

ГМПР – Инфо

№10 | 154 | 2013



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

- 1 Алексей Безымянных: «Трудности нас закаляют»
- 3 Недружелюбные тарифы

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 6 Попытались услышать друг друга
- 8 В новый год – с новым проектом
- 9 Пока – стабильная нестабильность
- 10 Встреча с генеральным
- 11 Кризис коллективу не помеха
- 12 Работодатель сдержал слово
- 13 Соглашение подписано, работа продолжается
- 14 Работа над ошибками

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 15 Награда руководителю
- 15 О профсоюзе – со студенческой скамьи
- 16 Трехсторонний пленум
- 17 Все за два месяца
- 18 Тревожный уровень травматизма
- 19 Не допустить катастрофы
- 21 Жирекенский ГОК: молибденовая зависимость
- 22 С надеждой, но без оптимизма
- 23 Все для человека труда
- 24 Заграница нам поможет?

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 25 От эффективности к эффективности
- 27 Плюс 20 экспертов-переговорщиков
- 29 Ясно мыслишь – ясно излагай
- 30 Чего ждать от перемен в законодательстве?

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 31 Льготный стаж засчитан
- 31 Вернули заслуженное
- 32 Досрочная трудовая пенсия назначена
- 33 Ради справедливости

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 34 Чему научила «Лесная сказка»
- 35 Битва интеллектуалов
- 37 От флага – до ухи
- 38 Дружба с профсоюзом – это надолго

ЗА РУБЕЖОМ

- 39 Узаконенное рабство XXI века

КОНКУРСЫ

- 41 Трус, Балбес и Бывалый – председатели профкомов цехов

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 43 «Доверием людей надо дорожить!»
- 44 Человек надежный
- 45 Таких бы, да побольше!
- 46 Надежно его плечо!

МИР УВЛЕЧЕНИЙ

- 47 Бабочки – это к счастью

РАЗЪЯСНЯЕТ ЮРИСТ

- 49 Профсоюзы и аутсорсинг

Издание подготовлено
Информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева
Ю. Кочёмин

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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 26.11.2013.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-270.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Алексей Безымянных,
председатель ГМПР:

ТРУДНОСТИ НАС ЗАКАЛЯЮТ



7 октября 2013 года, в день солидарных действий профсоюзов в защиту прав и интересов наемных работников, главный редактор газеты «Уральский металлург» Свердловского обкома профсоюза Игорь Березовский на митинге в Екатеринбурге, организованном Свердловским обкомом ГМПР, взял интервью у председателя Горно-металлургического профсоюза России Алексея Безымянных. Еще не прошло волнение после горячих выступлений участников митинга, где звучала неподдельная тревога за будущее металлургической отрасли, за завтрашний день. «Сокращение металлургических производств – это реальная угроза», – подтвердил Алексей Безымянных. Он разъяснил, что Горно-металлургический профсоюз России, неоднократно показывавший в сложные периоды истории страны свою зрелость и на практике доказавший свою компетентность в решении общественно значимых проблем, и сегодня готов к новым вызовам времени. Об этом публикуемое ниже интервью.

– Алексей Алексеевич, наших читателей волнует ухудшающаяся экономическая обстановка на предприятиях ГМК. Люди, несколько лет назад трудно пережившие экономический кризис, видят предпосылки вновь надвигающихся испытаний. Они напрямую связывают свое будущее с профсоюзом, надеются на его

защиту. Какие основные проблемы ГМПР решает сегодня?

– Есть проблемы разного характера. Прошедший в Екатеринбурге митинг обозначил проблему, которую необходимо решать на перспективу. Его участников волнует будущее металлургии. Главная цель митинга – добиться, чтобы наша отрасль развивалась по запланированному, тщательно выработанному сценарию. По пути, который четко виден. Если же отношение к металлургии, кстати сказать, на сегодняшний день полностью акционированной отрасли, у государства не изменится, то будут большие разбалансировки на последующих этапах не только ее развития, но и самого существования.

В такие моменты, как сейчас, при возникновении экономической нестабильности, бизнес, прикрываясь трудностями, начинает избавляться от малорентабельных, якобы бесперспективных, предприятий и производств. Но мы-то понимаем, что это серьезные и опасные симптомы, которых не должно быть. В таком случае государство обязано регулировать развитие отрасли. Сейчас же мы наблюдаем некоторый хаос.

К примеру, разные компании ввели в строй два стана-пятитысячника. Для чего? В настоящее время полностью загрузить объемами эти станы нереально. Я не призываю вернуться к советской плановой экономике. Но здравый смысл должен быть, как и должно быть определенное

...Если отношение к металлургии, кстати сказать, на сегодняшний день полностью акционированной отрасли, у государства не изменится, то будут большие разбалансировки на последующих этапах не только ее развития, но и самого существования.

Если ситуация будет ухудшаться, в арсенале профсоюза достаточно средств, чтобы организованно и солидарно выступить в поддержку своих требований.

Примечание редакции

На момент выхода журнала состоялось четыре раунда переговоров. Сторонами достигнуты принципиальные договоренности по большинству разделов проекта Отраслевого тарифного соглашения.

Однако, как и предполагалось, по разделу «Оплата труда» компромиссного решения найти не удалось. Предложение профсоюзной стороны: **индексация заработной платы на уровень фактической инфляции плюс повышение ее реального содержания на конкретный процент**, отвергается стороной работодателей. Их предложения сводятся к тому, что все эти вопросы должны решаться на предприятиях через коллективные договоры в зависимости от ситуации.

В этих условиях профсоюзная сторона приостановила переговоры. Перерыв будет использован для проведения консультаций с представителями трудовых коллективов. На 29 ноября назначено расширенное внеочередное заседание исполкома ЦС профсоюза, на котором будет обсуждена сложившаяся ситуация и определены мероприятия в поддержку требований профсоюзной стороны.

регулирование со стороны государства. Если кто-то доказал необходимость того или иного проекта, он должен нести за него ответственность.

Сколько лет наш профсоюз ставит вопрос о том, что необходимо развивать внутреннее потребление, создавать продукцию с высокой добавленной стоимостью, а дело не движется. Вот сейчас вместо того, чтобы закрывать некоторые предприятия, их надо пере-профилировать. Да, возможно, с некоторыми сиюминутными потерями, но с перспективой избежать кадровых проблем, когда экономическая ситуация изменится в лучшую сторону, причем в случае производства новой продукции это случится быстрее. Конечно, проще всего занять такую позицию: экономика ухудшилась, все закрыть – идите, ребята, на все четыре стороны.

Наш премьер-министр говорит, что российские люди недостаточно мобильны, тяжелы на подъем и переезды в другие регионы. Можно подумать, что от лени какой-то. На самом же деле просто для этого не созданы условия, и никто не пытался их создать. Нет самого главного – доступного, пусть даже социального, жилья. При создании необходимых условий профсоюз сможет повлиять на мобильность рабочей силы, и это одно из наших общих с властью стратегических и перспективных направлений.

Несколько слов о тактике. Прямо скажу, проблем хватает. Конечно, это связано с тем, что происходит определенное замедление роста объемов производства, пусть небольшое, на 2-3 процента. Но самое страшное – неопределенность, полное отсутствие среднесрочной перспективы, хотя бы намек на улучшение ситуации. И это не добавляет оптимизма ни профсоюзу, ни работникам предприятий ГМК. А если учитывать, что сейчас серьезный этап – переговоры по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения, то эти проблемы нас не могут не волновать. У обеих сторон – свои проекты документа. Прямо скажу, отказываться от своих предложений не собираемся. Каковы будут намерения у наших визави – поглядим.

Никуда не делись и внутренние проблемы профсоюза – это профстроительство, тенденция к снижению численности организации. Но они – наши, и мы в состоянии их решать, задействовав те или иные резервы, дополнительные ресурсы. Все здесь зависит только от

нас самих. А проблемы, которые необходимо решать с участием государства, работодателя, мы поднимаем и лоббируем, в том числе, и через коллективные действия.

– Профсоюзный актив понимает, что Отраслевое тарифное соглашение будет отправной точкой при заключении коллективных договоров на местах. Если принятие ОТС будет сильно пробуксовывать, на какие меры в борьбе за него готов профсоюз?

– Особенность текущего момента заключается в том, что, несмотря на определенное замедление экономического роста, на подавляющем большинстве предприятий ГМК договоренности по заработной плате пока выполняются. Возможно, у членов профсоюза создается иллюзия некоторой стабильности, что не стимулирует их на более высокие требования в новом Отраслевом тарифном соглашении. Поэтому будем постоянно советоваться, отслеживать ситуацию, определять нашу готовность отстаивать те или иные положения, и уже потом определяться. Сказать, что сегодня мы готовы к активным действиям, я пока не могу, но если ситуация будет ухудшаться, в арсенале профсоюза достаточно средств, чтобы организованно и солидарно выступить в поддержку своих требований.

Хочу подчеркнуть, что в нашем проекте ОТС требования стали не столько более высокими, сколько более детализированными. Мы не требуем необоснованного повышения, к примеру, заработной платы, а предлагаем качественное изменение основных ее показателей. Если раньше мы говорили об абсолютной цифре, то сейчас – о приемлемости и доступности этого критерия для более широкого круга работников. Мы детализировали нижние пределы, средний показатель и тот уровень, к которому должны стремиться. При принятии наших посылов это качественно улучшит работу с формированием заработной платы у работников. Но из-за сложившейся экономической ситуации предстоит много споров, и добиться успеха будет не так-то просто. Это всегда было нелегко, будет трудно и теперь, но идти вперед надо. А трудности – они закаляют.

**Беседовал
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**

Недружелюбные тарифы

По мнению заместителя министра промышленности и торговли РФ **Алексея Рахманова**, существующая тарифная нагрузка на предприятия является чрезмерной. А важнейшим драйвером роста для российских металлургических компаний сейчас остается внутренний рынок, который государству надо защищать от недобросовестной конкуренции.

– Объем инвестиций в металлургическую отрасль России за последние пять лет составил более 900 млрд рублей, но феноменальные вложения привели к перепроизводству.

– Объем вложенных инвестиций действительно значительный. Реализация масштабных проектов и мероприятий для повышения эффективности производства вывела отрасль на качественно новый уровень: внедрены новые технологии, закрыты неэффективные мощности, увеличена доля добавленной стоимости в продукции. В России по сути созданы мощности по производству абсолютно новых видов продукции: 100-метровых рельсов, труб большого диаметра, автолиста для лицевых деталей кузова и др.

Реализация проектов по модернизации и созданию новых производств позволила предприятиям черной металлургии достичь уровня показателей износа основных фондов, не превышающих 40% (в мире в среднем — порядка 52-60%). Это очень хороший показатель.

Что касается дисбаланса производства и потребления стали на уровне 5-10% в течение нескольких последних лет, это, хочу отметить, общемировая проблема, катализатором которой явился мощный рост производства стали в Китае.

По итогам 2013 года ситуация принципиально не изменится: мировое производство стали составит около 1,6 млрд тонн, превысив объем спроса более чем на 100 млн тонн (на 7,3%). И опять практически на всех рынках будет доминировать Китай, вытесняя производителей других стран, в том числе российских.

Последствия перепроизводства очевидны. А если еще учесть падающий уже на протяжении достаточно длительного времени спрос европейского рынка

и отсутствие роста на рынках США, то вполне объективно, что российские объемы экспорта тоже сокращаются, что ведет к снижению объемов производства.

Несмотря на то что российская металлургия ориентирована в первую очередь на внутреннего потребителя, доля экспортных отгрузок традиционно составляет до 50%. Спрос внутреннего рынка определяют главным образом машиностроение и строительство, темпы роста которых не позволяют российским металлургам обеспечивать постоянный рост производства металлопродукции.

Сегодня металлургические компании работают с минимально необходимым уровнем рентабельности, позволяющим не наращивать объемы кредиторской задолженности и своевременно обслуживать банковские кредиты, в том числе взятые с использованием механизма предоставления государственных гарантий.

Объемы производства металлопродукции в этом году снижаются, соответственно, растет недозагрузка мощностей, ухудшаются финансовые показатели работы металлургических компаний. Исключение составляют рельсы, что связано с одновременным запуском в 2013 году двух рельсобалочных станков, а также трубы в связи с достаточно устойчивым спросом ТЭКа.

Многие проекты реализуются за счет собственных средств инвесторов. Конечно, есть случаи, когда инвестор обращается за поддержкой на федеральном или региональном уровне или поддержкой в получении кредитов. Мы внимательно рассматриваем каждый такой проект, анализируем его инновационность, технологичность, соответствие федеральным и региональным стратегиям.

Несмотря на то что **российская металлургия ориентирована в первую очередь на внутреннего потребителя**, доля экспортных отгрузок традиционно составляет до 50%. Спрос внутреннего рынка определяют главным образом машиностроение и строительство...



...тем не менее трубники закончили год с объемом почти 9,7 млн тонн, то есть всего на 3% ниже уровня 2011 года, но на 5,5% выше, чем в 2010 году. Поэтому я бы не говорил о «резком спаде» спроса на трубы в России...



– С начала 2013 года на российских металлургических предприятиях увеличился объем производства стальных труб по сравнению с соответствующим периодом 2012 года. Означает ли это, что в отечественной металлургии преодолен кризис 2011-2012 годов, когда был отмечен спад спроса на отечественные трубы в России? Из-за этого, в частности, группа ЧТПЗ попала в долговую яму?

– Я бы не стал так ставить вопрос. 2011 год для трубников был самым тучным, когда объем производства превысил рекордные 10 млн тонн. В 2012 году действительно этот показатель несколько снизился в силу объективных причин: сокращение инвестиционных программ нефтегазовых компаний, ряд неудачных тендеров, но тем не менее трубники закончили год с объемом почти 9,7 млн тонн, то есть всего на 3% ниже уровня 2011 года, но на 5,5% выше, чем в 2010 году.

Поэтому я бы не говорил о «резком спаде» спроса на трубы в России.

Что касается группы ЧТПЗ, то эта компания на пике кризиса реализовала два масштабных инвестиционных проекта. Создание цеха по производству труб большого диаметра «Высота-239» и электросталеплавильного комплекса «Железный озон». Проекты, которые вошли в историю металлургии как первенцы белой металлургии. Суммарный объем инвестиций составил в тот период порядка 45 млрд рублей, большая часть которых была взята в кредит. Естественно, что такие масштабные инвестиции и взятые для их реализации кредиты не могли не сказаться на финансовом состоянии компании. Тем не менее, в 2012 году ЧТПЗ были предоставлены государственные гарантии, что позволило компании продолжить нормальную работу.

– Основным приоритетом металлургии, определяющим векторы ее развития, сегодня остается обеспечение потребностей внутреннего рынка. Каковы ваши ожидания на 2014 год по росту основных потребляющих отраслей?

– Сегодня спрос внутреннего рынка проката оценивается в объеме около 40 млн тонн. Структура внутреннего потребления металлопроката на протяжении последних лет не претерпела существенных изменений. Лидером по объемам потребления металла остается стройиндустрия (36% рынка), на втором месте – отрасли машиностроения (28%), на третьем – трубная промышленность и ТЭК (23%).

При этом в среднесрочной перспективе мы ожидаем рост потребления в строительстве (на 3%), машиностроении, особенно в автопроме (на 5%), энергетическом и тяжелом машиностроении (на 6%), а также производстве бытовой техники (на 13%).

По нашему мнению, реальным драйвером роста может стать реализация крупных инфраструктурных проектов при поддержке государства.

Например, реализация инфраструктурных проектов по строительству высокоскоростных железнодорожных магистралей будет определять рост спроса на длинные рельсы с двух запущенных в этом году рельсобалочных станков («Евраз» и «Мечел»).

Необходимо реализовать меры по стимулированию развития машиностроительной отрасли — одной из наиболее металлоемких, и мы активно работаем в этом направлении.

– Надо ли металлургическим компаниям создавать предприятия полного цикла: от добычи сырья и до выпуска готовой продукции?

– В черной металлургии процесс реструктуризации уже давно завершен и структура выстроена. Сформировалось десять крупных холдингов, объединяющих предприятия по всей технологической цепочке производства (металлургические компании: ООО «Евразхолдинг», ОАО «Северсталь», ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат», ООО «УК «Магнитогорский металлургический комбинат»», ООО «УК «Металлоинвест»», ООО «УК «Мечел»», ООО «Промышленный металлургический холдинг»; трубные компании: ОАО «Трубная металлургическая компания», ЗАО «Объединенная металлургическая компания», ОАО ЧТПЗ).

Именно тот факт, что, например, металлургические холдинги являются компаниями полного цикла, позволяет им нивелировать риски как на внутреннем, так и на внешнем рынках, оптимизировать инвестиционную политику и обеспечивать собственную сырьевую безопасность. Холдинги активно развивали и продолжают развивать собственные сервисные службы по металлообработке и торговле готовой металлопродукцией в различных регионах страны и мира.

По этому же пути пошли и трубные компании, стремясь обеспечить свои трубопрокатные мощности необходимой заготовкой — штрипсом или слябом.

Компании достаточно хорошо понимают, что им необходимо, а государство,

которому совсем безразлично развитие одной из базовых отраслей страны, координирует эту работу.

– С начала года отмечено снижение экспорта в деньгах и объемах по основным видам металлургической продукции, которую российские металлургические компании отправляли традиционно на экспорт. Это означает, что отечественная металлургия теряет рынки сбыта? И государство ничем не может помочь?

– Здесь играют роль два фактора: первый – это растущий Китай, который поставяет металл на все рынки и зачастую просто демпингует, вытесняя конкурентов, в том числе российских. Второй – это спад мирового спроса на металл.

Россия занимает пятое место в мире по производству стали (уступая Китаю, Японии, США и Индии), по экспорту металлопродукции — третье место в мире (уступая Китаю и Японии). С 2008 года наше присутствие на внешних рынках не менялось и доля российских поставок традиционно составляет около 4%. То есть мы сохраняем свою нишу на мировом рынке даже в условиях падения уровня спроса в отдельных регионах мира.

Поэтому единственным действенным драйвером для российских металлургов и трубников остается внутренний рынок. Наши первоочередные задачи – развитие внутреннего потребления металлопродукции за счет увеличения доли использования отечественного металла в различных отраслях промышленности, а также исключение возможности недобросовестной конкуренции как на внутреннем, так и на международных рынках в рамках тех инструментов, которые предоставляют нам ВТО и Таможенный союз.

– В России не хватает металлолома, но вступление в ВТО означает снижение вывозных пошлин. Получается, конфликт интересов?

– При вступлении в ВТО предусмотрено снижение ставок вывозных таможенных пошлин на лом и отходы черных и цветных металлов. Соответственно, установление повышенных ставок экспортных пошлин на лом не представляется возможным, поскольку это будет расценено как нарушение принятых обязательств в ВТО.

Мы предложили активно использовать профиль риска (установление минимальных цен при экспорте лома, соответствующих рыночным в данный момент) при

экспорте лома металлов в целях недопущения занижения его таможенной стоимости. Учитывая, что цены на металлолом подвержены рыночной конъюнктуре и значительным колебаниям, необходимо осуществлять постоянный мониторинг рыночных цен на лом и отходы металлов для установления адекватного профиля риска при их экспорте.

С каждым годом российская металлургия будет ощущать все больший дефицит в сырье — металлоломе (некоторые регионы, например Южный федеральный округ, уже сегодня испытывают недостаток в ломе) — в связи с реализуемыми сегодня проектами по строительству электрометаллургических производств и переходу от мартеновского способа производства стали к электровыплавке, являющейся наиболее экологически «чистым» способом. Уже в среднесрочной перспективе Россия будет вынуждена импортировать лом. Сегодня уже созданы предпосылки для импорта в Россию казахского лома в рамках Евразийского экономического пространства, но фактически стратегическое сырье не поступает в Россию, а направляется из Казахстана на экспорт в Европу, что связано в первую очередь с существующим импортным НДС в размере 18%.

Поэтому мы предложили снизить существующую сегодня при импорте в Россию лома и отходов металлов ставку НДС (18%) до уровня действующей на оборот лома и отходов черных металлов в России ставки НДС (0%). Это будет способствовать увеличению объемов импорта лома в Россию, позволит устранить узкие места в физических потоках металлолома, увеличить его доступность в Европейской части и Уральском регионе Российской Федерации.

– За счет чего возможно сдерживание роста тарифа, в частности, на электроэнергию и газ?

— Минпромторг неоднократно заявлял о том, что существующая тарифная нагрузка на предприятия является чрезмерной. Особенно остро это ощущается в алюминиевой промышленности, являющейся наиболее энергоемкой. Ведется постоянная работа с нашими коллегами из соответствующих ведомств с целью поиска оптимальных путей решения данной проблемы.

**Беседовала Оксана МИНИЛАК,
газета «Коммерсант»**

...С каждым годом российская металлургия будет ощущать все больший дефицит в сырье – металлоломе в связи с реализуемыми сегодня проектами по строительству электрометаллургических производств...



25 октября 2013 г. в ЦС профсоюза состоялось очередное заседание Социального Совета ОК «РУСАЛ». О принятых договоренностях рассказывает председатель стороны работников Совета, зам. председателя ГМПР С. Боева.



Попытались услышать друг друга

— Несмотря на сложность ситуации, Социальный Совет ОК «РУСАЛ» понимает необходимость диалога сторон социального партнерства.

На заседании с объемной и детальной презентацией выступили Александр Осипов – директор по персоналу ЗАО «РУСАЛ Глобал Менеджмент Б.В.» и Ирина Матросова – директор департамента персонала Аллюминиевого Дивизиона «Запад», которые подробно изложили экономические предпосылки и сложившуюся ситуацию на предприятиях компании (Богословский, Волгоградский, Волховский, Надвоицкий, Уральский аллюминиевые заводы, Полевской и Южно-Уральский криолитовые заводы, Ярославская ГРК), подлежащих консервации и мерах, принимаемых для трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников. Проведено обсуждение программ занятости и трудоустройства работников на период консервации оборудования.

Было отмечено, что сегодня ОК «РУСАЛ» предлагает трудоустройство высвобождаемых работников в «Главстрое» (более 2000 рабочих мест), «Группе ГАЗ» (около 1000 рабочих мест), СП «OMEN» (около 100 рабочих мест), гостиничном комплексе

«Айвазовский», г. Сочи (около 400 рабочих мест), Богословском аллюминиевом заводе (более 500 рабочих мест).

Более подробно о порядке высвобождения работников и их дальнейшем трудоустройстве участников заседания проинформировали А. Хвишук, Л. Артеменко и Н. Дробышева, руководители служб по персоналу Волгоградского, Надвоицкого аллюминиевых и Южно-Уральского криолитового заводов.

Директор компании по персоналу А. Осипов (председатель стороны работодателей) отметил, что прогнозы на 2014 г. не дают оснований надеяться на существенное улучшение ситуации на рынке аллюминия – снижение рядом компаний объемов производства пока не приводит к росту цен на металл, сохраняется затоваривание на Лондонской бирже.

Вместе с тем он заверил, что ОК «РУСАЛ» будет изыскивать пути для сохранения трудовых коллективов с численностью, необходимой для проведения консервации, и обязательного обучения персонала с целью развития альтернативного производства на этих предприятиях.

Свою позицию изложили зам. председателя Свердловского обкома профсоюза Н. Алексеев, председатели про-

фкомов предприятий Н. Прокофьев (Богословский аллюминиевый завод), В. Онисенков (Ярославская ГРК), С. Юхлов (Южно-Уральский криолитовый завод), В. Грачев (Уральский аллюминиевый завод).

Были обозначены проблемы – трудоустройства работников на Богучанском аллюминиевом заводе, отсутствия капремонтных электролизеров на БАЗе, консервации оборудования на ЯГРК и занятости высвобождаемого персонала через программу моногородов (подготовка проекта КИП), трудоустройства рабочих специфических профессий в производстве криолита Полевского криолитового завода (аппаратчики варки, дозировки фтористых солей, репульпаторщик), ветеранов производства, которым до выхода на пенсию по старости осталось менее 3-х лет, а также вопрос о возможности списания ОК «РУСАЛ» долга, оставшегося за предоставленное корпоративное жилье, перспективы развития альтернативного производства магния на ЮУКЗ и восстановления производства «СУАЛ-Кремний» на УАЗе. Речь шла о сложностях, связанных с получением информации профкомами предприятий, в том числе, данных о себестоимости продукции.

По второму вопросу повестки дня «О роли профсоюза и предпринима-



емых мерах для участия в программе социальной поддержки работников предприятий ОК «РУСАЛ» в случае остановки (консервации) производства» выступили председатели первичек всех проблемных предприятий. Информировали об участии в работе созданных на предприятиях комиссий по вопросам занятости, о взаимодействии со службами занятости города, с руководителями субъектов РФ, муниципальных образований и предприятий, расположенных на этих территориях, с целью трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников.

Отмечены положительные примеры такого взаимодействия – договоренность Свердловского обкома ГМПР с администрацией ОАО «Северский трубный завод» о трудоустройстве высвобождаемых работников Полевского криолитового завода и взаимодействие профорганизации филиала «УАЗ-СУАЛ» с местной администрацией в дальнейшем трудоустройстве высвобожденных работников на предприятиях г. Каменск-Уральский.

Было признано, что в июле-октябре этого года консервация производств на предприятиях компании проходила в рабочем режиме. Сторонами социального партнерства в целях предупреждения социальной напряженности в трудовых коллективах заключены специальные Соглашения о предоставлении гарантий и льгот высвобождаемым работникам в связи с остановкой производства.

Председатель профкома ППО ОАО «Бокситогорский глинозем» З. Быкова акцентировала внимание присутствующих на вопросах социального партнерства в ОАО «РУСАЛ Бокситогорск», перспективах развития предприятия в 2014 году и занятости персонала.

Стороны обсудили вопрос о возможности дополнительных перечисле-

ний компанией денежных средств на счета профкомов проблемных предприятий для осуществления адресной социальной поддержки работников в период консервации производства.

Рассматривая выполнение коллективных договоров на предприятиях ОК «РУСАЛ» в 2013 году и перспективы коллективной договорной кампании 2014 года, участники заседания отметили, что руководство компании с учетом сложившейся экономической ситуации в 2013 году предпринимает меры для реализации действующего ОТС, в том числе 10%-ого повышения уровня заработной платы на предприятиях, за исключением убыточных и остановленных.

Сторонами признано целесообразным увеличение (по ходатайству руководителя структурного подразделения) размера выплачиваемых компенсаций в связи с консервацией предприятия отдельным работникам, не имеющим обязательств по погашению кредита.

Социальный Совет ОК «РУСАЛ» решил:

- ❖ при улучшении финансово-экономической ситуации рассмотреть в 2014 г. вопрос о повышении размера компенсаций для работников филиала «КАЗ-СУАЛ» за время проезда к месту проведения очередного отпуска и обратно;

Сторонами социального партнерства в целях предупреждения социальной напряженности в трудовых коллективах заключены специальные Соглашения о предоставлении гарантий и льгот высвобождаемым работникам в связи с остановкой производства

Принята к сведению информация стороны работодателя о том, что при расчете средней заработной платы по предприятию за 2013 г. компенсационные выплаты, произведенные в соответствии с заключенными Соглашениями о предоставлении гарантий и льгот высвобождаемым работникам в связи с остановкой производства на консервацию, не учитываются. Решено, что компания будет стремиться выполнить в 2014 году обязательства, предусмотренные в части индексации и роста заработной платы на условиях, согласованных при заключении нового Отраслевого тарифного соглашения на предприятиях, кроме остановленных и убыточных.

- ❖ сохранить формулировки действующих коллективных договоров предприятий в части повышения заработной платы в коллективных договорах на 2014 и последующие годы;

- ❖ показатели повышения уровня зарплаты в 2014 г. согласовать с ППО каждого предприятия при заключении коллективного договора с учетом эффективности его работы.

Обе стороны социального партнерства признали полезность проведенного заседания Социального Совета, позволившего в непростой для алюминиевого производства период еще раз выслушать насущные потребности трудовых коллективов и учесть их при принятии решений. ●

В НОВЫЙ ГОД – С НОВЫМ ПРОЕКТОМ

Первого ноября в Москве состоялось заседание Социального Совета управляющей компании «Металлоинвест». О достигнутых договоренностях рассказывает **Александр Лихушин**, сопредседатель Совета, председатель профкома ОЭМК.



— Мы рассмотрели четыре вопроса. Один из основных – утверждение новой редакции типового коллективного договора. Обсудили новую редакцию «Положения о Социальном Совете», соглашение о применении нового колдоговора и план-график УК по заключению коллективных договоров на 2014-16 годы. (Стороны заранее договорились, что коллективные договоры будут заключаться в компании на три года). Два вопроса готовила сторона работодателя, два – сторона работников.

Во вступительном слове новый генеральный директор компании «Металлоинвест» Андрей Варичев подчеркнул значимость Социального Совета, отметил, что «это орган реально действующий, рассматривающий самые насущные вопросы, требующие выработки компромиссных и конструктивных решений с учётом мнений обеих сторон».

В выступлении директора по финансам Павла Митрофанова был дан краткий анализ финансово-экономического положения и производственных показателей «Металлоинвеста». Рассмотрены данные по каждому предприятию компании.

Хочу отметить серьёзную подготовку представителей управляющей компании к переговорам. Начав с экономических показателей по России, анализа ситуации мировых цен на руду и сталь, они представили полную информацию о сокращении производственных мощностей на предприятиях, а также о социально-экономической ситуации на Лебединском, Михайловском ГОКах, «Уральской Стали» и ОЭМК – в графиках и таблицах.

Мы с пониманием относимся к тому, что сейчас сложное время не только в «Металлоинвесте», но и во всем горно-металлургическом комплексе, с этих позиций и шло обсуж-

дение вопросов. Хорошо, что наша позиция была услышана.

В ходе переговоров удалось сохранить на ближайшие три года уровень предоставляемых льгот и гарантий. Один из главных вопросов – это рост реальной заработной платы. В новом типовом коллективном договоре прописан конкретный механизм ее повышения.

Типовой коллективный договор УК «Металлоинвест» – это внутренняя конституция. Основные положения – единые для всех предприятий. Конкретные пункты будут приниматься на каждом предприятии отдельно.

Профкомом ОЭМК на Социальном Совете был поднят вопрос о необходимости сделать более гибкой систему премирования, которая бы повышала заинтересованность людей в конечном производственном результате. Директорам предприятий предложено пересмотреть действующие системы премирования для принятия последующих решений.

В результате трёхмесячной переговорной кампании мы получили неплохой результат. Считаю, что профсоюзная сторона в данном случае справилась с поставленной задачей. Были четко сформулированы требования, аргументирована позиция о механизме увеличения заработной платы.

На Социальном Совете впервые был определен статус ответственных секретарей Совета. Со стороны работников им стал Сергей Коршиков, заместитель председателя профкома ОЭМК, со стороны работодателя – Татьяна Рожкова, начальник управления бюджетирования и развития социальных объектов. Они будут заниматься подготовкой заседаний Социального Совета, рассылкой документов, изучением мнений по тем или иным вопросам.

**Материал подготовила
Ирина ФРОЛКИНА**



Пока – стабильная нестабильность

Тургорьякское рудоуправление в очередной раз переживает экономические трудности. Из-за неблагоприятной ситуации с заказами часть работников предприятия с начала сентября уже во второй раз отправлена в простой, а в перспективе – перевод производства на 4-дневный режим работы. Экономические проблемы стали одной из тем, поднятых 11 октября на конференции трудового коллектива ТРУ по проверке выполнения действующего коллективного договора.



Конференция собрала 67 делегатов (общая численность коллектива – 520 человек), избрала в президиум гендиректора ТРУ Валерия Бараникова, председателя совета директоров Константина Елизарьева, председателя профкома Татьяну Ковригину, зав орготделом обкома ГМПР Владимира Ревенку.

С отчетом о выполнении колдоговора в 1-м полугодии выступила председатель профкома. Она отметила, что, несмотря на постепенное ухудшение экономической обстановки, все основные пункты договора выполнены. Из невыполненных – часть пунктов раздела «Безопасность труда».

Константин Елизарьев рассказал о ситуации на предприятии. «Сегодня объемы заказов от основных потребителей рудоуправления снижаются. Металлурги, в свою очередь, тоже просят снизить цены на продукцию рудоуправления, но предприятию и так приходится работать в убыток», – отметил председатель совета директоров. Летом появилась надежда на хорошие объемы отгрузки щебня, но и здесь провал, в том числе, из-за проблем с железнодорожными перевозками. Ежемесячные потери из-за недозагрузки ТРУ сегодня составляют 7–8 миллионов рублей. Поэтому администрация пошла на вынужденную меру, отправив работников основных производств в простой с сохранением 2/3 средней зарплаты.

Выступившие в прениях делегаты конференции подняли вопросы оплаты и охраны труда, оздоровле-

ния работников. Представитель обкома Владимир Ревенку рассказал об экономической ситуации на предприятиях ГМК области.

Конференция признала, что по итогам 1-го полугодия колдоговор выполнен, рекомендовала работодателю и профкому обратить внимание на вопросы, поднятые делегатами, и принять по ним решения.

Социально-экономические перспективы развития рудоуправления пока не определены. Оснований для оптимизма немного. Как рассказала Татьяна Ковригина, руководство хотело ввести на предприятии в ближайшем будущем трехдневную рабочую неделю. И хотя в коллективе с пониманием относятся к вынужденным шагам работодателя, профактив после проведенных консультаций настоял на смягчении этой меры. В итоге руководство подготовило проект приказа о переходе на 4-дневку – с декабря 2013 года по июнь 2014 года. Сроки введения неполной рабочей недели по предложению профкома, возможно, будут пересмотрены.

Средняя заработная плата промышленно-производственного персонала ТРУ сегодня составляет 24 тысячи рублей, рабочих – 22 тысячи. Последняя 8%-ная индексация была в апреле. Мала и постоянная составляющая в структуре заработной платы. Нестабильная экономическая обстановка не позволяет работодателю ее увеличить, но профком намерен решать и эту проблему в соответствии с нормами ОТС.

Владимир ШИРОКОВ

Встреча с генеральным

Встреча профактива с новым генеральным директором дивизиона «Северсталь Российская Сталь» **Сергеем Тороповым** прошла 18 октября в зале ЦТРК. В ней приняли участие представители всех предприятий дивизиона. Диалог получился живой – за полтора часа обсудили многое: от качества спецодежды до финансирования социальных программ.



УДЕРЖАТЬ ТЕМП

Разговор начался с производственной темы. ЧерМК, по словам гендиректора, уже третий месяц перегоняет Магнитку и НЛМК по рентабельности. Третий квартал стал для компании достаточно успешным. Теперь важно удержать набранный темп, сохранить объемы, клиентов и долю на ключевых рынках.

Задачи компании на 2014 год непростые: увеличивать объемы и расширять линейку выпускаемой продукции. Все это на фоне стагнации на рынке. Кроме того, по прогнозам, в 2014 году металлургам не стоит ждать значительного увеличения цен на металл.

Среди крупных инвестиционных проектов будущего года Сергей Торопов назвал реконструкцию 4-клетьевого стана в производстве холодного проката и модернизацию черно-

вой группы стана 2000. Кроме того, упор будет сделан на поддержание основных фондов. Продолжится реализация ряда крупных природоохранных проектов, например, по улавливанию выбросов в сталеплавильном производстве.

ЧТО ДЛЯ МЕНЯ ПРОФСОЮЗ?

С этого вопроса гендиректор дивизиона начал отвечать на вопросы профактива.

– Профсоюз для меня – это хороший помощник в развитии предприятия, – подчеркнул Сергей Сергеевич. – Вы лидеры в своих коллективах. Спросите у любого: на производстве точно знают двух человек – начальника цеха и председателя профкома. Отношение к профсоюзу у меня очень хорошее. Надеюсь, я оправдаю ваши ожидания, а проблемы будем решать совместно и с вашей поддержкой.

«СОЦИАЛКА» НА ПРЕЖНЕМ УРОВНЕ

Гендиректор дивизиона подробно рассказал о планах финансирования социальных программ на будущий год. В социальном заказе останутся все значимые культурно-массовые и спортивные мероприятия. «Урезать» средства на эти цели не планируется.

Сохранятся и средства, выделяемые на программу «Здоровье «Северстали», санаторно-курортное лечение. Кстати, на будущий год компания сделает существенные инвестиции в развитие «Медсанчасти «Северсталь» и санатория «Родник». Это лечебно-оздоровительное учреждение, возможно, уже в 2014 году откроет филиал в «Торово», где завершится реконструкция корпуса «Ласточка». Там и предусмотрено оборудование лечебной базы.

Финансирование программы «Социально-бытовой стандарт», по

словам Сергея Торопова, предполагается на уровне текущего года. Особое внимание при ремонте объектов будет уделяться качеству работ.

О СОКРАЩЕНИЯХ

К оптимизации персонала, которая продолжится, подходить будут взвешенно, подтвердил руководитель. При этом никаких массовых сокращений не будет.

Вопросы остаются и по уже проведенной оптимизации. Так, некоторые работники стали выполнять функции, которых в их должностных обязанностях нет. Наглядный пример такой ситуации привел машинист тепловоза Сергей Бурков. После мероприятий по «Оргэфективности» на составителей поездов легла дополнительная нагрузка. Они стали выполнять функции сокращенных работников сталеплавильного производства, т.е. фактически произошло расширение зоны обслуживания, а значит, за эту работу нужно доплачивать. Сергей Торопов поручил дирекции по персоналу разобратся в этом вопросе.

АУТСОРСИНГ – ПОД КОНТРОЛЬ

– Много работ уже передано на аутсорсинг и эта практика будет продолжена, – поднял еще одну тему председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев. – Как правило, при передаче на другие предприятия люди теряют в зарплате, социальном пакете, бывает, подрядчики не соблюдают даже Трудовой кодекс. «Северсталь» в связи с этим теряет качество услуги. Предлагаю еще раз обратить на это внимание и дать профкому право участвовать в тендере по выбору подрядчика.

– Вопрос решен, такая возможность профсоюзной организации будет предоставлена, – коротко ответил гендиректор.

ТРЕБОВАТЬ КАЧЕСТВА

Продолжаются проблемы со стиркой и ремонтом спецодежды – еще одна проблема, с которой к гендиректору обратились работники. Костюмы садятся и линяют, а ремонт выполняется некачественно. Как заверил Сергей Торопов, если подрядчик в самое ближайшее время не устранил замечания, дальней-

шее сотрудничество с этой компанией прекратится.

ДЛЯ ПЕШЕХОДОВ

Сразу несколько вопросов от коллективов касались пешеходных маршрутов. Оборудовать тротуар от цеха лесопиления вдоль проезжей части попросили работники аглопроизводства. Этот вопрос, пообещал Сергей Торопов, будет проработан. На рассмотрении и вопрос о возобновлении пешеходного маршрута от мартеновского цеха вдоль ЭСПЦ. Пока там действует альтернативный маршрут.

Гендиректор дивизиона порадовал: долгожданный мост от станции «Череповец-2», закрытый на ремонт уже больше пяти лет назад, будет открыт.

В завершение Сергей Торопов пообещал, что встречи с профсоюзным активом станут регулярными. Профсоюзные лидеры, в свою очередь, поблагодарили гендиректора за ответы на вопросы и выразили надежду, что сотрудничество в рамках социального партнерства будет продолжено.

Валентина БЕЛОВА

КРИЗИС КОЛЛЕКТИВУ НЕ ПОМЕХА

На Челябинском цинковом заводе принят коллективный договор на 2014 – 2016 годы

Как рассказал председатель профкома ОАО «ЧЦЗ» Сергей Яшукин, несмотря на нестабильное положение на рынке цветных металлов и экономики в целом, в новом коллективном договоре не был сокращен ни один пункт социальной поддержки работников завода. Социальный пакет Челябинского цинкового завода считается одним из лучших в области.

– Все работники получают бесплатное горячее питание, на заводе реализуются программы негосударственного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования, – сообщил он. – Улучшаются жилищные условия сотрудников, работают программы по поддержке материнства и детства, пенсионеров, молодых работников. Существует система различных дополнительных выплат и премирования.

Обязательства предыдущего коллективного договора выполнены в полном объеме. И администрация предприятия, и профсоюзный комитет на протяжении последнего времени принимали меры, направленные на повышение эффективности работы, создание безопасных условий труда, обеспечение роста заработной платы, реализацию программ социальной поддержки работников.

– Сохранение трудового коллектива – приоритетная для нас задача, – говорит генеральный директор предприятия Ринат Шакирзянов. – Кризис – это временное явление, а профессиональный коллектив формируется годами. Мы все одна команда, которая работает на общую цель. И наш коллективный договор – это своеобразная конституция, от выполнения которой мы не отступим ни на шаг.

По информации профкома завода



Работодатель сдержал слово



Несмотря на спад производства, социальные гарантии и обязательства, закрепленные коллективным договором на Чусовском металлургическом заводе, в первом полугодии 2013 года выполнены.

Убыточная работа предприятия в первом полугодии 2013 года не повлияла на полноту оказания социальных гарантий и льгот. Работодатель выполнил свои обязательства по коллективному договору. Проведены запланированные культурно-массовые и спортивные мероприятия, организовано горячее питание работников завода. Отмечены почетными грамотами и денежным вознаграждением к юбилейным датам лучшие работники. Реализуется корпоративная пенсионная программа.

Сокращая численность штата в первом полугодии 2013 года, работодатель применил упреждающие меры, направленные на снижение уровня безработицы. Многие работники прошли обучение в корпоративном учебном центре ОАО «ЧМЗ», небольшая часть переведена на другие должности или в другие подразделения. За 6 месяцев 2013 года уволено в связи с сокращением штата 35 человек. За отчетный период заявлений от работников в комиссию по вопросам рас-

торжения трудовых договоров в связи с сокращением численности и штата не поступало. Выплаты работникам, увольняемым в связи с сокращением численности и штата, производились в соответствии с действующим законодательством.

Задержек в выплате заработной платы не было. С 1 апреля 2013 года средняя заработная плата работников проиндексирована на 6,4%, изменена структура заработной платы, увеличен размер месячной тарифной ставки рабочего до прожиточного минимума для трудоспособного населения по Пермскому краю. Изменения структуры заработной платы нацелены на повышение доли гарантированных выплат работникам предприятия. Доля постоянной части в заработной плате – 75%, что выше требований Отраслевого тарифного соглашения (не менее 70%).

В результате переговоров между руководством завода и профкомом урегулирована проблема, связанная с затратами времени работниками в

течение рабочей смены на прохождении медицинской комиссии, на проезд и получение лечебно-профилактических процедур в санатории-профилактории. Перечисленные периоды отнесены к рабочему времени и подлежат оплате.

На предприятии проводится аттестация рабочих мест. В течение первого полугодия 2013 года руководителями и специалистами завода было выявлено 1 294 нарушения требований по охране труда и промышленной безопасности.

За отчетный период разногласий между сторонами по поводу исполнения коллективного договора не возникло, все социальные гарантии и обязательства, закрепленные коллективным договором, в первом полугодии 2013 года выполнены в полном объеме.

**По информации ППО
ОАО «Чусовской
металлургический завод»**

Соглашение подписано, работа продолжается

Пятого ноября подписано Соглашение о взаимных обязательствах и гарантиях в отношении высвобождаемых работников Мундыбашского филиала «Евразруды». По мнению профсоюзной стороны, в документе максимально учтены пожелания работников обогатительной фабрики, а также предложения представителей администрации, работодателя и профкома.

В подписании Соглашения приняли участие заместитель губернатора Кемеровской области по экономике и региональному развитию **Дмитрий Исламов**, начальник департамента труда и занятости области **Евгений Степин**, глава Таштагольского муниципального района **Владимир Макута**, управляющий директор ОАО «Евразруда» **Андрей Денякин**, председатель Кемеровской территориальной организации ГМПР **Михаил Виноградов**, председатель ППО «Евразруда» **Татьяна Строкова**.

Мы попросили Татьяну Строкову прокомментировать это событие.



– Татьяна Сергеевна, как решился вопрос в отношении тех работников, кто изъявил желание трудоустроиться в Абагурский, другие филиалы «Евразруды»?

– Трудоустройство высвобождаемых работников Мундыбашского филиала – основной вопрос, которым занималась комиссия на протяжении почти двух месяцев. В подписанном Соглашении оговорена возможность сохранения при переводе сложившихся трудовых коллективов – участков, бригад.

В случае невозможности трудоустройства высвобождаемых рабочих на вакантные рабочие места в Абагуре и в других филиалах Горной Шории, решено принимать работников сверх штата.

Мы уверены, что в филиалах встретят их доброжелательно.

Соглашением оговорены условия доставки людей до Абагурского филиала на автобусах. Работникам, которые решили трудиться в других филиалах «Евразруды» и снимать жилье в других населенных пунктах, будет оказана материальная помощь на период адаптации в размере трех средних заработных плат, гарантирована оплата за наем жилья в течение двух лет.

– Расскажите о той категории работников, которые решили оформить досрочную пенсию?

– Перед подписанием Соглашения было подписано совместное постановление директора и первичной профсоюзной организации «Евразруды» о ежемесячных материальных выплатах

людям, оформившим досрочную трудовую пенсию.

Кроме того, при расторжении трудового договора в связи с выходом на пенсию по старости работникам также будет выплачиваться единовременная материальная помощь.

Работающие пенсионеры ООО «Универсальные транспортные системы», «Шерегеш-Энерго», «АТП Евразруда», «Консал», которые высвобожжены в связи с закрытием филиала, будут поставлены на учет в совет ветеранов «Евразруды».

Вчера состоялось торжественное собрание, где все ветераны и особо отличившиеся работники (около 80 человек) были отмечены за многолетний добросовестный труд областными медалями, которые вручили Дмитрий Исламов и Владимир Макута, денежными премиями. Всех поблагодарили за работу, сказали добрые слова.

Есть еще работники, это 22 человека, по которым решение не принято. Вакансий для их трудоустройства нет, с ними будет работать комиссия до тех пор, пока люди не определятся.

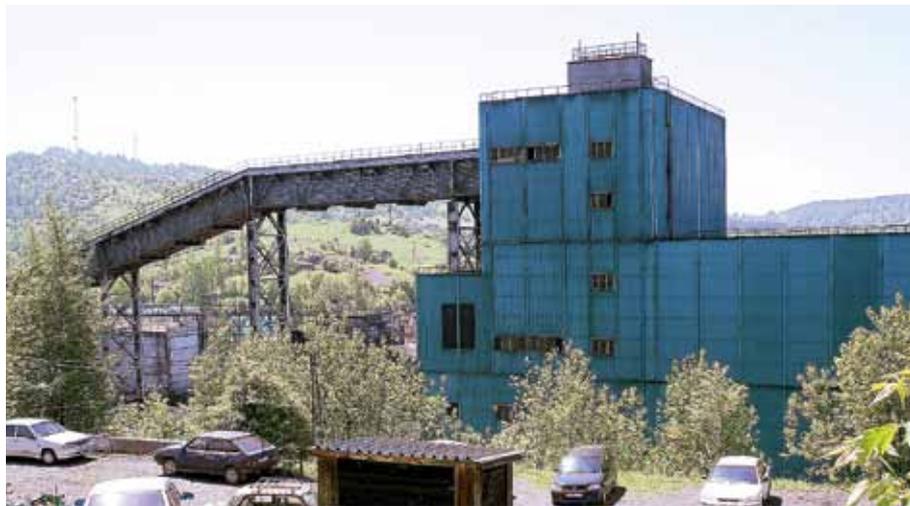
– Сделано ли все возможное для соблюдения социальных обязательств в отношении работников фабрики?

– Членами комиссии была проделана очень большая работа. В Соглашении учтены практически все предложения сторон.

И работники филиала, и профком опасались, что люди окажутся без работы и, соответственно, без средств к существованию. Но главная цель

комиссии – трудоустройство людей, обеспечение социальными льготами и гарантиями – достигнута. Вместе с тем понятно, что у работников появились определенные неудобства – переезд, работа на другом предприятии, изменение привычного образа жизни, но главная цель достигнута – люди будут работать.

Особо хочу сказать о председателе профкома Мундыбашского филиала Галине Толмачевой, которая активно работает в комиссии. В этот нелегкий период она переживала боль каждого человека, разговаривала с людьми, успокаивала, объясняла. И сейчас при необходимости звонит и к нам в профком, и директору по персоналу «Евразруды».



– Соглашение подписано, люди приняли осознанное решение. Что дальше?

– Сейчас наша задача – полностью взять на себя контроль за адаптацией

работников на новом рабочем месте, доставкой их на работу и обратно, обеспечением надлежащих бытовых условий.

Нина ДЕЕВА

Работа над ошибками

7 октября в ОАО «Ступинская металлургическая компания» исполнительный директор предприятия Александр Романов и председатель профсоюзного комитета Владимир Тарасов подвели итоги выполнения коллективного договора.



Владимир Тарасов и Александр Романов

Новая редакция нынешнего коллективного договора вступила в силу 7 мая 2013 года. Исполнение этого документа стало темой собрания представителей руководящего состава и профсоюзных лидеров. В своем выступлении Александр Романов отметил, что на сегодняшний день рост объемов производства составил 8%, средняя заработная плата на предприятии увеличилась на 13%, опережая производительность труда. Наибольший ее рост зафиксирован у кузнецов, прокатчиков, литейщиков, плавильщиков. Численность работающих на предприятии уменьшилась на 5%. Но исполнительный

директор заверил, что последующей «волны оптимизации» на предприятии не предвидится, и за счет открытия дополнительных участков в компанию будут привлекаться новые кадры.

Владимир Тарасов в своем обращении к сотрудникам компании затронул вопросы рабочих графиков, дополнительных дней отдыха и очередных отпусков, в том числе, и работникам, являющимся донорами. В выступлении профсоюзного лидера были подняты проблемы соблюдения питьевого и температурного режимов, обустройства служебных помещений в цехах, а также трудовой дисциплины.

Александр Романов и Владимир Тарасов проанализировали все пункты коллективного договора, взяли на контроль самые актуальные вопросы, которые задавали работники компании. В решении совместного заседания администрации и профсоюзного комитета ОАО «СМК» записано: в установленные сроки произвести инвентаризацию питьевых точек в цехах и устранить нарушения питьевого режима, по просьбам трудящихся улучшить бытовые условия цеха №550, а также активизировать работу с нарушителями трудового режима на предприятии.

Вероника НОВИКОВА

Награда руководителю



В администрации Алтайского края прошло чествование победителей и призёров ежегодного краевого конкурса предприятий и организаций «Лучший социально-ответственный работодатель». Среди награжденных – генеральный директор ООО «Золото Курьи» **Сергей Соболев**. Предприятие получило третье место в номинации «За создание и развитие рабочих мест».

Сейчас здесь работают 515 человек, уровень профчленства – 98%. Руководитель поддерживает деятельность профсоюзной организации ГМПР, здесь развивается социальное партнерство. Большое внимание уделяется созданию новых рабочих мест.

ООО «Золото Курьи» вкладывает большие средства в развитие посёлка Новofireсово, где оно расположено, а также всего Курьинского района.

Да что там Курьинский, значительная финансовая и материальная помощь оказывается поселковым советам, школам, творческим коллективам соседних Краснощёковского и Алейского районов.

Владимир ЗАХАРОВ,
председатель Алтайской краевой
организации ГМПР

О профсоюзе – со студенческой скамьи

С 2006 года в профессиональных училищах №41 г. Заринска и №8 г. Барнаула по инициативе Алтайского краевого комитета ГМПР работают Школы молодого профсоюзного лидера.



Начало занятий в Школах практически совпадает с началом учебного года. Группы слушателей сформированы из учащихся 1 и 2 курса.

Цель Школ – познакомить ребят с основами трудового законодательства, рассказать о целях и задачах профсоюза, о деятельности профсоюзных организаций предприятий, где будущие выпускники будут работать, развивать лидерские качества. Занятия проходят по специальной двухгодичной программе, предусматривающей как лекционную часть, так и психологические тренинги, встречи с интересными, творческими людьми, профсоюзным активом, участие в профсоюзных солидарных мероприятиях.

В этом учебном году первое вводное занятие провёл председатель Алтайской краевой организации ГМПР Владимир Захаров. Он рассказал ребятам о профсоюзе, его символике, о деятельности краевой организации проф-союза. Был исполнен Гимн ГМПР, продемонстрированы видеоролики о значении профсоюза в жизни рабочего человека, о профсоюзной солидарности.

Хорошо, что ребят эта тема очень заинтересовала.

Марина БУЛАТОВА,
Лариса БЕСПАЛОВА,
председатели ученических профкомов

Трехсторонний пленум



В Екатеринбурге прошел VI пленум Свердловского областного комитета ГМПР. Главным стало обсуждение социально-экономического положения и перспектив развития горно-металлургического комплекса области, меры для обеспечения социально-трудовых прав работников предприятий ГМК Среднего Урала. В пленуме приняли участие все стороны социального партнерства региона.

Главным докладчиком стал **Владислав Пинаев, министр промышленности и науки Свердловской области**. Глава профильного министерства доложил об экономической ситуации во внебюджетном секторе региона, отметил значение ГМК – базовой отрасли в Свердловской области, дал подробную объективную оценку процессам, происходящим на предприятиях ГМК, в частности, рассказал о замедлении темпа роста их прибыльности, что связано с падением мировых цен на металлы, о корректировке бюджета области, который уже в этом году недополучил свыше 3-х миллиардов рублей.

Однако, как заверил министр, ни одной программы, связанной с поддержкой металлургических и горнорудных предприятий региона свернуто не

будет. Более того, на следующий год планируется выделить на поддержку ГМК области суммы, значительно большие, чем в 2013 году. В Свердловской области уже действуют уникальные программы поддержки предприятий, в первую очередь, горно-металлургического комплекса, разработанные по инициативе губернатора региона. 650 миллионов рублей из бюджета области, при всей его дефицитности, предусмотрено выделить на поддержку предприятий через модернизацию и создание новых производств.

Учитывая предполагаемый масштаб изменений в деятельности предприятий алюминиевой промышленности, связанной с решениями компании РУСАЛ, правительством области предпринимаются меры для диверсификации промышленности Красноуральска и

Каменска-Уральского, для обеспечения новыми рабочими местами принято решение о создании и поддержке индустриальных парков «Богословский» и «Синарский». Красноуральску уже в этом году выделено из бюджета области 117 миллионов рублей для создания инфраструктуры индустриального парка. Тарифы на электроэнергию для VI серии алюминиевого производства Богословского алюминиевого завода по соглашению прошлого года удерживаются на уровне, соответствующем 3 центам (США) за кВт/ч – беспрецедентный случай в практике промышленных предприятий России.

Министр промышленности и науки области рассказал о поддержке, оказываемой правительством региона проектам создания уникальных производств на нашей земле (не имеющий анало-

гов в мире прокатный комплекс ОАО «КУМЗ», непрерывный прокатный стан на ОАО «Северский трубный завод» и др.) через субсидирование кредитных ставок и т.д.

Валерий Кусков, *председатель Свердловского областного комитета профсоюза*, подчеркнул значение сотрудничества областного комитета профсоюза с органами государственной власти и работодателями. «Социальное партнерство – важный аспект совместной деятельности, поскольку оно оказывает влияние не только на экономические показатели, но и на социальное самочувствие работников», – сказал он.

Еще одним важным вопросом пленума стал вопрос «О задачах Свердловской областной организации ГМПР по совершенствованию работы с молодежью». **Заместитель председателя обкома Николай Алексеев** рассказал о работе областного комитета ГМПР в проведении молодежной политики, связав ее с постановлениями VII съезда ГМПР. Он упомянул и о проблемах – низком профчленстве среди моло-

дежи, слабой активности и о недостаточной профориентации молодежи. Об этих же проблемах говорила и **председатель молодежного координационного совета обкома Оксана Буторина**.

Ее доклад был посвящен деятельности совета и планам на 2014 год. В прениях слово взял **председатель профкома ОАО «Первоуральский новотрубный завод» Сергей Ошурков**, который рассказал о работе со студентами Первоуральского металлургического колледжа по вовлечению их в ряды ГМПР. Это стало первым шагом в широкомасштабном проекте обкома «Профсоюзный лицей». Наступающий 2014 год был объявлен в областной организации ГМПР годом молодежи, следовательно, работа с молодежью будет активизирована, будет проведено множество мероприятий, часть из которых – впервые.

Пленум постановил продолжить проведение мониторинга социально-экономической ситуации на предприятиях ГМК области для принятия оперативных мер по защите трудовых прав работников. Обкому профсоюза пред-

стоит инициировать рассмотрение вопроса о социально-экономической ситуации и о заключении Отраслевого соглашения по ГМК региона на 2014-2016 гг. на заседании Отраслевой тарифной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ГМК Свердловской области в IV квартале 2013. В условиях консервации и закрытия производств необходимо усилить контроль за соблюдением трудового законодательства, обеспечением социальных и трудовых прав работников, в случае необходимости предъявлять судебные иски и представлять интересы работников в суде. Решено, что профсоюзные СМИ должны лучше информировать о ходе переговоров и достигнутых результатах по заключению Соглашений и проведении колдоговорной кампании на предприятиях.

Профсоюзам ППО предприятий поручено продолжить проведение колдоговорной кампании на предприятиях ГМК области.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

Всего за два месяца

профсоюзные активисты Яковлевского рудника добились существенных результатов.



Председатель обкома Лотт Адамов напутствует молодого профлидера

В конце октября на Яковлевском руднике состоялось заседание профсоюзного комитета предприятия. Председатель профкома Дмитрий Ивлев поделился информацией о первых успешных шагах первички. На сегодняшний день в результате разъяснительной работы профсоюзная организация насчитывает около 700 человек. Девять членов недавно избранного профкома стараются охватить вниманием более 30 участков, подразделений рудника с тем, чтобы сформировать там профсоюзные ячейки и выбрать профгруппоргов.

С сентября 2013 года председатель профкома и его заместитель Андрей Щепкин – в статусе освобожденных профсоюзных работников. Оба были проходчиками в одной бригаде, и сложившееся ранее взаимопонимание теперь помогает им добиваться сплочения коллектива.

По словам Дмитрия Ивлева, первый заместитель генерального директора предприятия Николай Радько охотно идет с ними на контакт и помогает в решении вопросов.

– У нас была проблема с предоставлением ученических отпусков студен-

там. Многие горняки учатся в Губкине. С помощью заместителя председателя Белгородского обкома ГМПР Андрея Никитского мы вели переговоры с кадровой службой, добились того, что наши студенты будут получать положенные им по закону ученические отпуска. Работа идет, – не скрывая удовлетворения, делится Дмитрий Ивлев. – В данный момент, по причине большой переработки, людей отправляют без сохранения заработка на две-три недели в отпуск. Мы решили материально помочь тем, у кого большие кредиты.

Решаем и другие вопросы: организовали волейбольную команду, договорились о групповых поездках в бассейн. Собираемся в ближайшее время вывести членов профсоюза в Холкинский монастырь.

Уже в ноябре профкому Яковлевского рудника обещают предоставить помещение для работы. К концу года, если всё будет нормально, профком планирует заключить коллективный договор с руководством рудника.

По информации профкома Яковлевского рудника

Тревожный уровень травматизма



30 октября в г. Учалы состоялся V пленум Комитета ГМПР Республики Башкортостан. Обсуждены состояние охраны труда и промышленной безопасности в ОАО «Учалинский горно-обогатительный комбинат», причины роста несчастных случаев в 2013 году и меры для снижения травматизма.

В работе пленума приняли участие руководители ОАО «УГОК», Республиканской федерации профсоюзов, региональных органов государственного надзора, контроля в области охраны труда и промышленной безопасности, председатели профкомов первичных профсоюзных организаций.

С основным докладом выступил председатель республиканского комитета М. Хусаинов. Он отметил, что на фоне значительного роста объемов добычи и переработки руд цветных металлов (с 5 млн тонн в 2007 году до 6,5 млн тонн в 2013 году) и сокращения персонала повышение интенсивности труда сопровождалось высоким уровнем производственного травматизма.

Участники пленума заявили о необходимости принятия срочных мер для стабилизации ситуации в области охраны труда: введения в

штат профкома должности технического инспектора труда ГМПР, активизации работы уполномоченных по охране труда и расширения гарантий их деятельности, выборов комиссии профкома по охране труда.

Заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС профсоюза В. Прохоров, принимавший участие в работе пленума, проинформировал о работе представителей ГМПР в рабочих группах Минтруда России, РТК, в Государственной Думе РФ над проектом ФЗ «О специальной оценке условий труда», дал анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях горно-металлургического комплекса за последние 10 лет.

Пленум утвердил финансовый план-бюджет территориальной организации на 2014 год. ●

«Златоустовский металлургический завод – самая больная точка на карте региона», – говорит губернатор Челябинской области. Обстановка на градообразующем предприятии Златоуста действительно критическая: в начале октября остановлена часть производства, а в ноябре, возможно, остановится весь завод.

Старейшее предприятие Южного Урала с орденосным коллективом, внесшим огромный вклад и в победу в Великой Отечественной войне, и в развитие отечественной металлургии, в последние десятилетия не раз испытывало экономические трудности. С конца 1990-х ЗМЗ дважды проходил процедуру банкротства. За это время резко упали объемы уникального производства, а численность трудового коллектива сократилась почти в три раза – с 12 до 4,2 тысячи человек. В период мирового кризиса Группа «Эстар», в которую в 2007 году вошел завод, столкнулась с финансовыми трудностями. Как отмечают эксперты, именно деятельность компании-собственника, а не самого завода привела к увеличению заемных средств ЗМЗ, которые, по некоторым данным, составили 15–17 миллиардов рублей. В итоге предприятие вновь оказалось на грани банкротства.

Только благодаря совместным действиям руководства области, областной и первичной профорганизаций ГМПР в 2009 году удалось подписать соглашение о стратегическом партнерстве с компанией «Мечел». В результате между ЗМЗ и некоторыми

НЕ ДОПУСТИТЬ катастрофы



Обсуждаются проблемы завода. В центре – губернатор Челябинской области Михаил Юревич

предприятиями, входящими в Группу «Мечел», были заключены договоры поставки. Стратегическое соглашение позволило создать реальные условия для привлечения на златоустовское производство новых инвестиций с целью его модернизации и экономического оздоровления.

Но сегодня компания «Мечел» сама оказалась в сложных экономических условиях и решила отказаться от продолжения сотрудничества с ОАО «ЗМЗ». О том, как в последние месяцы между ними складывались отношения, рассказывает Марат Сафиев, председатель профкома завода, депутат Законодательного собрания области:

– Еще в мае в Москве, на встрече с представителями Группы компаний «Мечел», мы задавали вопрос о судьбе нашего завода. Уже тогда ситуация была сложная, напряженная. В июле на встрече с полпредом Игорем Холманских представитель нашего завода от имени коллектива обратился к нему с просьбой разобраться в ситуации. На все наши вопросы и обращения Группа «Мечел» реагировала очень болезненно, отвечая, что мы преувеличиваем проблему. В сентябре компания представила дирек-

тору предприятия концепцию работы завода на ближайшее время. До конца года, как нам разъяснили, поставлена задача – отгружать ежемесячно 21,5 тысячи тонн продукции, будет сохраняться установившийся уровень средней заработной платы, а в январе компания представит новую концепцию развития производства. Нам неоднократно обещали, что завод войдет в Группу «Мечел». Но затем появилась информация, что наш стратегический партнер с 1 ноября уходит с завода, прекращает поставки сырья.

11 октября на ЗМЗ был остановлен сталеплавильный комплекс – пять открытых печей, работники отправлены в простой с оплатой 2/3 среднего заработка. Появилась информация, что планируется остановка всех прокатных станков. Возникла угроза очередного банкротства предприятия.

По инициативе профсоюзного комитета завода в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!» в Златоусте прошел митинг трудового коллектива ЗМЗ. Несколько сотен металлургов потребовали от руководства области и главы города принять срочные меры для сохранения предприятия. В те же дни на заседании

Правовая защита людей становится приоритетной задачей. Проблемы ЗМЗ всегда были в поле зрения областного комитета ГМПР...





Идет заседание президиума областного комитета

профкома было принято решение провести 1 ноября общегородской митинг с участием до 5 тысяч человек.

Ситуацию на ЗМЗ взял под контроль Михаил Юревич. По его решению 14 октября при правительстве области был создан штаб по спасению предприятия. Начата разработка плана вывода завода из кризиса, который глава региона намерен представить руководству страны. По его словам, банкротство ЗМЗ как градообразующего предприятия означает для работников массовые увольнения без возможности быстро найти работу.

– У ЗМЗ имеется собственный рынок сбыта, предприятие производит уникальную для России продукцию – спецстали. Для жителей города перспектива массовых увольнений – это катастрофа. И наша главная задача – этого не допустить, – пояснил губернатор.

Кризисная ситуация вызвала волнения в трудовом коллективе. Масла в огонь добавила неофициальная информация о вывозе компанией «Мечел» оборудования с производственной площадки. Профком призвал работников быть бдительными и сообщать обо всех случаях вывоза, а для их предотвращения, как рассказала зампреда профкома Светлана Гусева, непосредственно в цехах было организовано круглосуточное дежур-

ство работников под лозунгом «Не дадим разграбить завод!»

16 октября проблему ЗМЗ обсудили члены президиума Челябинского областного комитета ГМПР. В заседании приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, министр промышленности и природных ресурсов области Егор Ковальчук. Профлидер ЗМЗ Марат Сафиев рассказал о ситуации на предприятии. По мнению Егора Ковальчука, сложность заключалась в том, что у завода не было собственника, это создавало дополнительные проблемы в определении перспектив его развития. Президиум принял решение поддержать позицию профсоюзного комитета ОАО «ЗМЗ» против закрытия завода, обратиться к губернатору области с предложением о включении в созданный штаб для сохранения предприятия представителей областной организации ГМПР, профсоюзной организации завода.

– Важно, что в создавшейся ситуации работники завода не остаются один на один с работодателем, что профсоюз держит руку на пульсе и есть понимание со стороны правительства области. Люди видят, что они не брошены на произвол судьбы. В этих условиях возрастает роль профсоюзной организации, которая

в первую очередь должна следить за тем, чтобы не нарушались права работников. Правовая защита людей становится приоритетной задачей. Проблемы ЗМЗ всегда были в поле зрения областного комитета ГМПР, мы не первый год содействуем их решению. Буквально накануне наш представитель приехал с завода, где принимал участие в оперативных совещаниях при профкоме. Мы видим, что правительство тоже не остается в стороне. Но в этой работе нам нужно объединять усилия, принимать совместные меры, – отметил Юрий Горанов, председатель Челябинского обкома ГМПР.

Как стало известно из последних сообщений СМИ, сейчас у ЗМЗ наметилась перспектива стратегического партнерства. Руку помощи златоустовским металлургам готова протянуть корпорация «Уралвагонзавод», имеющая опыт эффективного сотрудничества с предприятиями аналогичного профиля. Если переговоры между собственниками корпорации и ЗМЗ пройдут успешно, то, по словам Михаила Юревича, «Уралвагонзавод» сможет загрузить половину мощностей металлургического предприятия, а грамотная команда инженеров сможет снова вывести ЗМЗ на рынок.

Алексей ЛАПТЕВ

Жирекенский ГОК: МОЛИБДЕНОВАЯ ЗАВИСИМОСТЬ

Компания «Союзметаллресурс» объявила об остановке и последующей консервации ГОКа и завода по выпуску ферромолибдена в поселке Жирекен Забайкальского края. Причинами стали снижение цен на молибден и ферромолибден в течение последних трех лет, а также растущие затраты на производство.

Промышленная разработка Жирекенского месторождения началась в 1988 году, но уже в 1995-м предприятие было законсервировано до 2002 года. Затем Жирекенское месторождение перешло под контроль «Союзметаллресурса», тогда же компания начала строить рядом с ГОКом завод по выплавке ферромолибдена, который заработал в 2005 году.

В итоге была создана полная производственная цепочка, включающая в себя добычу руды, ее обогащение, получение молибдена и выплавку ферромолибдена. Однако с началом кризиса в 2008 году рентабельность обоих производств стала отрицательной. За следующие четыре года цена на ферромолибден упала почти в четыре раза – до 23,6 доллара за 1 кг. Себестоимость производства одного килограмма ферромолибдена в Жирекене составляет 39 долларов, рыночная цена – 24 доллара.

Начиная с весны 2013 года «Союзметаллресурс» совместно с правительством Забайкальского края, федеральными органами власти, краевым комитетом ГМПР прорабатывал различные варианты поддержки, однако в условиях постоянного роста цен на базовые материалы эти попытки не увенчались успехом.

С 1 октября на производстве введен режим неполной рабочей недели для 150 из почти тысячи сотрудников. Остальные работники высвобождаются в связи с закрытием предприятия.

12 ноября в связи с остановкой производственной деятельности предприятий между управляющей организацией ЗАО «УК «Союзметаллресурс» (генеральный директор П. Красовский), руководством ОАО «Жирекенский ГОК» (исполнительный директор В. Степанов), руководством ООО «ЖФМЗ» (исполнительный

директор Н. Демешева) и Забайкальским краевым комитетом ГМПР (председатель крайкома А. Шишкин), профсоюзным комитетом ОАО «Жирекенский ГОК» (председатель профкома Г. Бурдинский) заключено Соглашение.

Достигнуты договоренности о том, что работникам, изъявившим желание уволиться на основании п.1 части первой ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон) будет выплачиваться единовременное денежное пособие в размере от 4 до 6 среднемесячных заработков работника в зависимости от стажа работы. Низкооплачиваемой категории работников (заработок до 10 тысяч рублей) размер единовременного пособия может быть увеличен до 7 среднемесячных заработков.

Работникам, имеющим непогашенные кредиты, по списку профкома ГОКа, согласованному сторонами на дату подписания Соглашения, при увольнении по соглашению сторон будет выплачиваться дополнительное денежное пособие в размере 17 тысяч рублей.

Соглашением определены категории работников (женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет; одинокие матери или иные законные представители, воспитывающие ребенка-инвалида), которым будет выплачиваться дополнительная денежная компенсация в размере 25 тысяч рублей.

Все высвобождаемые сотрудники получают предусмотренные российским законодательством компенсации. Работникам производственного комплекса в Жирекене будет сделано предложение о трудоустройстве (200 вакансий) на производственном комплексе СМР в Сорске (Хакасия), горнорудных проектах в Забайкалье, а также альтернативных производствах, которые планируется создать в поселке Жирекен. ●

Работникам производственного комплекса в Жирекене будет сделано предложение о трудоустройстве (200 вакансий) на производственном комплексе СМР в Сорске (Хакасия)...

С НАДЕЖДой, но без оптимизма

На ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» назначен новый генеральный директор. Им стал собственник ЗАО «Пикалёвская сода», бывший руководитель ОАО «Фосагро» **Максим Волков**. Новость о его назначении воспринимается по-разному. В территориальной организации ГМПР, где с особым вниманием следят за судьбой градообразующего предприятия, верят, что новый начальник сможет изменить ситуацию к лучшему. В свою очередь руководство Бокситогорского района отнеслось к данному назначению достаточно сдержанно и «без лишнего оптимизма».



В начале октября в Пикалево прошли пикеты профкомов ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево», ЗАО «Пикалевская сода» и ЗАО «Пикалевский цемент». Работники предприятий протестовали против «недоговоренности» собственников предприятий Пикалевского градообразующего комплекса в разрешении экономических и социальных проблем на предприятиях, ведущих к массовым сокращениям рабочих мест и увольнениям работников». Они призывали акционеров договориться и потребовали сохранить рабочие места и модернизировать пикалевский комплекс. Говорилось о проблемах работников и на профсоюзном митинге, прошедшем в Петербурге в рамках Всероссийской акции «За достойный труд!»

А спустя несколько дней стало известно о том, что в «БазэлЦемент-Пикалево» сменилось руководство. Новым генеральным директором предприятия назначен собственник ЗАО «Пикалёвская сода» и бывший руководитель ОАО «Фосагро» Максим Волков.

Как сообщает пресс-служба одной из крупнейших российских диверсифицированных промышленных групп в России «Базовый Элемент», предприятие ожидают серьезные изменения, начиная от организационно-правовой формы предприятия и заканчивая Уставом. Под руководством Максима Волкова должна быть построена новая линия полусухого спекания, а к 2018 году завод и вовсе должен стать полностью безубыточным. Новому гендиректору предстоит модернизировать Пикалевский производственный комплекс, привлечь необходимое для реализации проекта финанси-

рование и обеспечить стабильную работу предприятия в составе единой производственной цепочки.

Новость о назначении нового генерального директора была воспринята по-разному. Так, глава администрации Бокситогорского района Сергей Мухин признает, что Максим Волков является профессионалом высокого уровня, однако к его новому назначению относится достаточно сдержанно.

«Я несколько не сомневаюсь в профессиональных способностях Волкова, – заявил Сергей Мухин. – К его назначению отношусь абсолютно спокойно и без излишнего оптимизма». Несмотря на это, глава администрации Бокситогорского района все же надеется, что с приходом нового руководства «БазэлЦемент-Пикалево» будут привлечены новые инвестиции, получены преференции и отлажено производство.

В свою очередь, председатель территориальной организации ГМПР Юрий Стрелков отметил, что назначение Максима Волкова генеральным директором «БазэлЦемент-Пикалево» может положительно сказаться на судьбе завода. «Это путь к сближению двух предприятий Пикалёво. Как показал опыт последних восьми лет, жизнь врозь на пользу не пошла, – заметил Юрий Павлович. – Я знаю Максима Волкова как грамотного и масштабного руководителя, который должен неплохо сработать на новом месте. Прежние руководители предприятия могут стать его хорошими помощниками».

Александр КОЛЫЧЕВ



Все для ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

25 ноября 2013 года профсоюзной организации Иркутского алюминиевого завода исполнилось 50 лет.

История профсоюзной организации неразрывно связана с историей строительства и развития завода. На протяжении этих лет практически весь трудовой коллектив состоял в организации, и все задачи решались с участием профсоюза: вопросы общественного питания, здоровья, жилья, досуга, спорта, организации праздников, вручения подарков. Этими и многими другими вопросами активно занимался профсоюзный комитет. Стремительно менялась жизнь, и профсоюз, как живой организм, должен был меняться. Неизменным остался главный принцип работы – защита прав трудящихся.

Сегодня в составе профсоюзной организации пять предприятий. Это филиалы ОАО «ИРКАЗ-СУАЛ», ООО «РУС-Инжиниринг», ООО «РУСАЛ Медицинский центр», заводы ЗАО «Кремний», ООО «СУАЛ ПМ». Важные приоритеты в работе – объединение и укрепление профсоюзной организации через конкретные дела и мероприятия,

поиск новых форм сотрудничества для поддержки работников. Если коротко – это защита, занятость, зарплата. Поэтому очень важно, чтобы профсоюзные лидеры знали законодательство, умели грамотно и аргументированно отстаивать свою позицию, принимать взвешенные решения.

Важное направление деятельности организации – социальное партнёрство. Бизнес находится в жёстких условиях рынка и заинтересован в стабильности производства. Мы хотим того же. Значит, надо все вопросы решать за столом переговоров, что в наше время наиболее эффективно. От конструктивного диалога работодателя и профсоюзной организации напрямую зависит социально-экономическое благополучие каждого отдельного работника и экономическая успешность предприятия в целом.

Ключевой инструмент в деле защиты человека труда – составление грамотного коллективного договора, в котором прописываются все соци-

ально-экономические льготы и гарантии работников, уровень и рост заработной платы, мероприятия по охране труда, аспекты молодежной политики, забота о ветеранах и многое другое. Этому профком предприятия уделяет особое внимание.

За плечами у нашей организации 50 лет активной работы. В связи с юбилеем хочется в первую очередь поздравить всех ветеранов профсоюзного движения. Мы глубоко признательны за ваш вклад в дело развития профсоюза предприятия. Вы вырастили себе достойную смену. Сегодня быть профсоюзным лидером – значит взять на себя ответственность за судьбы людей. Это почётная и тяжёлая миссия. Для этого нужны мужество, смелость, знания и, главное, – любовь к людям. Доверие заслуживается делами, и наши профсоюзные активисты доказывают это.

Александр ТИТОВ,
председатель профкома ППО
ГМПР в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ»

Заграница нам поможет?

Финансировать создание нового производства на Волховском алюминиевом заводе будут из-за рубежа.

«ГМПР-Инфо» продолжает следить за судьбой Волховского алюминиевого завода. По информации председателя Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации профсоюза **Юрия Стрелкова**, возобновления выплавки алюминия в Волхове не будет. Предприятие перепрофилируют под иное производство, которое будет финансироваться из-за рубежа.

...Ни профсоюз, ни работники не могут спокойно смотреть на сложившуюся ситуацию. Никакой официальной информации о том, что будет дальше с предприятием, **НЕТ...**



Информация о подписании соглашения директором по алюминиевому бизнесу компании «Запад» Алексеем Арнаутовым и вице-президентом Omen High Pressure Die Casting г-ном Дроп Де Порто о намерениях создать новое предприятие на базе завода появилась еще в июле 2013 года. Перепрофилированное предприятие, по замыслу сторон, займется созданием литых компонентов для автопрома из меди и алюминия. Потенциальные потребители продукции – российские автомобильные заводы. По мнению сторон, «площадка» находится в очень хорошем состоянии, поэтому для обновления предприятия понадобится лишь заменить оборудование и переобучить персонал.

Однако, по словам Юрия Стрелкова, несмотря на то, что администрация предприятия не проводила «урезание штата», завод продолжает терять людей.

– Сокращения людей на заводе не проводилось. Работники переобучаются для того, чтобы заниматься демонтажем оборудования и расчисткой площадей для будущего производства. Мы предполагаем, что это будет производство по литью автокомпонентов, – рассказал он. – Тем не менее, нет полной ясности относительно создания нового производства. Это побуждает людей уходить с завода. Идет постепенное увольнение персонала по собственному желанию, согласованию сторон, численность работников на предприятии уменьшается.

Говорить более детально о переопрофилировании завода рано, точной

информации у профсоюзной стороны пока нет. «Сейчас о конкретных сроках речь не идет, – пояснил Ю. Стрелков, – мы не видим письменные обязательства сторон».

Работников предприятия беспокоит информационное затишье вокруг дальнейшей судьбы завода. «Ни профсоюз, ни работники не могут спокойно смотреть на сложившуюся ситуацию. Никакой официальной информации о том, что будет дальше с предприятием, нет, – возмущается председатель теркома. – Завод теряет рабочий коллектив, которым гордился по праву. Отмечу, что Волхов – это моногород, алюминиевый завод – градообразующее предприятие, соответственно, найти здесь другую работу практически невозможно».

Напомним, угроза закрытия Волховского алюминиевого завода возникла в августе прошлого года. «Русал» объявил о сокращении неэффективных мощностей по производству первичного алюминия. Закрыть планировалось четыре производства, одно из которых расположено на Волховском алюминиевом заводе в Ленобласти.

Тогда в компании сообщали, что окончательное решение о закрытии Волховского алюминиевого завода будет принято лишь в 2015 году. Продукция предприятия имеет слишком высокую себестоимость – во многом это связано с энергозатратами, которые составляют 45% от общего объема расходов.

Информация подготовлена по материалам СМИ



От ЭФФЕКТНОСТИ К ЭФФЕКТИВНОСТИ

ВАТИСО (г. Москва) прошел семинар для профсоюзных работников и актива на тему «Пути укрепления членской базы профсоюза». Обучались активисты из Кемеровской, Московской, Оренбургской, Челябинской областных, Алтайской, Красноярской краевых организаций, республик Башкортостан, Хакассии и других регионов.

Семинар открыл председатель профсоюза Алексей Безьямных. В своем выступлении он остановился на ситуации, которая складывается в металлургической отрасли страны. Рост тарифов, падение цен на металлургическую продукцию и, как следствие, закрытие и консервация заводов. «Только подумайте, от состояния отрасли зависит благополучие около 20 млн граждан России. Ситуация в металлургии аховая, никаких реальных, конкретных мер, предприняемых государством, чтобы остановить это падение, не видно, – заявил он. – Сколько уже говорилось о тарифах, разработке программы развития производств, внутреннего рынка, проблеме моногородов... Хочу сказать откровенно: время разговоров уходит. Нам нужно готовиться к реальным протестным действиям!»

Однако, как отметил председатель профсоюза, к решительным действиям готовы далеко не все. «Люди должны понимать, что профсоюзные лидеры могут не только вести за собой, но и реально защищать своих работников. Разговоры о том, что люди испугаются и не пойдут на протестные акции, надо забыть. Иначе какой смысл в лидере, который не может «поднять» свой коллектив, – сказал Алексей Безьямных. – Пора переходить от эффектности действий к их эффективности. Флэш-мобы – это, конечно, хорошо, но эффект от

них, к сожалению, невелик. Вывести 20 – 30 человек профсоюзного актива, повторюсь, именно актива и устроить, например, автопробег – или организовать 3000 работников предприятия, чтобы они вышли на центральную площадь с конкретными требованиями. Чувствуете разницу? Ну, и к кому прислушаются работодатели и власть?» Коснулся Алексей Безьямных и злободневной для всех профсоюзов темы – снижения численности и методов укрепления профорганизаций. В завершение своего выступления председатель ГМПР ответил на вопросы профактивистов.

Следующим слово взял руководитель регионального офиса «ИндустриАЛЛ» Вадим Борисов. Тема выступления: «Организинг как осознанная политика профсоюзов: цели, методы, средства». В своем выступлении он привел конкретные примеры и рассказал об опыте зарубежных коллег по увеличению и укреплению профсоюзных организаций.

Участники семинара также обсудили темы: «Экономическая и социальная ситуация в отрасли и приоритетные задачи профсоюзов в сложившихся условиях. Состояние профсоюзного членства и программные установки по развитию и укреплению членской базы профсоюза», поучаствовали в тренинге по вовлечению в профсоюз новых членов и других занятиях.



Участники семинара



Своими впечатлениями с «ГМПР – Инфо» делятся участники семинара:

Вячеслав Трошин, специалист организационного отдела Челябинской областной организации ГМПР:

– Слово «органайзинг» непривычно нашему слуху. Хотелось понять, какими методами и средствами можно достичь поставленных целей. Пообщаться с коллегами, которые приезжают на этот семинар уже не в первый раз. Перенять их опыт. Я на подобном мероприятии впервые и пока сложно сказать, насколько поможет в работе та информация, которую получил. Сначала нужно, как говорится, «переварить» объем знаний, который нам дали за эти дни. Однако желание приехать на следующий семинар – огромное.

Константин Пороков, заместитель председателя профсоюзного комитета ОАО «Чусовской металлургический завод»:

– Всем профсоюзным активистам рано или поздно приходится вести данный вид деятельности. Без этого сейчас просто никак. Другой вопрос, как это делать? На семинаре мы получили возможность поделиться опытом с коллегами и с помощью преподавателей выяснить, что делали правильно, а где еще стоит подтянуть свой уровень. Багаж знаний у нас разный, зато цель одна – защита прав работников. А сделать это малочисленным, слабым организациям, тем более в нынешнее нелегкое время, достаточно сложно, если не сказать – невозможно.

Ольга Бельская, председатель профкома сталепроволочного цеха №2 ОАО «Северсталь-метиз»:

– В первую очередь мы должны понимать, что профсоюз – это мы сами. И только все вместе можем стать реальной силой. Об этом много говорилось на семинаре. Нам нужно наращивать численность и укреплять ряды членов ГМПР. Я считаю, что здесь большую роль играет информационная работа. Нужно как можно больше рассказывать рядовым членам профсоюза, всему обществу о нашей деятельности, о том, в каких сложных условиях мы находимся при заключении коллективных договоров. С другой стороны, люди нам должны доверять и не замыкаться в своих проблемах, не пытаться решить их в одиночку, а обращаться в профсоюз по вопросам работы оборудования, спецодежды, питания в столовых... Наши работники должны знать, что если их права пытаются нарушить, профорганизация всегда встанет на защиту.

Александр Кузнецов, уполномоченный профкома подразделения «Евраз Кокс – Сибирь»:

– Семинар подобного уровня – первый в моей, пока недолгой, профсоюзной работе. Вопрос численности для нас актуален, так как подразделение, в котором я работаю, большое, а вот



Выступает Вадим Борисов

членов профсоюза – чуть больше 40%. Мы прекрасно понимаем, что этого недостаточно. С другой стороны, «завербовать» в профсоюз – одно, а вот удержать людей – совсем другое. На данном семинаре, как мне кажется, преподавателям удалось донести до нас, какими методами и средствами мы должны пользоваться.

Юлия Карпихина, председатель профкома управления ООО «ССМ-Тяжмаш»:

– На семинар собрались профактивисты со всей страны. Мы много размышляли, спорили о том, что дает нам профсоюз. Поднимались не только глобальные проблемы, досконально обсуждалась тема профсоюзных сервисов – жилищные и дисконтные программы, оздоровление трудящихся, культмассовая работа. Мы пришли к выводу, что для привлечения новых членов профсоюза все средства хороши. Наша учеба продолжится. Нам уже поручили выполнить учебные задания. В частности, я как эксперт должна понять, какие инструменты профработы стоит применить для повышения численности профорганизации череповецкого завода «Северсталь-метиз».

Геннадий Кругликов, специалист профкома ООО «Северсталь-Промсервис»:

– Собралось 30 человек – команда профессионалов своего дела. Мы много спорили, вырабатывая инструменты, с помощью которых должен развиваться профсоюз в современном мире. Помогал нам авторитетный профпреподаватель Эдуард Вохмин. Органайзинг нам нужен, но в нашей стране ему только начинают учиться, и мы продвигаемся осторожно, небольшими шагами. Поэтому и нужны такие большие обсуждения всех вопросов, чтобы правильно применить зарубежные разработки на наших предприятиях и в организациях.

Материал подготовили Юрий КОЧЁМИН,
Светлана ТАРИЦЫНА



Плюс 20 экспертов – переговорщиков

Актив Челябинской областной организации ГМПР пополнился обученными переговорщиками: состоялись итоговая защита и торжественный выпуск участников образовательного проекта «Институт экспертов переговорного процесса».



Мероприятие прошло в формате круглого стола «Роль переговоров в практике взаимодействия субъектов социального партнерства» в присутствии представителей ЦС ГМПР, областных органов власти и объединений работодателей.

Значимость встрече придали и ответственный подход учащихся к подготовке и защите выпускных работ, и представительный состав экспертной комиссии, созданной для их оценки. На площадке УрСЭИ, где с марта по сентябрь этого года под эгидой обкома ГМПР проходили занятия, собрались около 20 учащихся – председатели профкомов, профсоюзные активисты и специалисты предприятий ГМК области. Оценить уровень их знаний и поговорить о проблемах коллективных переговоров приехали гости из Москвы – заместитель председателя ГМПР А. Шведов, преподаватель АТиСО Н. Псарева. В экспертную комиссию также были приглашены председатель обкома ГМПР Ю. Горанов, его заместитель, куратор проекта А. Коротких, заведующий отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов области А. Шамин, директор и заместитель УрСЭИ О. Артемова и А. Усова, представители областных министерств экономического развития, промышленности и природных ресурсов – И. Данилов, В. Архипов, эксперты из объединений работодателей Н. Макарова («Промасс») и П. Плаксин («Союз промышленников и предпринимателей»).

Руководитель Центра дополнительного образования УрСЭИ Е. Грецова

представила собравшимся 4 группы учащихся. Каждая из них разрабатывала и готовила к защите собственный проект по общей теме – «Усиление позиции профсоюзов в социальном партнерстве через повышение эффективности переговорного процесса». Эта работа проходила под руководством опытных преподавателей – Е. Сидорчевой, О. Зубковой, Н. Кустовой, В. Мехрениной.

Подготовка презентаций потребовала не только полученных за время учебы знаний и навыков, но и всего предыдущего опыта участия профлидеров в коллективных переговорах, умения работать в команде. Единая схема подготовки и презентации учитывала все аспекты, так или иначе влияющие на ход и результаты коллективных переговоров. Комплексный подход включал анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия, SWOT-матрицу (анализ сильных и слабых сторон организации и колдоговорного процесса, учет возможностей и угроз), психологический портрет руководителя предприятия. И на базе выводов, сделанных по результатам анализов, предлагался соответствующий алгоритм переговорного процесса на конкретном предприятии.

В ходе презентаций все группы отработали ситуации и создали модели ведения коллективных переговоров на 4 предприятиях – Трубодетали, ЧЭМК, ММК и Александринской горнорудной компании. Предприятия разные, что было убедительно продемонстрировано многочисленными графиками, диаграммами и схемами итоговых алгоритмов, но

в ходе кропотливой подготовительной работы группы независимо друг от друга сделали и несколько общих выводов. К примеру, успех коллективных переговоров во многом зависит от оперативного информирования трудового коллектива о ходе переговоров, от готовности коллектива поддержать позицию профсоюза и при необходимости выйти на коллективные акции. Поэтому, как отметил А. Коротких, нужно думать о взаимодействии не только с работодателями, но и с работниками.

По итогам выставленных экспертной комиссией оценок была названа лучшая команда – группа, делавшая анализ ММК: Д. Баландин и И. Бабич (ММК), Е. Рамазанова («ММК–Метиз»), М. Гризодуб (ЧТПЗ), Д. Русалев (Ашинский металлургический завод). В знак признания победы ребятам вручили миниатюрную статуэтку с символом социального партнерства – рукопожатием.

Всем участникам, прошедшим обучение, вручены сертификаты и удостоверения.

– Сегодняшняя встреча получилась эмоциональной. Участникам было нелегко, мы это видели. Но испытания пройдены достойно. В целом весь наш учебный проект считаю удавшимся. Он был пилотным. Мы учтем все высказанные замечания и предложения, планируя следующие программы обучения экспертов-переговорщиков. А сегодняшние выпускники, убежден, ощутимо прибавят сил своим первичным организациям. В ближайшем будущем их знания и опыт понадобятся для участия в переговорном процессе на уровне не только своих предприятий, но и всей областной организации ГМПР, – отметил Ю. Горанов.

– Этот проект – уникальный, – отметил Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР. – Таких специалистов не готовит ни одно учебное заведе-

ние. И нам они нужны как воздух. Ведь любое обсуждение социально значимых вопросов представителями трудового коллектива и работодателями – это переговоры. А от их эффективности, в конечном счете, зависит и авторитет профсоюза. Поэтому переговорщики должны быть профессионалами – экономистами, психологами, организаторами. Сегодня чувствовалось, что все участники, защищавшие работы, не новички в переговорном деле. А дав им дополнительные знания и опыт, убежден, Челябинский обком сможет добиться качественного улучшения содержания нормативных актов, которые заключаются на предприятиях ГМК области. Хочется порадоваться за южноуральцев – у них теперь есть хорошие специалисты. Желаю им успехов в развитии этого направления, буду рекомендовать их опыт для распространения в других регионах.

Говорят участники

Дмитрий Калинин, председатель профкома Саткинского чугуноплавильного завода:

– На семинарах получил много полезных знаний, особенно, об анализе финансово-экономической деятельности предприятия и его использовании в переговорах. Важная часть – психология переговорного процесса, знание которой тоже помогает достичь качественного результата. Теперь я ощущаю себя увереннее, опытнее. Скажу больше: в этом году в ходе колдоговорной кампании в некоторых вопросах мы чувствовали себя более подготовленными, чем представители работодателя. Проблема: из-за сжатых сроков и загруженности по основному месту работы были некоторые сложности в подготовке выпускного проекта. Поэтому мое мнение: на такую учебу надо выделять больше времени. В следующем году на СЧПЗ будет заключаться новый колдоговор. Но и сегодня у нас идут переговоры – обсуждаем вопросы повышения зарплаты. Надеюсь, что в этих переговорах в полной мере смогу использовать знания, полученные здесь.

Елена Сидорчева, преподаватель, директор НОУ ДО «Персоналтехнологии»:

– Я 14 лет работаю с профсоюзными группами. И с удовольствием отмечаю, что уровень подготовки и активности профлидеров значительно вырос. Растет степень их самоорганизации, заметнее активная жизненная позиция, больше энтузиазма и желания защищать работников.

Ольга Зубкова, преподаватель, доцент кафедры финансового менеджмента и бухучета УрСЭИ:

– Такой проект на базе УрСЭИ реализован впервые. С профсоюзной тематикой я знакома несколько лет, с 2008 года участвую в программах повышения квалификации актива областной организации ГМПР. Но этот проект считаю наиболее удачным. Здесь использован комплексный подход, учитывающий и соци-

ально-психологические аспекты переговоров, и стратегический менеджмент. Участники глубоко исследовали проблему, а работа в группах позволила достигнуть более эффективного суммарного результата, преодолеть волнение, почувствовать поддержку коллег. Экономический блок – очень важная часть обучения. Знания в этой области позволяют в конкретных ситуациях находить общий язык с работодателем, приводить более обоснованные аргументы, и сегодня, защищая проекты и отвечая на вопросы экспертов, участники хорошо продемонстрировали это. Такое обучение нужно продолжать и расширять. Например, более глубоко исследовать общие для предприятий проблемные моменты. Интерес представило бы освещение результатов ведения переговоров на конкретном предприятии с использованием тех методов и инструментов, которые были презентованы сегодня.

Анастасия Усова, зам директора УрСЭИ:

– Искусство ведения коллективных переговоров – очень важная составляющая профсоюзной деятельности. Команды сумели сконцентрироваться на ключевых моментах и задачах переговорного процесса. Кроме знаний и опыта, участники продемонстрировали харизму и умение работать в команде, а это уже половина успеха в переговорах.

Наталья Макарова, исполнительный директор ЧРОР «Промасс»:

– Здорово, что существует такой проект. Думаю, это старт для всех отраслевых профсоюзов. Ведь научиться находить общий язык с работодателем очень важно. Когда говоришь с понимающей стороной, видишь равноправного партнера. Сегодня, к сожалению, не везде так. Нам нужно вместе учиться предпринимательской культуре, потому что у нас одна цель – чтобы предприятия работали и развивались, чтобы сохранялись рабочие места и была достойная зарплата.

Владимир ШИРОКОВ

Ясно МЫСЛИШЬ – ясно ИЗЛАГАЙ

В ППО «ЗапСиб» стартовал проект «Школа профсоюзного рабкора». Об этом рассказывает тренер и инициатор проекта – **Татьяна Крель**, председатель организационно-массовой комиссии профкома предприятия.

Цель проекта – помочь овладеть основами письменной речи, научить грамотно излагать мысли, добавить новые краски в свою речь, научиться рассказывать о своей деятельности, о себе, своих товарищах, научить готовить отчеты, творческие материалы, статьи и заметки в газету.

Первый семинар объединил людей разного возраста, разных профессий. В группу были включены и совсем молодые люди, недавно вступившие в профсоюз, но желающие принимать активное участие в работе организации, и председатели профкомов, имеющие опыт сотрудничества с газетой. Рассмотрены вопросы: подготовка письменной речи, различия между разговорной и письменной речью, особенности изложения профсоюзной информации. Слушатели проанализировали собственные ошибки, поработали над их исправлением, попытались избавиться от неправильных речевых привычек.

О том, как проходил учебный процесс, рассказали участники семинара.

Алеся Осипова:

– Нынешние информационные технологии, к сожалению, не способствуют развитию грамотной устной и письменной речи. Все чаще звучит компьютерный жаргон: «Что у нас на входе?», «Сбрось информацию» и другие. Засоряют речь и сленги. Семинар способствовал, прежде всего, искоренению негативных речевых привычек, учил грамотному построению речи. Для меня он стал глотком свежего воздуха. Я во многом изменила свои представления о профсоюзной деятельности, оценила необходимость подготовки профсоюзных лидеров. А еще поняла – что мне многому нужно учиться.

Павел Осокин:

– Я впервые на таком семинаре. Было интересно познакомиться с теми, кто работает в профсоюзе. Все тренинги были не только поучительны, но и способствовали сближению его участников. Отмечу профессионализм тренера. Мы занимались, забывая про перерывы, хотелось все успеть. Впечатления самые позитивные, очень хочу продолжить обучение в проекте и дальше!

Инна Голубничая:

– У меня есть опыт написания статей, заметок, но было очень интересно и поучительно. В простой, доступной форме тренер изложила непростой материал, который закрепили в многочисленных упражнениях. Еще раз убедилась: учиться можно до бесконечности и всегда найдется что-то новое, непознанное, над чем надо еще поработать.

Марк Миньшов:

– Доброжелательная атмосфера, деловой настрой передался от тренера участникам. Мы работали над письменной речью, искореняли свои не самые лучшие речевые привычки, учились грамотно говорить, используя образные выражения. Особенно понравился тренинг с метафорами. ●



Участники проекта. Справа – Татьяна Крель



Чего ждать от перемен в законодательстве?

Ростовский обком Горно-металлургического профсоюза России в учебно-методическом центре Федерации профсоюзов Ростовской области провёл семинар для 53 уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций предприятий горно-металлургического комплекса области и профильных учебных заведений.

Открыл и вёл семинар председатель Ростовского обкома ГМПР С. Анучкин. Во вступительном слове он отметил, что наряду с вопросами профилактики производственного травматизма важнейшим направлением деятельности профсоюза, а значит – и уполномоченных по охране труда, в настоящий период является работа по аттестации рабочих мест во вредных условиях труда, особенно в связи с возможными изменениями в законодательстве.

С информацией по актуальным вопросам охраны труда выступил главный технический инспектор труда ФПРО В. Булла. С докладами и сообщениями – преподаватель Южнорегионального центра охраны труда В. Лушников («Изменения Российского законодательства в политике назначения льгот и компенсаций за вредные и опасные условия труда; вступление в силу закона «О специальной оценке условий труда», действия профсоюзных комитетов для недопущения ухудшения условий труда в части назначения льгот и компенсаций»), технический инспектор труда ГМПР А. Рубашкин («О производственном травматизме в горно-металлургическом комплексе России и Ростовской области; о проекте Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

Правовой инспектор труда ГМПР А. Куликов рассказал об актуальных правовых вопросах регулирования трудовых отношений, заместитель председателя профкома ОАО «Тагмет», технический инспектор труда ГМПР по Ростовской области И.Брехачев – о работе первой ступени контроля в системе охраны труда предприятия.

Участники семинара обменялись опытом работы.

По информации Ростовского обкома профсоюза

Льготный стаж засчитан

В профсоюзный комитет ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР обратилась работница Саяногорского филиала ООО «РУС-Инжиниринг» Р. Байнаева с просьбой разобраться в правомерности отказа Управления пенсионного фонда РФ засчитать ей в специальный трудовой стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию, период работы машинистом башенного крана в ЗАО «Саянское управление основных сооружений» с 16.05.2008 г. по 12.11.2010 г. (почти два с половиной года).

Пенсионный фонд мотивировал отказ тем, что после даты регистрации гражданина в качестве застрахованного лица периоды работы подтверждаются на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета. В выписке из индивидуального лицевого счета Р. Байнаевой с 16.05.2008 г. по 12.11.2010 г. отсутствует подтверждение работы с тяжелыми условиями труда полный рабочий день.

Проанализировав сложившуюся ситуацию и предоставленные работником документы, представитель профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» подготовил исковое заявление в суд об обязанности включения указанных периодов работы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение Р. Байнаевой пенсии по старости с 24.04.2013 года. Было организовано представление интересов работника в Саяногорском городском суде.

Согласно пп. 3 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 г. N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного ст. 7 настоящего ФЗ, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет.

В ходе судебного процесса представителю профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» удалось доказать, что Р. Байнаева предоставила все необходимые документы, объективно уточняющие особый характер работы и условия труда за спорные периоды. Истица занималась погрузочно-разгрузочными работами. Работала полный рабочий день при полной рабочей неделе, совмещений по другим профессиям не было. Это свидетельствует о том, что она имеет право на досрочное назначение пенсии в соответствии со ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 г. N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Также было доказано, что формулировка Пенсионного фонда о невозможности назначения истице досрочной трудовой пенсии некорректна. Приведенные ПФ мотивы не могут являться основанием для отказа, поскольку указанные Пенсионным фондом обстоятельства произошли не по вине работника, по не зависящим от нее причинам, на которые она не могла повлиять.

Решением Саяногорского городского суда от 14 августа 2013 г. исковое заявление было удовлетворено в полном объеме. Суд признал решение Пенсионного фонда об отказе Р. Байнаевой в зачете в специальный трудовой стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию, периодов работы машинистом крана башенного в ЗАО «Саянское управление основных сооружений» с 16.05.2008 г. по 12.11.2010 г. незаконным. Более того, суд обязал Пенсионный фонд включить в специальный стаж работы, дающий право на досрочную трудовую пенсию по старости Р. Байнаевой, период работы машинистом крана башенного в ЗАО «Саянское управление основных сооружений» с 16.05.2008 г. по 12.11.2010 г. и назначить ей досрочную трудовую пенсию по старости с 24.04.2013 года.

Артем РОМАШОВ,
юрисконсульт

Вернули заслуженное

Работник ОАО «Череповецкий литейно-механический завод» получил в Вологодском областном совете ГМПР юридическую помощь по вопросу назначения ему досрочной трудовой пенсии в связи с выполняемой работой, предусмотренной Списком № 1. О подробностях «пенсионного дела» рассказал правовой инспектор труда Вологодского областного совета Евгений Воронин.

В мае 2013 года работник обратился с соответствующим заявлением в ГУ Управление Пенсионного фонда РФ г. Череповца и Череповецкого района и получил отказ.

Ему не зачли в льготный стаж период работы с 10.10.1983 по 10.04.1984 в качестве подручного сталевара мартеновской печи 4 разряда на Череповецком металлургическом комбинате.

По мнению специалистов ГУ Управление Пенсионного фонда РФ г. Череповца и Череповецкого района, время начального профессионального обучения на рабочих местах профессиям, которые прямо предусмотрены Списками, в специальный трудовой стаж, дающий право на назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, не включается. При этом Пенсионный фонд делает ссылку на разъяснения от 22.05.1996 №5 «О порядке применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей...», утвержденные постановлением Министерства труда и развития РФ. Кроме того, работодатель также не подтверждает факт льготной работы в данный период.

В судебном заседании (интересы истца представлял Евгений Воронин) удалось отстоять право работника на досрочную трудовую пенсию, предусмотренную ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и спорный период работы вошел в его льготный трудовой стаж.

Светлана ТАРИЦЫНА

Досрочная трудовая пенсия назначена

Благодаря помощи первичной профсоюзной организации «Кузнецкие ферросплавы» работнику завода, члену профсоюза назначена досрочная трудовая пенсия по старости.

В сентябре 2012 года работник обратился в Центральный районный суд г. Новокузнецка с иском к государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в Центральном районе Новокузнецка (ГУ УПФР), так как ему было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии по старости.

ГУ УПФР не включил в спецстаж истца периоды работы в Новокузнецком специализированном СМУ треста «Коксохимремонт», когда он работал огнеупорщиком и бригадиром на горячих работах, и на Эль-Хаджарском металлургическом заводе в Алжирской народно-демократической республике, где он трудился огнеупорщиком на горячих работах коксового цеха. Центральный районный суд Новокузнецка посчитал доводы ответчика необоснованными и установил, что истец работал в данные периоды на предприятиях, имеющих отношение к коксовому производству, и его работа была связана с вредными условиями труда. Суд также посчитал, что согласно представленным доказательствам, он фактически, работая как в коксовом цехе ОАО «КМК», так и в коксовом цехе Эль-Хаджарского металлургического завода в АНДР, был занят в едином технологическом процессе свыше 80 процентов рабочего времени. Поэтому при назначении работнику льготной пенсии ответчику необходимо было руководствоваться как Списком №1 от 1956 г. №1173, так и Списком №1 от 1991 г. №497. Суд обязал ГУ УПФР включить спорные периоды работы в специальный стаж и назначить работнику досрочную трудовую пенсию по старости с 6 сентября 2012 года, то есть с момента обращения.

Однако ответчик не согласился с решением суда первой инстанции и подал апелляционную жалобу в Кемеровский областной суд, который, рассмотрев апелляционную жалобу ответчика, вынес определение: решение Центрального районного суда г. Новокузнецка оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения. Интересы истца в суде первой и апелляционной инстанций представляла С. Мищенко – правовой инспектор труда по Кемеровской области ГМПР, старший юрисконсульт ППО «Кузнецкие ферросплавы».

**По информации профкома
ППО «Кузнецкие
ферросплавы»**

Ради справедливости

В структурных подразделениях Череповецкого металлургического комбината все распоряжения о дисциплинарных взысканиях до вступления в силу попадают в профком. Такой подход позволяет председателю разобраться в причинах каждого выговора или замечания. Бывает, что взыскание слишком сурово или несправедливо, и профкому удается добиться его отмены.

ДОКОПАТЬСЯ ДО ПРИЧИНЫ

Три распоряжения о выговорах и 100%-ном лишении премии водителей грузовых автомобилей «VOLVO» появились в управлении транспорта. Работников собирались наказать за испорченные колеса. Заместитель председателя профкома управления транспорта **Вячеслав Чистяков** стал разбираться в причинах взыскания. Во всех случаях водители вовремя не заметили, что на машинах проколоты колеса. Когда проблема давала себя знать, колесо уже не подлежало ремонту.

Выяснилось, что обнаружить прокол колеса на машинах этого класса сложно: отсутствует крен, рулевое не «стучит». Обычно неполадку водители замечают, только выйдя из кабины. Вовремя заметить проблему помог бы специальный датчик контроля давления воздуха. Профсоюзный лидер обратил внимание на завышение степени вины работников. Администрация согласилась с его точкой зрения. В итоге водителей лишили лишь на 10% премии.

Кроме того, на «фабрику идей» было подано предложение об установке датчиков контроля давления воздуха на этих большегрузах. Сейчас, по словам Вячеслава Чистякова, несколько машин оборудовали такими приборами.

ПОТОРОПИЛИСЬ

Выговор грозил газовщику доменного производства за отсутствие на работе в течение трех с половиной часов. Как оказалось, мужчина был задержан с подозрением на алкогольное опьянение. Он поехал в наркологический диспансер, где анализы показали отсут-

ствие алкоголя в крови. На работу он, естественно, опоздал. В подразделении же поторопились выпустить распоряжение о наказании сотрудника. Председатель профкома производства **Олег Гладких** разобрался в ситуации, выговор отменили.

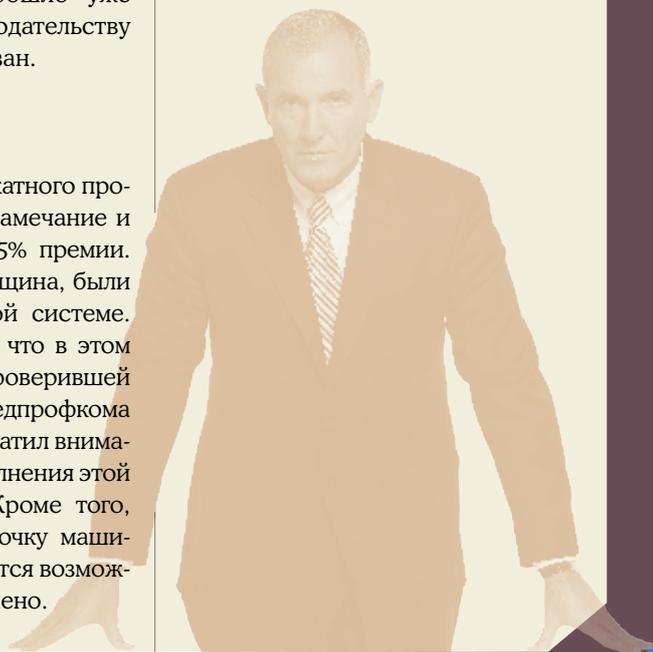
ПО ФОРМАЛЬНЫМ ПРИЗНАКАМ

Иногда взыскание отменяют из-за явных нарушений в процедуре его оформления. Так, на разлищика стали из сталеплавильного производства хотели наложить выговор и лишить части премии за производственный инцидент. Но объяснительной работника председатель профкома СП **Евгений Дьяков**, получив проект распоряжения, не увидел, а значит, не мог разобраться в причинах аварии. Когда объяснительная все-таки появилась, с момента инцидента прошло уже больше месяца, и по законодательству работник не мог быть наказан.

ДА, БЕЗ ТОРМОЗОВ. А ПОЧЕМУ?

Машинист крана сортопрокатного производства могла получить замечание и одновременно лишиться 25% премии. На кране, где работает женщина, были неисправности в тормозной системе. Администрация посчитала, что в этом есть вина работницы, не проверившей исправность тормозов. Предпрофкома СПП **Александр Ионов** обратил внимание на то, что порядок выполнения этой операции не определен. Кроме того, проверить тормоза в одиночку машинисту крана не представляется возможным. Наказание было отменено.

...Все распоряжения о дисциплинарных наказаниях издаются с учетом мнения председателя профсоюзного комитета с 2008 года. Сначала этот пункт появился в «антикризисном» соглашении, а с 2012 года записан в Правилах внутреннего трудового распорядка (п. 7.6)...





Чему научила «Лесная сказка»

Креативные, инициативные, позитивные – так можно охарактеризовать парней и девушек, собравшихся на Оренбургский областной молодежный профсоюзный форум «Ритм-2013».



В загородном лагере «Лесная сказка», что под Орском, собрались 70 молодых активистов из первичных профсоюзных организаций «Уральской Стали», Медногорского медно-серного комбината, Гайского ГОКа и Гайского завода по обработке цветных металлов, а также приглашенные гости из Челябинска и Сатки.

Встречу открыла председатель обкома ГМПР Оксана Обрядова. В работе форума принял участие представитель Оренбургского Союза промышленников и предпринимателей Александр Власов, который говорил о необходимости развивать социальное партнерство. О технологии организации массовых профсоюзных акций рассказал правовой инспектор труда областной профорганизации работников образования и науки Александр Ковалев.

Ребята учились действовать в команде. На тренинге «Речевая культура молодого профсоюзного лидера» директор учебно-методического центра профсоюза из Оренбурга Елена Кузьмина учила активистов, как добиться, чтобы их слушали, слышали и понимали. Для лидера это очень важно.

– Сегодня молодежь в авангарде добрых дел, – уверена Елена Ивановна. – Она умна, информирована, активна, многое знает и умеет. Ваша инициатива важна не только для себя, но и для тех, кто рядом – коллег, друзей, единомышленников.

Ребята обсуждали и другие темы. Например, как работать, сочетая инте-

рес коллективный и индивидуальный. Рассматривали причины падения профсоюзного членства, перенимали опыт работы с молодежью челябинских коллег, изучали защиту прав работников вне предприятия, высказывались об организации форума.

Особенно ярко парни и девушки проявили себя в конкурсе «Лучшая молодежная профсоюзная акция». Команды выбрали одну из предложенных номинаций «За достойный труд!», «За достойную зарплату!», «Наш Первомай», «Будь с нами, и ты не будешь одинок». Профактивисты нестандартно, с выдумкой представили свое видение и решение проблем. Победителем признана команда «Уральской Стали». Второе место досталось сборной Гайского ГОКа, третье – медногорцам.

– Организаторами были использованы новые подходы к проведению молодежного форума, – сказала, подводя итоги, Оксана Обрядова. – Креативно, динамично, привлекательно прошли занятия по профсоюзным темам. Да и погода радовала, как будто по заказу теплые лучики солнца согревали довольные лица ребят. Уверена, для них эти два дня не прошли даром, они многому научились, многое поняли.

– Кроме зарплаты, основной проблемой для молодежи остается жилье, – говорит заведующий орготделом комитета Челябинской областной организации ГМПР Владимир Ревенку. – В течение двух лет мы проводим акции и пытаемся постоянно напоминать вла-



ствия об этой проблеме. Проведенный форум поможет лучше организовывать мероприятия и делать их более результативными.

Отзывы участников встречи

Сергей Боцевичус, председатель комиссии по работе с молодежью СПЦ «Уральской Стали»:

– Получили огромный багаж знаний. Много новой информации. Нам разъясняли, как правильно проводить массовые акции. Это очень важно. Надо учиться разным методам отстаивания своих прав.

Виктория Моисеева, лаборант химического анализа Медногорского медносерного комбината:

– Форум прошел на «отлично». Замечательные преподаватели, доступно и понятно все объясняют. Теперь всю науку будем стараться применить на практике. Отличные ребята – участники встречи. Надеюсь, будем дружить и дальше.

Екатерина Игнатьева и Николай Гранкин, председатели цеховых комиссий по работе с молодежью «Уральской Стали»:

– Много нового узнали о работе в группе, ораторском искусстве, этому тоже надо учиться. Обучение прошло интересно. Большое спасибо всем организаторам.

Надежда РЕЗЕПКИНА



Битва интеллектуалов

Актовый зал электролизного производства, в котором проходят совещания и собрания трудового коллектива, на два часа превратился в поле боя. Интеллектуального! Молодым членам профсоюза была предоставлена возможность блеснуть эрудицией в интеллектуальной игре «PROFсоюзный брэйн-ринг», посвященной 50-летию юбилею профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск».



За игровыми столами встретились лучшие из лучших знатоков истории Красноярского алюминиевого завода и его профсоюзной организации. В игре участвовали шесть молодежных команд, представляющих предприятия и организации, где работают члены ГМПР.

Присутствуя на подобных мероприятиях, как никогда понимаешь, что человеческий мозг словно губка впитывает знания для того, чтобы в один прекрасный момент воспользоваться ими...

Столы, красная и зеленая кнопки, которые специально для мероприятия собрали специалисты цеха автомати-



зации производства филиала ООО «РУС – Инжиниринг». Аншлаг в зале, строгое жюри, харизматичный ведущий и, самое главное, боевой настрой всех участников битвы.

Команды соревновались не только в скорости нажатия зеленой и красной кнопок, а в знании истории Красноярского алюминиевого завода и профсоюзной организации предприятия, основных направлений деятельности профкома, трудового законодательства и охраны труда.

Судите сами, насколько легкими или сложными были вопросы. **Проверьте свои знания, ответив на один из них:**

– Этот центральный орган профессиональных союзов был создан

в 1918 году и просуществовал до октября 1990 года. Его полное название?

– Откуда произошло слово «бойкот»?

– Именно так называется форма коллективных протестных действий, при которой работники того или иного предприятия работают строго в соответствии с законодательством и нормативными актами своего предприятия, не отступая от норм, но и не делая ничего сверх прописанных обязательств.

– Эти два лозунга были главными на митинге в понедельник 25 апреля 1886 года в центре Чикаго. Один из них «Долой трон, алтарь и денежные мешки!». Назовите второй.

– Закончите народную поговорку: Все инструкции по безопасности.....

– Расшифруйте слово: ОКОЛРТПО. Это официальный документ, фиксирующий определенные фактические обстоятельства.

Недели за две до начала игры команды начали подготовку. В методкабинете профкома – подборка книг, вырезки из газет, ссылки на источники по профсоюзной тематике. Порадовала та ответственность, с которой ребята подошли к подготовке. Причем каждая команда действовала по-своему. Кто-то распределил между собой основные темы вопросов, и каждый игрок отвечал за подготовку своей темы, другие вместе читали книги об истории Красноярского алюминиевого завода, кто-то делал выписки из «Большого профсоюзного словаря»...

Атмосфера мероприятия напоминала праздник. Азарт, блеск в глазах, твердое желание быть первыми держали в приятном напряжении весь зрительный зал!

В этой игре никто не проиграл. Каждый смог почерпнуть нечто полезное для себя. Цель, которую организаторы ставили перед собой – реализация интеллектуальных способностей, расширение кругозора молодых работников – достигнута.

Александр КОНДАКОВ,
электролизник ОАО «РУСАЛ Красноярск»

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





От флага – до ухи

Весьма насыщенно и интересно прошли сентябрьские дни для активистов профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ – Саяногорск».



Открытый городской туристский слёт прошел в зоне отдыха поселка Майна. Окунуться в атмосферу туристской романтики собрались более 10 команд разных предприятий и организаций города.

Профсоюзный комитет ОАО «РУСАЛ – Саяногорск» представляла команда «Паритет», в состав которой вошли Дмитрий Кирбижеков, Павел и Наталья Венедиктовы, Василий и Наталья Савины. Капитан группы – Роман Арефьев.

Торжественное открытие слета началось с поднятия флага, приветствия команд, речёвок, шуточных миниатюр и пожеланий успешного преодоления всех препятствий.

Маршрут состоял из 10 этапов, на которых участники должны были показать не только мастерство в спортивном туризме, но и командную сплоченность. Все старались пройти испытания дружно, быстро и без ошибок. Команда «Паритет», преодолев все этапы, в острой борьбе завоевала 3 место. Затем – за стол, чтобы отведать ухи.

Артем РОМАШОВ





Прошел III слет молодежи ЕВРАЗ НТМК «Мы вместе».



Дружба с профсоюзом – это надолго

В составе пяти команд – 150 работников «ЕВРАЗ НТМК»: прокатчики и сталеплавильщики, коксохимики, ремонтники и представители других подразделений комбината и дочерних обществ. Организаторы мероприятия – совет по работе с молодежью «ЕВРАЗ НТМК» и комиссия по работе с молодежью профкома. Проектная групповая деятельность, творческие и спортивные конкурсы, тренинги на командообразование. В ходе слета состоялась встреча с представителями профсоюзного комитета и руководством предприятия.

Дневная программа началась с презентации отрядных флагов, которые накануне вечером самостоятельно придумали и изготовили участники слета. Затем предстояла серьезная групповая работа. Молодежь разрабатывала проекты для привлечения своих сверстников на предприятие. Уделили время и укреплению знаний в области охраны труда.

После обеда прошли спортивные соревнования: волейбол, лапта, мини-футбол, пейнтбол. Пока спортсмены боролись за победу, остальные участники занимались оформлением корпусов.

Значимым мероприятием в рамках проведения слета стал «круглый стол» с участием председателя профкома «ЕВРАЗ НТМК» В. Радаева и директора по персоналу А. Пырина. Они рассказали о ситуации на комбинате, ответили на вопросы участников. Подробнее Владимир Григорьевич остановился на роли профсоюзной организации в жизни предприятия, приоритетных направлениях ее деятельности, направленных на поддержку и защиту рабочих.

На следующий день представители команд отправились на поиски клада. По подсказкам, которые были спрятаны в разных местах по всей территории лагеря, они добрались до заветной цели. Дальше – тренинг на командообразование.

И, наконец, итоговый момент – награждение победителей. Заслуженные медали появились на груди победителей. Будем надеяться, что налаженные за это время знакомства не прервутся, а укрепятся в дальнейших совместных делах. ●



Узаконенное рабство XXI века

Заемный труд, как и другие формы нестандартной занятости, ущемляет трудовые права наемных работников, негативно сказывается на их зарплате и условиях труда. У работников, попавших «в ловушку» трехсторонних трудовых отношений, т.е. официально нанятых агентством или подрядчиком, но фактически работающих в другой компании, часто нет шансов на то, чтобы вступить в профсоюз и иметь права, определенные коллективным договором. Такие работники по сути оказываются «между молотом и наковальней», между агентством и компанией, в которой они на самом деле работают, – ни агентство, ни компания-клиент не берут на себя ответственность за соблюдение их основополагающих прав.

Как отмечал генеральный секретарь Глобального Союза «ИндустриАЛЛ» Ю. Райна на объединительном Конгрессе в Копенгагене, «заемный труд – это результат сознательного решения работодателей надолго ограничить или сократить число постоянных работников во имя гибкости; в результате риски, связанные с занятостью, перекладываются на плечи работников, при этом выявить настоящего работодателя и установить, кто несет ответственность за условия труда и социальные гарантии, чрезвычайно трудно».

В настоящее время под заемным трудом профсоюзы понимают предоставление организациям работников,

которые считаются сотрудниками частных агентств занятости и выполняют работу для каких-либо организаций на их территории или в других местах. Частные агентства занятости по сути выступают как трудовые брокеры, поставляющие рабочую силу.

Определяющей чертой этой формы занятости является создание трехсторонних связей между предприятием, агентством и работником, что изолирует работника от предприятия, которое фактически дает ему работу и устанавливает условия труда, но не заработную плату. Работник не может повлиять на что-либо из этого, и у него нет способов договориться об улучшении своего положения.

Заемные работники, как правило, получают меньше, чем штатные, выполняющие такую же работу. Они лишены множества социальных гарантий и сталкиваются с более высокими рисками для здоровья и безопасности. Неравенство заемных работников широко задокументировано и наблюдается каждый день работниками и профсоюзами.

Резкий рост масштабов заемного труда не связан с периодически возникающей кратковременной нехваткой рабочей силы, например, из-за роста производства или отсутствия работников. Профсоюзы во всем мире отмечают, что заемный труд используется с целью заместить постоянные рабочие места заемными работниками и этим

сократить расходы на зарплату и уклониться от многих юридических обязанностей.

По данным Международной конфедерации частных агентств занятости (Ciett), глобальный годовой доход частных агентств занятости вырос с 83 млрд евро в 1996 г. до 203 млрд евро в 2011 г., а число работников, привлеченных на их условиях, за тот же период более чем удвоилось.

Заемные работники – первые, кого увольняют в трудные времена, они стали первыми жертвами экономического кризиса 2008 г. Их рабочие места были ликвидированы в кратчайшие сроки без социальной поддержки и планов дальнейшего трудоустройства.

Эти работники воздерживаются от вступления в профсоюз из боязни потерять работу, т.к. многие работодатели, стремясь не допустить возникновения профсоюза, практикуют частую смену персонала методами массового увольнения заемных работников или угрожают увольнением за попытку создать либо вступить в профсоюз.

Заемные работники не имеют возможности участвовать в коллективных переговорах. Конвенция МОТ декларирует право заемных работников на участие в коллективных переговорах, но реальная возможность осуществить это право в большинстве случаев отсутствует. Компания-клиент, в которой они работают, устанавливает им условия труда, но технически не является их



работодателем. Однако и с агентством заемным работникам вести переговоры бессмысленно: у него нет контроля за условиями их работы, хотя оно и является их юридически признаваемым работодателем.

Глобальный Союз «ИндустриАЛЛ» разработал принципы в отношении частных агентств (временной) занятости. Первый принцип состоит в том, что основной формой занятости должна быть прямая и постоянная занятость. Остальные принципы гласят:

- заемным работникам должно быть гарантировано право на вступление в профсоюз, на них должен распространяться тот же колдоговор, что и на других работников компании-клиента;
- отношение к заемным работникам должно быть точно таким же, как к постоянным работникам во всех аспектах;
- агентства не должны использоваться для того, чтобы устранять постоянную и прямую занятость или мешать созданию профсоюзов и ведению коллективных переговоров;
- ни при каких условиях заемные работники не должны заменять бастующий коллектив или использоваться для создания препятствий забастовке;
- если правительства позволяют агентствам действовать, для агентств должны быть приняты строгие нормы работы и условия получения лицензии;
- правительства должны принимать конкретные меры для того, чтобы гарантировать право заемных работников на вступление в профсоюз.

Профсоюзы по всему миру наращивают силы и включаются в борьбу против распространения заемного труда. Они ведут переговоры по колдогово-

рам, ограничивающим заемный труд и гарантирующим равные условия для работников с нестандартной занятостью. Они протестуют против законодательных изменений в пользу заемного труда и выступают за принятие законов, которые бы его ограничивали. Миллионы членов профсоюзов выходят на улицы, требуя прекратить эксплуатацию, сопутствующую заемному труду.

Профсоюзам, обладающим достаточной силой и авторитетом, удается заключать соглашения, ограничивающие негативные стороны заемного труда. Так, профсоюз металлистов «ИГ Металл» (ФРГ) добился заключения специальных трудовых соглашений, которые распространяются на более чем 40% металлургов, работающих от частных агентств занятости, а также привлек 38 тыс. новых членов из числа временного персонала благодаря усилиям по улучшению условий труда заемных работников.

Профсоюз предполагает бороться за максимально допустимую долю заемных работников и конкретный список обязанностей, которые могут выполняться ими, в т.ч. должно быть обеспечено равное отношение к заемным работникам и ограниченный период времени, после которого заемный работник должен быть переведен на постоянную работу. Ограничения заемного труда чрезвычайно важны, т.к. чем больше в компании заемных работников, тем меньше и слабее коллектив, ведущий переговоры, что может привести к тому, что заключение подобных соглашений само по себе станет невозможным.

По всему миру борьба против заемного труда ведется и в парламентах.

Организации работодателей, такие как Ciett и Американская торговая палата, упорно лоббируют в них снятие всех юридических ограничений на использование заемного труда.

В России профсоюзы поддержали законопроект, подготовленный депутатами Государственной Думы М. Тарасенко и А. Исаевым, о запрете заемного труда. Проект, ставший известным как «Закон о запрете заемного труда» включал поправки в Трудовой кодекс РФ, налагающие запрет на трехсторонние трудовые отношения. Законопроект прошел первое и второе чтение в Думе, но столкнулся с упорным сопротивлением и лоббистскими усилиями организаций, представляющих агентства занятости, таких как Ciett. Проекту закона предстоит пройти ещё немало испытаний, но цивилизованный подход к трудовым отношениям должен победить.

Привлечение внимания к злоупотреблениям и чрезмерному использованию заемного труда – ключевой элемент глобальной кампании профсоюзов против нестандартной занятости.

Профсоюзы будут и впредь проводить массовые акции протеста, вести переговоры по условиям заемного труда, оказывать давление на правительства, добиваясь четких и эффективных юридических ограничений, выступать единым фронтом в глобальных кампаниях. Именно так заемный труд будет вытеснен из промышленности.

Александр КУЛАГИН,
заведующий международным
отделом ЦС ГМПР



Трус, Балбес и Бывалый – председатели профкомов цехов

*«Белые» металлурги решили провести собственный кинофестиваль!
Он состоялся 16 октября по инициативе профсоюзного комитета
и ДК Челябинского трубопрокатного завода при поддержке руководства ЧТПЗ
и стал одним из самых ярких заводских событий года.*

Шесть актерских групп на сцене ДК друг за другом погружали зрителей в атмосферу старых и всеми любимых фильмов. Первым стало кинематографическое путешествие на Кавказ, где проводила студенческие каникулы «спортсменка, комсомолка и просто красавица Нина», которую, по желанию товарища Саахова и с согласия дяди, украла смешная тройца – Трус, Балбес и Бывалый. На экране – комедия Леонида Гайдая «Кавказская пленница» в исполнении председателей цеховых комитетов профсоюза.

Следующая команда актеров (сборная ряда цехов ЧТПЗ), как и главный герой, на время съемок поменяла род деятельности. Догадались, о каком фильме идет речь? Конечно, «Иван Васильевич меняет профессию»! Здесь и царь Всея Руси Иван Грозный, и царица Марфа Васильевна, и князь

Милославский, и оркестр, под звуки которого «танцуют все!».

Как и положено на кинофестивале, один фильм сменял другой. Вот Семен Семенович Горбунков – скромный экономист «Гипрорыбы»! А еще роковая красавица Анна Сергеевна, контрабандист Геннадий Козодоев (он же Геша) со своим напарником Леликом и супруга «Семен Семеньча», которая с тоской смотрит с экрана, уличив неверного мужа во лжи (самая драматичная роль без слов!) – яркая компания из «Бриллиантовой руки» в исполнении артистов «Высоты 239». Зал, не успев вдоволь насмеяться над предыдущими героями, переключался на следующий фильм.

А продолжали кинофестиваль представители первого цеха, а точнее, товарищ Сухов, Петруха и покорные женщины Востока из гарема коварного Абдуллы – одна другой краше!

Зрители бурно реагировали на каждую реплику товарища Сухова, на которого свалилось такое ответственное «задание» в ярких восточных нарядах, что глаз не оторвать! Перед нами – «Белое солнце пустыни».

Как известно, возможности кинематографа безграничны, и вот присутствующие после жарких песков Азии оказались в мрачной тюрьме. Да, следующей команде пришлось «сесть на нары». На экране – «Джентльмены удачи» в исполнении профсоюзной молодежи – Доцент, Косой, Хмырь, Василий Алибабаевич, Никола Питерский. Как и положено, есть начальник тюрьмы, «московский мент» и даже гример, которая старательно создавала образы всей компании и особенно милейшего заведующего детским садом Евгения Трошкина, превратив его в бандита Доцента.

Приз
зрительских
симпатий
большинством
голосов
получила
съёмочная
группа фильма
«Джентльмены
удачи»...



Из мрачных застенков зрители перенесли в Америку 20-х годов прошлого века, где главные герои – очаровательные Дафна и Жозефина, спасаясь от мафии, отправляются вместе с джазовым оркестром в солнечную Флориду. На экране – музыкальная комедия «В джазе только девушки» в зажигательном исполнении работниц (и работников) 6-го цеха.

После просмотра каждая съёмочная группа под аплодисменты зрителей появлялась на сцене. В свете софитов артисты рассказывали о буднях съёмочного процесса («трудились два месяца от рассвета до заката»), его сложностях и курьезах.

По признанию участников, самым трудным во время съёмок «Кавказской пленницы» был эпизод, когда герои пытались распахнуть дверь головой Труса, «потому что она открывалась... в другую сторону!». А после просмотра «Джентльменов удачи» зрители терялись в догадках о месте проведения съёмок (неужели в настоящей тюрьме?!). Артисты пояснили: собрались репетировать, соседи не выдержали и вызвали полицию, ну и забрали в восьмое отделение, а там – оператор, он все и заснял. И начальник тюрьмы (его великолепно изобразил мастер по ремонту оборудования ЦПП Михаил Меньшиков) – самый настоящий, работает по скользящему графику, «два через два», – уверяли артисты.

И вот – финал кинофестиваля, когда члены жюри (председатель профкома ЧТПЗ Виктор Скрябин, начальник отдела по работе с социальными объектами Татьяна Даренских, помощник председателя областного комитета ГМПР Наталья Попова, теле-репортер ЧГТРК Юлия Амелькина и сценарист, режиссер, старший преподаватель факультета театра, кино и телевидения ЧГАКИ Владимир Солдаткин) удалились для подведения окончательных итогов, а зрители проголосовали прямо в зале. Пока шел подсчет голосов, скучать не пришлось: свое мастерство показывали коллективы ДК.

Наконец Владимир Солдаткин торжественно объявил итоги первого на ЧТПЗ кинофестиваля.

Лучшие в номинациях: «Эпизодическая роль» – слесарь-ремонтник энергоцеха Андрей Черных (виртуоз-балалаечник в фильме «Иван Васильевич меняет профессию»), «Секс-символ» – бригадир на участках основного производства цеха «Высота 239» Элеонора Юрова (Анна Сергеевна в «Бриллиантовой руке»), «Один в один» – начальник участка ТСС Игорь Куликов (Бывалый в «Кавказской пленнице»), «Открытие года» – шеф-инженер по электрическому оборудованию «Высоты 239» Алексей Казанцев (Доцент из «Джентльменов удачи»), «Лучшая мужская роль второго плана» – слесарь по ремонту подвижного состава

ЖДЦ Владимир Голоднюк (Товарищ Саахов в фильме «Кавказская пленница»), «Лучшая женская роль второго плана» – бригадир на участке основного производства цеха «Высота 239» Елена Носенко (жена Горбункова в фильме «Бриллиантовая рука»), «Лучшая мужская роль» – мастер цеха №1 Алексей Мартыненко (Сухов в «Белом солнце пустыни»), «Лучшая женская роль» – художественный руководитель ДК ЧТПЗ Елена Исаева (Нина в «Кавказской пленнице»).

Приз зрительских симпатий большинством голосов получила съёмочная группа фильма «Джентльмены удачи». А победителем кинофестиваля стал оркестр из комедии «В джазе только девушки!» (6-й цех).

– Спасибо организаторам и гостеприимному Дворцу культуры за чудесную атмосферу, – сказал победитель в номинации «Один в один» Игорь Куликов. – С удовольствием участвовал в этом проекте. Все ребята отработали прекрасно. Молодцы!

– На сцене я не в первый раз, участвовал в КВН. Все мероприятия, проводимые на заводе, получаются очень интересными, – рассказывает обладатель награды за лучшую мужскую роль Алексей Мартыненко. – Спасибо, что жюри так высоко оценило мою работу. Надеюсь, что в будущем режиссеры предложат мне новые интересные роли.

Людмила РЫЖИКОВА,
ЧТПЗ

«Доверием людей надо дорожить!»

В октябре 2013 года первичной профсоюзной организации Магнитогорского метизно-калибровочного завода «ММК-МЕТИЗ» исполнилось 70 лет. Более двадцати лет с работой в первичке связана трудовая биография **Андрея Солоцкого**. В 1992 году он был избран заместителем председателя профкома, а через три года члены профсоюза избрали его своим председателем.

Вот уже восемнадцать лет Андрей Петрович бесменно занимает этот высокий и ответственный пост. Впрочем, с учетом того, что должность эта выборная, правильнее было бы сказать, что работники одного из крупнейших в Магнитогорске предприятий доверяют ему представлять и отстаивать свои интересы. Потому, что А. Солоцкий – человек принципиальный, равнодушный, ответственный, обладающий организаторским талантом... Такой, каким и должен быть профсоюзный лидер предприятия.

Между тем, на протяжении достаточно долгого времени трудовая деятельность Андрея Петровича была далека от профсоюза. И в его случае произошло именно то, что не человек выбрал главное дело жизни, а оно само нашло и выбрало его.

Знакомство Андрея Петровича с метизно-металлургическим заводом произошло в студенческие годы во время преддипломной практики. Тогда он, студент Магнитогорского горно-металлургического института, пришел в инструментальный цех завода, который хоть и относится к группе вспомогательных подразделений, значение в производстве имеет важнейшее. Там ему понравилось. После окончания учебного заведения не колебался: пришел на завод слесарем в ремонтно-механический цех. Было это в далеком 79-м, и вот уже 34 года он верен предприятию, давно ставшему для него родным...

О «ступенях маст+ерства» А. Солоцкий знает не понаслышке. Слесарь, технолог, начальник отделения, механик, помощник начальника цеха по оборудованию... Казалась бы, налицо удачная перспективная

карьера, но в 1992 году неожиданно для себя Андрей получил предложение занять должность заместителя председателя профсоюзного комитета.

У него был опыт общественной работы: комсорг класса – в школе, роты – в армии, в институте входил в состав студенческого профкома, на заводе избирался председателем профкома цеха. Но управлять профсоюзной организацией многотысячного коллектива... Тут и масштаб работы другой, и мера ответственности неизмеримо выше. Возражения кандидата достаточно категорично парировал тогдашний директор завода Григорий Бухиник: «Народ хочет, чтобы вы работали в профкоме, а доверием людей надо дорожить!».

Эта фраза и стала девизом в работе председателя и его жизненным принципом, которому он следует вот уже более двух десятков лет. И каждый день ставит перед ним вопросы, решение которых нельзя перенести на завтра, потому что касаются они человеческих судеб. Тем более что первые годы председательства пришлось на один из самых противоречивых и непростых периодов современной российской истории: кризис 90-х годов, трудная пора реформ...

Мысленно оглядываясь назад, Андрей Петрович так оценивает это время:

– Нам удалась сохранить трудовой коллектив, не допустить социального взрыва. Завод развивается и обновляется, более того, входит в число лидеров российской метизной отрасли, в этом есть заслуга и профсоюзной организации предприятия.

Сегодня сложно предположить, как в дальнейшем сложилась бы судьба предприятия, если бы руководство ММК не взяло в начале нового тысячелетия курс

на интеграцию и формирование холдинга ОАО «ММК». Это гарантировало стабильную поставку подката, финансовую устойчивость, перспективы дальнейшего развития. Была ликвидирована задолженность по заработной плате, производство начало работать, плановые показатели уверенно расти. Стабильное производство обусловило и изменения в социальной политике.

Социальное партнерство для завода не просто лозунг, а реальность. Главный его показатель – это коллективный договор, в котором отражены все стороны взаимодействия между работодателем и трудовым коллективом, закреплены предоставляемые работникам гарантии и льготы. Коллективный договор предприятия неоднократно завоевывал призовые места в конкурсах отраслевого и областного уровней. А это, прежде всего, оценка уровня социальной защищенности работников предприятия в вопросах обеспечения условий для достойного труда, занятости, организации оздоровления и отдыха, защиты материнства и детства, работы с женщинами, молодежью и ветеранами.

– Я с большим удовлетворением отмечаю, что в профактиве завода нет случайных людей, – говорит председатель. – За плечами большинства – многолетний труд. Их авторитет в трудовых коллективах огромен. Профком завода, председатели профкомитетов цехов, профгруппорги, уполномоченные по охране труда – это большой коллектив профессионалов, объединенных общими целями и задачами. Им по плечу решение любых проблем.

С. ПАНЧЕНКО,
инженер бюро общественных связей «ММК-Метиз»



Человек надежный

Елена Ивановна Дерябина пришла на Самарский, в то время – Куйбышевский, металлургический сразу после окончания школы, в 1976 году. Получила специальность машиниста мостового крана в учебном цехе. Во время учебы была у них экскурсия по всем цехам. И, переходя из одного в другой по, как тогда называли, «коридору дружбы», увидела дивную картину: огромный – широкий, высокий – слиток плыл над участком. Возникла мысль: «Неужели, я тоже так смогу?». Её наставник по учебному цеху Н. Хохлов понял ее немой восторг: «И ты сможешь, если захочешь». Она – захотела.

И вот уже много лет работает на высоте. Благодаря ей плывут огромные слитки в родном литейном цехе. Работа машиниста мостового крана Елене очень нравится, ни на что другое менять её не хочет. Правда, был у нее небольшой перерыв, но выдержала она там всего 4 дня. Как она сама говорит – по молодости, по глупости – уходила на ЦСКБ «Прогресс», но сразу же решила, что это не её место. И вернулась на «Металлург», вновь в литейный. Работала на участке резки круглых слитков – сейчас на резке плоских слитков.

– Давно вы стали профгруппоргом?

– Меня избирали профгруппоргом и на участке резки круглых слитков. Избрали и здесь. Наверно, люди мне доверяют, а я стараюсь оправдать их доверие. Избрали меня и в цеховой комитет. Здесь я отвечаю за работу с женщинами и детьми, за организационно-массовую работу.

– Расскажите о своей профгруппе.

– В отделе у нас 23 человека, резчики и машинисты крана. Все члены профсоюза. Люди очень хорошие. Несмотря на то, что возрастной разброс большой – есть сотрудники предпенсионного возраста, есть и молодежь – мы все очень дружны, стараемся друг другу помочь в любых делах, и личных, и производ-

ственных. Все мы друг для друга являемся примером. Каждый в чем-то преуспевает, мы стараемся перенять у него что-то лучшее. Профгруппа у нас объединена общими интересами. Любим рыбалку, грибы, в общем, общение с природой. Рассказываем друг другу о новых местах, выезжаем сменой, бригадой. Конечно, это случается нечасто – у всех есть свои личные дела, сменный график. Всегда поздравим человека с днем рождения, проводим в отпуск. Все это, конечно, без алкоголя: зимой попьем чай с тортом, летом отметим мороженым.

– Молодежь идет в профсоюз?

– С ними – беседуем, рассказываем о профсоюзной организации, объясняем, чем она занимается, что все работники защищены коллективным договором. Если что-то случится, человек не останется один на один со своей бедой, в любом случае ему помогут. Выясняем интересы коллег. Если кто-то любит спорт, привлекаем к участию в заводской спартакиаде. А если занимает при этом какие-то места, то поощряем морально и материально. Это прописано в коллективном договоре. И для молодых это хорошо, они не теряют свою физическую форму. Вообще, мы за здоровый образ жизни. Например, в одной из смен никто не

курит. Многие берут с них пример, тоже бросают курить.

– С какими вопросами чаще всего обращаются члены профгруппы?

– Да практически с любыми. Кому-то нужно материально помочь, кому-то что-то оформить, нужно какие-то путевки получить – санаторно-курортные, для отдыха детей. Если задают вопросы, на которые я ответить не могу, то обращаюсь в цеховой комитет к Л. Шарановой. Она всегда поможет. Или к председателю профсоюзного комитета завода В. Рогожникову, он всегда выслушает, поможет разрешить проблему. При необходимости обращаюсь и сама, и вместе с Людмилой Шарановой к руководству цеха, отдела. Чаще всего такое случается при решении каких-то материальных вопросов. Руководители стараются идти к нам навстречу. Может быть, не сразу, но через некоторое время дадут ответ. Чаще всего он бывает положительным.

– Вы участник почти всех коллективных действий профсоюзов. Как думаете, каков эффект от этих действий?

– Надеемся, что к нашему мнению прислушиваются. И, как мне кажется, коллективные действия дают толчок для разрешения проблем трудящихся.

– Какие качества самые важные для профгруппорга?

– Самое главное – быть честным как с самим собой, так и с окружающими тебя людьми. При таком подходе и люди будут доверять тебе. Необходимо с вниманием относиться к проблемам тех, с кем работаешь, быть к ним ближе.

Лидия КОЛЕСОВА

МНЕНИЕ:

Людмила Федоровна Шаранова, уполномоченный профкома по плавлению-литейному производству:

– В 1998 году произошло мое знакомство с коллективом машинистов крана в литейном цехе. Своей сплоченностью, ответственностью и активностью выделялась одна из смен. Старшее поколение сумело передать молодым, а те сохранили и приумножили традиции наставников. Елена Ивановна одна из тех учениц. Ответственно относится и к своей основной работе, и к общественной. Обладает завидной силой воли. **Надежный человек!** За что я ей благодарна.



Таких бы, да побольше!

Олега Шабурова, мастера по ремонту оборудования производства динамной стали НЛМК, судьба не сразу привела на Новолипецкий металлургический комбинат. Не враз пришло уважение и понимание коллег, для общественной работы столь необходимое. Знать и понимать коллектив, болеть его проблемами и уметь решать их, – это пришло и с опытом, и с укрепившимся авторитетом Шабурова. Так решил и коллектив, два года назад на отчетно-выборной конференции избрав Олега Геннадьевича заместителем председателя профкома ПДС.

Секрет его популярности очень прост: он заключается в умении найти правильный подход к каждому человеку. Это редкое качество сочетается с компетентностью в производственных вопросах. Удивительно даже, как это сразу по окончании металлургического колледжа он не пошел по стопам своего отца Геннадия Васильевича, который всю свою жизнь отработал токарем на НЛМК. Кстати, здесь же сменным мастером-электриком трудится и брат моего собеседника. А мама долгие годы работала в Управлении связи. Эта сфера деятельности и увлекла молодого человека. Но от судьбы, как говорится, не уйдешь. Вот Шабуров 13 лет назад и стал электромонтером.

На производстве невозможно завоевать доверие людей, если не разбираешься досконально в специфике работы.

– На участке трудятся 14 человек. Коллектив исключительно мужской, сплоченный, надежный, трудолюбивый. Это очень важно, особенно если учесть, что наши специалисты задействованы в работе всего подразделения. А значит, от наших знаний и умений зависит качественная и бесперебойная работа целого производства. Выполнение любого дела требует ответственности. Об этом я не устаю говорить своим коллегам. Стараюсь, чтобы они работали в соответствии с производственно-технической инструкцией, соблюдали правила техники безопасности. Честно признаюсь, не все получается сразу, но на то мы и команда, чтобы во всем поддерживать друг друга и смело идти к решению поставленных задач. Как поется в гимне ГМПР, «если вместе, мы – сила, если все заодно!», – подметил Олег.

О работе профсоюзного комитета рассказывает охотно, не обходя при этом «острых углов». Достижения и успехи заместитель председателя профкома оценивает спокойно, на первом плане у него – нерешенные вопросы. Долг профсоюзного лидера – выслушать и понять каждого. Из встреч с людьми вырисовывается общая картина того, как работает подразделение, что волнует людей, чему они рады и чем недовольны.

О собственной роли в многосложной деятельности профсоюзной организации Олег Геннадьевич говорить не спешит. Зато коллеги по цеху не скупятся на правильные и самые справедливые оценки.

– Начну с того, что сама по себе работа мастера достаточно сложная, этот человек должен выполнять сразу несколько функций, быть одновременно и снабженцем, например, и даже порой юристом, – рассказывает уполномоченный профсоюзного комитета НЛМК в ПДС Светлана Усачева. – Олег Геннадьевич не только с этими задачами успешно справляется, он еще активно защищает интересы коллектива, в котором трудится, находит время, чтобы доступно рассказать рабочим о том, чем живет профсоюзная организация, чего сумела добиться и чем намерена заняться, да и вообще, никогда не пройдет мимо чужой проблемы. А все потому, что это очень надежный и ответственный человек. **Побольше бы таких людей!**

Юлия РАМАЗАНОВА

Надежно его плечо!

Кто сказал, что молодежь у нас нынче не та? С этим можно поспорить и даже привести в противовес множество примеров. Вот портрет достойного представителя нового поколения: хороший человек, замечательный специалист, состоящий в кадровом резерве, занимающийся общественной работой, увлеченный спортом. В доменном цехе № 2 Новолипецкого комбината спросите, есть ли у них такой, вам каждый скажет, что это заместитель председателя профкома физорг **Алексей Войщев**.

Шесть лет трудится Алексей на комбинате. По сравнению с людьми, которые всю жизнь посвятили предприятию, стаж, конечно, небольшой. Если же говорить о достижениях 25-летнего молодого специалиста, то здесь уже совсем другие масштабы.

Еще будучи студентом Липецкого металлургического колледжа и проходя преддипломную практику на доменной печи, Алексей сразу для себя решил: «Хочу работать именно здесь». Полагаться на судьбу новоиспеченный металлург не стал. Уверенный в том, что каждый сам творец своего счастья, поступил в Липецкий государственный технический университет. Днем работал, а вечерами учился, и так три года подряд. Труды, как и полагается, не пропали даром. Специалиста с дипломом сразу поставили в кадровый резерв.

Войщев не раз замещал мастера, довелось почти год работать в этой должности. Как сам признается, – работа не из легких, уж очень много ответственности, и с людьми нужно уметь ладить. Старался, искал подходы, справился или нет, время покажет. Но то, что пару раз добивался положительных изменений в отдельных вопросах, наверное, уже само по себе неплохо.



Сегодня лидерские качества и коммуникабельность помогают Алексею в общественной работе. Года три назад ему было предложено заняться спортивной жизнью цеха, он согласился, так как сам – сторонник активного и здорового образа жизни. Но главным было, конечно, желание привлечь к спорту как можно больше людей, в особенности молодых. И вот только первые результаты: доменщики сегодня и в футболе, и в беге, а также в теннисе и во многих других видах спорта в числе лучших. Физорг Алексей Войщев умело справляется со своими обязанностями, всегда заботится о том, чтобы у коллег была возможность посетить тренировку. Сам играет в футбол, всегда готов, если нужно подменить кого-то из игроков.

На такое надежное плечо и в жизни можно уверенно опереться. В прошлом году Алексей женился. Вместе они обустраивают свою новую квартиру и с нетерпением ждут первенца.

– Для нас это очень желанный ребенок, а поэтому все равно, кто будет, главное, чтобы родился здоровым, – говорит Алексей.

По-моему, слова, достойные настоящего мужчины.

Юлия РАМАЗАНОВА



Античный философ Аристотель и лорд Уиллис, академик Иван Павлов и исследователь Севера Отто Шмидт, великий князь Романов и революционер Бухарин, музыкант Андрей Макаревич и инженер-электронщик механосборочного цеха прокатного оборудования Новолипецкого меткомбината

Владимир Егупов. Что общего у этих

совершенно разных людей? Ответ: их всех объединяет одно увлечение – **коллекционирование бабочек.**

Бабочки – ЭТО К СЧАСТЬЮ

Ценителей красоты этих насекомых в мире немало. Владимир Егупов является одним из немногих в городе, кто по-настоящему предан своему хобби. Сколько всего видов бабочек насчитывает сегодня его коллекция, затрудняется ответить даже сам коллекционер. Это и понятно, ведь его увлечение не для статистики, а исключительно для души. Для коллекционера эта красота абсолютна.

Кто из нас в детстве или в юности не коллекционировал что-нибудь? Не стал исключением и Владимир. Признается, было дело, собирал одно время видеокассеты, потом диски, музыкальной аппаратурой увлекался и даже имел солидную коллекцию пачек от сигарет. А лет пять назад наткнулся в интернете на интересную информацию о бабочках. И увлекся...

Оказывается, эти удивительные существа появились на Земле очень давно. Археологи находили их останки, датируя некоторые экземпляры началом юрского периода. Сегодня это один из отрядов насекомых с самым большим числом видов. Бабочки есть везде, кроме Антарктиды, радуя необычной красотой жителей всех уголков планеты. А их коллекционирование вошло в моду еще в середине 18 века. Самые крупные в России коллекции хранятся в Зоологическом музее Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, в Зоологическом институте Российской академии наук

в Санкт-Петербурге, в Дарвиновском музее в Москве.

В квартиру Владимира бабочки «слетелись» почти со всего мира. Здесь и самая первая, которую он поймал четыре года назад на своей даче. И бражник. Ее коллекционер привез из Архипо-Осиповки и вспоминает ночную «охоту» за ней как самое силь-



ное впечатление. Немало экземпляров, пойманных на территории комбината. А мохнатых красавиц китайского дубового шелкопряда Владимир Николаевич вырастил сам из гусениц, привезенных друзьями с Дальнего Востока. В этом году коллекция пополнилась очень ценными экземплярами, за которыми кол-

лекционер специально ездил в Индию. Много чего липецкий энтомолог получил по почте от своих коллег. В разных городах и странах он находит единомышленников, с которыми постоянно общается и обменивается чешуекрылыми представителями фауны. Кстати, обмен – один из самых популярных способов разнообразить свою коллекцию. И все-таки интереснее всего, признается коллекционер, ловить самому.

Не жалко ли умерщвлять таких красавиц? Владимиру Николаевичу не раз приходилось отвечать на этот вопрос. Не могли и мы не спросить его об этом.

– А вы знаете, что в большинстве своем взрослые бабочки живут всего лишь несколько суток, за исключением разве что монарха, который может жить до шести месяцев. Так что же плохого в том, что я поймаю ее и сохранию в первоначальном виде на долгие годы, – отвечает коллекционер. – Конечно, жалко, что для коллекций бабочек приходится убивать. Но, как утверждают биологи, для популяции бабочек это не опасно.

Наверное, и вправду несколько пойманных экземпляров какого-то многочисленного вида погоды не сделают, их поимка ничего не изменит. Окружающая среда страдает от ядовитых газов, дыма, изменений ландшафта, пролетающих самолетов, наконец. Но вовсе не от рук коллекционеров бабочек! И это занятие гуманней, чем охота или даже рыбная ловля.

Хотя с последней, как ни странно, имеет много общего. Например, в полнолуние лучше не ходить ни за рыбой, ни за бабочками. А вот прохладная погода, когда в небе облачно и чуть-чуть накрапывает дождь, – самое подходящее время. Настоящие же коллекционеры бабочек, которые не останавливаясь на собирательстве, сами занимаются отловом, знают, безусловно, «рыбные места». Потому выезжает с товарищами по увлечению в Тамбов, Плющань, Рамонь.

– В нашей местности бабочек можно ловить с апреля по октябрь, – рассказывает Владимир Николаевич. – И знаете, что примечательно? Весной, когда еще прохладно, у них мохнатые крылья, а летом они совсем другие, как бы раздетые. Как все-таки в природе все мудро устроено!

И такой красотой природа наделила порхающих неспроста. Считается, что



Живая природа прекрасна во всех своих проявлениях. Могут быть очаровательны хомячки и крысы. И даже игуаны.

есть несколько объяснений фантастической красоты бабочек. Одна версия говорит о том, что яркий окрас отпугивает от них хищников, заставляя думать, что бабочки ядовиты. Согласно другой, бабочки имеют очень слабое, притупленное восприятие. Поэтому, чтобы различить своих сородичей, им просто необходима яркая окраска.

Засушенная бабочка на ощупь – словно листик из гербария. Перед тем как придать ей красивый вид, ее замачивают, а затем кладут на несколько дней в мокрый песок. Работа ювелирная. В руках энтомолога прямо на глазах красавица расправляет свои крылья. Инструменты похожи на хирургические: тонкий пинцет и специальные энтомологические булавки – максимально тонкие. А чтобы коллекция имела научную ценность, надо обязательно сопроводить каждый экземпляр информацией о том, где и когда насекомое было поймано, определить его правильное название.

Свое хобби В. Егупов успешно сочетает с профессией инженера-электронщика. Он трудится на Новоліпецком комбинате, более 20 лет – в профсоюзе. Очень любит свою работу и коллектив, который, кстати, всегда проявляет особый интерес к его увлечению. А приходя к нему в гости, друзья и знакомые рассматривают коллекцию и удивляются, что в нашей местности обитают такие необычные

виды бабочек. Их коллекционирование требует специальных знаний, выдержки, терпения, аккуратности и непрерывной кропотливой работы. А поэтому свободное время Владимир Николаевич часто посвящает изучению энтомологии.

– К счастью, близкие люди к моему увлечению относятся с большим пониманием, – замечает он. – Я не ставлю перед собой каких-то определенных целей. Мне просто нравится то, чем я занимаюсь. Для меня это возможность отдохнуть душой, мысленно перенестись куда-нибудь на Мадагаскар, в Южную Америку или в Австралию, например.

Как же хочется передать через журнальную публикацию всю красоту, которую сначала создает, а потом так бережно хранит наш новоліпецкий коллекционер. Этот удивительный фейерверк красок, сочетающийся с поразительным разнообразием форм. Говорят, что увидеть бабочку – очень хорошая примета: предвестник счастья, богатства, благополучия, любви. Давайте будем просто любоваться этими прекрасными и неповторимыми созданиями. А Владимиру Николаевичу пожелаем удачи и новых интересных находок!

Юлия РАМАЗАНОВА
Фото из семейного архива Владимира ЕГУПОВА



ПРОФСОЮЗЫ И АУТСОРСИНГ



Профсоюзная организация в процессе реорганизации хозяйствующего субъекта

В процессе мероприятий, проводимых по оптимизации расходов на производство, на предприятиях осуществляется вывод вспомогательных производств в аутсорсинг, поскольку считается, что для успешного ведения бизнеса вовсе не обязательно выполнять все непрофильные функции, связанные с основным видом деятельности, силами своего персонала, а можно возложить ведение этих процессов на специализированную организацию.

В результате члены профсоюза, ранее работавшие в структурных подразделениях (цехах, службах, отделах) одной организации, становятся работниками других самостоятельных организаций, выделенных в процессе реорганизации и наделенных правами юридического лица.

В этой связи зачастую возникают вопросы о том, как сохранить профсоюзную организацию в целом и что делать профсоюзам выделенных или вновь созданных юридических лиц.

Статья 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет первичную профсоюзную организацию как добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого

им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной организации соответствующего профсоюза.

В соответствии со статьей 7 того же Федерального закона, которая предоставляет право профсоюзам самостоятельно разрабатывать и утверждать свою структуру, п. 2.7. Устава Горно-металлургического профсоюза России предусматривает, что внутри первичных профсоюзных организаций по решению профсоюзного комитета

Довольно часто также ставится вопрос о соответствии названия первичной профсоюзной организации названию предприятия, в котором она действует. При преобразовании предприятий из открытого акционерного общества в закрытое, а также наоборот, администрация таких предприятий и регистрирующие органы настаивают на том, чтобы название ППО дословно повторяло название хозяйствующего субъекта.

п. 2.7. Устава Горно-металлургического профсоюза России предусматривает, что внутри первичных профсоюзных организаций по решению профсоюзного комитета могут создаваться профсоюзные организации предприятий и организаций...

могут создаваться профсоюзные организации предприятий и организаций, в том числе имеющих статус юридического лица, производств, цехов, управлений и других структурных подразделений, и образовавшиеся в процессе реорганизации профсоюзные организации вправе на собрании (конференции) принять решение о вхождении на правах структурного подразделения в действующую первичную профсоюзную организацию, в которую они входили ранее, и обратиться с таким обращением в профком этой организации, который и примет соответствующее решение.

Однако Федеральный закон «Об общественных объединениях» (профсоюз является общественной некоммерческой организацией) в статье 28 «Права и обязанности общественного объединения при использовании своего названия» не устанавливает требования об указании в наименовании первичной профсоюзной организации названия организации (предприятия), в которой она действует.

**Елена АГЕЕВА,
зам. зав. юридическим
отделом ЦС ГМПР**



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**