 578 тыс.куб.м вод, дополнительно извлечено 14 тонн меди, 82 тонны железа, 26 тонн цинка.

На мероприятия в области охраны водных ресурсов в 2012 г. затрачено 55,4 млн рублей.

За 2012 г. использовано на собственные нужды более 24 тыс. тонн отходов, передано заинтересованным организациям в соответствии с заключенными договорами 8,5 тыс. тонн отходов. Переработано 7,5 тыс. тонн производственной пыли. В результате дополнительно извлечено около 640 тонн меди, отгружено потребителям 608 тонн цинка в составе раствора сернокислого цинка. Затраты на выполнение мероприятий в области вторичного использования отходов составили 54 млн рублей.

ДИНАМИКА РОСТА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА



В соответствии с «Планом природоохранных мероприятий» в 2012 г. освоено 387 млн рублей.

Родному региону – нашу заботу

Благотворительность в социальной программе предприятия занимает особое место.

Заключено соглашение с муниципальным образованием г. Медногорска о выделении средств на решение экологических программ города. Средства направляются на уменьшение негативного влияния на окружающую среду. Программа работает с 2008 г., размер финансирования в 2012 г. составил 40,8 млн руб.

Проводится работа с благотворительным фондом «Дети России». По программе «Здоровый ребенок» в детском оздоровительном центре «УГМК – Здоровье» (г. Екатеринбург) прошли обследование более 30 детей работников предприятия (расходы 1,8 млн руб.).

Оказывается материальная помощь Совету ветеранов ООО «ММСК» и Медногорскому городскому Совету ветеранов войны и труда (оплата путевок для оздоровления бывших работников комбината, вышедших на заслуженный отдых, в санатории-профилактории «Металлург» г. Медногорска; расходы на выплату ежемесячных корпоративных пенсий участникам Великой Отечественной войны – бывшим работникам комбината). Размер расходов по этому направлению – 5,7 млн руб.

Выделяется финансовая поддержка школам и детским дошкольным учреждениям – в объеме 1,8 млн руб.

Всего на благотворительные цели в 2012 г. направлено 57,6 млн рублей.

Действующий в настоящее время договор заключен на 2013-2015 гг. ●



Знать и информировать



26 – 29 августа на базе Белгородского областного комитета профсоюза в г. Старый Оскол прошел семинар-совещание ответственных за информационную работу в территориальных и первичных организациях ГМПР.

Рассказывает участник семинара, зав. информационным центром Белгородского областного комитета ГМПР Ирина Фролкина.

Как бы ни буйствовал интернет с его обоснованными дерзостями в адрес работодателей, большинство наших сотоварищей по профсоюзу, как выразился один юморист, словно законсервировались «в эпохе молчания, заваленной до потолка протоколами разговоров». Причины? У кого нет кадров, у кого – желания заморачиваться проблемами общества... Вековое кредо: «Вот придет барин – барин нас рассудит...». Тема для осознания непростая.

Мы пытаемся внести свою лепту в выстраивание потока информации, циркулирующей внутри профессионального союза. Той самой информации к размышлению, без которой немислима солидарность.

Этому и был посвящён семинар, организованный ЦС ГМПР и Белгородским обкомом профсоюза. 27 представителей из 14 регионов России – ответственных за информационную работу, редакторов профсоюзных сайтов и печатных изданий встретились на базе «Металлург» ОЭМК, чтобы обсудить тему: «Информационное поле ГМПР: современные инструменты формирования и поддержки».

В работе семинара приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, заведующая информационно-издатель-

ским центром ЦС ГМПР Любовь Горбачева, секретарь ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность» Александр Шершуков, председатели Свердловской и Нижегородской областных организаций профсоюза Валерий Кусков (председатель комиссии ЦС профсоюза по информационной политике), Александр Ушков и другие.

Принимающая сторона – председатель Белгородского обкома ГМПР Лотт Адамов, его заместитель Андрей Никитский, председатель профкома ОЭМК Александр Лихущин и его заместитель по информработе Сергей Коршиков, профком Лебединского ГОКа под руководством Сергея Медведева – сделали всё, чтобы гости из разных уголков России смогли плодотворно поработать и проникнуться искренней симпатией к Белгородчине.

О непростой ситуации в отрасли накануне заключения нового ОТС рассказал Андрей Шведов. От него мы узнали о готовящемся внеочередном заседании исполкома ЦС ГМПР в связи с принятым Советом директоров ОК «РУСАЛ» решении о сокращении объемов производства на ряде предприятий и напряженной социальной ситуации в трудовых коллективах. На фоне информации об экономическом спаде, снижении производства в отрасли разговор о том, как

важно сейчас гармонично пульсирующее информационное пространство профсоюза, был воспринят участниками семинара-совещания, как руководство к действию.

Так о чём же молчат первички?

Три дня работали интенсивно. Было у кого поучиться, было кого послушать. Но я хочу более подробно остановиться на двух выступлениях, которые, на мой взгляд, отразили истинную картину прямой и обратной связи между Москвой и регионами. Любовь Горбачева, анализируя выполнение документов, регламентирующих информационную деятельность ГМПР, с сожалением констатировала, что у нас до сих пор нет единой системы информационного обеспечения, во многих организациях отсутствует обратная связь. (Александр Шершуков позже заметил, что единой системы нет и в профсоюзах в целом). По ее мнению, единую систему надо строить не в Москве, а здесь, на местах, в первичках, обкомах и теркомах. Она рассказала о работе информационно-издательского центра ГМПР, предстоящем обновлении сайта, расширении присутствия нашей информации в социальных сетях и о тесном сотрудничестве со многими информцентрами.



Но где информация из Мурманска, Забайкалья, Хабаровска, Приморья и многих первичек, напрямую выходящих на ЦС ГМПР? – поинтересовалась она. Работают ли там профсоюзные организации, если их выборные органы не подают признаков жизни?

Руководитель информационного центра отметила и ряд других проблем, связанных с добыванием новостей о заключении коллективных договоров, выигранных судебных процессах, конфликтных ситуациях. Потенциальных новостных источников у ЦС ГМПР предостаточно, но почему только телефонная связь остается для многих единственно действенным толчком к информационному самовыражению? Любовь Викторовна объективно оценила работу сайтов, периодичность обновления новостей, систему электронной рассылки информационных листов, и эта оценка нас не порадовала. Запоздываем с новостями, редко заглядываем на сайты...

– То, что сегодня 15 территориальных организаций – а это 23 процента численности нашего профсоюза, нашей целевой аудитории, не имеют сайтов, связано не только с проблемой финансирования. Это говорит об отсутствии минимально затратного механизма самопрезентации профсоюзных организаций, хотя эту работу мы должны были завер-

шить в 2013 году, – подчеркнула она. И как резюме: у нас есть все условия для того, чтобы нормально работать. Главное – было бы желание!

Во время обсуждения этого выступления одна из моих коллег, ответственная за информработу, шепнула: «Я поняла, что мы ничего не делаем как надо!..» А я в это время размышляла о том, что все эти упрямо-молчаливые первички и теркомы до сих пор не нашли людей, подобных нашему Сергею Коршикову, которые призваны самой природой будоражить общественное сознание, методично и кропотливо заливать фундамент под здание неведомого нам пока солидарного общества. Кадры, ау!

Ольга Гвоздева, руководитель пресс-службы Белгородского областного объединения организаций профсоюзов, сразу завладела вниманием аудитории, процитировав фразу: «Российские профсоюзы ведут себя так, как будто они подпольщики – нелегалы. Работают, но об этом никто не знает». Вопросы современного профсоюзного движения слабо отражены в СМИ, и поэтому, по мнению Ольги Владимировны, общество не получает истинного представления о работе профсоюзов. Большинство редакторов как государственных, так и коммерческих СМИ к вопросу

освещения социально-трудовой тематики относятся поверхностно, воспринимают её как благотворительность, пытаются видеть в профсоюзах некоего рекламодателя.

– Да, есть материалы, которые все охотно публикуют – о производственном травматизме, повышении заработной платы, занятости населения, погашении задолженности по оплате труда, дискриминации при приеме на работу по возрасту... Вот темы, которые СМИ готовы освещать бесплатно, – сказала она. – При этом главные редакторы понимают, что профсоюз – это, прежде всего, люди, и надо показывать людей, которые плохо представлены и в федеральных СМИ. Бесплатно отдавать под это площади или эфирное время редакторы не хотят, а директора предприятий не желают тратиться на газетные публикации, не понимая, что их затраты со временем окупятся, поскольку играют на имидж предприятия...

Учимся, как завещал великий...

Коллеги с интересом восприняли лекцию «Массовые коммуникационные технологии на службе современных профсоюзов», представленную деканом факультета журналистики Белгородского гуманитарного университета, доктором филологиче-



ских наук Александром Короченским. Говоря о проблемах использования интернета и печатных СМИ, он, в тон моим размышлениям, веско сказал: «Если вас нет в информационном пространстве, значит, вас нет в общественной жизни».

Прекрасный заголовок для информационного листка, который я бы разослала всем профсоюзным «подпольщикам».

Ощутимый резонанс получила лекция «Инфографика вместо слов. Использование графической информации в работе профсоюзов», прочитанная Михаилом Цукановым, ассистентом кафедры автоматизированных и информационных систем управления СТИ НИТУ МИСиС. Мы законспектировали особенности инфографики, названия книг и журналов, которые помогут нам освоить то, что наши зарубежные коллеги постигли еще в 1982 году. Слово «инфографика» не сходило с наших уст в течение всего семинара.

В первый вечер к нашей работе подключились журналисты управлений по корпоративным коммуникациям ОЭМК, Лебединского и Стойленского ГОКов, редакций газет «Единство» и «Бизнес-центр». Об этом уже опубликован материал непосред-

ственной участницы встречи Ирины Киричевой в газете СГОКа «Большая руда». «В основном представителей профорганизаций ГМПР интересовали вопросы взаимодействия СМИ с профсоюзом – каким образом ведётся диалог, какие темы затрагиваются в материалах, не возникает ли конфликтных ситуаций, когда пресса отказывается идти на контакт с профкомом и занимает негативную позицию по отношению к нему. По словам представителей корпоративных СМИ, в нашем регионе отношения с профсоюзными организациями построены на принципах сотрудничества. Как оказалось, не везде в регионах России складывается такая положительная картина...», – сообщила своим читателям Ирина.

Второй день семинара был отведен обмену опытом, презентациям проектов, удачно внедренных в практику профсоюзной деятельности в Свердловской, Вологодской, Кемеровской областных организациях ГМПР, «Северстали», «РУСАЛ Красноярск», «Уральской Стали», «Алтай-кокс». Щедро делились опытом челябинцы. Елена Яковлева представила видеотеку обкома, а Владимир Широков рассказал об особенностях и проблемах подго-

товки публикаций в приложение к газете профсоюзов региона «Сплав». Коллеги порадовали и высоким уровнем подачи печатной продукции, и смелыми видеопробами. Как говорится, кто бежит, тот и догоняет!

Третий день гости Старого Оскола провели на ОЭМК. И тут большинство участников встречи с металлургами высказали сожаление о том, что знакомству с жизнью профкома и уникального в своем роде предприятия было отведено недостаточно времени. Во время экскурсии по промплощадке в автобусе то и дело раздавались реплики: «Не поймёшь, это завод или парк?», «Что-то у вас подозрительно чисто!..» Гости фотографировали оформление профкома ОЭМК, засыпали вопросами членов профсоюзного комитета о кассе взаимопомощи, стимулировании уполномоченных профкома по охране труда, зарплате, цене обедов в рабочих столовых и т.д. Осмотрели музей имени Алексея Угарова и, переполненные впечатлениями, с удовольствием делились ими. Самым ярким моментом дня стала презентация фильма оэмовских журналистов об информационной политике профкома комбината. Вполне заслуженную высокую оценку этому фильму

дал с трибуны Андрей Шведов, зал же поддержал его мнение добрыми аплодисментами.

Внутренний монолог участников семинара...

Семинар натолкнул меня и некоторых моих коллег на самые разные размышления, которыми мы обменивались на ходу. Мы понимаем, что журналистов и точки реализации их вдохновения сейчас рассматривают как поставщиков товаров и услуг на информационный рынок. Стремление бизнес-элиты постоянно добиваться высокого рейтинга, расширения рынка легковесных, но внешне привлекательных материалов, уводящих читателей от объективных размышлений на серьёзные темы, выливается в своего рода теньевую, негласную цензуру, заставляющую пишущую братию отказываться от освещения сложных, спорных социальных проблем. Об этом вполголоса говорили многие. Рать журналистов наловчилась, как в народе говорят, чёрных кобелей набело перемывать, чтобы обезопасить себя и свои семьи от потери источника доходов. А не входящие в эту рать, понимающие роль профсоюзного движения, продолжают придерживаться принципа: если тебе подсовывают линованную бумагу, надо писать поперек. Даже просто упоминание о профсоюзе, который пытается подавать более-менее достоверную информацию о повышении зарплаты, заключении коллективных договоров, Отраслевого тарифного соглашения, может послужить причиной отлучения отдельных профи от информационного рынка. Разве мы не чувствуем, как поглупел и опошился голубой экран, глянцево-журналы и прочая продукция масс-медиа? Тщательная избирательность информации в итоге подавляет тягу к знаниям и интеллектуальный кругозор у людей. Тем важнее гражданская, профсоюзная активность – просто на вес золота!

По оценке Любови Горбачевой, семинар прошел на хорошем организационном уровне, регламент выдержан, и если его участники в ближайшее время обогатят свои сайты, издания новыми приемами информационной работы – это и будет наилучшим результатом встречи в Старом Осколе. ●

Говорят участники семинара

Владимир Шершук, секретарь ФНПР, главный редактор ЦПГ «Солидарность»:

– Семинар приятно удивил. В одном из первых же выступлений – ведущей информационно – издательским центром Любови Горбачевой – прозвучали далеко не бравурные речи о том, как все прекрасно и замечательно в информационной работе профсоюза. С самого начала были конкретно обозначены болевые точки информационной структуры. Видимо это и задало тон семинара. Запомнилось огромное число презентаций. Потому, что зачастую такие выступления бывают достаточно скучные, неинформативные, скатывающиеся практически в прямой отчет руководству. Приятно, что достаточно качественные выступления были не только у территориальных организаций, но и у первичек, причем не самых крупных предприятий. Это говорит о том, что информационная работа в ГМПР не стоит на месте.

Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома профсоюза, председатель комиссии ЦС ГМПР по информационной политике:

– Для меня главной целью было выяснить положение дел с информационным сопровождением ГМПР в регионах. Впечатления хорошие. Информационная составляющая в работе нашего профсоюза достаточно сильная. Информационщики – неравнодушные, квалифицированные специалисты, которые все время находятся в поиске, искренне преданные профсоюзному делу. Даже в свободные от заседаний минуты общались на рабочие темы, каждый старался получить от коллег максимально возможную информацию. Единственный минус в том, что таких людей все-таки мало. Таланты, безусловно, есть, просто профсоюзным лидерам всех уровней необходимо искать, привечать, учить, а затем направлять их действия в нужное русло.

Владимир Широков, зам. редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области», редактор газеты «Сплав» Челябинской областной организации ГМПР:

– Семинар получился информативно насыщенным, динамичным. Удачный подбор тем: актуально, востребовано. С интересом послушал лекции по массовым коммуникационным технологиям и инфографике. Взял на заметку опыт красноярцев по подготовке общественных корреспондентов. Как газетчик я постоянно испытываю дефицит авторских материалов, и реализация подобной идеи на уровне нашей областной организации помогла бы решить эту проблему.

Отмечу высокий уровень подготовки участников к семинару и в целом их профессиональный уровень, что было видно и по общению, и по выступлениям, иллюстрировавшихся яркими и содержательными презентациями. «Круглый стол» выявил разность опыта и масштабов организаций, и это еще один плюс: людям было интересно и слушать, и делиться наработками. Единственная проблема – нехватка времени, особенно в конце: мы не успели нормально пообщаться с активом ОЭМК, и очень хотелось, но не удалось побывать на производственной площадке.

Любовь Марышева, председатель профкома ремонтно-механической базы филиала ООО «РУС-Инжиниринг», г. Ачинск:

– Очень интересно было познакомиться с печатными изданиями первичек, изучить наглядную агитацию, посмотреть стенды. Большое впечатление произвели журналисты корпоративных СМИ, которым также была интересна, на мой взгляд, встреча с участниками семинара. Были вопросы. Оказалось, что на них есть простые и доступные ответы. Надо лишь проявить здравомыслие.

Люди собрались многих регионов страны. Надеюсь, мы еще не раз увидимся.

ЖЕНЩИНЫ О ЖЕНЩИНАХ



Заседание комиссии ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин

Двадцать шесть активисток женского движения Урала, Сибири, Европейской части России из 14 регионов страны, представители женских комиссий профкомов предприятий и территориальных органов ГМПР собрались в августе в г. Иркутске на расширенное заседание комиссии ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин.

Обсуждались итоги выполнения Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ за 2012 год, планы расширения социальных гарантий для работающих женщин на будущее.

Открыл заседание председатель Иркутского областного комитета ГМПР Михаил Воробьев. Он проинформировал слушателей о работе областной и первичных профорганизаций региона, в том числе, и о работе среди женщин:

– В 9 первичках работают 3578 женщин, процент профчленства среди них 77,5%, что на 4,9% выше, чем в целом по областной организации. Социальная защита женщин осуществляется через коллективные договоры предприятий и организаций, правда, раздел «Труд и гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями» в коллективном договоре прописан только на Коршуновском ГОКе. На предприятиях, входящих в состав ОК «РУСАЛ», подобных разделов нет – коллективные договоры приняты на основе разработанного компанией типового документа.

Заместитель председателя ГМПР Светлана Боева рассказала о социально-экономической ситуации в

отрасли и задачах, стоящих перед профсоюзом, отметила, что раздел «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями» ОТС в 2012 году выполнен в полном объеме. Несмотря на трудности, сложившиеся на предприятиях, большинство из них продолжают уделять большое внимание поддержке многих социальных инициатив, улучшению условий труда, заботе о здоровье работников.

ного портрета женщин-работниц и выявления волнующих их проблем. А инициатива по медицинскому обследованию репродуктивного здоровья мужчин вызвала всеобщее одобрение всех участников.

Ведущий специалист социально-экономического отдела Свердловского областного комитета ГМПР Эльвира Хохлова рассказала о взаимодействии соответствующей

В настоящее время на предприятиях ГМК, где действуют структуры ГМПР, работают 259 тыс. женщин (33% работающих). В течение 2012 года их стало меньше на 14,2 тыс. человек.

Валентина Малофеева, директор производственно-оздоровительного центра «Василиса» ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК», подробно рассказала о женской общественной организации, которую она возглавляет на «ЗапСиб», дала советы по организации работы среди женщин. Хорошо продуманная и работоспособная структура женской организации позволяет женсовету успешно решать многие задачи, и в первую очередь бережно относиться к беременным. С целью подготовки к родам, а также реабилитации женщин, перенесших тяжелые гинекологические операции, они переводятся (с их согласия) на работу в «Василису» с сохранением среднего заработка по прежней работе. Многие из участниц взяли на вооружение и другой опыт «ЗСМК» – проведение социологического исследования с целью создания социаль-

комиссии обкома и властных структур области. Областному комитету профсоюза удалось активизировать процесс приобщения женщин-металлургов к общественной жизни. На большинстве предприятий при профкомах созданы женские комиссии, установлены контакты с уже имеющимися на предприятиях женсоветами.

В преддверии новой колдоговорной кампании все были вовлечены в обсуждение проблем, связанных с включением в коллективные договоры обязательств по установлению работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями дополнительных льгот, гарантий, компенсаций, оплачиваемых выходных дней. Были рассмотрены вопросы социально-экономического положения женщин в отрасли и в обществе, их социальной защищенности, изучен опыт социального партнер-



ства и решения социально-трудовых проблем женщин на предприятиях, обсуждены вопросы, связанные с особенностями здоровья женщин, их репродуктивной функции, материнства. Состоялась оживленная дискуссия по вопросам улучшения качества жизни работающих женщин и членов их семей, остро обсуждалась тема о необходимости увеличения мест в детских дошкольных учреждениях. Участницы смогли поделиться накопленным опытом друг с другом, узнали и о проблемных ситуациях, возникающих у коллег, попытались вместе найти пути их разрешения.

Всем запомнилось общение с Валерием Чичкалюком, начальником центра психологической оценки и мониторинга персонала Иркутского государственного университета путей сообщения. Он просто и доходчиво обучил необходимым методам профессионального общения и приемам управления эмоциональным состоянием с целью предупреждения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе.

Участницы предложили расширить направления деятельности комиссии ЦС ГМПР, в частности, установить контакты с различными уровнями государственной власти, с представителями АМРОС, с общественными женскими организациями, продолжить программу женского лидерства, подготовить сборник документов об установленных законодательством льгот для женщин и др.

Участницы посетили цехи Иркутского алюминиевого завода: 5-ю серию Дирекции электролизного производства и нового литейного отделения, раскомандировки, бытовые помещения, столовую.

Состоялась встреча с женским профактивом предприятия. Отрадн

отметить, что в этом году при профсоюзном комитете филиала «ИрАЗ-СУАЛ» «родилась» женская комиссия, которая уже включилась в оказание практической помощи работающим женщинам.

Все участницы расширенного заседания комиссии ЦС ГМПР благодарны Иркутскому областному комитету за четкую организацию подготовки и проведения заседания, а также адми-

нистрации и профкому Иркутского алюминиевого завода за возможность ознакомиться с работой предприятия.

Подводя итоги встречи за «круглым столом», участницы признали, что решение проблем улучшения условий труда и быта работающих женщин остается приоритетной задачей профсоюзных организаций.

**Организационный отдел
ЦС ГМПР**

Говорят участники заседания

Надежда Устинова, специалист профкома ОАО «Выксунский металлургический завод»:

– Каждое заседание комиссии становится для меня источником опыта, познаний, новых инициатив, информации, наработок, получения ответов на проблемные вопросы.

Для себя я отметила несколько положительных моментов предоставления льгот и дополнительных выплат беременным женщинам, работающим во вредных условиях труда. На некоторых предприятиях беременным женщинам предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск с 13-ой – 20-ой недели беременности, в ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» и в ОАО «Первоуральский НТЗ» такие работницы получают ежемесячные дополнительные выплаты, им предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и денежные средства на профилактические медицинские осмотры в женской консультации, у онколога, маммографическое и цитологическое исследование.

Посещение Филиала «Иркутский алюминиевый завод» ОАО «СУАЛ» и встреча с руководством и профсоюзным активом для меня была не только познавательна, но и весьма полезна. Организация питания работников в заводских столовых может решить проблемы, существующие на нашем предприятии.

Елена Свищева, председатель ППО ЗАО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ»:

– Впечатлений много. Познавательна информация о работе центра «Василиса». Там действительно занимаются проблемами женщин. Очень понравился психолог, это была интересная встреча.

Оксана Обрядова, председатель Оренбургского обкома профсоюза:

– Общение в неформальной обстановке имеет свои положительные стороны, дает возможность более глубокого изучения опыта работы комиссий на других предприятиях. Много интересного узнала о работе Свердловского обкома профсоюза, Северского трубного завода. Спасибо за возможность принять участие в работе комиссии.



На ОАО «Ижсталь» введена в действие система предупредительных талонов. Всем работникам, прошедшим инструктаж по безопасности труда, проверку знаний и допущенным к самостоятельной работе, выдаются удостоверения по охране труда, в которых предусмотрены три предупредительных талона. Система предупредительных талонов является составной частью системы управления охраной труда, которая действует на предприятии.

Три талона... и повторная аттестация

Подробнее о нововведении рассказывает начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и природоохранной деятельности предприятия **Александр Русских:**

– Данная система направлена, в первую очередь, на предупреждение производственного травматизма и повышение личной ответственности работников за соблюдение требований безопасности охраны труда и соответствующих инструкций.

Система талонов создана для того, чтобы еще раз обратить внимание на личную ответственность работника за состояние охраны труда и соблюдение норм, правил. Он отвечает за них так же как и работодатель, руководитель подразделения, мастер. В каждой должностной инструкции прописаны обязанности работника при исполнении тех или иных операций, где обозначено, что он должен сделать перед началом и во время работы, по ее

окончании: работать в спецодежде, исправным инструментом, соответствующим нормам и требованиям безопасности, соблюдать культуру производства.

В каждом цехе определены места прохода и работы. Зоны производства ремонтных работ и опасных мест ограждаются, обозначаются знаками безопасности и предупредительными аншлагами, и если работник нарушает требования безопасности, пересекая или входя на эту территорию, то он несет ответственность за допущенное неисполнение указанных требований.

За пять месяцев текущего года произошло 8 несчастных случаев – на порядок больше по сравнению с тем же периодом прошлого года. Причины – неудовлетворительная организация производимых работ, нарушение инструкций по охране труда работниками, неисполнение обязательных требований безопасности при выполнении трудовых

обязанностей, которые предписаны инструкциями. Это говорит о низкой дисциплине труда.

Часто люди списывают свою небрежность, невнимательность на нехватку времени или поспешность. Но пренебрегать мерами безопасности нельзя. Это приводит к травматизму.

Почему именно три талона? Конечно, можно сделать и больше, но я считаю, что если мы один-два раза предупредили человека и он, не задумываясь, нарушает установленные нормы, значит необходимо принимать меры, предусмотренные системой предупредительных талонов: дополнительное обучение, инструктажи, аттестации руководителей и специалистов, и т.д.

На сегодняшний день заканчивается оформление журналов учета и выдача удостоверений. В ближайшее время система заработает.

Татьяна ТОРОПЦЕВА

Кто ответит, когда они обрушатся?

Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды предприятий группы ООО «ЕвразХолдинг» провозглашает основные принципы в этой области:

- Все аварии и несчастные случаи можно предотвратить.
- Никакая работа не должна начинаться, если она не может быть выполнена безопасно.
- Руководители всех уровней компании несут прямую ответственность за обеспечение необходимого уровня охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды не только внутри компании, но и в рамках сотрудничества с подрядными организациями.
- Руководители всех уровней компании должны демонстрировать приверженность и подавать пример соблюдения требований охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Рекламные плакаты с таким содержанием украшают все раскомандировки комбината. Но декларации – одно, а реалии жизни – совсем другое. В этом неоднократно приходится убеждаться техническому инспектору труда ППО «Качканар-Ванадий» Вячеславу Созыкину. Прямое тому доказательство недавний рейд по карьерам Качканарского ГОКа.

– Согласно коллективному договору (раздел 8 «Охрана труда и производственный быт», п. 3.3) ежемесячно в последнюю пятницу месяца, – рассказывает Вячеслав Александрович, – проводятся совместные совещания представителя работодателя (как правило, директора по охране труда, промышленной безопасности) с уполномоченными по охране труда профсоюзной организации, на которых обсуждаются итоги работы за месяц и рассматриваются предложения, направленные на улучшение условий труда в подразделениях комбината. На таких совещаниях неоднократно в 2012 и в нынешнем году уполномоченные по охране труда рудоуправления и УГЖДТ ставили вопрос об обеспечении безопасности работающих в карьерах людей.

Дело в том, что во всех карьерах, особенно в Главном и Западном, а также на Южной залежи имеются нависы горной массы, глыб, крупных валунов. Это создает угрозу безопасности движения поездов. Опасность угрожает людям, работающим на горизонтах, путейцам, дежурным по стрелочным постам. Попасть в зону обрушения могут и автобусы, везущие бригады работников в пересменки.

На фото видно, какая огромная каменная глыба скатилась на въездную дорогу карьера, по которой недавно проехали рабочие. На второй фотографии заснято, как в июне 2013 года обвал засыпал железнодорожные пути. Только по счастливой



случайности здесь не находились люди, которые пострадали бы при обрушении породы.

Напомним: «Единые правила безопасности при разработке месторождений полезных ископаемых открытым способом» запрещают работать на уступах в зоне нависающих козырьков, крупных валунов и глыб. В случае невозможности произвести ликвидацию заколов или оборку борта все работы в опасной зоне должны быть остановлены, люди выведены, а опасный участок должен быть огражден и установлены предупредительные знаки».

Ситуация с очисткой уступов карьеров серьезная. О ней знают и Управляющий директор комбината, и директор по охране труда и промышленной безопасности. При подведении итогов выполнения коллективного договора за 2012 год профсоюзный комитет ППО «Качканар-Ванадий»

предложил руководству ОАО «ЕВРАЗ КГОК» решить вопрос о приобретении спецтехники, произвести оборку уступов, тем самым обеспечить безопасность работающих в карьерах людей. Кстати, на запрос профкома был получен ответ за подписью директора по охране труда Олега Исакова, в котором сказано: «На ваш вопрос по очистке уступов карьеров сообщая, что в бюджете ОАО ЕВРАЗ КГОК на 2013 год запланированы средства на проведение в рудоуправлении работ по укреплению и оборке от нависей и козырьков откосов уступов и бортов карьеров посредством промышленного альпинизма в сумме 4417 тысяч рублей. Работы предполагается начать в летний период».

В июле на совместном совещании дирекции по ОТ, ПБ, уполномоченных по охране труда ППО «Качканар-Ванадий», ИТР рудоуправления, УГЖДТ было заявлено, что средств на оборку уступов нет.

Проблема остается. Наглядный тому пример – любой из карьеров комбината. Огромные глыбы над 160-м горизонтом Западного карьера. Внизу находится пост дежурных по станции стрелочных переводов. Практически над помещением поста нависает огромная каменная глыба, которая может сойти в любой момент. И пострадают люди.

Вернусь к тому, с чего начал разговор. Компания «ЕВРАЗ» постоянно заявляет, что отдает приоритет вопросам безопасности, здоровья и благополучия своих сотрудников. На деле нарушаются права работников в области охраны труда и безопасности работников, не выполняются требования Трудового кодекса РФ, где черным по белому прописано: «Работодатель обязан обеспечить безопасность работников при осуществлении технологических процессов».

Записала Наталья ВАСИНА

ШИТО – КРЫТО

Статистики по скрытым травмам нет – на то они и скрытые. Но спустя время тайное, как говорится, становится явным. Жаль, что иногда о сокрытии травмы мы узнаем слишком поздно, когда помочь человеку уже нельзя.

Гражданин Н. обратился к нам анонимно. Работник рассказал, что с ним произошел несчастный случай – упал с высоты, потерял сознание, получил серьезные травмы. Работодатель попросил его скрыть инцидент. И он согласился: помешало чувство стыда, что из-за него кого-то накажут, а у фирмы будут неприятности.

Работодатель по-тихому вывез сотрудника с промплощадки. Дальше – два месяца в больнице. Пока работник там находился, руководитель приносил ему деньги наличкой. Мол, лечись, выздоравливай, только нас не выдавай. Как только травмированного работника, еще с металлической пластиной

в ноге, выписали из стационара, отношение к нему резко поменялось. Работодатель взял и уволил его без всяких компенсаций.

– А как же несчастный случай? – спросил человек.

– Ничего не было, тебе показалось, – услышал он в ответ.

Работник пытался доказать правду, но не получилось: не нашли ни свидетелей, ни документов. Итог печальный: без работы, без денег, да еще и проблемы со здоровьем.

Профкому в такой ситуации доказать, что несчастный случай действительно произошел, крайне трудно. Вот если бы о травме узнали сразу...

Иван ШУТОВ



За 2012 год Федеральной службой по труду и занятости в России было выявлено **24645 нарушений** расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве



Страшная цена заводского дыма

Над Челябинском штиль – значит, снова дышать будет нечем. Такие прогнозы для жителей южноуральской столицы, увы, давно стали привычными. Но, несмотря на многочисленные жалобы задыхающихся горожан, категорические заявления экологических организаций и общественный бум, проблема промышленных выбросов остается для города острой. А между тем единственное не только в Челябинске, но и во всем Урало-Сибирском регионе предприятие по защите воздушного бассейна от промышленного загрязнения сегодня практически не действует.

Больше сорока лет ОАО «Специализированный трест «Уралцветметгазоочистка» обеспечивало пылегазоочистным оборудованием крупнейшие металлургические предприятия Челябинской и других областей. Рукавные и кассетные фильтры, электрофильтры, газоходы и прочая сложная техника регулярно поставлялись на ЧМК, ЧЭМК, Челябинский цинковый завод, «Карабашмедь», комбинат «Магnezит». Предприятие имело собственные ремонтно-монтажные участки по обслуживанию выпущенной им продукции на заводах Пермского края, Свердловской, Оренбургской областей, а также в Башкирии и Узбекистане. Вместе с бригадами этих участков коллектив треста объединял до полутора тысяч человек, на предприятии действовала профсоюзная организация.

Но мировой кризис заставил всех металлургов ввести жесткий режим экономии. И в числе первых в статьи по сокращению расходов попала экология: предприятия стали отказываться от приобретения и обновления очистных агрегатов, перешли на их обслуживание и ремонт собственными силами. Заказы на про-

у Дворца спорта: реально дышать нечем. А у всех на слуху заводы-загрязнители – те, кто когда-то были нашими постоянными заказчиками...

Прежние заказчики сегодня почему-то заказывают фильтры в... Африке. В чем здесь выгода, неизвестно, но как бы ни работало заморское оборудование, сотни тысяч

заказы по установке фильтров на Серовском ферросплавном заводе в Свердловской области – заказчик доволен. Мы в состоянии набрать дополнительный штат работников, сформировать монтажные группы.

Экологическая проблема Челябинска стала главной темой «круглого стола», организованного по инициативе уполномоченного по правам человека в области **Алексея Севастьянова** и некоммерческого партнерства «Медсоюз». В нем приняли участие жители Тракторозаводского района, экологи, врачи, представители природоохранной прокуратуры. Разговор получился проблемный, коснулся негативного влияния на атмосферу металлургического производства. В связи с этим один из вопросов был связан с деятельностью ООО «ПылегазоочисткаУрал». Его поднял Таймураз Хатоев.

А двумя неделями позже профлидер «ПылегазоочисткиУрал» встретился с Алексеем Севастьяновым. Он обратился к нему за содействием в решении проблемы обеспечения предприятия заказами. Правозащитник обещал помочь.

А тем временем над Челябинском установился очередной штиль. Значит, людям вновь вдыхать кислоту, серу, металлическую гарь. Экологическая обстановка в городе продолжает ухудшаться.

Владимир ШИРОКОВ

По мнению медиков, за последнее время уровень заболеваемости дыхательной системы и аллергией различного рода в области вырос на 5–7%.

Увеличилось число больных детей. У взрослых, кроме того, все чаще обнаруживаются сердечно-сосудистые заболевания. Около 85% всех случаев заболеваний врачи связывают с неблагоприятной окружающей средой. Другая угрожающая цифра фиксирует рост онкологических заболеваний:

за последние 20 лет она удвоилась.

По этому показателю Челябинская область в первой десятке российских регионов

мышленные фильтры резко упали. В результате предприятие погрязло в долгах, а спустя некоторое время было признано банкротом.

Сегодня на базе «Уралцветметгазоочистки» действуют два других предприятия – инженерный центр и ООО «ПылегазоочисткаУрал». Но масштабы производства ООО уже далеко не те, и завод почти бездействует – заказов нет. В чем же проблема? Почему металлургический мегаполис, задыхающийся от смога, не может обеспечить работой нужное ему предприятие?

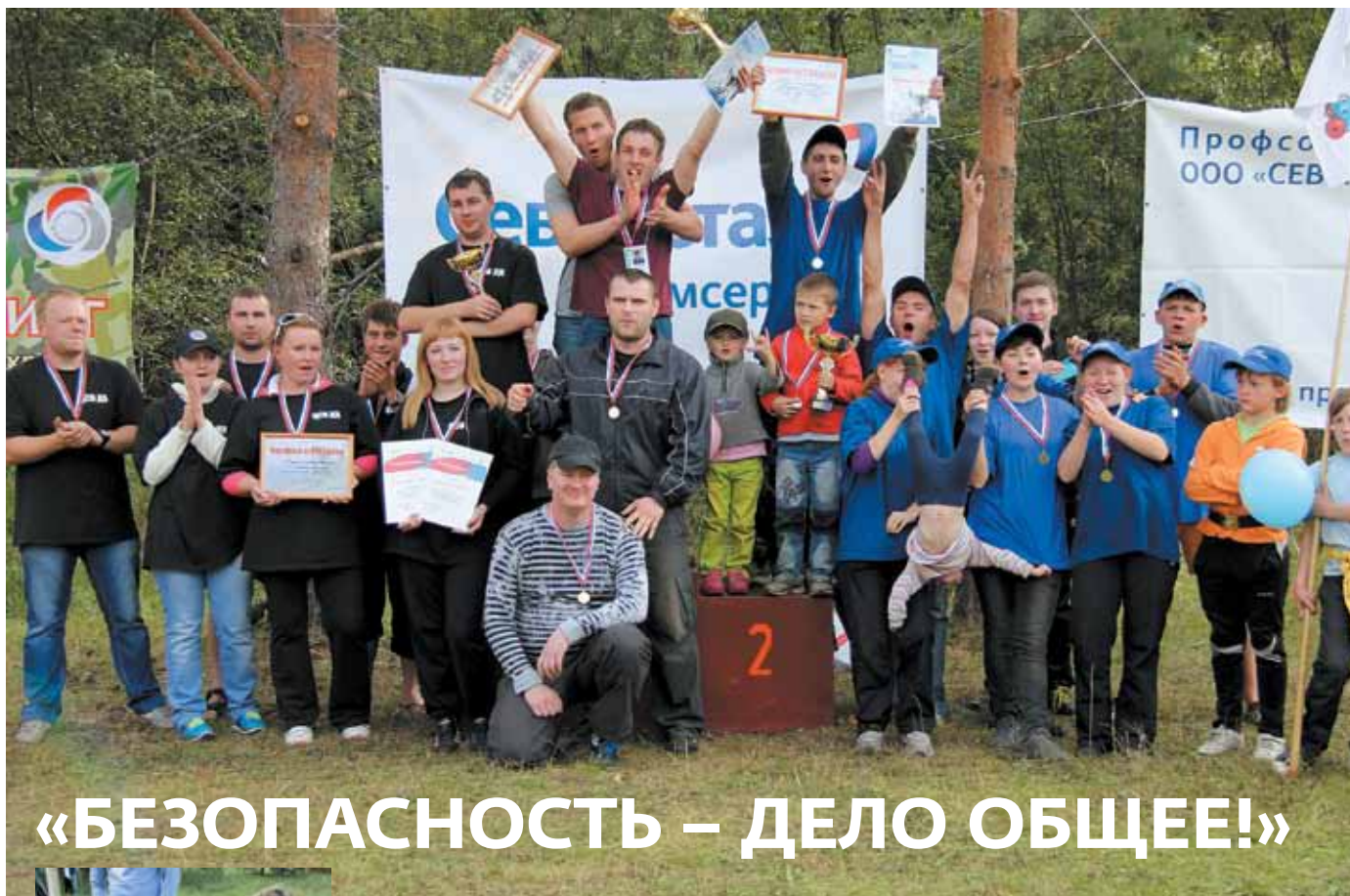
– Собственники предприятия – в Москве. И им ведь не интересно, чем мы дышим. Важнее – прибыль. А если предприятие не дает денег, от него надо избавляться, – объясняет **Таймураз Хатоев**, бывший председатель профкома «Уралцветметгазоочистки», ныне специалист по продвижению и профлидер «ПылегазоочисткиУрал». – Сколько лет наш коллектив производил и обслуживал газоочистное оборудование для металлургов! Предприятие с такой специализацией оставалось фактически единственным в России. Наши специалисты на деле знали всю специфику металлургических производств. А теперь мы задыхаемся от выбросов. Я сам живу в низине,

челябинцев продолжают задыхаться от выбросов газов и тяжелых металлов. В то время как под боком сидят без дела готовые специалисты.

– Наши фильтры не хуже африканских, – убежден Таймураз Хатоев. – Мы умеем их делать и ремонтировать, знаем и учитываем специфику местных производств и климатические условия. Сейчас выполняем

Экологическая продукция ООО «ПылегазоочисткаУрал»





«БЕЗОПАСНОСТЬ – ДЕЛО ОБЩЕЕ!»

Под таким названием администрация и профсоюзный комитет ООО «Северсталь-Промсервис» (г. Череповец) провели туристический слет.



Все этапы соревнования были посвящены теме безопасности: чемпионат по «Лайфрестлингу» (мастер-классы и соревнования по оказанию первой медицинской помощи), конкурс визиток «А как у нас», конкурс озвучек видеороликов из известных кинофильмов, туристическая эстафета. Сюрпризом для участников стал этап «Сервисный марафон», сделанный по подобию всем известной игры «Форт Боярд». Поддержать свои команды приехали многие руководители структурных подразделений.

День первый – обучение навыкам оказания первой медицинской помощи, практические занятия. Вечером – демонстрация визиток – рассказы о членах своих команд, особенностях производства в цехе, о том, как соблюдаются правила безопасности. А после захода солнца – конкурс озвучки видеороликов на тему безопасности производства.

На второй день командам предстояло пройти туристическую полосу и комбинированные испытания. Конкурс длился без малого 4 часа.

Завершил программу «Сервисный марафон», в котором команды не только проходили интересные и необычные испытания, но и проверяли свой командный дух.

В общем зачете 3-е место заняла команда ЦСО доменного производства, вторыми стали представители команды управления транспорта, а победителями – команда УМА.

Илья МАКЛАКОВ



«УСУШКА» пенсионных прав НЕ ПРОШЛА

В июне 2012 года Г. обратился в суд с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ (УПФР) в г. Железнодорожской Курской области о назначении досрочной трудовой пенсии.

Суд установил, что с 16.09.1999г. до 31.05.2000г. истец работал электрослесарем по ремонту оборудования 5 разряда, а с 01.06.2000 г. электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК» (ОАО «МГОК»).

Указанные обстоятельства подтверждаются трудовой книжкой Г., личной карточкой формы Т-2.

Установлено, что 09.04.2012г. истец обратился в УПФР в г. Железнодорожской Курской области с заявлением о назначении ему досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением им работы, предусмотренной Списком № 1.

Решением ответчика от 25.04.2012 г. истцу было отказано в назначении данной пенсии. Не оспаривая, что он работал электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК», ответчик сослался на то, что истец был занят на участке сушки, который не предусмотрен позицией 1020100а – 1753б Списка №1. В связи с этим ответчик пришел к выводу об отсутствии у истца стажа работы, дающего ему право на досрочную трудовую пенсию по старости.

Суд не согласился с вышеуказанной позицией ответчика по следующим основаниям.

Позицией 1020100а-1753в раздела II «Рудоподготовка, обогащение, окучивание (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых» Списка №1, утвержденного постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10, предусмотрено льготное пенсионное обеспечение рабочих, в том числе, электрослесарей дежурных и по ремонту оборудования, ремонтных служб, занятых ремонтом оборудования в местах его установки на участках (рабочих местах), где основные рабочие, ведущие технологический процесс, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

Льготное пенсионное обеспечение основных рабочих, ведущих технологический процесс, предусмотрено позицией 1020100а – 1753б вышеуказанного раздела: это рабочие, занятые на дроблении, измельчении, помоле, сортировке и обогащении руд черных металлов, нерудных ископаемых и горнохимического сырья, содержащих в пыли 2% и более кристаллической (свободной) двуокиси кремния: бункеровщики, грохотовщики, дозировщики, дробильщики, машинисты конвейеров, машинисты мельниц, машинисты питателей, занятые на подаче сухого сырья, сепараторщики (на сухом помоле), машинисты крана (крановщики).

Согласно технологическим инструкциям, утвержденным главным инженером ОАО «МГОК» 29.12.1997 г., 15.07.2006 г., 15.11.2010 г., дробильно-сортировочная фабрика являлась самостоятельным структурным подразделением



комбината и включала в себя: участок дробления, участок сушки по выпуску сушеной аглоруды, доменного и сушеного железорудных концентратов в зимний период, участок отгрузки.

Как следует из указанных технологических инструкций, технология производства аглоруды включает как операцию дробления, так и операцию сушки аглоруды.

Как пояснил свидетель – главный инженер дробильно-сортировочной фабрики, истец работает на участке сушки дробильно-сортировочной фабрики, выполняет работы по ремонту оборудования. Участок сушки не является самостоятельным подразделением, поскольку сушка аглоруды – это одна из операций технологического процесса дробления, сортировки и выпуска аглоруды. Истец работает во вредных условиях – на работах, предусмотренных Списком № 1. В связи с этим он пользуется дополнительным отпуском, доплатами к заработной плате, обеспечивается бесплатным молоком.

Показания свидетеля подтверждаются расчётными листками и выписками из лицевого счета истца за спорные годы, из которых следует, что истец получал доплаты к заработной плате, в том числе, доплату за работу во вредных условиях труда.

Суд посчитал, что, несмотря на то, что операция сушки аглоруды не указана в позиции 1020100а-17536 раздела II «Рудоподготовка, обогащение, окускование (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых» Списка №1, истец имеет право на досрочное пенсионное обеспечение, поскольку работы по сушке

аглоруды являются частью операций, указанных в данной позиции.

Согласно справке Центра Госсанэпиднадзора в городе Железнодорожном и Железнодорожном районе № 337 от 27.06.2000 года и протоколам количественного химического анализа диоксида кремния кристаллического № 14 и № 11, содержание двуоксида кремния на дробильно-сортировочной фабрике ОАО «Михайловский ГОК» составляет 22-36%, что гораздо выше содержания двуоксида кремния, указанного в Списке № 1.

Таким образом, истец в спорный период работал электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК», где основные рабочие, ведущие технологический процесс (дробление, сортировку аглоруды), включающий сушку аглоруды, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

Указанное обстоятельство подтверждается также справкой, уточняющей особый характер работы от 12.04.2012 г. № 12-154, выданной ОАО «МГОК», согласно которой истец с 16.09.1999 г. по 31.05.2000г. работал полный рабочий день и полную рабочую неделю электрослесарем по ремонту оборудования

5 разряда, а с 01.06.2000 г. до настоящего времени работает электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования 5 разряда дробильно-сортировочной фабрики ОАО «Михайловский ГОК». В этом качестве он был постоянно занят ремонтом оборудования в местах его установки на участках дробления руд черных металлов, содержащих в пыли 2% и более кристаллической (свободной) двуоксида кремния, где основные рабочие, ведущие технологический процесс, пользуются правом на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1.

На основании изложенного суд пришел к выводу, что Г. приобрел право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии с п.п.1 п.1 ст.27 ФЗ № 173-ФЗ от 17.12.2011 г. «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Суд решил исковые требования Г. к УПФР в г. Железнодорожном Курской области о назначении досрочной трудовой пенсии по старости удовлетворить.

Суд обязал ответчика назначить Г. досрочную трудовую пенсию по старости с 12.04.2012 г.

В судебных заседаниях интересы истца представлял юриконсульт ППО ОАО «Михайловский ГОК» Р. Лысяков. ●

ИСК УДОВЛЕТВОРИЛИ

Не уменьшается число обращений членов профсоюза за оказанием правовой помощи в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с особыми условиями труда. В основном они связаны с необоснованным отказом пенсионных органов в назначении пенсии ранее общеустановленного возраста под предлогом отсутствия специального трудового стажа на соответствующих видах работ из-за несоответствия наименования выполняемой работы, должности, профессии в документах о трудовой деятельности наименованию работы, указанному в соответствующих Списках №1 и №2, а также недоказанности занятости работников на указанных работах в течение полного рабочего времени.

Юристы Свердловского областного комитета профсоюза только в первом полугодии этого года оказали такую помощь четырем обратившимся.

Последний случай – наиболее характерный. Маркшейдер ОАО «ЕВРАЗ-ВГОК» Е. Гладкова в период с 1990 г. по 2001 г. работала по Списку №1 в шахтоуправление «Егоршинское» ПО «Вахрушевуголь» горнорабочей подземным на маркшейдерских работах маркшейдерской службы, то есть выработала необходимый трудовой стаж для назначения трудовой пенсии по достижении возраста 45 лет.

Когда в январе прошлого года она обратилась в Управление Пенсионного фонда в Нижнем Тагиле и Пригородном районе Свердловской области с заявлением о назначении пенсии, ей было отказано ввиду отсутствия требуемого специального трудового стажа. Еще одной и, пожалуй, главной причиной отказа стало отсутствие доказательств занятости Е. Гладковой на подземных работах 50% и более рабочего времени в году (в отчетном периоде). При этом Пенсионный фонд не принял к зачету ни одного дня стажа ее работы в качестве маркшейдера. Специалистами юридического отдела обкома ГМПР было составлено исковое заявление в Ленинский районный суд г. Нижнего Тагила о признании за Е. Гладковой права на досрочную трудовую пенсию.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что общее рабочее время для подземных работ

в шахте следует считать из 6-часового рабочего дня (30-часовой рабочей недели), а не из 8-часового, как считал Пенсионный фонд. При этом в специальный стаж включаются периоды получения пособия по государственному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков. Документами было подтверждено, что занятость Е. Гладковой на подземных работах в качестве маркшейдера составила 50% и более рабочего времени в год.

Суд согласился с доводами представителя областного комитета и Е. Гладковой, и обязал Управление Пенсионного фонда в городе Нижнем Тагиле и Пригородном районе Свердловской области включить все периоды ее работы горнорабочей в специальный стаж на маркшейдерских работах маркшейдерской службы, а также назначить досрочную трудовую пенсию по старости с момента обращения за назначением пенсии.

Другой пример.

В июне 2013 года работник ООО «Северсталь-Промсервис» (г. Череповец) обратился с заявлением в ГУ Управление Пенсионного фонда РФ г. Череповца и Череповецкого района за назначением ему досрочной трудовой пенсии в связи с выполняемой работой, предусмотренной

Списком № 2. В назначении досрочной трудовой пенсии ему было отказано. Работнику не зачли периоды работы с 01.01.1992 по 31.03.1994 и с 22.02.1995 по 01.03.1998 в качестве мастера монтажного участка №2 в Череповецком специализированном монтажном управлении треста «Севзапмонтажавтоматика».

По мнению специалистов ГУ Управление Пенсионного фонда РФ г. Череповца и Череповецкого района, правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости после 01.01.1992 года согласно разделу XXVII-Б Списка № 2, утвержденного постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 №10, пользуются мастера строительных и монтажных работ, занятые на строительстве, реконструкции, технологическом перевооружении, реставрации и ремонте зданий, сооружений и других объектов.

Предоставленными заявителем документами не подтверждалась занятость на указанных работах, а также характер выполняемых работ.

В судебном заседании правовой инспектор труда Вологодского обкома профсоюза Евгений Воронин доказал право работника на досрочную трудовую пенсию, предусмотренную статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и спорный период работы вошел в льготный трудовой стаж работника. ●

Разобрались на КТС



5 сентября на заседании комиссии по трудовым спорам ОАО «Северсталь-метиз» (г. Череповец) было принято решение в пользу 13 работников калибровочного цеха.

Почти все они – члены профсоюза, и отстаивать права на КТС им помогали представители профкома предприятия и Вологодского областного Совета ГМПР.

Работники участка горячего прессования крепежа обратились в комиссию по трудовым спорам предприятия о своем несогласии с распоряжением администрации. В связи с выпуском партии некачественной продукции на них наложили дисциплинарное взыскание, и было принято решение о лишении премии. В общей сложности каждый из метизовцев потерял 11-13 тысяч рублей.

В результате обсуждения на заседании КТС причин выпуска брака члены КТС отменили принятое решение. ●

Когда иждивенец учится за рубежом

В августе 2012 года К. обратилась в суд с иском к ГУ УПФ РФ в г. Костомукша (Республика Карелия) о признании за ней права на увеличение базовой части трудовой пенсии по старости и перерасчете базовой части трудовой пенсии в связи с наличием иждивенца.

В судебном заседании установлено, что истица является получателем трудовой пенсии по старости. 29 июня 2012 года она обратилась с заявлением к ответчику о продлении выплаты повышенного размера фиксированной базовой части трудовой пенсии по старости в связи с наличием иждивенца, обучающегося в техникуме г. Оулу (Финляндия).

Решением комиссии от 02.07.2012 г. К. было отказано в праве на продление выплаты повышенного размера фиксированного базового

размера страховой части трудовой пенсии в связи с тем, что ее дочь самостоятельно обучается в филиале техникума Пудасярви (Оулу, Финляндия), не имея направления на учебу в соответствии с международным договором.

В суде представитель ответчика пояснил, что лишь в случае получения ее дочерью образования за границей на основании международного договора истица может претендовать на увеличение фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии с учетом иждивенца.

Судом было установлено, что обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения дела, являются обучение иждивенца в образовательном учреждении основного образования по очной форме обучения и возраст не старше 23 лет.

Доводы ответчика о необходимости наличия международного договора об обучении иждивенца в иностранном образовательном учреждении как обязательном условии для назначения повышенной базовой части трудовой пенсии судом были признаны несостоятельными.

Суд отметил, что в сфере пенсионного обеспечения соблюдение принципа равенства означает, помимо прочего, запрет вводить не имеющие объективного и разумного оправдания различия в пенсионных правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории.

Таким образом, суд удовлетворил исковые требования К. в полном объеме.

Интересы истца представляла юрист ППО ОАО «Карельский окатыш» В. Скрипкина. ●

Практика реальных дел

Вышел в свет седьмой выпуск брошюры «Правовая защита членов ГМПР».

Предлагаем использовать примеры, приведенные в брошюре, для размещения в информационных материалах ваших организаций, а также в практической деятельности по защите прав и интересов членов ГМПР.

Ваши отклики просим направлять в адрес юридического отдела ЦС ГМПР. ●



На «Селигере» о работающей молодежи

Закончил работу Всероссийский молодежный образовательный форум «Селигер 2013». В рамках девяти тематических смен почти 6 тысяч участников из всех регионов России в течение недели работали над составлением программы действий по основным направлениям молодежной политики. Профсоюзные активисты, представители предприятий и организаций приняли активное участие в работе смены «Работающая молодежь».

Инженер-технолог и по совместительству председатель совета по работе с молодежью Ступинской металлургической компании Екатерина Плескач, мастер Первоуральского новотрубного завода Алексей Желтышев, мастер филиала «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз» Евгений Енюшкин впервые отправились на международный молодежный форум «Селигер-2013». Они делятся своими впечатлениями.



Алексей Желтышев



Екатерина Плескач



Евгений Енюшкин

Селигер, мой Селигер

Казалось, что перспектива жить неделю в палатке и питаться от походной кухни – это не совсем то, что ожидают от «Селигера». Однако все опасения развеялись в первый же день пребывания.

Хорошо организованная охрана мероприятия, развлекательная программа и список именитых гостей не оставили равнодушным никого. Но самое главное – это, конечно, обширная образовательная программа, ради которой как говорится «все мы здесь сегодня собрались».

Огромный палаточный городок, обитатели которого имеют возможность каждый день многократно пополнять свой багаж знаний. По насыщенности событиями и впечатлениями один день на «Селигере» приравнивали к неделе обыденной жизни. Ежедневно общались, делились опытом и навыками с множеством людей со всех концов России. Словами трудно передать то ощущение сплоченности, когда у костра обсуждали итоги прошедшего дня и планы на завтра.

Каждый день был расписан буквально по минутам. В 8 часов – общий подъем, зарядка и построение, на котором объявлялась программа дня. В 24.00 – отбой и час тишины, когда можно было перед сном прогуляться, посидеть у озера, сходить в кинотеатр. Однако в час ночи все без исключения должны были быть в своих палатках.

Жесткие административные порядки вполне оправданны. Некоторые участники не сразу поняли, для чего они приехали сюда. Молодые ребята из студенческих организаций поначалу были немного не готовы к жесткой дисциплине. Но к концу смены все адаптировались.

Занятость молодежи – главная задача

Смена «Работающая молодежь» – это свыше пятисот молодых специалистов предприятий, попробовавших свои силы в различных деловых играх и тренингах – по мотивации, достижению цели и других. В рамках презентаций на тему «Организация молодежной политики на предприятиях» каждый имел возможность рассказать о своей работе и социальных проектах своей организации.

Алексей Желтышев особо отметил огромный обмен опытом для молодых представителей трудовых коллективов промышленных предприятий в сфере организации труда, взаимодействия советов молодых специалистов, администрации предприятий и профкомов, а также эффективной защиты трудовых прав молодых коллективов.

Несколько занятий было посвящено проблемам занятости молодежи. Сейчас непросто трудоустроиться без опыта

работы. Молодые люди могут начать, например, с волонтерской работы или устроиться на полставки и потихоньку набирать опыт. И обязательно надо вступать в профсоюзную организацию, ведь профсоюз всегда помогает молодежи.

В ходе дискуссий, «круглых столов», образовательных и экспертных сессий обсуждались такие темы как «Социальное партнерство», «Профсоюзы и политика», «Развитие профсоюзного движения». В панельной дискуссии на тему «Развитие профсоюзов в меняющемся мире» активно участвовали заместитель председателя ФНПР Галина Келехсаева, главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александр Шершуков, руководители ряда отраслевых профсоюзов и территориальных профорганизаций. В последний день форума – массовый флешмоб – запуск воздушного змея с символикой ФНПР. Кстати, был запущен инновационный дирижабль от АРТ-объекта Селигера. Потом, как выяснилось, он был сбит соседней военной частью, видимо, в целях безопасности.

По итогам смены было принято Обращение к правительству РФ, где обозначены пункты для включения в новую Стратегию государственной молодежной политики и рекомендации для подготовки закона о работающей молодежи.

Почетные гости и уроки патриотизма

Практически каждый день на «Селигер 2013» навещали почетные гости: вице-спикер Госдумы РФ Владимир Жириновский, председатель Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, первый заместитель председателя ФНПР Андрей Исаев, глава Центризбиркома Владимир Чуров, сотрудники администрации Президента РФ, курирующие молодежную политику... Именитые гости охотно делились своим опытом и очень дружелюбно общались с молодежью.

Но всё-таки одним из главных событий форума стала встреча с Президентом России Владимиром Путиным. Президент пообщался с молодежью, дав всем высказаться. Пообещал помочь тем ребятам, которые обращались с разными проблемами.



Команда победителей президентских состязаний

Один из самых запоминающихся эпизодов – ночь с 31 июля на 1 августа. Участники «Селигера 2013» почтили память погибших в Первой мировой войне. Эта скорбная дата в истории России подобным образом отмечается впервые. В сопровождении главы Федерального агентства по делам молодежи Сергея Белоконева и руководителя «Селигера 2013» Сергея Чучева они с зажженными свечами направились к Богоявленскому собору Нило-Столобенской пустыни. В темноте тысячи свечей в колоннах шествующих отражали серьёзные лица участников. Вспоминался лозунг с плаката: «Никогда не забывай тех, кто отложил свою жизнь, чтобы ты зажил своей».

Следующее солнечное утро – день туризма! Можно было забраться по веревочной лестнице на высоту около 6-7 метров, пройти по канатам и прыгнуть обратно на землю. Конечно, все это делалось со страховкой и под пристальным взглядом опытных инструкторов. Екатерина Плескач приняла участие в соревнованиях на парусниках, и ребята из ее команды заняли первое место.

В этот день успели прокатиться на велосипедах по лесным тропкам, подышали свежим сосновым воздухом. На берегу озера оборудовали площадки для волейбола, турники, натянут канат между деревьями – можно почувствовать себя циркачом – канатоходцем. Батуты дарили участникам незабываемое ощущение невесомости.

Алексей Желтышев с верной и сплоченной командой принял участие в президентских состязаниях

«Молодежный туризм форума Селигер-2013», заняли первое место. Команда выполнила 23 задания из 30. Всего в состязании конкурировали более 50 команд.

Лучший отдых и досуг

Организаторы «Селигера 2013» постарались предельно насытить не только образовательную программу, но и досуг. По вечерам перед участниками выступали звезды эстрады и кино. Известный продюсер, актёр и режиссёр Игорь Угольников не просто приехал на смену «Наша общая Победа», но и провёл кастинг на роли в новом фильме о первой мировой войне. Сам палаточный лагерь был расположен на берегу озера Селигер. Лучшего места для купания, отличного загара и насыщенного обучения трудно представить.

Есть результат

Евгений Енюшкин на очередном заседании молодежного совета при профкоме завода рассказал коллегам о поездке, поделился эмоциями, фотографиями, а главное — идеей о том, что данный форум можно использовать, как одну из стартовых площадок для реализации проектов улучшения жизни и работы молодых членов профсоюза. Решили переходить от слов к конкретным делам: принять участие в Орловском молодежном форуме, скомплектовать молодежную спортивную команду, подготовить предложения в коллективный договор предприятия, в раздел «Работа с молодежью». ●

Встретились на молодежном форуме

16-18 августа на базе ОАО «Соликамский магниевый завод» Пермский краевой комитет ГМПР провел традиционный VI молодежный форум. В отличие от предыдущих лет форум проходил в лесу, в палатках.



Помимо представителей пермских предприятий – Лысьвенского, Чусовского металлургических, Соликамского магниевых заводов, «Губахинского кокса», ОАО «Пермские цветные металлы», ООО «Капитал-энергия», в его работе приняли участие заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов, председатель Пермского крайкома ГМПР Александр Лямин, председатель Вологодского обкома Александр Володин, председатель Координационного молодежного совета при ЦС ГМПР Сергей Гудков (г.Екатеринбург), член молодежного Координационного Совета ЦС ГМПР Ксения Иванова.

Форум начался с поднятия флага и исполнения гимна Горно-металлургического профсоюза России.

Затем участники разбились на команды, в составе которых – молодежь с разных предприятий. Первое задание – визитная карточка. Затем – «Битва диджеев», в которой участвовали четыре человека. На них и была возложена обязанность проведения вечерней программы.

Во второй день – учеба. Вместе с профсоюзными преподавателями Сергеем Гудковым и Владимиром Ревенку ребята рассмотрели цели и задачи профорганизации, мотивацию профсоюзного членства, разобрались в профсоюзной структуре. Итоговое задание – за один час придумать несколько страниц для профсоюзной книги, привлекающей молодежь в ряды ГМПР. Далее – тренинг на командообразование, так называемый «веревочный курс».

Дипломы получили все команды, для каждой нашлись необычные и запоминающиеся номинации.

Для гостей города была организована экскурсия на ОАО «Соликамский магниевый завод», где они увидели полный цикл производства магния – от сырья до электролиза, а также производство титановой губки в новом цехе предприятия. ●

«Северные зори – 2013»



В последнее время часто можно услышать «За молодёжью – будущее!». А как начать путь в это будущее? Как реализовывать себя? Как помочь людям, с которыми работаешь? Такие вопросы задавали участники молодёжного форума «Северные зори – 2013».

Форум, который прошёл в г.Череповце на базе отдыха металлургов «Торово», собрал молодых представителей Челябинской, Свердловской, Пермской и Вологодской территориальных организаций ГМПР.

С напутственными словами выступили Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР, Александр

Володин, председатель Вологодского областного совета профсоюза, и Александр Афанасьев, председатель профкома ОАО «Северсталь». Каждый из них особенно подчеркнул, что к молодёжи нужно прислушиваться, ей нужно передавать опыт. Именно эта работа поможет сформировать кадровый резерв и самое главное –

обеспечить осознанное профсоюзное членство.

Все участники – разные. Кто-то ещё только начинает общественную работу, а кто-то уже стал незаменим для своего коллектива. Некоторые придерживаются традиционных методов переговоров, а кто-то предлагает более решительные меры.





Непростая задача – выслушать и дать возможность самим оценить идеи и предложения молодых лидеров. На протяжении трех дней этим занимался преподаватель Центра социально-трудовых прав (г. Москва) Эдуард Вохмин. В ходе форума ребята делились опытом, высказывали идеи, подкрепляя их рисунками и представляли аудитории.

На семинарах-тренингах рассматривались способы коммуникации и методы вовлечения разных возрастных групп работников в профсоюз, социально-адаптационные проблемы в коллективах и роль молодежи в их решениях, работа молодежных коллективов на результат.

Состоялось обсуждение организационной и функциональной структуры отдела и комиссии по работе с молодежью, говорили о поиске путей взаимодействия, участии молодежных советов в подготовке и проведении коллективных действий, в работе по повышению их эффективности.

Большой объем новой информации не давал возможности участникам отвлечься даже в свободное время. Бурные дискуссии и обсуждения продолжались до ночи. Вопросы действительно острые: «Зачем нужен профсоюз? Какова роль молодежи в организации? Какая идея самая важная? Почему работники не хотят быть членами профсоюза? Что я сделаю для укрепления своей профсоюзной организации?». На все вопросы хотелось найти ответ. Всем ли это удалось?

Вот что думают по этому поводу участники:

Александр Мальцев (г. Соликамск, Пермская область), председатель ППО ОАО «Соликамский магниевый завод»:

– Профсоюз – это организация, которая имеет силу, потому что людям не безразличны проблемы окружающих. «Молодёжка» – серьезный задел на будущее, но нужно уметь услышать ее и понять. А вступают в профсоюз меньше из-за того, что у нас в целом общество разобщено.

Альберт Хуснутдинов (г. Магнитогорск, Челябинская область), электро-монтажёр ООО «Электроремонт», председатель совета молодежи:

– Хотелось бы стать крупным общественным деятелем, – делится мечтами Альберт. – Пока же борюсь за каждого работника, убеждаю вступать в ГМПР, а для этого много общаюсь с коллегами. Ищу идейных людей – таких сразу видно, у них глаза горят.

Анна Приходько (г. Первоуральск, Свердловская область), сдатчик металла Первоуральского трубного завода, заместитель председателя совета молодежи цеха:

– Считаю, что профсоюз – это сила только тогда, когда все вместе работают. Нужно менять забронзовевших профлидеров. И готовить им смену, чтобы она могла реализовывать новые идеи. На форуме поняла, что могу быть услышанной, узнала о работе в дру-

гих регионах. Например, мне бы очень хотелось, чтобы и на нашем предприятии появилась корпоративная жилищная программа.

Олег Марченко (г. Череповец, Вологодская область), электро-монтажёр ОАО «Северсталь-метиз», ответственный по работе с молодежью в цехе:

– Профсоюз дает возможность самореализоваться. Я стараюсь как можно больше общаться и с коллегами, и с незнакомыми людьми. Всегда ношу значок ГМПР – это привлекает внимание. Стараюсь помочь людям, не боюсь отстаивать интересы своих товарищей. В моих ближайших планах – участие в аттестации рабочих мест, обсуждение нового рабочего графика работников сервисного производства. Предлагаю добавить к традиционной профсоюзной работе маркетинговый подход – доводить информацию доступно и интересно.

Третий день всё поставил на свои места. Все участники семинара получили новые знания, идеи, инструменты воплощения их в жизнь. У каждого сформировалась твердая уверенность, что пока не сделаешь ничего самостоятельно – ничего не достигнешь. А достигать целей гораздо эффективней командой единомышленников.

Артём АКИФЬЕВ

«Таганий Рог – 2013»



При поддержке профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ» в Таганроге состоялась третья спортивно-приключенческая мультигонка «Таганий Рог-2013», организованная заводской спортивно-туристской секцией «Рассвет». Участвовали более 50 спортсменов из Таганрога, Ростова, Волгодонска и Краснодара.

Среди этапов соревнования – бег, велогонка, переправа по фермам моста, ориентирование и много других не менее интересных для участников и зрителей состязаний.

Пять экипажей, выставленных заводской туристской секцией «Рассвет», завоевали призовые места. Победители получили ценные призы от профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ».

Вскоре состоялась мультигонка «Южный ветер», в организации которой профком «ТАГМЕТа» тоже принял активное участие. Призер мультигонки «Южный ветер», председатель заводского туристического клуба трубопрокатчик Денис Толманенко рассказал: «В мультигонке участвовали более 130 человек из Ростовской и Волгоградской областей, Краснодарского и Ставропольского краев.

Главная мультигонка страны уже несколько лет проводится в Адыгее при поддержке министерства чрезвычайных ситуаций (МЧС), федерации спорта Ростовской области и Адыгеи. Здесь удобный рельеф, перепад высот, развитая инфраструктура, возможность осуществления различных этапов гонки.

В этом году состязания собрали более 100 команд из России, Украины, Беларуси, Чехии и Франции. Во время соревнований спортсмены преодолевали различные этапы по трём классам: про, лайт, горный марафон (скай-ранинг).

В классе «Горный марафон» среди женщин таганроженка Татьяна Букина завоевала первое место, пройдя дистанцию в горной местности на высоте свыше 400 метров над уровнем моря в 40 километров за 6 часов 20 минут.

Экипаж таганрожцев Дениса Толманенко и Дмитрия Дошинского

участвовал в мультигонке по классу лайт. Марафон включал смену технических дистанций и методов передвижения: велосипед, спортивное ориентирование, поход по горным тропам, сплав по горным рекам, а также тросовая переправа над пропастью, путешествие по пещерам, специально оборудованный маршрут в горной местности.

Общая протяжённость дистанции – более 150 км. Суммарный объём набранной высоты – около 10 тысяч метров. Пройти дистанцию команде помогала не только хорошая физическая подготовка, но и умение рисковать в экстремальных ситуациях. Итог – 21 час 38 мин., бронзовым призёрам уступили обидных шесть минут.

Борис КАКУРИН

Верю в нашу команду

Нередко приходится слышать, что работающая молодежь не видит или не понимает тех возможностей, перспектив, того личностного прорыва, который могут дать профсоюз и профсоюзная работа.

Обиднее всего, что подчас это так. Причины этого далеко не новы. Отчасти воспитание, а может быть, общий настрой и отношение к моральным ценностям диктуют определенные стереотипы поведения. Отучись, устройся на работу, заведи семью, отдай долги по кредитам и работай, работай, работай...

А как же личностное развитие, активный отдых, новые знакомства и увлечение любимым делом? На собственном примере мне хотелось бы показать, что дала мне профсоюзная работа и как это отразилось на моей жизни.



Около года назад мне на глаза попалось объявление о наборе в ШПА (школу профсоюзного актива). Так как последние пять лет я был достаточно «ограниченным» человеком (дом, семья, работа), решение записаться в школу принималось с огромным трудом, можно сказать, «перешагивал через себя».

Наверное, основной причиной принятия положительного решения стали темы семинаров: развитие личных качеств – ораторских, лидерских, умение работать в команде, поиск нестандартных решений.

Шок меня постиг в первые же минуты занятий. Пришлось выступать перед незнакомыми ребятами, рассказывать о себе, увлечениях, работе. Поверьте, для неподготовленного человека это было реальным испытанием.

В течение двух дней мы провели ряд тренингов, из которых я понял, насколько я несовершенен и слаб по сравнению с другими профсоюзными лидерами. Это был серьезный удар по самолюбию, но я принял решение не сдаваться.

Не прошло и двух месяцев, как работа меня буквально затянула: организация мероприятий, участие в заключении коллективного договора, тренингах, знакомства с увлеченными людьми, профсоюзными лидерами.

Я чувствовал, как выхожу на более высокий уровень личностного развития, словно губка впитывая полученную информацию и знания. Неполный год работы в молодежной комиссии ППО «ЗапСиб» и в целом в молодежной среде нашего города дал мне и моей семье гораздо больше знаний для дальнейшего развития, чем я получил за последние пять лет жизни.

Пришли понимание важности постоянного совершенствования, стремления к лучшему, вера в собственные силы и силу команды. Профсоюз дает толчок к личностному росту, к стремлению видеть проблемы шире, а работа с молодежью – понимание и знание масштабности идей.

В заключение хотел бы выразить благодарность всем тем профсоюзным лидерам, которые поддерживали и сейчас поддерживают в общих делах и начинаниях молодежные организации.

Я на личном опыте убедился, что окружающая нас реальность имеет свойство расширяться, делая мир более увлекательным, многогранным, давая возможность реализовать все, казалось бы, несбыточные мечты и идеи.

Вячеслав МЕЛЬНИКОВ,
заместитель председателя
КРМ ППО «ЗапСиб»

Профсоюзы готовятся к глобальной акции



7 октября не за горами, и многие членские организации Глобального союза «ИндустриАЛ» готовятся к проведению акции в поддержку международной кампании «НЕТ заемному труду».

«ИндустриАЛ» призывает все членские организации присоединиться к глобальным действиям и в полную силу использовать международное влияние для усиления борьбы против нестандартной занятости, продолжающей распространяться по миру.

Скоординированная глобальная акция – ключевой момент кампании «НЕТ заемному труду». Она позволяет членским организациям связать свою борьбу на национальном уровне с глобальной кампанией и побуждает большее число профсоюзов заниматься этой проблемой. Ведение общей кампании против нестандартной занятости укрепляет единство членских организаций «ИндустриАЛ». В свою очередь, массовые действия профсоюзов укрепляют позицию «ИндустриАЛ» при продвижении вопросов нестандартной занятости в глобальных институтах – МОТ, ОЭСР, МВФ, транснациональных корпорациях и правительствах.

Глобальная кампания интегрируется во все виды деятельности «ИндустриАЛ» на протяжении года, в ходе региональных и отраслевых встреч вырабатываются общие подходы и

совместные действия. Продолжается работа по выявлению новых целевых компаний из числа ТНК, злоупотребляющих использованием нестандартных форм занятости или отказывающихся переводить временных рабочих на постоянной основе.

Специально разработанный проект «ИндустриАЛ» по нестандартной занятости предусматривает возможности напрямую осуществлять работу с членскими организациями на всех уровнях через сеть региональных проектных координаторов и оказывать им соответствующую поддержку. С помощью этого проекта профсоюзы в ряде стран разрабатывают и подвигают законодательные меры, связанные с нестандартной занятостью.

Использование коллективных переговоров для решения проблем нестандартной занятости стало приоритетным направлением для многих членских организаций в Европе, Азии и Латинской Америке, где есть множество успешных примеров перевода нестандартно занятых работников в статус постоянных и улучшения их условий труда. Особое внимание уделяется привлечению нестандартно занятых работников в профсоюзы.

На 2013 год установлены некоторые ключевые приоритеты. Так, особый упор сделан на использование глобальных соглашений и коллективных

переговоров для ограничения нестандартной занятости, а также на ведение кампаний против законодательных реформ, способствующих распространению нестандартной занятости и продвижению законодательства, ее ограничивающего. Органайзинг нестандартно занятых остается приоритетом, как и реорганизация профсоюзных структур.

В октябре прошлого года вышла в свет публикация «ИндустриАЛ», направленная против масштабного распространения занятости через агентства, трудовых брокеров, контрактные службы, массового вытеснения постоянных рабочих мест. «Ловушка трехсторонних трудовых отношений: профсоюзы против заемного труда» разоблачает лоббистские усилия глобального объединения агентств занятости Ciett по устранению законодательных ограничений использования заемного труда.

Массовое распространение нестандартной занятости – глобальная проблема, и мы должны объединиться в борьбе против нее.

«Присоединяйтесь к нам в глобальной кампании! Только все вместе мы сможем сказать: «НЕТ заемному труду!»», – призывает Генеральный секретарь Глобального союза «ИндустриАЛ» Юрки Райна.

**Ирина КИРИЛЛОВА,
международный отдел
ЦС ГМПР**



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**