

ГМПР – Инфо

№ 01 | 155 | 2014



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Живем не в облаках любви...
- 4 ОТС подписано

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 9 Будьте здоровы!
- 10 Огонь и холод Олимпиады
- 12 Проблемы надо решать. Как?
- 13 О проблемах – откровенно
- 14 «Итальянская забастовка» качканарцев
- 16 Уже и алмазы не нужны...
- 17 «...Пока алюминий не подпрыгнет»
- 18 Когда дело – общее
- 19 Новая первичка золотодобытчиков
- 20 Под прежним флагом
- 21 Председатель сменился – проблема остается
- 22 Полвека служения людям

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 23 На НЛМК новый коллективный договор
- 24 Еще улучшили и продлили
- 25 Жить будет. Еще год
- 26 Соцпартнерство как система
- 28 А не спеши ты НАЗ хоронить
- 30 Три стороны общего дела
- 31 Колдоговор: новые возможности

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 32 От теории к практике
- 32 Психологий переговоров
- 33 Учат преподавателей
- 34 Нашего полку прибыло
- 35 Не хватило мест
- 36 Сработает ли органайзинг?
- 37 Учатся бухгалтеры
- 38 «Мы действовали сообща»

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 39 Досрочную пенсию – назначить!
- 40 Увольнение признано незаконным
- 40 Профком пригласил прокурора

ЗА РУБЕЖОМ

- 41 Заседание Исполкома Глобального союза «ИндустриАЛЛ»
- 42 Тамаз Долаберидзе: «Будем достойным членом МОП»

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 43 Профактив слетелся

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 45 Легкий человек, светлый!

КОНКУРСЫ

- 47 «... И столько интересного!»
- 49 Поздравляем победителей!

Издание подготовлено
Информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева
Ю. Кочёмин

РЕФЕРЕНТ
Н. Овчинникова

ВЕРСТКА
И. Ганеева

На обложке – с олимпийским огнем член ГМПР
Ринат Курмаев, мастер-металлург ЧЭМК

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 24.01.2014.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-015.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Живем не в облаках любви...



Алексей Безмянных

Рассмотрены вопросы: об участии ГМПР в разработке профессиональных стандартов (докл. А. Шведов), о ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2014 и последующие годы (докл. А. Безмянных), о задачах совершенствования информационной работы (докл. С. Боева) и другие.

– Вопрос о профессиональных стандартах «созревал» для решения на законодательном уровне в современной России более 15 лет. Периодически инициативы о необходимости решений в этой области исходили то от Правительства, то от бизнес-сообществ, – рассказал Андрей Шведов. – Задача введения государственных стандартов, соответствующих международным требованиям, ставилась еще в 1996 г. Далее следовали Программы социально-экономического развития РФ на 2002–2004 г., 2003–2005 г., которые также содержали инициативу введения такой национальной системы. Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ 2002–2004 г., 2005–2007 г., 2011–2013 г. тоже предусматривали разработку систем профессиональных стандартов, их дальнейшее совершенствование и сближение со стандартами Европейского Союза.

Создание национальной системы квалификаций, стандартов, а также оценки профессиональных качеств работника предусмотрено и в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.

Несмотря на эти усилия, долгие годы к созданию профессиональных стандартов в РФ не приступали, и сегодня мы используем вместо них различные квалификационные справочники, в частности ЕТКС



19 декабря состоялся VI пленум ЦС ГМПР. В его работе приняли участие **Н. Кузьмина** – заместитель председателя ФНПР, **А. Шершуков** – секретарь ФНПР, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность», **А. Окуньков** – исполнительный директор АМРОС, **И. Володина** – директор по развитию системы профессиональных стандартов ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования», представители вертикально интегрированных компаний, профсоюзные активисты из ряда регионов.



Работает редакционная комиссия

для рабочих и ЕКС для руководителей, специалистов и служащих, которые уже не в полной мере отвечают требованиям, предъявляемым современным производством и работодателями к уровню знаний и квалификации персонала.

Разработка профессиональных стандартов Правительством РФ возложена на Министерство труда и социальной защиты РФ. Создана нормативная база, сформирован Экспертный совет при министерстве, куда включен представитель ГМПР, предусмотрены средства федерального бюджета для разра-



Алексей Окуньков, Михаил Тарасенко, Нина Кузьмина



ботки профессиональных стандартов по приоритетным направлениям развития экономики на контрактной основе. Разработана национальная рамка квалификации в РФ.

Безусловно, выполнять свою основную функцию ПС смогут лишь в тройной сбалансированной связке вместе с образовательными стандартами и рынком труда. То есть они будут применяться для оценки качества подготовки специалистов, совершенствования системы профессионального образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей.

– Профсоюзу, выборным органам и специалистам нужно как следует подготовиться к участию в этой работе, контролировать ее на всех уровнях и не допустить снижения защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов членов ГМПР, которые они имеют сегодня, – обратился к присутствующим заместитель председателя профсоюза.

Вопрос о ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы вызвал наиболее острую дискуссию.

И хотя тарифным комиссиям удалось согласовать практически все положения ОТС, принято компромиссное решение заключить Соглашение на 2014–2016 годы, а раздел «Оплата труда» – только на 2014 год с последующим пересмотром его содержания.

Пленум утвердил решение тарифной комиссии по согласованию всего текста ОТС. В частности, определено, что минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ, в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом.



Андрей Шведов

Работодатель обеспечивает возможность повышения уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников повышения зарплаты и сопоставимых темпах роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы.

Остается действующим положение ОТС об оплате каждого часа работы в ночное время – в повышенном на 40 процентов размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Согласованный текст ОТС поручено подписать председателю профсоюза А. Безымянных.

Участники пленума ЦС профсоюза рассмотрели и другие вопросы. Как конкретно профсоюзные издания и пресс-службы помогают профсоюзу? Какую профорганизацию они поддержали в реальном конфликте? Способствовали ли они тому, чтобы информация о реальных достижениях профсоюза и его структур всех уровней дошла до рядового члена профсоюза?

– Программные документы ГМПР по информационной политике требовали создания и эффективного функционирования Единой информационной



Светлана Боева

системы ГМПР, – отметила докладчик Светлана Боева. – Однако сегодня единой системы не создано. Есть отдельные ее фрагменты, и строить ее должны не только в ЦС ГМПР, в Москве, а все вместе – каждый на своем уровне.

Оценив информационные ресурсы на всех уровнях профсоюза, Светлана Николаевна резюмировала, что информационная работа – это не только разработка собственного информационного ресурса, но и организация информационного потока на всех уровнях вертикали. Мы должны обеспечить объективную оценку ситуации, ее взвешенное понимание в проф-

союзной среде, в том числе и для проведения единых солидарных действий.

Мы живем не в облаках любви. Наши оппоненты делают все, чтобы принизить имидж профсоюзов, поддержать и даже спровоцировать негативные высказывания об общественных организациях. Делается это разными методами: звучат призывы распустить существующие профсоюзы и создать новые, в информационных сообщениях идет смещение акцентов, а чаще всего информация о профсоюзах просто замалчивается.

Сегодня мы пытаемся перейти к более высокому стандарту информационной работы, к более слаженной информационной системе профсоюза. Сделать это в рамках нашей структуры, в составе которой организации с разными финансовыми возможностями, разным отношением к информационной работе, сложно. Но если мы действительно займемся этим солидарно – как и должно быть в профсоюзной работе, – результаты не заставят себя долго ждать.

Определяя задачи по совершенствованию информационной работы, необходимо помнить, что цена «информационного вопроса» – сохранение численности и привлечение новых членов профсоюза, осознанное профсоюзное членство, а по большому счету, и будущее нашего профсоюза.

С документами пленума Центрального Совета ГМПР можно ознакомиться на сайте профсоюза.

Любовь ВИКТОРОВА



ОТС подписано

23 декабря 2013 г. в офисе ЦС ГМПР состоялось подписание Отраслевого тарифного соглашения на 2014–2016 годы. Документ подписали исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) **А. Окуньков** и председатель Горно-металлургического профсоюза России **А. Безмянных**.



Сегодня в 12-й раз подписывается Отраслевое тарифное соглашение, – сказал А. Безмянных. – Хорошо, что в непростой экономической ситуации мы заключаем его без протокола разногласий. Скажу откровенно, в сложившихся условиях договориться было непросто. Нет полного удовлетворения ни у стороны работников, ни у стороны работодателей. Мы выбрали взвешенное решение,

заключив ОТС на 3 года, а раздел «Оплата труда» – на один год с последующим пересмотром его положений в зависимости от изменения социально-экономической ситуации.

Значимость ОТС с каждым годом возрастает. Теперь от обеих сторон потребуется много усилий, чтобы все предприятия, где действуют организации ГМПР, присоединились к Соглашению. Это, кстати, и будет показателем качества подписанного

сегодня документа, реалистичности его норм.

– Сейчас мы подводим итоги длительной, сложной, трехмесячной работы, – отметил А. Окуньков. – Нам удалось договориться. Ни одна из сторон не удовлетворена результатами в полной мере. Принят действительно компромиссный документ, но убежден, что в данной ситуации он был единственно возможным.



Митинг в г. Череповце





Выступает Юрий Горанов, председатель Челябинского обкома ГМПР



На митинге в г. Челябинске

Напомним, переговорный процесс по заключению ОТС проходил трудно. В ходе четырех раундов переговоров Сторонами были достигнуты принципиальные договоренности по большинству разделов проекта. Однако по разделу «Оплата труда» компромиссного решения найти не удалось.

Ссылаясь на то, что финансово-экономический кризис поразил многие страны мира, существенно замедлил темпы экономического роста России, привел к снижению цен и объемов производства большинства видов продукции металлургии, показателей эффективности работы предприятий горно-металлургического комплекса России, сторона работодателей заявила об отсутствии возможностей повышения реальной заработной платы работников, реализации в полном объеме проекта ОТС, предложенного ГМПР.

В этих условиях профсоюзная сторона приостановила переговоры для проведения консультаций с представителями трудовых коллективов.

29 ноября состоялось расширенное внеочередное заседание исполкома ЦС профсоюза, на котором была обсуждена сложившаяся ситуация, определены меры в поддержку требований профсоюзной стороны.

Со 2 декабря в трудовых коллективах предприятий ГК России проходили конференции, расширенные заседания профкомов, собрания в структурных подразделениях с единой повесткой дня «О ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы». На проходных ряда предприятий собирали подписи, раздавали информационные материалы, листовки. Ситуация, сложившаяся в переговорном процессе, освещалась в региональных СМИ, издавались специальные выпуски профсоюзных газет, информационные листки.

Руководители территориальных организаций Иркутской, Вологодской, Кемеровской, Ленинградской

(С.-Петербургской), Новосибирской, Свердловской, Челябинской областей с участием председателей первичек провели пресс-конференции.

В областном комитете КТПО ГМПР на вопросы представителей городских средств массовой информации (газет «Кузбасс», «Кузнецкий рабочий», «Новокузнецк» и «Красная Шория», а также телестудий «Новокузнецкое интернет-телевидение», «Ново-ТВ», «ТВН», интернет-издания «НИА-Кузбасс») ответили председатель Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР, председатель Координационного совета профорганизаций Новокузнецка М. Виноградов, председатель профкома ППО «ЗапСиб» ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» В. Печёрских, председатель профкома ППО «Евразруда» Т. Строкова.

В пресс-центре «АиФ-Иркутск» прошла пресс-конференция председателя областной организации ГМПР М. Воробьева с участием председателя профкома первичной профорганиза-



Оренбургская обл, г. Орск



Одиночный пикет председателя Приморского краевого комитета ГМПР Валерия Онисенкова



Пресс-конференция в Кемеровской территориальной организации



Пресс-конференция председателя Вологодского облсовета ГМПР

ции ГМПР в филиале «ИрКАЗ-СУАЛ» А. Титова.

Со стороны средств массовой информации в пресс-конференции приняли участие представители издательского дома «Аргументы и Факты», «МК Байкал», РИА «Irkutsk Media», ИА «Сибирские новости», ИА «Телеинформ», газет: «Байкальские вести», «Единство профсоюзов», «Восточно-Сибирская правда».

6 декабря объединение АМРОС, руководствуясь стремлением сохранить достигнутый за многие годы уровень социального партнерства, обратилось в Центральный Совет ГМПР

с предложением о проведении заседания тарифных комиссий: требовался поиск компромисса для выхода из создавшейся ситуации.

12 декабря в офисе ЦС профсоюза заседание состоялось. Рассмотрен раздел «Оплата труда». Принято решение заключить ОТС на 3 года, раздел «Оплата труда» – на один год с последующим пересмотром его положений в зависимости от изменения экономической ситуации. Положение ОТС об оплате каждого часа работы в ночное время (в повышенном на 40 процентов размере по сравнению с работой в нормальных условиях) остается в редакции

действующего ОТС. Получены предложения по другим пунктам раздела.

16 декабря ряд территориальных органов и профкомов первичных организаций ГМПР организовали информационные пикеты в поддержку позиции профсоюзной стороны (республики Башкортостан, Хакасия, Алтайский, Хабаровский, Приморский края, Орловская, Ростовская, Иркутская, Нижегородская, Оренбургская, Свердловская, Челябинская, Кемеровская области, Ленинградская (С.-Петербургская) территориальная организация.

В этот день первым поступило сообщение из Приморья, там пред-

седатель краевого комитета ГМПР В. Онисенков провел пикетирование офиса Ярославской горнорудной компании.

Ранним утром у проходных и на рабочих местах предприятий ГКМ Кузбасса раздавались информационные листки и спецвыпуск газеты «Эхо Кузбасса». Работники поддержали требования профсоюза.

В Новокузнецке прошел пикет работников ЕВРАЗ ЗСМК и Евразруды у офиса компании ЕВРАЗ на улице Павловского. Желающих выйти на пикет в свой выходной день было много, но в целях безопасности (рядом проезжая часть) количество участников было ограничено. Красноречивыми были стойки и плакаты с лозунгами: «ЕВРАЗ! Не закрывай, а развивай!», «АМРОС! Ваши предложения в ОТС – социальный взрыв!», «Зарплата без достойного роста – металлургия без будущего!»

Алексей, молодой работник цеха сортового проката, один из участников пикета, уверен, что зарплату металлургам необходимо повышать. Он счи-

Центральный Совет ГМПР выражает свою признательность и благодарность всем, кто на местах поддержал позицию профсоюза в переговорном процессе, всех тех, кто участвовал в собраниях, выходил на митинги и пикеты, распространял газеты и листовки, проводил пресс-конференции, разъясняющие позицию профсоюза. Без вас, без вашей поддержки невозможно было бы прийти к заключению ОТС.

тает, что публичное обсуждение хода переговорного процесса по заключению ОТС повлияет на решения стороны работодателей.

– На нашем пикете было многолюдно, – рассказывает Владимир Кайзер (Горно-Шорский филиал), – это говорит о неравнодушии людей, ведь никакой обязаловки не было. Присутствовали и представители администрации Шерегеша, Таштагольского района. Работники нашего филиала поддерживают позицию профсоюза и готовы свои права отстаивать. А по-другому и быть не может. Считаю, что цель информационного пикета будет достигнута. Разногласия между работниками и работодателями можно и нужно решать цивилизованным путем.

В Гурьевске был организован пикет у промплощадки Гурьевского металлургического завода (компания МЕЧЕЛ). Один из плакатов гласил: «Нет – ухудшению норм ОТС!». В Горной Шории в этот день состоялись многолюдные пикеты в филиалах Евразруды – в Таштаголе, Казе, Мундыбаше и Шерегеше.



Пикет в Шерегеше



Информационный пикет в Качканаре



Пикет в Казе



Пресс-конференция Михаила Воробьева, председателя Иркутского обкома ГМПР



Пикет у офиса компании ЕВРАЗ. г. Новокузнецк



Собрание в «Северсталь-Промсервисе»



Пикет у НКМК

В этот же день около 300 металлургов и горняков Челябинской области вышли на митинг в поддержку профсоюзной стороны в переговорах по заключению Отраслевого тарифного соглашения. Ни 20-градусный мороз, ни дальность расстояний не помешали приехать на акцию горнякам и металлургам со всей области. Незадолго до этого тема тарифных переговоров и предстоящих коллективных действий активно обсуждалась в первичках предприятий, в том числе в ходе проведения выездных мероприятий обкома, с привлечением рабочей и учащейся молодежи и раздачей листовок. За несколько часов до акции состоялась пресс-конференция руководства областной организации ГМПР.

Участниками митинга стали работники горных и металлургических предприятий Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Миасса, Кыштыма, Карабаша, Верхнего Уфалея. К митингующим присоединились представители Свердловской областной организации ГМПР, которую представляли члены профсоюза трех предприятий Каменска-Уральского: ОАО «Синарский трубный завод», ОАО «КУМЗ», Филиала «УАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ» и работники аппарата обкома. Возглавлял делегацию Среднего Урала Н. Алексеев, заме-

ститель председателя Свердловского обкома профсоюза.

«Мы заявляем, что нельзя допустить выхолащивания Отраслевого тарифного соглашения, которое является основой для заключения коллективных договоров на предприятиях горно-металлургического комплекса. Учитывая опыт переговоров прошлых лет, мы решительно призываем участников Общероссийского отраслевого объединения работодателей «АМРОС» вести конструктивный диалог с представителями работников и оставляем за собой право использовать все законные действия в борьбе за достойный труд горняков и металлургов», – говорится в резолюции.

– Мы тоже поддерживаем требования профсоюза, – сказал И. Маклаков, специалист ООО «Северсталь-Промсервис», выступая от имени молодых членов профсоюза на митинге в г. Череповце. – Девиз молодежи сегодня: «Кто, если не мы?» Давайте помнить о том, что профсоюз – это каждый из нас. Мы сможем добиться наших общих целей. Илья подтвердил: молодежь остро чувствует, что живет не только в мире больших возможностей, но и в век жесткого и сурового капитализма.

Говорящими были и лозунги митинга: «Мы не должны платить за кризис!»,

«Человеку труда – уважение и достойную зарплату», «За ОТС на условиях профсоюза», «В единстве – наша сила!».

– Всем нам хотелось бы жить так, чтобы не было стыдно перед детьми, семьями, товарищами, – обратился к участникам митинга председатель Вологодского областного Совета ГМПР А. Володин. – К сожалению, не все у нас получается, как хотелось бы. Поэтому сегодня мы на этой площади.

Председатель профкома ОАО «Северсталь» А. Афанасьев заявил с трибуны митинга:

– Не должна у металлургов уменьшиться оплата за вредные условия труда, ночные и вечерние смены. Мы стараемся договориться с работодателями. Хотя в нашей отрасли много предприятий, которые не готовы сегодня выполнять в полном объеме ОТС. Мы это понимаем. Профсоюз – это единственная сила, которая может повлиять на ход развития нашей отрасли.

17 декабря на заседании тарифной комиссии были рассмотрены новые предложения сторон по разделу «Оплата труда». Принято решение заключить Соглашение. 19 декабря VI пленум ЦС профсоюза утвердил решение тарифной комиссии.

Любовь ВИКТОРОВА

Будьте здоровы!

Состояние условий охраны труда на предприятиях горно-металлургического комплекса Вологодского региона в 2013 году стало основным вопросом V пленума областного совета ГМПР, состоявшегося 25 декабря 2013 года.



Э. Финогенов



В. Елагин



И. Ручина

Основные цифры в своем докладе назвал заместитель председателя облсовета профсоюза Юрий Изотов. Девять месяцев года были отработаны без смертельного травматизма и групповых несчастных случаев. Пострадали на производстве 24 человека.

Процессы оптимизации численности на предприятиях негативно сказываются на состоянии дел в области охраны труда. Возрастают нагрузка и интенсивность труда.

Профкомы контролируют обеспечение здоровых и безопасных условий труда. За 9 месяцев в организациях и на предприятиях проведено 24 проверки, выявлены 92 нарушения, рассмотрены 32 личных и коллективных заявления, из них в пользу работников решены 28, в двух судебных заседаниях профсоюзные работники отстаивали права членов профсоюза.

Заместитель председателя профкома ООО «Северсталь-Промсервис» Ирина Ручина посетовала, что за последние 3,5 года так и не было организовано глобального обучения вопросам аттестации рабочих мест, хотя такие специалисты профсоюзу нужны.

В ООО «Северсталь-Промсервис» в этом году после внедрения программы «Организационная эффективность в ремонтах» и создания в связи с этим новых рабочих мест аттестация проходит в восьми центрах сервисного обслуживания. Проводит ее

ООО «ГорМаш-Юл», – отметила Ирина Гурьевна. На сегодняшний день результаты АРМ в половине структурных подразделений подписаны при наличии особого мнения профсоюзного комитета. Причиной стало невыполнение со стороны руководителей решений аттестационных комиссий по привлечению к участию в АРМ представителей профсоюза. Уполномоченные не участвовали в определении ни точек контроля, ни факторов рабочей среды и времени их воздействия, ни в инструментальных замерах.

– Надо заметить, – сказала Ирина Ручина, – что классы условий труда, установленные по результатам аттестации, и компенсации, которые необходимо в этой связи устанавливать, оказались ниже. Это коснулось большинства работников, например, ЦСО КХП и ЦСО ПХП.

Поэтому в колдоговоре ООО «Северсталь-Промсервис» на 2014–2015 годы, подписанном 25 декабря, в разделе «Охрана труда» появился новый пункт: аттестация рабочих мест проводится при непосредственном участии представителей профсоюзной организации в соответствии с утвержденным регламентом взаимодействия.

Специалист профкома ОАО «Северсталь» Эдуард Финогенов рассказал об участии профорганизации в работе комиссии по управлению вопросами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты

в дивизионе «Северсталь Российская Сталь». К примеру, профкому удалось убедить представителей работодателя пойти на увеличение затрат и закупить новую модель ботинок для работников предприятия. Кроме того, профком инициировал рассмотрение вопроса о стирке и ремонте спецодежды аутсорсинговой фирмой (причина – жалобы работников).

Главный технический инспектор ГМПР по Вологодской области Василий Елагин высказал обеспокоенность тем, как будет на практике применяться «Закон о специальной оценке труда», проект которого уже прошел все слушания в Государственной Думе. Василий Владимирович обратился к профактивистам с просьбой как можно активнее участвовать в этом процессе, принимать все меры для того, чтобы классы условий труда и компенсации работникам не снижались.

Пленум утвердил также отчет о работе Вологодского областного Совета ГМПР, финансовый план-бюджет, а также перспективный план работы на 2014 год.

Светлана ТАРИЦЫНА



Огонь и холод Олимпиады

Огненно-морозным дыханием прошла эстафета олимпийского огня по Южному Уралу.

Трескучий мороз щипал щеки и заставлял приплясывать выстроившихся на эстафетных маршрутах зрителей.

Но уральцы – народ суровый, твердый, да и само событие, мягко говоря, незаурядное – когда еще такое увидишь. А металлурги – народ, закаленный самой профессией, так что им сам бог велел не просто смотреть, но и участвовать. И это символично: люди огненного труда с олимпийским огнем в руках!



Профлидер Челябинского цинкового завода
С. Яшукин



ЧТЗ, «Высота 239». Фото РИА Новости

Холодный серый металл, изящно изогнутый в форме старорусской буквы «Р». Увесистую красоту фигуры подчеркивает контраст серого цвета и ползущего по внутренней кайме красного. А наверху, над продольным рифлением – мутно-черный рисунок коפוги, отдающей легким запахом газа. Эти разводы, пачкающие благородную матовость металла, поначалу хочется смыть, но...

– Нельзя, – останавливает факелом носец. – Это же – след олимпийского пламени.

Мы рассматриваем факел, с которым бежал мастер-металлург 2-го цеха ЧЭМК Ринат Курмаев. Высокий, широкоплечий, победитель комбинатского конкурса профмастерства, активный член ГМПР, делегат съезда ФНПР, он официально представлял на эстафете профсоюзы. И эти двести метров «огненного» пути по одной из улиц Челябинска – имени Богдана Хмельницкого, в белом костюме с символикой «Сочи-2014», в сопровождении каравана нарядных автомобилей, волонтеров и зрителей – оставили ему воспоминания на всю жизнь.

– Жарко было. Эмоции перехлестывали. Чувствовал, как сердце билось, – рассказывает Ринат. – А у сердца, в кармане, все время телефон вибрировал – звонил без перерыва, все хотели поздравить.

Мандраж начался в автобусе, когда факеломосцев развозили по этапам и когда на обочинах дороги, огражденной олимпийскими лентами, стало прибавляться народу. Но он не забыл, о чем их всех инструктировали: никому не отдавать факел, не держать



близко к себе, не закрывать им лицо. И еще – не забывать улыбаться.

На трассу вышли все его родственники – два брата, жена Наталья, старший сын Алик. Младший – Артур – тоже просился, но помешала травма – сломанная рука. Группу поддержки составили друзья с комбината и представители Федерации профсоюзов Челябинской области.

Передача – бег – передача, несколько коротких минут, и огонь, почетно пронесенный по улице, устремился дальше. А он остался здесь, на своем 185-м этапе – принимать поздравления, позировать на фото, делиться впечатлениями. А вечером, после окончания всех торжеств – рассказы и фото на память уже в семье, дома...

Факел, с которым бежал ферросплавщик, остался у южноуральских профсоюзов – он будет храниться в музее Федерации профсоюзов области.

А вместе с ним эстафету олимпийского огня приняли и передали еще несколько челябинских металлургов, членов ГМПР. Среди них – председатель профкома Челябинского цинкового завода Сергей Яшукин. Весомое участие в акции приняли «белые» металлурги: цех «Высота 239» ЧТПЗ стал частью челябинского маршрута огня, чести стать факеломосцами удостоились шестеро трубников.

А на следующий день эстафету приняла Магнитка, 88-я в списке 136 городов эстафеты. 20 из 104 магнитогорских этапов пролегли по территории ММК, в том числе два – по листопрокатному цеху № 9, где расположен стан «5000». Значительную часть факеломосцев составили, конечно же, металлурги – передовики производства и спортсмены, среди них семеро рабочих, членов ГМПР.

Владимир ШИРОКОВ



Работник ЧТПЗ Н. Эйфельд



Проблемы надо решать. КАК?



27 декабря 2013 года на базе Медногорского медно-серного комбината состоялся V пленум комитета Оренбургской областной организации ГМПР с участием начальника отдела развития промышленности министерства экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области **Сергея Липаткина**, председателя Федерации организаций профсоюзов региона **Виктора Антонова**. В работе пленума участвовали генеральный директор комбината **Константин Булатов**, его заместители - по общим вопросам **Николай Маркин** и по персоналу – **Татьяна Веденева**, профактивисты предприятий ГМК региона.

В очередной раз представителю власти С. Липаткину задали принципиальные вопросы, связанные с тяжелым положением крупнейших предприятий отрасли – комбината «Южуралникель», Южно-Уральского криолитового завода и других. Оценивая ситуацию, Сергей Николаевич отметил, что, «страна и наш регион, в частности, страдают от двух проблем – недостаточного качества инвестиций и низкой производительности труда в промышленном комплексе. По производству ВВП мы уступаем многим развитым странам, и это отставание только возрастает».

В 2013 году в Правительстве РФ была разработана программа развития промышленности и повышения ее конкурентоспособности. Но этот внушительный по объему документ (более 700 страниц) не предусматривает ни бюджетного субсидирования предприятий, ни возмещения части расходов на модернизацию. Позиция Правительства – если у предприятия есть инвестиционный план развития, который проработан и целесообразен, то государство определяет банки или кредитные организации по отраслям, которые на «приемлемых» условиях

будут предоставлять финансирование для реализации этих проектов.

За горно-металлургической отраслью уже закреплена Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)».

Председатель обкома Оксана Обрядова вновь выразила озабоченность необходимостью скорейшего решения проблемы на комбинате «Южуралникель», где многие работники при увольнении не могут получить выходное пособие в полном объеме.

– Мы обращались в министерство промышленности России об оказании предприятию финансовой поддержки из средств Резервного фонда. Но ответ получили отрицательный. Будем продолжать искать решение проблемы, – ответил Липаткин.

Константин Булатов отметил, что одним из главных достижений он считает сохранение производства и улучшение экологической обстановки. Однако консервация Кувандыкского и закрытие Полевского криолитовых заводов нанесли в этом году серьезный финансовый удар по медногорскому предприятию, так как эти заводы явля-

лись основными потребителями серной кислоты, производимой ММСК. Есть и объективные трудности – значительное снижение цен на драгметаллы, рост энерготарифов, высокая кадровая текучка. Тем не менее, на предприятии не планируется серьезных сокращений, весь социальный пакет сохранен.

Пленум объявил 2014 год в Оренбургской областной организации профсоюза Годом председателя цехового комитета профсоюза. Рассмотрены также вопросы обучения профсоюзных кадров и актива.

Отдельное внимание было уделено анализу колдоговорной кампании на предприятиях ГМК региона. Заключен коллективный договор на «Уральской Стали», начались переговоры по заключению нового коллективного договора с руководством Гайского завода по обработке цветных металлов. По-прежнему много проблем на Буруктаальском никелевом заводе, где условия действующего колдоговора не были выполнены. В защиту своих прав работниками предприятия было подано уже более 250 исков.

Надежда РЕЗЕПКИНА

О проблемах – откровенно

В конце прошлого года заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, председатель контрольно-ревизионной комиссии ГМПР Юрий Лоншаков, помощник председателя профсоюза Анатолий Соловьев и председатель профкома Самарского металлургического завода, член исполкома ЦС ГМПР Василий Рогожников побывали на Волгоградском алюминиевом и Волжском трубном заводах.



На ВГАЗе представители Центрального Совета ГМПР встретились с новым генеральным директором предприятия Юрием Моисеевым. В ходе откровенного разговора были обсуждены вопросы, связанные с консервацией электролизного производства и последствиями проведенных сокращений. Речь шла и о том, как разные промышленные предприятия и компании выходят из ситуации, сложившейся в экономике страны.

– Для РУСАЛа сокращение объемов производства – вынужденная мера, продиктованная перепроизводством алюминия в мире и сопутствующими этому факторами – низкой ценой на конечный продукт на Лондонской бирже металлов при растущих тарифах на сырье и энергоносители, – пояснил на встрече Юрий Моисеев. – Это решение, как вы знаете, обсуждалось и в Центральном Совете профсоюза. Сейчас главный вопрос – сохранение квалифицированных кадров для последующего запуска. Прогнозы пока неутешительны, так что период стагнации может затянуться. В настоящее время прорабатываем вопрос о переводе квалифицированного персонала электролизного производства на другие предприятия компании с возможностью последующего возвращения. Что касается других производств, то здесь ситуация – стабильная. ВГАЗ будет выпускать порошки и пудры, причем мы постараемся расширить их номенклатуру. В работе – цех анодной массы. Его продукция обеспечивает сырьем Кандалакшский алюминиевый завод. Кроме того, готовится к запуску новый литейный комплекс, позволяющий предприятию выпускать конечную продукцию с высокой добавленной стоимостью из первичного алюминия сибирских заводов. Есть планы и по развитию. Мы просчитываем все возможные варианты, – заверил руководитель.

Андрей Шведов отметил:

– Позиция компании и нового руководства завода нам понятна. Мы намерены и впредь строить наши отношения на основе сотрудничества и взаимопонимания по всем возникающим вопросам.

На Волжском трубном заводе состоялась экскурсия по цехам: трубоэлектросварочному и трубопрокатному №3. На встречу за «круглым столом» были приглашены председатели профкомов структурных подразделений предприятия. Речь шла о взаимодействии работодателя и профсоюзного комитета, о главных направлениях в работе профсоюза. Одно из приоритетных – подготовка к заключению нового Отраслевого тарифного соглашения. Еще одно направление работы, определенное VII съездом ГМПР, – подготовка специалистов организационной работы профсоюза. Органайзеры должны быть способны анализировать проблемы профсоюзных организаций, выявлять слабые стороны и предлагать свои решения по тем или иным вопросам. Они призваны обучать профактив предприятий методам повышения профчленства и создания новых профорганизаций, налаживанию взаимодействия с работодателем.

Председатель профкома Самарского металлургического завода Василий Рогожников рассказал о содержании коллективного договора, действующего на его предприятии. Это и индексация зарплаты, и ее дифференцированное повышение, пособие в случае смерти работника завода и «подъемные» для тех, кто вернулся из рядов Российской Армии, а также дополнительные выплаты женщинам, имеющим ребенка до трех лет, шефская работа со школами и т.д.

В завершение пребывания делегации ЦС ГМПР на предприятии состоялась ее встреча с управляющим директором ОАО «ВТЗ» С. Четвериковым и руководящим составом завода.

«Итальянская забастовка» качканарцев



Коллектив ОАО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» провел протестную предупредительную акцию, в результате которой производительность труда снизилась на 50%. Так качканарцы добиваются исполнения действующего колдоговора в части повышения оплаты труда.

ПРИЧИНЫ НАПРЯЖЕННОСТИ

В трудовом коллективе ОАО «ЕВРАЗ КГОК» постепенно нарастала напряженность. Профком проанализировал ситуацию и определил причины. Управляющая компания стала добиваться экономии фонда заработной платы за счет оптимизации штатной численности. Были случаи, когда меняли наименование должностей, снижали квалификационные разряды, при этом четко не определяли или вовсе не изменяли объем функциональных обязанностей. Отдельным категориям работников иногда приходилось трудиться в выходные дни без соответствующей повышенной оплаты. У работников основных профессий (машинистов экскаватора, буровой установки, электровоза) не произошло роста среднедневной заработной платы с 1 июля прошлого года вопреки принятому на 2012–2014 годы коллективному договору. Только в октябре прошлого года в профком обратились 111 работников с жалобами на необоснованно заниженную заработную плату, которую после вмешательства профкома работодатель выплатил в полном объеме.

Более того, на предприятии не выполняются установленные колдоговором требования по обеспечению безопасных условий труда. Высок уровень запыленности в цехах окатышей и дробления. Угрожающе нависают каменные глыбы на бортах карьеров (см. «ГМПР-Инфо», №8), но это, похоже, беспокоит только работников. Не проводится обследование эффективности работы системы аспирации и уровня запыленности на рабочих местах в корпусе КСМД после запуска нового, более производительного оборудования.

РАБОТА ПО ПРАВИЛАМ

В ходе коллективных переговоров первичная профорганизация Качканарского горно-обогатительного комбината потребовала от работодателя повышения заработной платы на 20% в 2014 году и по 10% – в 2015-м и 2016-м. Профком считает это требование справедливым, предприятие год от года улучшает показатели производительности труда и приносит собственнику значительную прибыль.

Однако работодатели думают по-другому. Когда вице-президенты

холдинга «ЕВРАЗ» сели за стол переговоров, то предложили не проводить индексацию зарплаты в 2014 году, сославшись на экономические проблемы. А провести ее только в начале 2015-го.

Это стало «последней каплей». Терпение трудового коллектива иссякло. Было решено провести предупредительную акцию – работу в течение одной смены «по правилам». В итоге из 29 электровозов, которые возят руду и горную массу, 16 пришлось остановить по техническим причинам. Некоторые эксплуатируются с 1970 года и имеют ряд серьезных неисправностей. Износ оборудования, по мнению профкома, запредельный, и при этом отменены планово-предупредительные ремонты. После проведения так называемой «итальянской забастовки» производительность труда в этой смене упала на 50%.

ПРОТИВОСТОЯНИЕ

Председатель профкома Качканарского ГОКа **Анатолий Пьянков** рассказал о сложившейся ситуации:

– От работодателей не было предложений по увеличению зарплаты

работников. Они только рассказывали, как сейчас тяжело всей компании. Работодатель готов обсуждать только разовые выплаты. Но работникам комбината это не подходит! Мы на эти условия не пойдём. Принципиальный для нас вопрос – существенное повышение дохода трудящихся. Мы готовы обсуждать проценты, на которые будет повышена зарплата. В ином случае придется продолжить протестные мероприятия. Хочется надеяться, что до крайних мер дело не дойдет и здравый смысл восторжествует.

Наталья ВАСИНА

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловского областного комитета ГМПР: «Требуют – отдайте!»

– «Итальянская забастовка» на КГОКе обусловлена тем, что в ходе переговоров между профкомом и компанией не были достигнуты договоренности по росту зарплат на три последующих года. В связи с этим и было принято решение провести восьмичасовую «работу по правилам».

В разговоре с собственниками выдвинуты вполне однозначные требования – отдать рабочим предприятий «Евраз», расположенных в области, то, что они законно заработали за минувший год. Это справедливо, потому что именно тандем Качканарского ГОКа и НТМК сегодня обеспечивает прибыльность всего холдинга. Требуют – отдайте!

Объемы производства растут, поэтому лозунг «Заработал – получи» вполне логичен. Помимо зарплаты, требования коснутся и сохранения льгот и компенсаций, которые предусмотрены коллективным договором.

Вопросов насчет того, что качканарские и тагильские металлурги и так получают больше всех, быть не должно. Стоит еще раз повторить, что эта зарплата – заработанная. Это не взятые откуда-то деньги – работают и ЗСМК, и другие предприятия, но наиболее высокая отдача сегодня именно у этого кластера.

«Итальянская забастовка» – четкая «работа по правилам» с двух сторон. Предприятие по закону гарантирует четкий и безопасный труд, а сами работники, приходящие на производство, берут на себя особую ответственность – грамотно, достойно и правильно выполнять все инструкции технологической безопасности и безопасности труда.

Безусловно, «итальянка» предприятию невыгодна – ведь рабочий имеет полное право не работать даже в случае, если у него нет какой-то детали спецодежды. Уровень производительности при этом упадет катастрофически – это невыгодно головному предприятию. Теоретически бороться с этим компания может, но назвать какие-то вероятные контрмеры сложно – это останется на усмотрение холдинга. То есть, вероятность противодействия забастовке остается.

На одном из информационных порталов области появилось сообщение, что «Евраз» намерен обратиться в

центр занятости Нижнего Тагила для поиска около тысячи человек с целью организации работы вахтовым методом на КГОКе. Но реальных разговоров о таких мерах пока не было. Найти в других городах сотрудников, подходящих для работы в карьере, достаточно сложно – даже на других горнодобывающих предприятиях непросто найти высококвалифицированного машиниста, который мог бы работать на экскаваторе в Качканаре. Я вот даже не могу представить себе подобного. Причина – специфика, там другие технологии. Теоретически возможная ситуация в реальной жизни обернется огромными денежными тратами, на которые компания точно не пойдет: это не только обучение, но и обеспечение вахтовиков транспортом и жильем. Такую вероятность можно отбрасывать как неприемлемую экономически.

Хотя недовольство коллективными договорами существует почти на всех предприятиях металлургии, в том числе тех, которые не входят в «Евраз», говорить о том, будут ли где-то еще подобные акции протеста, не стану – это пока неизвестно. Многие предприятия собираются провести пикеты и митинги, во время которых выразят свое отношение к назревающему кризису – будут опросы и собрания.

Мы говорим о том, что кризис наступает. Так оно и есть – он выражается в сокращении экономики, падении оборотов предприятия. Рынок сбыта на территории Российской Федерации нет. Рынок не развивают – заморожены тарифы на железной дороге и в энергетике, рабочие недовольны, что их зарплата не будет расти. Цена нашей продукции пока растет – нам удается сохранять рост производства и тарифов. Отсюда и требование по росту зарплат.

Всем нужно договариваться. Правительству необходимо думать о развитии внутреннего рынка потребления нашей продукции, следить за ростом тарифов, давать развивающимся и стагнирующим предприятиям субсидии на развитие и налоговые послабления. Добычу и обработку металла надо развивать, как и машиностроение – сколько можно покупать все за границей? Стране нужен металл, лучший выход – производить все самостоятельно. Тогда мы сможем забыть о кризисе.



Уже и алмазы не нужны...

В Красновишерске Пермского края губернатор Виктор Басаргин обсудил ситуацию на градообразующем предприятии «Уралалмаз», где начались массовые сокращения персонала. Всего по причине нерентабельности производства планируется уволить около 500 человек, и найти им работу в условиях высокой безработицы будет весьма непросто.

«**О** сокращении работников ЗАО «Уралалмаз» мы знаем и подготовились заранее, – сообщил губернатору глава Красновишерского района Виктор Паньков. – У нас идет реконструкция дороги Красновишерск-Вая, это около 100 рабочих мест, начали строить Верх-Язьвинскую школу – заняты еще 20 человек. Есть еще ряд проектов, где рабочие места предусмотрены бюджетом. Кроме того, мы работаем с бизнесом и с соседями. Есть вариант работы вахтовыми бригадами на предприятиях Березников и Соликамска. Все желающие будут обеспечены рабочими местами. Центр занятости готов принять всех безработных, выплачивать пособие, помогать с трудоустройством. Ситуация под моим личным контролем».

Правительству края и районным властям поставлена задача – обеспечить трудоустройство работников «Уралалмаза» на территории района. «Мы занимаемся этой проблемой больше двух месяцев, и рабочие места, конечно, найдем, – считает Виктор Басаргин. – Например, только на строительстве Новоберезниковской электростанции потребуется 700 специалистов рабочих профессий. Но наша задача – по максимуму сохранить людей в Красновишерске, чтобы население закрепилось здесь, и район продолжил нормальное развитие». Например, обсуждается возможность расширения производства ОАО «Соликамскбумпром» на промплощадке «Уралалмаза» – предварительная договоренность об этом достигнута. Кроме того, состоялись переговоры с рядом красновишерских предпринимателей, прежде всего, в сфере деревообработки, о возможностях расширения и развития их производств.

Так, по словам генерального директора «Соликамскбумпром» Виктора

Баранова, предприятие готово трудоустроить у себя около 200 человек и даже воспользоваться производственной базой «Уралалмаза». «Что касается водителей лесовозов, механизаторов – заявил он, – то и им мы можем предложить трудоустройство и работу здесь, в Красновишерском районе».

Однако правительство области рассматривает на то, что основная, «профильная» работа на предприятии со временем возобновится. «Мы рассчитываем, что «Уралалмаз» продолжит рекультивацию на тех участках, которые использовались для добычи, поэтому часть работников останется на предприятии, – заявил губернатор. – Во-вторых, для добычи алмазов перспектива в районе есть. По одному участку конкурс уже объявлен, в ближайшее время будет объявлен еще один. Предполагаем, что после подведения итогов два-три года будет идти геологоразведка, постановка запасов на учет и после этого в районе может начаться добыча алмазов». Речь идет о выставленном на аукцион для геологического изучения, разведки и добычи россыпных алмазов Силурийском участке, ресурсы которого оцениваются в 500 тысяч карат. Стартовый размер разового платежа за пользование недрами – 12,5 млн рублей. Но даже победа в нем позволит «Уралалмазу» начать добычу алмазов лишь через три года.

Как рассказал председатель Пермской территориальной организации ГМПР Александр Лямин, сейчас на прииске ЗАО «Уралалмаз» происходит массовое сокращение работников – предприятие будет законсервировано на 2-3 года по причине отсутствия лицензии на добычу алмазов. «Министерство природных ресурсов России уже несколько лет подряд не может решить этот вопрос, а страдают работники. Что здесь кроется: халатность, коррумпированность

чиновников или неквалифицированная работа дирекции?» – возмущается председатель теркома.

Как только краевому комитету стало известно о планах администрации предприятия сократить 90% персонала, он сразу же запросил официальную информацию от дирекции предприятия, а потом обратился к губернатору Пермского края В. Басаргину с предложением вмешаться и оказать помощь в стабилизации ситуации на градообразующем предприятии.

Губернатор оперативно отреагировал на обращение, были даны поручения министерствам. Заседания комиссии при главе района проходили с участием представителей министерств и Пермского краевого комитета ГМПР. Была заслушана информация директора предприятия и планы структур администрации района по обеспечению максимальной занятости населения.

В Красновишерске состоялось заседание президиума краевого комитета ГМПР с участием генерального директора «Уралалмаза» Л. Ложкина и зам. главы района А. Паршакова. В постановлении президиума отмечено – председателю профкома ЗАО «Уралалмаз» О. Носковой сосредоточить внимание на защите прав и интересов членов ГМПР при сокращении численности и штата ЗАО «Уралалмаз».

– Краевой комитет настаивал и настаивает на максимальном трудоустройстве работников, которых планируется занять на строительстве, добыче золота, рекультивации и других работах таким образом, чтобы они оставались в штате «Уралалмаза», – говорит Александр Лямин. – Только так можно хотя бы частично сохранить профсоюзную организацию.

По материалам Пермского краевого комитета ГМПР

«... Пока алюминий не подпрыгнет»

Бывшим сотрудникам БАЗа предлагают трудоустроиться на Уралвагонзавод

Консервация электролизного производства на Богословском алюминиевом заводе завершена. Заводчане уверены, что все законные методы борьбы за родное предприятие уже испробованы, да и сил отстаивать рабочие места – больше нет. Главное, найти новое место работы в моногороде, получить гарантированные компенсационные выплаты и сохранить ведомственное жилье. Один из спасителей рабочих проблемного предприятия в регионе хорошо известен: им вновь назван Уралвагонзавод.

«Компания не ведет речи о демонтаже, речь идет о консервации. Её проведут и оставят 25 человек на шестой серии электролиза. Ясно, что консервация продлится до того момента, когда алюминий станет выгоден, когда он «подпрыгнет» в цене. Часть коллектива берет компенсацию, ищет работу в городе или собирается куда-то ехать, часть устраивается в глиноземный цех. Проблемы с трудоустройством есть, но мы их пытаемся решать. На протяжении нескольких лет мы стучались во многие двери, разговаривали на всех уровнях. Все возможные законные методы использованы. Люди уже устали, хотят куда-то прибиться. Я не думаю, что на нас сверху посыплется манна небесная», – рассказывает председатель профкома электролизного производства Сергей Липовский.

Что касается дальнейшей судьбы заводчан, то, по словам официального представителя ОК «Русал» в УрФО по связям с общественностью Романа Лукичева, всем сотрудникам дирекции электролизного производства будет предложена работа. Речь идет как о трудоустройстве внутри компании, так и за ее пределами. Работа будет предложена сотрудникам непосредственно на Богословском алюминиевом заводе, в глиноземном производстве, а также на демонтаже старых цехов первой площадки, выведенной из эксплуатации в начале 2013 года. В пределах Краснотурьинска места для заводчан также планируется создать в индустриальном парке. Кроме того, работа предлагается на других предприятиях компании, в частности,



на Богучанском алюминиевом заводе. Реализуется также программа по трудоустройству людей на предприятия, не входящие в «РУСАЛ». Уралвагонзавод презентует на БАЗа проект для привлечения рабочей силы на вновь создаваемые рабочие места. «По оценкам УВЗ, речь идет о нескольких тысячах новых рабочих мест в 2014–2020 годах в рамках выполнения гособоронзаказа», – заявил представитель ОК «РУСАЛ» в УрФО.

Стоит отметить, что для Уралвагонзавода оказание поддержки предприятиям, оказавшимся в сложной экономической ситуации, становится уже привычным. Так, только в 2013 году с прямой или косвенной помощью главного уральского вагоностроителя из кризиса выведено два челябинских предприятия. Наряду с этим стратегический партнер УВЗ волгоградский металлургический комбинат «Красный Октябрь» взял под свое крыло Златоустовский металлургический завод, который начал остановку мощностей в связи с неблагоприятной финансовой ситуацией на предприятии.

По информации ППО Богословского алюминиевого завода

Когда дело – общее

Непростые времена переживают работники ОАО «Алданзолото» ГРК». О текущих проблемах и главных задачах рассказал на собрании профактива и администрации предприятия председатель профкома Валерий Коротков.



КАК ЭТО БЫЛО

Коллективный договор ОАО «Алданзолото» ГРК» за 2012 год и первое полугодие 2013 года признан выполненным. Приказы работодателя о повышении тарифных ставок (окладов) издавались с учетом мнения профсоюзных органов. Так, в 2012 году были повышены тарифные ставки всем работникам предприятия на 7%, средняя зарплата составила 49080 рублей. В январе 2013 года тарифные ставки и оклады работников увеличили на 6%, а в июле еще на 0,6%. Средняя зарплата по предприятию составила 60975 рублей, в том числе у рабочих – 53817 рублей. Соотношение минимального размера заработной платы к прожиточному минимуму – 1,4. Вместе с тем, уровень зарплаты отдельных категорий рабочих (слесарей, электриков, сварщиков, грузчиков, аппаратчиков, приемосдатчиков) оставался на низком уровне.

В целях обеспечения социальной защищенности работников, членов их семей выплаты по всем основаниям, перечисленным в коллективном договоре, выполнялись работодателем в полном объеме. Это единовременная материальная помощь для работников, вступивших впервые в брак, воинам-интернационалистам, на рождение ребенка, в связи с юбилейными датами работников, единовременное пособие при увольнении на пенсию, оплата проезда в отпуск, санаторно-курортное лечение сотрудников и их детей.

Профком отстоял свою модель колдоговора по многим позициям и приступил к работе над новым аналогичным документом.

ТРУДНОЙ ДОРОГОЙ

Генеральный директор ОАО «Алданзолото» ГРК» А. Голубенко издал приказ «О проведении переговоров и заключении коллективного колдоговора ОАО «Алданзолото» ГРК» на 2012-2014 гг.». Была сформирована паритетная комиссия, в которую вошли 7 представителей от работодателя и 7 – от работников ППО ОАО «Алданзолото» ГРК» и «Золотой Алдан». Переговоры осложнялись тем, что корпоративным центром ОАО «Полюс Золото» был предложен типовой коллективный договор, который не отвечал требованиям профсоюза. Пришлось обращаться за помощью и консультациями в ЦС ГМПР и Федерацию профсоюзов республики.

В сложной обстановке переговоры продолжались около двух лет. Многие разделы и пункты типового колдоговора приходилось изменять и дополнять. Комиссией было проведено 38 заседаний.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В проект нового коллективного договора внесены изменения с учетом действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов и мнения профкома. Сохранены социальные льготы и гарантии для работников и членов их семей. Сумма оказываемой материальной помощи привязана к российскому МРОТу. По увеличению заработной платы достигнуто соглашение: обеспечить ежегодное повышение уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию, путем увеличения тарифных ставок (окладов) с 1 февраля на официальный индекс потребительских цен за предыдущий год на основании данных Роскомстата РФ. Стороны договорились стремиться довести долю постоянной части в заработной плате до размера не менее 70%, обеспечить минимальный месячный размер заработной платы работнику не ниже 1,3 величины прожиточного минимума. Сохранены условия оплаты путевок санаторно-курортного лечения и детского отдыха, проезда в отпуск работникам и членам семьи и многое другое.

НА КОНТРОЛЕ

Существуют экономические риски, но руководство предприятия и профком ставят задачу сохранить коллектив. За два последних года было проведено 20 заседаний профсоюзного комитета. С участием работодателя и профкома созданы совместные комиссии:

аттестационная, социальная, по охране труда, по трудовым спорам, по наградам, по коллективным переговорам. Сложилась традиция в рамках социального партнерства проводить раз в квартал встречи профсоюзного актива с генеральным директором. Анализируются все решения работодателя. Если в результате ухудшаются условия труда или возникает угроза здоровью и жизни людей, профком требует их отмены.

Профсоюзный комитет ведет информационно-пропагандистскую работу. Ежегодно силами Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) организуются семинары профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, в которых участвует 35–40 человек.

ОХРАНЯЕМ... НА БУМАГЕ

Профсоюзный комитет стремится предупреждать случаи производственного травматизма и профзаболеваемости. Создана паритетная комиссия по охране труда. Принято Положение об уполномоченных по охране труда. Но общественные инспекторы пока не прошли обучение, и комиссия по охране труда ни разу не провела заседание. А за 2012–2013 гг. на предприятии произошло 12 несчастных случаев, связанных с производством, 2 – со смертельным исходом.

Со стороны работодателя наблюдаются случаи, когда не учитывается мнение профсоюзного комитета, представители профкома не включаются в комиссию по рассмотрению несчастных случаев на производстве. Занижается степень тяжести несчастных случаев. Отсутствуют совместные мероприятия по проверке ОТ и ТБ. Не завершена аттестация рабочих мест. Профкому не предоставляют карты аттестации, чтобы была возможность убедиться в достоверности проведенной аттестации рабочих мест. Все это предстоит поправить.

ПРОФЧЛЕНСТВО РАСТЕТ

Политика прошлого руководства ОАО «Алданзолото» ГРК» была направлена на дискредитацию и в конечном счете – на ликвидацию первичной профсоюзной организации. Нынешнее руководство поддерживает профком, и сейчас в ГМПР состоят более половины работников. В новом колдоговоре предусмотрено, что работодатель должен предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, 8 часов в месяц для выполнения общественной работы с сохранением средней заработной платы. За два последних года вступили в организацию 89 человек. Кроме этого, в профорганизацию предприятия вошла первичка Алданского политехникума.

За счет собранных профсоюзных взносов оказывается материальная помощь членам профсоюза – многодетным семьям, одиноким матерям, вдовам, работникам для оплаты правовой и юридической помощи. Такую материальную поддержку получили около 270 человек. Многие работники поощрены за активную профсоюзную работу. На средства из профбюджета организуются культурно-массовые мероприятия. Лучшие профсоюзные активисты награждаются Почетными грамотами профсоюза «Профзолото», ЦС ГМПР, ФНПР, Федерации профсоюзов республики, профкома ОАО «Алданзолото» ГРК».

Валерий Коротков отметил, что за последнее время морально-психологический климат в коллективе стабилизировался. Это произошло благодаря конструктивному диалогу между профкомом и руководством предприятия, исполнению всех обещаний работодателем в рамках колдоговора. Профактивисты считают, что принятие нового колдоговора также послужит на благо работникам ОАО «Алданзолото» ГРК».

По информации профкома ОАО «АЗ» ГРК»

Новая первичка золотодобытчиков

Состоялось заседание совета Хакасской территориальной организации ГМПР.



Одним из вопросов повестки было рассмотрение обращения первичной профорганизации золотодобытчиков ООО «Тардан Голд» о постановке на учет. На предприятии при поддержке Хакасской территориальной организации ГМПР была создана первичная профсоюзная организация.

ООО «Тардан Голд» действует на территории Республики Тыва около 10 лет, занимается добычей россыпного и рудного золота открытым способом. Однако, несмотря на столь продолжительный срок, здесь никогда не было профсоюзной организации. И золотодобытчики ее создали. Совет территориальной организации ГМПР единогласно принял решение о постановке ее на учет.

По информации Хакасской территориальной организации

Под прежним флагом «Дочки-матери» на «Северстали»



Выступает Валерий Новиков, зам. председателя ППО ОАО «Северсталь»

Около 40 делегатов конференции выбрали профсоюзный комитет, переименовали профорганизацию копрового цеха в профорганизацию «Северсталь-Вторчермета» и решили остаться в составе первичной организации «Северстали».

Решить, кто станет профсоюзным лидером, делегаты поручили только что избранному профсоюзному комитету. Когда вопросы повестки были исчерпаны, слово взяли руководители предприятия и профкома. «Мне бы хотелось, чтобы тот человек, который возглавит профорганизацию, не стоял в стороне от решения вопросов, мог высказывать мнение трудового коллектива и, если необходимо, проявлять настойчивость, занимал активную позицию в организации мероприятий и был полезным коллективу», – высказал свои пожелания генеральный директор «Северсталь-Вторчермета» Олег Титов.

Председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев подчеркнул, что первая профсоюзная конференция во «Вторчермете» прошла очень организованно. «Северсталь-Вторчермет» – это первый опыт, когда большой коллектив, уходя в дочернее предприятие, сбе-

регает монолитность профсоюзной организации, – отметил Александр Сергеевич. – Уверен, что мы выполним все планы, в том числе, в начале следующего года заключим колдоговор».

В числе почетных гостей на конференции присутствовал и бывший председатель профкома копрового цеха Павел Никифоров. Он руководил профорганизацией подразделения более 14 лет. «Прежним составом профкома мы решали сложные проблемы с администрацией, – напутствовал коллег бывший председатель

На ОАО «Северсталь-Вторчермет» прошла профсоюзная конференция. Избраны председатель профсоюзной организации и его заместитель. В ближайшее время здесь появятся комиссии по заключению колдоговора, трудовым спорам и охране труда.

профкома. – Сегодня профорганизация поменяла статус, поменяла название, но люди остались. Надеюсь, что новый профком будет крепким и будет решать важные жизненные вопросы коллектива».

Сразу после конференции прошло первое заседание нового профсоюзного комитета. На нем были выбраны председатель и его заместитель. Ими стали Сергей Виноградов и Любовь Потапенко.

Валентина БЕЛОВА



Председатель сменился – проблема остается



В ЗАО «Великоустюгский завод «Северная чернь» прошла внеочередная отчетно-выборная профсоюзная конференция, в ходе которой был избран новый председатель первички предприятия – **Сергей Прокшин**.



нелегкий и кропотливый труд, – сказал председатель обкома А. Володин. – Ваша продукция – это ручная работа, ценность изделий – в их уникальности. Кроме того, завод – градообразующее предприятие Великого Устюга, и трудиться на нем почетно».

В декабре 2013 г. на заседании профкома ЗАО «Северная чернь» выступил генеральный директор предприятия Сергей Юферицин. Для Сергея Владимировича такие встречи с профактивом являются традиционными и проходят ежемесячно.

На этот раз генеральный директор говорил о перспективах работы завода на 2014 год. По его словам, работники предприятия не должны терять оптимизма. Структурные изменения в производстве успешно завершены. Сырьем и заказами «Северная чернь» обеспечена.

Коллектив «Северной черни» завершил 2013 год в хорошем спортивном тоне. Команда завода завоевала 2 место в соревнованиях по настольному теннису спартакиады среди предприятий Великого Устюга.

Светлана ТАРИЦЫНА

Прежний председатель профкома Мария Лушникова приняла решение уйти на заслуженный отдых. За многолетнюю профсоюзную деятельность она была награждена Почетной грамотой Вологодского облсовета ГМПР. Возглавляемой ею профсоюзной организации вместе с администрацией «Северной черни» удалось добиться того, что предприятие, несмотря на непростые времена, остается социально ориентированным. Здесь действует коллективный договор, по которому работники имеют немалые социальные льготы и гарантии. Охват профсоюзным членством на предприятии – более 80%.

В связи с уходом Марии Лушниковой на заседании профкома предварительно были рассмотрены две кандидатуры на должность председателя – Сергея Прокшина и Елены



Рогиной, которая в дальнейшем взяла самоотвод. В результате открытого голосования председателем профкома был избран Сергей Прокшин.

Основная задача для профсоюзной организации «Северной черни» сегодня – добиться повышения заработной платы, которая сейчас составляет 13 тысяч рублей. «Мы знаем, какой у работников «Северной черни»





На сцене – ветераны профсоюзной организации

Полвека служения людям

Первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск»
исполнилось 50 лет.

В 1963 году, в только что открытом электролитном производстве образовалась профсоюзная организация. Насчитывала она тогда примерно тысячу человек, председателем стал Анатолий Устюжанин. Позже была создана профсоюзная организация Красноярского алюминиевого завода, которой руководил Александр Тарханов. В разное время ее возглавляли Александр Плюшев, Михаил Голованец, Иван Брижан, Александр Мусиенко. Сегодня организация насчитывает более 6000 членов, ее председателем является Виктор Качулкин.

К юбилею были организованы конкурс творческих работ «Мой коллега самый лучший», «Первый ПРОФсоюзный брейн-ринг», цикл профсоюзных уроков для студентов Красноярского индустриально-металлургического техникума, турнир по пейнтболу и ролевая игра «Профсоюз глазами молодых».

Кульминацией стало торжество во Дворце культуры и спорта металлургов. Юбиляров ожидало много сюрпризов. Вечер начался с «Профсоюзного Арбата», где были представлены несколько познавательных, развлекательных зон на профсоюзную тематику. Гостей приветствовали члены молодежной комиссии профкома и приглашали поучаствовать в блиц-викторине по охране труда, конкурсе профсоюзных кроссвордов. Стены Дворца культуры украшали юбилейные стенгазеты и плакаты, приглашенным предстояло определить победителя в конкурсе на приз зрительских симпатий. На экране – кадры истории профсоюзной организации.

Особые слова благодарности звучали в адрес ветеранов. Эти люди внесли свой неоценимый

вклад в становление и развитие профсоюза, пережили непростые времена, но никогда не унывали, верили в свои силы. С приветственным словом выступил председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов, вручив почетные награды Федерации независимых профсоюзов России. Он отметил, что «сегодня работники, члены профсоюза социально защищены, на предприятии созданы хорошие условия для отдыха, лечения, оздоровления заводчан и их семей. В этом, конечно, прямая заслуга профкома».

60 профсоюзных активистов получили Почетные грамоты Центрального Совета ГМПР, Федерации профсоюзов Красноярского края, краевой организации ГМПР. Почетный диплом ГМПР за значительный вклад в развитие и укрепление Горно-металлургического профсоюза России, плодотворную деятельность по защите социально-трудовых прав и интересов работников, памятный адрес от ЦС ГМПР со словами благодарности и добрыми пожеланиями были вручены председателю профсоюзной организации Виктору Качулкину.

Представители руководства предприятия говорили о том, что производственные успехи во многом зависят от поддержки, взаимопонимания, партнерских отношений между работодателем и профсоюзным комитетом. Сегодня существующий между ними социальный диалог является залогом успешной, комфортной, стабильной работы тысяч человек.

Галина КУДРЯШОВА

На НЛМК новый коллективный договор

Он заключен на 2014–2016 годы

Подписание договора, который включает ряд дополнительных социальных гарантий, льгот и компенсаций, состоялось на конференции трудового коллектива 20 декабря 2013 года. В общей сложности в текст нового соглашения внесено более 150 дополнений, уточнений и редакционных правок.

В частности, будет увеличена ежемесячная материальная помощь работницам, воспитывающим детей до 3-летнего возраста. У беременных женщин, которым в цехах не могут быть созданы благоприятные условия, появится возможность уйти в отпуск с сохранением средней заработной платы. Работники комбината смогут на льготных условиях получать спортивно-оздоровительные услуги в комплексах «Нептун» и «СпортПарк». Увеличены расходы, связанные с оказанием медицинских услуг. Для удобства работников еще два цеховых здравпункта комбината начнут функционировать в круглосуточном режиме.

По новому коллективному договору ежегодное повышение тарифных ста-



вок и должностных окладов работников НЛМК будет производиться ежеквартально на величину сложившегося уровня инфляции по Липецкой области за прошедший квартал. Кроме того, по результатам деятельности компании в случаях увеличения объ-

емов производства стали, повышения производительности труда, роста чистой прибыли работникам комбината в декабре запланирована выплата дополнительного денежного вознаграждения в пределах экономии фонда заработной платы за текущий год.

«НЛМК стремится создать максимально комфортные условия работы для каждого сотрудника, помочь реализовать профессиональный потенциал и обеспечить достойный уровень вознаграждения. Новый коллективный договор служит юридическим подтверждением социально ответственной политики комбината», – сообщил управляющий директор НЛМК Сергей Филатов.

«Новый коллективный договор – это результат конструктивного диалога руководства комбината с профсоюзной организацией предприятия. Наши предложения нашли понимание, и нам удалось не только сохранить прежние социальные льготы и гарантии, но и дополнить их новыми», – отметил председатель профсоюзного комитета НЛМК Валентин Тонких.

Марина ПАРИНОВА



Еще улучшили и продлили



Коллективный договор, действующий на **ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова»**, в полном объеме будет работать и в 2014 году. Соглашение о его продлении было подписано на расширенном заседании профкома.

Профсоюзный комитет готовил это событие несколько месяцев. Анализировал выполнение колдоговора за 2013 год. Учитывал, что в последнее время структура предприятия менялась, были созданы новые рабочие места. Изучал ситуацию с обеспечением работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты. Занимался подготовкой проекта изменений и дополнений в Приложение к разделу коллективного договора «Охрана труда». В итоге профком предложил работодателю продлить действие коллективного договора на 2014 год, и, получив предварительное согласие, инициировал создание согласительной комиссии для подготовки проекта Соглашения.

– Мы провели конструктивные переговоры, результатом которых стало сохранение колдоговора в полном объеме. Внесены изменения в приложение № 5, что приведет к улучшению условий труда. Это касается спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, – пояснила председатель профкома завода Вера Тилькун.

Позиция профкома – сохранить и продлить колдоговор на 2014 год –

понятна. В 2013 году руководство предприятия выполнило все пункты этого документа. Только за 9 месяцев затраты на его реализацию составили 1 млрд 175 миллионов рублей. Основная часть, 87,6%, – это оплата труда. Обеспечено финансирование мероприятий по охране труда и обучению персонала. На социальные льготы и гарантии для работников завода было потрачено более 22 млн рублей, в том числе на медицинское страхование – около 5,5 млн рублей, на санаторное лечение – 6 млн рублей. Затраты на материальную помощь заводчанам составили 4,8 млн рублей. 15,3 млн рублей направлено на предоставление социальных льгот заводским ветеранам.

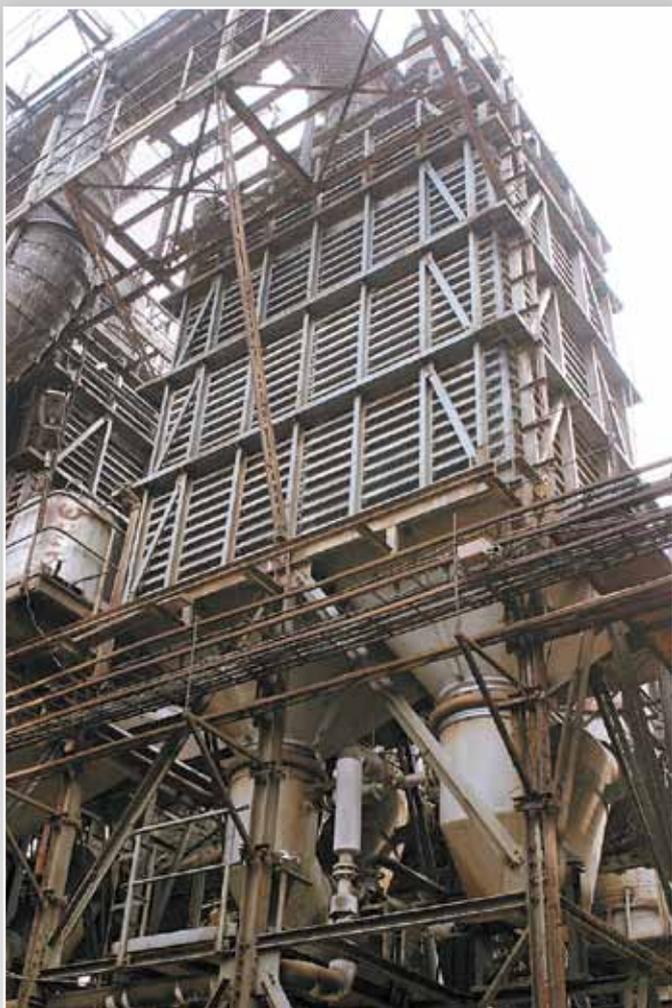
– Несмотря на сложную ситуацию на российском рынке черных металлов, заказы у завода есть и поступают в обычном режиме. Чтобы заранее быть готовыми к сложным ситуациям, специалисты завода в ближайшее время начнут разрабатывать антикризисную программу, – заверил участников расширенного заседания профкома директор предприятия Алексей Шрейдер.

– Мы не планируем долгосрочных остановок производства. В части реконструкции продолжается реализация экологических проектов: газоочистки в доменном цехе и сероочистки в агломерационном. Все свои обязательства по выплате заработной платы, обеспечению социальных гарантий завод выполняет, – подтвердил руководитель.

– Коллективный договор – наш закон, основной документ предприятия, который регулирует отношения работников и работодателя. Перед членами профкома была поставлена задача сохранить все социальные гарантии работников на прежнем уровне. У нас это получилось, – подвела итог председатель профкома.

Члены профкома единогласно проголосовали за продление действия коллективного договора предприятия на 2014 год. От имени работников документ подписала Вера Тилькун, от имени работодателя – Алексей Шрейдер.

Мария ТАРАСОВА
Фото Светланы ГЛАДКОВОЙ



Жить будет. Еще год

На «Электроцинке»
продлен действующий
колдоговор.

Так решила профсоюзная конференция трудового коллектива предприятия. Как сообщил председатель профкома завода Валерий Кумалагов, действие колдоговора закончилось в 2013 году. Вопрос о его продлении сроком только на год возник в связи с отсутствием нового Отраслевого тарифного соглашения на момент принятия решения. «Нормы, которые содержатся в ОТС, мы включаем в свой коллективный договор, – пояснил Валерий Аршарович. – Но пока новое тарифное соглашение не выработано, и мы предложили трудовому коллективу продлить договор. Все необходимые экономические, социальные и технические вопросы в нем отражены. Это основной документ, который дает нашим работникам необходимые права и гарантии».

О выполнении коллективного договора на 2011–2013 годы рассказал директор ОАО «Электроцинк» по общим вопросам Мурат Дарчиев. По его словам, несмотря на нестабильное положение на рынке цветных металлов и экономики в целом, не был сокращен ни один пункт социальной поддержки работников. На заводе реализуются программы негосударственного пенсионного обеспече-

ния, добровольного медицинского страхования, поддержки материнства и детства, пенсионеров и ветеранов войны. Существует система различных дополнительных выплат и премирования. В частности, сохранены выплаты за работу в вечернее и ночное время. На профилактику и оздоровление работников завода из средств добровольного медицинского страхования ежегодно тратилось около 10,5 млн рублей.

Продолжает работу детский оздоровительный лагерь «Металлург», где ежегодно отдыхают более 200 детей заводчан. При этом сумма родительского взноса уже третий год составляет менее 20% от стоимости путевки.

По словам Мурата Дарчиева, обязательства коллективного договора выполнены в полном объеме. И администрация предприятия, и профсоюзный комитет в последнее время принимали меры, направленные на повышение эффективности работы, создание безопасных условий труда, обеспечение роста зарплаты, реализацию программ соцзащиты работников.

Генеральный директор ОАО «Электроцинк» Игорь Ходыко заверил: «Сохранение социальных гарантий, прописанных в колдоговоре, является для нас приоритетной задачей. Все, что касается соцпакета наших работников, будет сохранено на прежнем уровне».

Следует отметить, что коллективный договор «Электроцинк» неоднократно отмечался дипломами Горно-металлургического профсоюза как один из лучших в отрасли.

По информации ППО ОАО «Электроцинк»

Соцпартнерство как система

О чем еще договорились у трех пещер на Урале



По инициативе профкома **ОАО «КУМЗ»** на базе санатория-профилактория «У трех пещер» в г. Каменск-Уральский Свердловской области прошел **семинар по социальному партнерству для руководителей структурных подразделений и председателей цеховых комитетов профсоюза.**

В работе семинара участвовали и. о. управляющего директора предприятия Сергей Красноперов, заместитель управляющего директора по прокатному производству Алексей Ершов, руководитель НТЦ Станислав Семюшкин, председатель обкома ГМПР Валерий Кусков, заместитель председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Алексей Киселев, председатель профкома КУМЗа Александр Доронин. Они вошли в состав экспертного совета по оценке презентаций групповых работ участников семинара. В своем выступлении Сергей Красноперов пояснил, как руководство предприятия понимает социальное партнерство:

– Это тесное взаимодействие администрации и профорганизации для решения общих задач. Работа одной, единой командой может

сложиться только на принципах взаимоуважения, доверительных отношений, делегирования полномочий. Администрация КУМЗа вправе рассчитывать на поддержку профкома в таких важных направлениях как повышение эффективности производства и снижение его издержек, налаживание трудовой дисциплины и контроль потерь рабочего времени, улучшение условий труда и соблюдение правил техники безопасности, совершенствование системы трудового соперничества и решение социальных задач. Мы готовы поддержать добрые инициативы профсоюзной стороны и предоставить необходимые ресурсы, – пояснил руководитель.

Ранее уже были приняты соглашения по социальному партнерству между руководителями структурных подразделений и председателями цеховых профсоюзных комитетов завода. Пока

результативность их низка. Как изменить ситуацию? По мнению руководителей предприятия, назрела необходимость подготовки и реализации соглашения по социальному партнерству на заводском уровне. Это создаст условия для развития партнерства в цехах основного и вспомогательного производств, в отделах и службах. Такие соглашения должны быть привязаны к работе на конкретном предприятии с учетом текущих планов работы. Образно говоря, на организационную кальку действий администрации должна наложиться калька работы профкома.

Как рассказал Александр Доронин, главным итогом работы семинара станет подписание соглашений о социальном партнерстве между руководителями и профсоюзами структурных подразделений. Эти соглашения представляют собой обновленные и дополненные версии ранее принятых документов с четким обозначением сферы социального партнерства – прав и обязанностей сторон, гарантий занятости, оплаты, охраны труда, профессиональной подготовки и переподготовки молодежи.

К проектам данных соглашений были подготовлены приложения: «Об участии профактива в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда», «О взаимодействии руководителей смены, участка и профгруппиров», «О взаимодействии руководителей смены, участка и уполномоченного по охране труда цеха», «Об адаптации вновь принятого работника в коллективе структурного подразделения», «О согласительной комиссии в струк-



турных подразделениях завода». Обсуждению проектов приложений была посвящена работа в пяти группах. По итогам семинара руководители структурных подразделений и председатели профкомов цехов подписали соглашения о социальном партнерстве.

По завершении семинара председатель обкома ГМПР Валерий Кусков отметил: «Проблеме эффективного взаимодействия социальных партнеров на уровне «руководитель подразделения – председатель цеховой организации», к сожалению, долгое время не уделялось достаточного внимания. Радует, что на ОАО «КУМЗ» ситуация другая. Это, безусловно, даст свои положительные результаты».

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



Выступает Валерий Кусков

А не спеши ты НАЗ хоронить

Уникальное производство может быть сохранено

В конце минувшего года глава Карелии **Александр Худилайнен** встретился с коллективом **Надвоицкого алюминиевого завода (НАЗ)** для обсуждения перспектив предприятия. В разговоре принял участие председатель профкома Михаил Шестоперов, работники предприятия, жители Надвоиц, генеральный директор НАЗа Николай Грачев. Несмотря на то, что предприятие находится на грани остановки, власти, профсоюз ищут возможность спасти производство. Уже заказано сырьё для выработки алюминия на полгода вперёд, есть и перспектива развития, перепрофилирования предприятия.

Перед встречей Александр Худилайнен побывал в единственном действующем четвертом корпусе завода. К началу декабря предприятие выпустило 28,4 тысячи тонн первичного алюминия и сплавов. Это в полтора раза меньше, чем в прошлом году. Три корпуса завода не работают, но в отличие от ряда других предприятий РУСАЛа – НАЗ не закрыт. «Ситуация требует постоянного внимания. Совместно с Правительством России и руководством РУСАЛа был подготовлен алгоритм шагов, необхо-





Глава Карелии А. Худилайнен на территории завода



Николай Грачев и Александр Худилайнен

димых для сохранения предприятия, – обнадежил собравшихся Александр Худилайнен. – Я ответственно заявляю, что не брошу завод, буду вместе с вами до положительного решения проблемы».

Он отметил, что сегодня речь идет о необходимости приобретения РУСАЛом Ондской ГЭС, которая смогла бы снабжать завод электроэнергией. «Есть поддержка федеральных структур власти, и перспективы сохранения тоже ещё остаются. Но для этого нужно, чтобы и Ондская ГЭС, и сети, соединяющие ее с заводом, были в собственности одной структуры. Тогда себестоимость будет не три тысячи долларов, а меньше полутора, и тогда будет рентабельное производство, – сказал губернатор. – Если наладить производство фольги, то рентабельность ещё повысится, и тогда мы закрываем эту тему, лет на пятнадцать обеспечим спокойную работу».

Профсоюзная организация Надвоицкого алюминиевого завода, в свою очередь, поддерживает действия, которые предпринимает республиканское правительство для сохранения предприятия. «С июля прошлого года мы вместе добиваемся того, чтобы предприятие работало, люди получали заработную плату. Профорганизация и рабочие поддерживают правительство Карелии. И наши обращения дошли до всех кабинетов власти, депутатов, от местных до Госдумы, – заявил председатель профкома Михаил Шестоперов, призвав республиканское правительство и дальше активно отстаивать будущее предприятия и поселка. – Сегодня от имени трудового коллектива могу сказать: рабочие и профорганизация будут поддерживать власть, которая станет бороться за социальные и экономические гарантии рабочих. Мы не пойдем за теми, кто сегодня пытается использовать рабочих в политических играх».

В своем выступлении генеральный директор НАЗа Николай Грачев рассказал, что сейчас на заводе работают 45 электролизёров. Руководство предприятия с весны про-

шлого года сократило объёмы производства из-за его высокой себестоимости. С сентября 2013 г. с завода уволили 162 человека, 51 из них по соглашению сторон. Ещё 100 работников были уволены по сокращению штата. Им была предложена работа в корпусах по демонтажу электролизёров, однако люди от этого отказались. «Они отказались даже учиться за деньги предприятия! Во время работы были созданы курсы, оплачены преподаватели, но работники просто не пришли, а кто пришёл, отказались сдавать экзамены, – заявил работодатель. – Мы шли навстречу, помогали. И тем, кто не нашёл работу, не просто «пинка дали», мол, иди по собственному желанию, а рассчитали с выходным пособием в размере семи средних заработных

плат. Плюс гасятся потребительские кредиты, – где еще вы такие условия видели?»

По его словам, несмотря на то, что предприятие находится на грани остановки, средняя заработная плата в этом году увеличилась на 3 тысячи рублей и составила 33200 рублей. «Усилия, которые принимаются со стороны компании, правительства, алгоритм взаимоотношений бизнеса и власти, который выработан на сегодняшний день, позво-

ляют надеяться, что наше предприятие будет работать. Есть и перспектива развития, перепрофилирования производства. Закуплен миксер для производства литых автомобильных дисков, который обошелся в два с половиной миллиона долларов, так что завод рано хоронить, – заявил Николай Грачев.

Подводя итоги встречи, Александр Худилайнен отметил, что надвоицкий алюминий – лучший в России. Металла такого качества в стране никто не делает. «Мы будем бороться за будущее завода всеми доступными средствами, – заверил работников губернатор. – На первое полугодие его судьба решена положительно, наша задача сделать так, чтобы за это время завод получил перспективу».

Материал подготовил Юрий КОЧЕМИН



Участники встречи

Три стороны общего дела

На территории индустриального парка «Орел» состоялось выездное заседание городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в филиале «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз». Основной вопрос повестки дня: состояние социального партнерства.



«Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Руководствуясь этой народной мудростью, представители городской администрации и Федерации профсоюзов Орловской области вначале побывали в крепежном и ремонтно-механическом цехах. Лично оценили санитарно-бытовые условия работников, убедились, как на практике реализуются обязательства работодателя и права работников в сфере труда. Отремонтированные комнаты для приема пищи и проведения собраний, столовая, душевые, пешеходные дорожки... Все это не оставило сомнений, что здесь заботятся не только о получении прибыли, но и о комфорте персонала.

Более подробную информацию участники заседания получили из выступлений исполнительного директора предприятия Алексея Ереничева, начальника управления охраны труда Надежды Хариной и председателя профкома Ангелины Пиксаевой.

– Как руководитель, я заинтересован в том, чтобы предприятие имело высокие экономические показатели. Понимаю, что это зависит от условий труда работников. Неоценимую помощь нам оказывает профком,

с которым мы находим полное понимание по всем вопросам, – отметил Алексей Валерьевич.

Социальное партнерство на предприятии – зона особой ответственности. Ключевыми являются вопросы социальных льгот и гарантий, которые четко прописаны в коллективном договоре. Так, за 6 месяцев 2013 года затраты на исполнение обязательств по коллективному договору составили 14 млн рублей, что на 10% выше по сравнению с 2012 годом.

Растет на предприятии и средняя зарплата (сегодня – более 24 тысяч рублей), ее индексация проводится ежегодно. Действует комплексная программа оздоровления работников. Предусмотрены своевременная вакцинация, предоставление путевок в санатории для сотрудников и их детей. Только за шесть месяцев 2013 года программа оздоровления потребовала 1,3 млн рублей. В случае чрезвычайной ситуации работники получают материальную помощь, предусмотрены социальные отпуска.

Особое внимание уделяется охране труда. На эти цели за 2013 год израсходовано более 13 млн рублей. Приобретена новая спецодежда и другие средства индивидуальной защиты на 2,5 млн рублей.

Говорили и о проблемах. Главная из них – транспортная. Рейсовый троллейбус отменили, маршрутки переполнены, график их движения постоянно нарушается. Эти и другие вопросы в ближайшее время предстоит решать городской администрации, руководству и профкому предприятия.

Ирина КЛЯГИНА



Колдоговор: новые возможности

В ОАО «Алтай-кокс» подписан коллективный договор на 2014–2016 годы.

Стороны переговорного процесса понимали: все гарантии и компенсации для работников, содержащиеся в колдоговоре 2011–2013 годов, должны быть сохранены. Этому не должны помешать негативные тенденции, происходящие в черной и цветной металлургии. Более того, в процессе обсуждения рассматривались вопросы и принимались решения, позволяющие обеспечить дополнительную защищенность и улучшить положение работников, особенно женщин, молодых кадров, ветеранов.

Администрация и профсоюзный комитет договорились, что заработная плата будет повышаться ежеквартально – начиная с января 2014 года на 1,6%, и по итогам года рост составит 6,4%. Планируется, что уровень средней заработной платы работников в 2014 году составит не менее 36200 рублей. На 2015-й и 2016-й годы будут заключаться дополнительные соглашения. Решено, что размер единовременного вознаграждения по итогам работы за 11 месяцев 2013 года составит 80 млн рублей, что почти в два раза больше, чем прежде.

В колдоговоре появились новые пункты. Работа в День металлурга будет оплачиваться в двойном размере. Планируется выплата дополнительных вознаграждений за нерабочий праздничный день в размере тарифной ставки. Раньше за работу в такие дни можно было рассчитывать на 1/3 тарифной ставки. Решено засчитывать в непрерывный стаж работы один день срочной военной службы за два дня работы, если перерыв между увольнением в запас и приемом на работу не превысил года. Только в 2012 году в ОАО «Алтай-кокс» трудоустроилось более 100 работников, которые подпадают под действие этого пункта.

Дополнительные льготы получат семьи металлургов. Будет оказана единовременная материальная помощь



Елена Павлова, председатель профкома и Павел Лизогуб, генеральный директор ОАО «Алтай-кокс»

при подготовке детей к школе в сумме не менее 1000 рублей семьям многодетным и имеющим детей – инвалидов, вдовам, одиноким матерям. Работники, имеющие трех и более детей, смогут использовать ежегодный оплачиваемый отпуск преимущественно в летнее время. В случае смерти работника или получения инвалидности первой, второй группы в результате производственной травмы, профзаболевания решено компенсировать семье содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях. Это стало особенно актуально после вывода детских садов из структуры предприятия. Неработающим пенсионерам выплатят ежегодную единовременную материальную помощь для оплаты коммунальных услуг.

Внесены изменения и в пункт по оплате ритуальных услуг, сумма увеличена и будет составлять 16 тыс. рублей. Расширен круг родственников, в случае смерти которых работники смогут рассчитывать на оплачиваемый трехдневный отпуск.

Внесен ряд дополнений в пункты о предоставлении отпусков. Один день будет присоединяться к ежегодному отпуску за работу в многосменном режиме в течение двух лет. Этого работники предприятия добились почти 10 лет. На дополнительный оплачиваемый отпуск могут рассчитывать водители погрузчиков АТЦ при погрузке угольного концентрата и кокса.

Таким образом, в ходе 7 раундов переговоров удалось не только сохранить действующие льготы и гарантии, но и внести новые существенные дополнения для улучшения социально-экономического положения работников.

Заключены также коллективные договоры в ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-кокс» и ООО «Блиновское», в которых определены механизмы повышения заработной платы, внесены дополнительные льготы и гарантии работникам.

Елена ПАВЛОВА

От теории к практике



В г. Московский прошел первый этап подготовки преподавателей ГМПР, полный курс предусматривает IV этапа.



Открыл семинар председатель ГМПР Алексей Безымяных. Он обсудил с участниками семинара приоритетные задачи, стоящие перед профсоюзом, проинформировал о состоянии профсоюзного членства и о положении дел на предприятиях горно-металлургического комплекса.

22 представителя из 11 регионов обсудили роль и место обучения в деятельности профсоюза. Рассмотрели общие принципы и различные подходы к процессу профсоюзного обучения, разобрали конкретные ситуации – когда учеба «работает» и когда «не работает». Кандидаты в проф-

союзные преподаватели познакомились с современными концепциями обучения «взрослых» аудиторий, стилем, методиками ведения семинаров, алгоритмом их проведения.

Слушатели курса применили полученные знания на практических занятиях. Разбившись на группы, они определили тематику, составили программы семинаров, на которых активно поработали, а затем провели анализ и «работу над ошибками». В завершение семинара участникам были вручены сертификаты, подтверждающие прохождение I этапа обучения.

Психология переговоров

В ППО «ЗапСиб» прошел семинар «Психология переговорного процесса», в котором участвовали профсоюзные активисты ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК», ООО «ЕвразТехника», ООО «АТП ЗСМК», ООО «ЦТЭЦ».

Задача семинара – помочь его участникам приобрести навыки ведения переговоров, ознакомить их с психологическими особенностями переговорного процесса, нацелить на системный подход к подготовке переговоров, научить управлять своими эмоциями, помочь освоить и закрепить знания о механизмах достижения взаимовыгодного сотруд-

ничества. Все это необходимо для эффективного ведения кампаний по заключению колдоговоров.

На семинаре были рассмотрены наиболее типичные проблемы: не все умеют четко аргументировать свою позицию и слышать партнера, не всегда уверены в собственных силах, испытывают трудности в построении своей стратегии и тактики в контроле за собственными эмоциями.

В ходе различных тренингов и ролевых игр участники семинара старались применить полученные знания и умения. Все это фиксировалось видеосъемкой. Потом была возможность посмотреть на себя со стороны, проанализировать промахи, недочеты, оценить важность психологически верных подходов в ведении переговоров. Провела семинар тренер Надежда Влах.

Учат преподавателей



В состоявшемся в конце прошлого года в Москве семинаре по повышению квалификации профсоюзных преподавателей участвовали представители из 11 территориальных организаций, прошедшие подготовку в 2004–2008 гг. на ранее организованных ЦС профсоюза проектах.

Участников семинара приветствовал председатель ГМПР А. Безмянных. Он отметил большую роль профсоюзных преподавателей в воспитании кадров и повышении эффективности профсоюзной работы. Вел семинар директор ООО «Трудовой консалтинг» Э. Вохмин.

Вначале каждый участник рассказал о своих преподавательских успехах, новых знаниях. Такой обмен опытом дал хороший толчок для дальнейшей работы группы. Поучительным стал разбор преподавательской практики присутствующих. Вместе определялась эффективность обучения, соответствие полученных знаний текущим задачам профсоюза, оценивались ресурсы развития преподавательской компетенции. На конкретных примерах обсуждались проблемные случаи.

Мы попросили преподавателей поделиться своими впечатлениями.

И. Зайченко – заместитель председателя профкома ППО ОАО «Металлургический завод им. Серова»:

– Для профсоюзного преподавателя важно регулярно повышать квалификацию.

Во-первых, предложенные темы были актуальными, ориентированными на практику. Во-вторых, у каждого преподавателя есть вопросы и проблемы, которые желательно обсудить с коллегами-преподавателями, получить разъяснения специалиста, выработать совместно алгоритмы действий для типичных случаев. Например, как себя вести, если участники семинара

настроены агрессивно, мешают работать другим.

Удалось получить новые знания и навыки как по подготовке программы семинаров, так и по методике их проведения. После таких семинаров снова «вырастают крылья», хочется работать с еще большей отдачей и пользой для профсоюза.

Т. Крель – председатель организационной комиссии профкома ППО «ЗапСиб»:

– По сложившейся традиции в начале семинара каждый из участников поделился новостями о своих преподавательских успехах. Затем – новаторские тенденции.

Во-первых, мы сами изрядно подкорректировали программу. В этом плане весьма поучительным было рассмотрение преподавательской практики участников семинара: определение эффектов от проведенного обучения, соответствие текущим задачам профсоюзной организации, поиск

ресурсов развития компетенции преподавателей.

Самым важным для меня стал профессиональный анализ обучения молодежи, разбор программ ШПА и выявление важных акцентов в этом направлении профсоюзного образования. Несколько человек презентовали свою работу с молодежной аудиторией, содержательные аспекты обучения, на основании чего были сделаны важные выводы – сопровождение молодежных программ должно быть систематическим и непрерывным. Необходимо постоянно работать с обучаемой группой, давать ей задания, держать связь, контролировать выполнение заданий, привлекать к профсоюзной деятельности не только в период обучения, но и по его завершении, именно тогда будут обеспечены непрерывная связь и контакт с молодежью, что позволит ей ощутить свою значимость и востребованность. Это является основой долгосрочного



взаимодействия, привлечения молодых людей к сотрудничеству с профсоюзной организацией.

Не менее интересным и значимым для меня был вопрос о подготовке переговорщиков в организации. Мы проштудировали методiku и технологию проведения семинаров по ведению переговоров, обсудили наиболее значимые разделы, темы в обучении переговорщиков. Обозначили важность темы по стратегии изучения интересов партнеров, сближения этих интересов в переговорах.

Обучать взрослых людей – дело непростое. Но семинар дал нам главное – понимание, что мы не одиноки в своих проблемах, что нас объединяет очень многое, и опыт каждого из нас суммируется, а из этой суммы каждый может извлечь свое рациональное, необходимое ему зернышко, которое он будет использовать в своей практической деятельности. Так чем был хорош наш семинар? Он дал максимум возможностей для самовыражения и активной работы; помог вовлечению в учебный процесс каждого участника, без исключений; дал возможность каждому привнести в работу группы свой опыт, свои знания и умения.

А. ГОЛОВАНОВ – заместитель председателя профкома ЗАО «АЛКОА СМЗ» (Самарский металлургический завод):

– По ряду объективных причин не участвовал в подобных семинарах около пяти лет. Поразились, как за это время продвинулось качество профсоюзного обучения.

Во-первых, интересна была информация председателя профсоюза о развитии школы профактива, проблемах подготовки организаторов, необходимости подготовки профсоюзных переговорщиков для ведения грамотного, цивилизованного диалога с работодателями.

Ряд непростых, но очень актуальных тем из практики коллег, а также методы и формы различных образовательных мероприятий взял в преподавательский «багаж». По возвращении домой в Самару мой коллега А. Мельников и я сразу же созвонились с профкомом Самарского моторостроительного завода им. Кузнецова и запланировали совместный семинар для профактива двух предприятий.

В. БОРОВИК – главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области:

– Семинар достаточно полезен и удачен. Стоит отметить большой объем работ, проводимый на «местах» нашими преподавателями.

Эдуард Вохмин профессионально и изящно рушил стереотипы и «столпы», не пренебрегая при этом опытом «людей с мест». Некоторые оригинальные приемы и методы в обучении я принял на вооружение.

Полагаю, что моё мнение разделяет большинство участников семинара о его несомненной полезности для ведения эффективного обучения профсоюзного актива в условиях экономической нестабильности предприятий ГМК РФ.

Г. КУДРЯШОВА – зав. организационно-массовым отделом профкома ППО «РУСАЛ Красноярск»:

– Сегодня достаточно трудно собрать председателей и профгруппов на занятия (сказывается и большая загруженность на работе, и общее настроение). В последнее время мы делаем упор на психологические темы. Умение вести переговоры, разрешать конфликты, убеждать – эти знания пригодятся не только на рабочем месте, но и в личной жизни.

Нашего полку прибыло

75 процентов первокурсников Нижнетагильского горно-металлургического колледжа в ходе семинара, проведенного Свердловским обкомом ГМПР, вступили в профсоюз.

Почин, инициированный профсоюзным комитетом ОАО «Первоуральский новотрубный завод» по обучению первокурсников, был реализован в других средних специальных учебных заведениях. Смысл идеи прост. Рассказать достоверно о профсоюзе молодежи может тот, кто по жизни непосредственно связан с организацией, и, прежде всего, это профсоюзные преподаватели. В их арсенале есть различные методы обучения: игры, фотокроссы, практические занятия, собственный профсоюзный опыт. Все это позволяет лучше объяснить первокурсникам цели и задачи профсоюза, показать, какую реальную пользу он приносит.

Такой семинар состоялся для студентов Нижнетагильского горно-металлургического колледжа. Его организовали председатель профкома колледжа Рия Карелова и педагогический коллектив учебного учреждения. Во Дворце молодежи в течение двух дней ребята «учились профсоюзу», а помогали им в этом преподаватели Галина Калинина, Оксана Буторина, Наталья Кукса и автор



этих строк. Молодежь шаг за шагом постигала профсоюзные азы. Итог – вступление 75% первокурсников в ряды Горно-металлургического профсоюза России.

Благодаря таким семинарам родился проект под названием «Профсоюзный лицей». Его цель – вовлечение первокурсников в члены профсоюза. Планируется проведение аналогичной учебы в Уральском государственном колледже им. И.И. Ползунова и в Каменск-Уральском политехническом колледже.

Сергей ГУДКОВ

Не хватило мест



В конференц-зале коксового цеха №1 коксохимического производства ОАО «НЛМК» прошло выездное заседание Школы профсоюзного актива.

Преподавателями стали сотрудники профсоюзного комитета НЛМК – заместитель председателя профкома Василий Литовкин, заведующие юридическим отделом Елена Хороших и социально-экономическим Нина Шульга, другие специалисты. «Учеников» – профсоюзных активистов, работников и руководителей КХП – оказалось больше, чем стульев. Пришлось устанавливать дополнительные.

Разговор получился деловым и конструктивным. Специалисты профкома рассказали о направлениях работы профсоюза и профсоюзного комитета ОАО «НЛМК». Речь шла о работе комиссии по трудовым спорам, под-



готовке проекта нового коллективного договора, дисциплине труда, технике безопасности, работе общественного транспорта, выделении путевок, оплате труда, функционировании оздоровительных центров.

Перед началом занятия всем ученикам были розданы анкеты, в которых предлагалось изложить свое мнение по профсоюзным вопросам. После обработки анкет мнение коксохимиков обязательно будет учтено в дальнейшей работе профсоюзного комитета НЛМК.

Марина ПАРИНОВА
Фото автора

Сработает ли органайзинг?

В г. Ковдор Мурманской области прошел международный семинар для профсоюзного актива регионов Северо-Запада Российской Федерации на тему «Использование органайзинга для увеличения профсоюзного членства».



Семинар был организован Центральным Советом ГМПР совместно с Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии и Профсоюзом металлургов Финляндии. В нем участвовало более 30 профсоюзных активистов предприятий Мурманской области, представители первичных организаций Боровичского огнеупорного комбината (Новгородская область) и Надвоицкого алюминиевого завода (Республика Карелия).

Открыл семинар заместитель председателя профсоюза А. Шведов. Он рассказал о социально-экономическом положении в горно-металлургическом комплексе России и на отдельных предприятиях отрасли, ходе переговоров по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения и трудностях в связи со сложной ситуацией на ряде предприятий. Значительную часть выступления А. Шведов посвятил проблемам организационного укрепления профсоюза и мерам по увеличению членства, активизации деятельности профсоюзных выборных органов.

Участники семинара с интересом познакомились с презентацией о роли и месте в современном мире Международной организации труда, значении для современного общества основополагающих конвенций МОТ, дальнейшем развитии концепции достойного труда в различных регионах мира. Выступление главного специалиста по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве Сергеуса Гловаукаса вызвало много вопросов по применению органайзинговых технологий. Все согласились, что не всегда бизнес-технологии срабатывают как надо, и для решения сложных профсоюзных задач требуются, прежде всего, идейные и самоотверженные люди.

Ведущий семинара Эдуард Вохмин сумел организовать непринужденный и откровенный диалог по обмену опытом профсоюзной работы, сосредоточил внимание участников на методах и способах практического решения существующих проблем. Сложные вопросы организационной деятельности

обсуждались в ходе дискуссий и на групповых занятиях.

Секретарь по международным вопросам Профсоюза металлургов Финляндии Марку Пиетила рассказал об основных инструментах укрепления профсоюзного членства, сложных переговорах по заключению Отраслевого коллективного договора.

В рамках семинара участники посетили самый глубокий карьер и некоторые цехи Ковдорского ГОКа. Иностранцы гости С. Гловаукас и М. Пиетила были впечатлены масштабами горного предприятия и сложной современной техникой, которая там используется.

Итоги семинара подвели председатель Мурманского обкома профсоюза, председатель профкома комбината А. Быстров и заместитель председателя Мурманского облсовпрофа С. Зенов. Они дали высокую оценку состоявшейся встрече, отметили необходимость проведения подобных семинаров.

Анатолий СОЛОВЬЕВ

Учатся бухгалтеры



В Санкт-Петербурге прошел семинар-совещание главных бухгалтеров организаций профсоюза, в котором участвовали 75 человек из 20 регионов России.

Перед собравшимися с приветственной речью выступил председатель Ленинградского (Санкт-Петербургского) территориального комитета ГМПР Ю. Стрелков. О работе профсоюза на современном этапе рассказала заместитель председателя профсоюза С. Боева.

Участники семинара познакомились с учетной политикой на 2014 год, порядком и общими принципами ее формирования для целей бухгалтерского и налогового учета (Т. Анцифирова, аттестованный налоговый консультант Российской палаты налоговых консультантов), налогообложением профсоюзных организаций (Н. Гурьева, налого-



вый консультант Центра налоговых экспертиз и аудита), изучили аспекты применения ФЗ «О бухгалтерском учете» и перспективы принятия федеральных стандартов бухучета (Т. Конопляник, преподаватель УМЦ, доктор наук, профессор).

О современном пенсионном законодательстве и страховых взносах в ФСС рассказали заместитель начальника Управления Пенсионного фонда по Северо-Западному федеральному округу В. Бронников и заместитель начальника отдела администрирования страховых взносов ГУ-СПб регионального отделения ФСС РФ А. Захарова. Участники семинара высоко оценили профессионализм преподавателей, актуальность тематики лекций и решение организационных вопросов. ●



«Мы действовали сообща»

В Нижнем Новгороде прошел обучающий семинар для профактива ГМПР, организованный облсоветом профсоюза. В нем приняли участие 32 активиста с ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Русполимет», «Волговятсквторцветмет», ОАО «Центрдомнаремонт».



Со вступительным словом к участникам обратился председатель Нижегородского областного совета ГМПР А. Ушков. Он рассказал о важности обучения и перспективах развития профорганизаций региона. Тематика семинара – «Основные направления организационной работы в профсоюзе» – не случайна: на предприятиях горно-металлургического комплекса России обсуждалась ситуация, сложившаяся в ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы.

В ходе семинара был проведен дискуссионный клуб на тему «Социально-политические процессы в Российской Федерации». Ведущим стал кандидат юридических наук, зав. кафедрой государственной дисциплины Приволжского филиала Российской академии правосудия А. Лаврентьев. Участникам клуба предлагалось дать свою оценку Обращению Президента РФ к Федеральному Собранию.

Следующее занятие – командообразование. Модераторы Н. Гришин и начинающий профсоюзный преподаватель, автор этих строк Е. Агафонов рассказали о принципах формирования команды. Были отработаны практические навыки работы в команде, участники научились самостоятельно



управлять процессом ее формирования, ведь он может протекать как стихийно, так и целенаправленно. Кто такой неформальный лидер, как его выявить в коллективе, все это и многое другое было рассмотрено участниками семинара.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Роман КАЗИН, ОАО «ВМЗ»:

– Это было очень увлекательно и захватывающе, я познакомился с новыми людьми, мы стали одной командой, которую создали всего за

7–8 минут благодаря принципам ее формирования, которые раскрыли модераторы семинара.

Александр ГУРЯКОВ, ОАО «Русполимет»:

– Подобные семинары – классный способ сплотить людей...

Алексей СОКОЛОВ, ОАО «ВМЗ»:

– Мне понравился командный дух, чувство «локтя». Понимаешь, что когда мы вместе, это сила, с которой надо считаться.

Досрочную пенсию – назначить!

Волжским городским судом (Волгоградская обл.) был удовлетворен иск мастера кузнечного цеха Волжского трубного завода к управлению Пенсионного фонда РФ в г. Волжском о признании отказа в назначении досрочной трудовой пенсии по старости незаконным.

Ответчик не включил в специальный стаж, необходимый для назначения пенсии по Списку №1, периоды работы истца с 1988 по 1991 г. в качестве мастера производственного участка в кузнечном цехе Волжского трубного завода в связи с тем, что данный цех не имел в своей структуре отделений, пролетов, участков.

В ходе судебного разбирательства было подтверждено, что истец в оспариваемый период времени работал мастером производственного участка в кузнечном цехе Волжского трубного завода, имеющем в своей структуре участки в условиях с повышенным температурным режимом, вправе претендовать на назначение пенсии в соответствии со Списком №1, утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. №1.

Суд обязал управление Пенсионного фонда в г. Волжском включить в специальный стаж по Списку №1 спорные периоды работы истца и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости. Ответчиком решение было обжаловано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда решение Волжского городского суда оставлено без изменения. Интересы истца представляла правовой инспектор труда первичной профсоюзной организации ОАО «Волжский трубный завод» Елена Бондарь.

Увольнение признано незаконным

В профсоюзный комитет ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР поступило заявление слесаря – ремонтника ЦРО ЭП филиала ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Саяногорске Владимира Кутылева с просьбой разобраться в правомерности его увольнения по основаниям, предусмотренным подпунктом «д» пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Согласно записи в трудовой книжке истца, а также приказу об увольнении Кутылев был уволен в связи с нарушением требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве).

Проанализировав документы, запрошенные у работодателя, а также предоставленные работником, профсоюзный комитет пришел к выводу, что увольнение Кутылева по основаниям, предусмотренным подпунктом «д» пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ, является незаконным, противоречащим нормам действующего трудового законодательства.

Профсоюзный комитет обратился в Саяногорский городской суд с иском о восстановлении Кутылева на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда.

В ходе судебного процесса представителю профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР удалось доказать, что увольнение работника по указанному основанию было произведено работодателем неправомерно.

Саяногорский городской суд согласился с доводами представителя профсоюзного комитета. Работодатель в нарушение ст. 22 ТК РФ не проконтролировал состояние рабочих мест в соответствии с требованиями безопасности, не обеспечил безопасные условия труда на рабочих местах. Истец был уволен без заключения комиссии или уполномоченного по охране труда о допущенном нарушении с его стороны. Кроме того, при увольнении истца работодателем не были учтены тяжесть и обстоятельства совершенного проступка.

К тому же заключение уполномоченного по охране труда о нарушении Кутылевым требований охраны труда было приобщено представителем работодателя к материалам дела уже в ходе судебного процесса.

Однако представителем профсоюзного комитета было доказано, что вышеуказанное заключение не является доказательством, поскольку работодателем не

были подтверждены полномочия уполномоченного по охране труда, в частности, не предоставлено решение общего собрания трудового коллектива об избрании его на эту должность. В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Более того, в приказе об увольнении не было заключения уполномоченного по охране труда.

Решением Саяногорского городского суда от 30 августа 2013г. исковое заявление профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР в защиту трудовых прав В. Кутылева было удовлетворено в полном объеме. Суд признал его увольнение по основаниям, предусмотренным подпунктом «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ в связи с нарушением им требований охраны труда, незаконным, восстановил Кутылева на работе в филиале ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Саяногорске с 15 июля 2013 г., взыскал с ответчика в пользу работника средний заработок за период вынужденного прогула в размере 48815,98 рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 15000 рублей.

Работодатель не согласился с данным решением и подал апелляционную жалобу. Профсоюзным комитетом ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР было подготовлено возражение на апелляционную жалобу и организовано представление интересов работника в Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия. Судебная коллегия определением от 26 ноября 2013г. оставила решение Саяногорского городского суда от 30 августа 2013г. без изменения, апелляционную жалобу филиала ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Саяногорске без удовлетворения. Решение суда вступило в законную силу.

Артем РОМАШОВ, юристконсульт

Профком пригласил прокурора

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 установлены компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. В частности, в соответствии со ст. 92 Трудового Кодекса РФ, продолжительность рабочего времени в таких условиях не должна превышать 36 часов в неделю.

По инициативе первичной профсоюзной организации ОАО «Коршуновский ГОК» на предприятии была проведена прокурорская проверка соблюдения норм трудового законодательства. Установлено, что гарантии сокращенного рабочего времени для ряда работников не предусмотрена и не предоставляется. После неисполнения работодателем представления прокуратуры об устранении выявленных нарушений, прокурор Нижнеилимского района обратился в суд с иском в защиту прав тех, кто занят на работах с вредными условиями труда.

Нижнеилимским районным судом требования прокурора были удовлетворены. Работодателя обязали «установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю работникам ОАО «Коршуновский горно-обогатительный комбинат», занятых на местах с вредными и опасными условиями труда». Работодатель, не согласился с таким решением суда и подал апелляционную жалобу в Иркутский областной суд. Там поддержали позицию прокурора Нижнеилимского района и оставили решение суда первой инстанции без изменения.

По сообщению Иркутского областного комитета ГМПР

Заседание Исполкома Глобального союза «ИндустриАЛЛ»



4–5 декабря в г. Женеве состоялось очередное заседание Исполкома Глобального союза «ИндустриАЛЛ».

Перед началом встречи её участники горячо приветствовали председателя Национального профсоюза горняков Мексики Наполеона Гомеса, который после 7-летнего перерыва смог принять участие в заседании Исполкома. Однако он по-прежнему находится в ссылке в Канаде, и правительство Мексики, несмотря на многочисленные акции протеста во всем мире, не разрешает ему въезд в страну.

ГМПР представляли член Исполкома от стран СНГ, председатель профсоюза А. Безьяннских и зав. международным отделом ЦС А. Кулагин, от регионального офиса по странам СНГ – его глава В. Борисов.

Открыл и вел заседание президент Глобального союза «ИндустриАЛЛ» Б. Хубер. Исполком утвердил протокол предыдущего заседания, состоявшегося в мае 2013 г. во Франкфурте-на-Майне, и принял повестку дня, которая включала следующие пункты: обсуждение проведенных акций и развития событий в Бангладеш «На пути к безопасной и устойчивой промышленности», а также на Ближнем Востоке, в Северной Африке и Мексике; оргнайнинг и кампании, в частности «Нет заемному труду»; Хартия принципов против нарушений прав профсоюзов корпорациями; Программа деятельности и бюджет на 2014 г.; финансовые вопросы; отчет и заседание Женского комитета.

Большое внимание в ходе заседания Исполкома было уделено обсуждению проекта документа «Цели и ключевые

стратегии «ИндустриАЛЛ» до 2016 года». Он базируется на Программе действий, принятой на учредительном Конгрессе в г. Копенгагене и включает в себя пять приоритетных целей:

- укрепление мощи профсоюзов во всем мире посредством фокусирования на оргнайнинге и росте профсоюзного членства;

- противостояние мировому капиталу посредством проведения эффективных, глобальных, корпоративных кампаний, достижения признания и переговоров на глобальном уровне с ТНК;

- защита прав профсоюзов посредством проведения кампаний против наступления на права трудящихся;

- борьба против нестандартной занятости посредством совместных акций членских организаций и обеспечение трудовых прав нестандартно занятых работников;

- обеспечение устойчивой занятости в промышленности посредством влияния на формы и цели промышленной политики при её формировании и реализации.

Исполком в целом утвердил данный стратегический документ. Члены Исполкома также обсудили ряд других важных вопросов повестки дня: финансовый отчет за 2013 г. и отчеты аудиторов, отчеты о заседании Финансового комитета и устный отчет Рабочей группы по разработке новой системы членских взносов. По всем вопросам приняты решения. Был рассмотрен и утвержден прием новых членов

в «ИндустриАЛЛ» из Ботсваны, Ганы, Зимбабве, Папуа – Новой Гвинеи и Уганды. Вопрос о приеме турецкого профсоюза металлистов «Тюркметал» остается открытым.

Исполком принял ряд резолюций, осуждающих антипрофсоюзные действия компаний «Рио Тинто», «Самсунг-Электроникс» и «Аксел Гловер».

В соответствии с жалобой голландского профсоюза «ФНВ Мондиаль» на «Белхимпрофсоюз» Секретариатом было принято решение о направлении в марте 2014 г. в Республику Беларусь миссии «ИндустриАЛЛ» для установления фактов. От имени делегации российских и украинских профсоюзов, принимавших участие в заседании Исполкома, А. Безьяннских заявил, что не имеется никаких оснований считать этот белорусский профсоюз «желтым» и обратился с просьбой включить в состав данной миссии члена Исполкома, председателя Росуглепрофа И. Мохначука.

Были определены сроки и место проведения следующего заседания Исполкома (25–26 июня 2014 г., г. Женева) и Европейской региональной конференции (23–24 мая 2014 г., г. Брюссель). Место проведения очередного Конгресса «ИндустриАЛЛ» в 2016 г. будет определено позднее.

Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении всех вопросов, провела ряд встреч и бесед с участниками заседания.

Международный отдел ЦС ГМПР



Тамаз Долаберидзе: «Будем достойным членом МОП»

На последнем заседании исполкома Международного объединения профсоюзов Профцентр «Союзметалл» впервые присутствовал в качестве полноправного члена этой организации **Президент Профсоюза работников металлургической, горной и химической промышленности Грузии Тамаз Долаберидзе**. После официальных мероприятий он рассказал о своей работе.

– Какие профорганизации предприятий горно-металлургического комплекса Грузии объединены в рядах вашего профсоюза?

– Сейчас в Грузии функционирует пять металлургических заводов (ООО «Руставис полады», ООО «Джеостили», ООО «Центролит», ООО «Моулдс энд металс Джорджия», ООО «Евразиян-стилс»), четыре ферросплавных заводов (ООО «Джорджиан манганез», ООО «Руставис металл», ООО «Джео ферро металл», ООО «GTM Group»), угледобывающая шахта (ООО «Грузуголь» GIG Group), марганцедобывающий рудник («Джорджиан манганез» – Читатурский горнообогатительный комбинат), карьер по добыче меди и перерабатывающая фабрика («RMG Copper»), карьер по добыче золота и перерабатывающая фабрика (ООО RMG «Gold»).

Кроме этого, в состав нашего отраслевого профсоюза входят профсоюзные организации химического завода ООО «Руставский азот» и завода по производству стекольной тары ООО «Мина». На этих предприятиях трудится около 12000 человек, 5000 из которых являются членами нашего профсоюза.

– Какие задачи ставит отраслевой профсоюз Грузии, какие вопросы удаётся решать?

– Мы стараемся максимально противостоять влиянию политиков и руководителей правительства, если их действия не в интересах работников. Мы всегда были, есть и будем независимыми и намерены руководствоваться решениями, принятыми коллегиальными органами профсоюза.

Главной задачей Профсоюза работников металлургической, горной и химической промышленности Грузии и всех его первичных организаций явля-

ется повышение трудовых стандартов в отраслевом секторе. Мы согласны, что в Грузии должна быть создана привлекательная инвестиционная среда и приветствуем всех инвесторов, которые собираются вкладывать средства в секторы металлургической, химической, горной промышленности. Но это не должно происходить за счет ущемления прав и интересов трудящихся. Чтобы этого не произошло, мы постоянно находимся в состоянии боевой готовности, при необходимости устраиваем забастовки и акции протеста. Стараемся влиять на политические процессы, в том числе – и путем совершенствования законодательной базы. Благодаря оформленным соглашениям и коллективным договорам на ряде предприятий удалось урегулировать вопросы, связанные с трудовыми контрактами, страхованием здоровья, рабочим временем, с возмещением сверхурочного труда, премиями, графиком сменности, обеспечением рабочих транспортом, множеством социальных и правовых гарантий.

– Что необходимо для более эффективных действий по защите прав трудящихся страны?

– Боевое настроение у нас не отнять, но есть проблема с кадровыми ресурсами. Лидерам, которые работают в первичных профсоюзных организациях, необходимо повышать свой организаторский уровень, учиться общаться с работниками, грамотно отстаивать позицию профсоюза. Важно, чтобы первичные организации стали самостоятельными и эффективно осуществляли локальные действия на собственных производствах. Для этого нужны специальные учебные курсы, тренинги. Считаю эффективным средством для исправления этой ситуации профсоюзные семинары.

– Что для вас значит быть членом МОП? Как это помогает в работе?

– Все труженики и профсоюзные лидеры должны держаться одной линии, говорить в один голос, вместе бороться за свои права и вместе достигать результатов. Залог успеха в такой работе – солидарность. Для этого необходимо сотрудничество не только в рамках своей страны, но и на международном уровне. Это поможет нам, профсоюзным лидерам, стать сильнее. Быть членом МОП для нашей организации означает усиление потенциала, теперь мы будем иметь масштабную международную поддержку.

– Оправдались Ваши ожидания от участия в этом заседании исполкома МОП?

– Был уверен, что здесь обрету новых друзей, встречу понимание и поддержку. Мои ожидания оправдались в полной мере. На заседании исполкома была создана атмосфера, в которой сочетались гостеприимство и деловитость. Почувствовал себя в кругу единомышленников. Жаль, что для общения было мало времени.

Возвращаюсь на родину с большими положительными впечатлениями. Приятно осознавать, что наш отраслевой профессиональный союз стал полноправным членом Международного объединения профсоюзов. Но это и огромная ответственность. Нам предстоит приложить все усилия, чтобы внести положительный вклад в развитие и укрепление этой организации. Надеюсь, что Профессиональный союз работников металлургической, горной и химической промышленности Грузии будет достойным членом МОП.

Беседовала Татьяна ЗОРНИНА

Профактив слетелся



На базе Учебного центра Московского областного объединения организаций профсоюзов состоялся **слет молодежного актива Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства**, организованный Нефтегазстройпрофсоюзом России.

Своими впечатлениями делится участник слета **Евгения Сахарова**.

Москва встретила нас пасмурным небом, ветром и многолюдным метро. Нас – гостей из Липецка, представителей первичек, входящих в состав Липецкой областной организации ГМПР. В Центральном Совете профсоюза мы познакомились с коллегами из Москвы и Подмосковья, с Вологодчины и Урала. Здесь нас приветствовали председатель профсоюза Алексей Безмянных, его заместители, а также заведующие отделами Центрального Совета. Они отметили, насколько важно участие молодежи в профсоюзной деятельности, допуск ее к работе выборных профсоюзных органов разных уровней. Также мы узнали, что планируется провести отраслевую молодежную конференцию, которая в последний раз проходила в 2005 году.

Во главе с заместителем заведующего организационным отделом ЦС ГМПР Александром Шендриком отправились в поселок Дубровский.

О ПЕНСИИ И МИЛЛИОНАХ

Слет начался с торжественного открытия. Нас приветствовали Президент Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Лев Миронов и руководители входящих в Ассоциацию отраслевых профсоюзов, в том числе и председатель ГМПР. Они говорили об Ассоциации, о том, в какое непростое время всем нам довелось жить и работать, и в какое еще доведется, и, конечно, о надежде, о завтрашнем дне любой отрасли – молодежи.

Однако и для молодежи завтрашний день – пенсия – тоже не за горами, хотя и кажется, что все еще впереди. А потому молодые профактивисты очень оживились во время лекции, посвященной нашумевшей пенсионной реформе. О том, к чему готовится родившимся в 1967 году и позже – то есть как раз сегодняшней молодежи – весьма доходчиво рас-

сказала заместитель председателя Нефтегазстройпрофсоюза России Надежда Звягинцева. И не просто рассказала, но еще и предложила нехитрую формулу расчета будущей пенсии. Рассказ и расчет получились интересными, вызвали много вопросов и эмоций не только потому, что эта тема касается каждого, но и потому, что по возвращении со слета активу предстоит обсуждать пенсионный вопрос со своими коллегами-членами профсоюза, что весьма трудно без должной осведомленности.

Не менее интересным и запоминающимся было выступление секретаря НГСП, а заодно и главного редактора «Профсоюз ТВ» Сергея Драндрова. В течение отведенного времени он делился с молодыми активистами профдвижения своими мыслями и идеями на тему информационной работы в профсоюзах.

Выступающий отметил, что по статистике на 10 членов профсоюза приходится один профактивист,

а потому – если учесть, что численность членов ФНПР приближается к 22 миллионам – в профсоюзном поле растет ни много ни мало порядка 2 миллионов энтузиастов-общественников.

– Когда мы участвуем в масштабных акциях с надеждой быть услышанными властью и надо собрать, положим, 200 тысяч голосов или подписей, достаточно мобилизовать всего одну десятую часть актива. Даже не рядовых членов, а актива, – подчеркнул Драндров.

Однако так ли это просто? Рассуждая на заданную тему, гости слета пришли к выводу: тема профсоюзов приходит в Интернет-пространство, однако люди, воспитанные на прежней идеологии, готовые сплотиться по первому зову, часто выпадают из виртуального поля в силу возраста. В свою очередь молодежь, для которой социальные сети стали вторым домом, к сожалению, разоб-

щена, не имеет общей цели, и объединиться, в том числе и под профсоюзными лозунгами, ей сложно.

Вечером того же дня молодежным делегациям было предложено подготовить выступление на тему «Мы. Работа. Профсоюз». Оригинальные сценки – представления своих профсоюзов – мы показывали следующим утром.

«ПРОФИЛЬМ» ПРЕДСТАВЛЯЕТ

Чего только ни делает профсоюзная молодежь на всякого рода слетах, форумах и конференциях. И поет, и пляшет, и рисует стенгазеты, и сочиняет «кричалки». Но вот в кино снимается редко, и еще реже – снимает его. Собственно, именно этим нам и предложили заняться в рамках тренинга на командообразование. Нас разбили на смешанные команды, выдали реквизит и видеокамеру – и несколько часов времени. Тему предложили общую для всех – «Идеальная молодежная политика профсоюза».

Плоды творчества были представлены на суд зрителей уже на следующий день – последний день слета. Думается, размах творческой фантазии наших коллег поразил бы самого искушенного зрителя и заинтересовал бы самого дотошного кинокритика: на «большой экран» в этот день вышли и триллер, и любовная история, и фантастика с участием инопланетных гостей... При этом авторы ни на шаг не отошли от заявленной темы, и в образах, порой смешных, порой фантастических, показали, какими они видят отношения молодежи и профсоюза.

Послекинопоказа состоялось закрытие слета, во время которого каждому из нас вручили диплом участника. Перед собравшимися выступила заместитель председателя ФНПР Галина Келехсаева. Тема была прежней – молодежь и ее роль в деятельности профсоюзов.

КОРОТКО О ГЛАВНОМ

Теории на слете было маловато, а она многим нужна, особенно тем, кто недавно «варится» в профсоюзной «каше». Правда, для любителей новых знаний организаторы подготовили очень достойную «раздатку»: кроме информационных материалов о деятельности Ассоциации, работе НГСП и мотивации профчленства, в ней была копия потрясающего документа – отраслевого соглашения 1917 года. За этот документ – отдельное спасибо. Кстати, мы с коллегами использовали его в работе сразу же по возвращении, при проведении одной из секций на региональной конференции, организованной Федерацией профсоюзов Липецкой области.

Однако ни одна лекция, ни одна, даже самая интересная, презентация не способны заменить общения. В числе целей слета были обмен опытом и знакомство с коллегами из других отраслевых профсоюзов, и это удалось на славу. Развлечений – нормальных, деятельных, требующих работы в команде или просто работы головой – тоже было достаточно, что очень важно, если учесть, каким образом развлекается и проводит свободное время большинство наших ровесников.

Что бы ни говорили сегодня о молодежи, пока есть такие ребята, у которых при слове «профсоюз» загораются глаза, мы уверены – все будет хорошо. А они есть. Правда, есть. ●



Легкий человек, светлый!

Один из уважаемых мною коллег обратился с просьбой: «Напиши очерк о настоящей женщине. **Она необыкновенная! Вокруг неё столько народу отогревается душой... Красивая, добрая, тактичная, чуткая, зажигательная...** Поговори с людьми – сама поймёшь, какой это профсоюзный лидер...». Познакомилась. Поговорила. Поняла.

Одна американская актриса много лет назад обнародовала свои размышления о жизни: «До 18 лет женщине необходимы хорошие родители, от 18 до 35 – хорошая внешность, от 35 до 55 – хороший характер, а после 55 – хорошие деньги...» Ни одна из нас, подумав, не станет оспаривать эту мысль: здесь чётко прослеживаются слагаемые жизненного успеха.

Лариса Алёхина о своих родителях говорит метафорами в превосходной степени. Она – любимый ребёнок из рабочей семьи. Отец – Валентин Григорьевич Веретенников – на МАЗе вывозил первую руду из карьера Лебединского ГОКа. Мать Зинаида Кузьминична была правой рукой председателя поселкового Совета в Песчанке Старооскольского района, а затем освоила несколько рабочих профессий, в том числе, и на комбинате КМАруда. Лариса росла под добрым присмотром старшего брата Сергея, знает, что такое истинная братская любовь. Дом Веретенниковых всегда был полон ребятни. Тут клубились и Ларисины подружки, и друзья старшего брата. Какой бы усталой ни приходила с работы хозяйка дома, она тут же вставала к плите, чтобы сытно накормить шумную ораву – пироги, компот, чай с вареньем, – всё шло в ход. Мама для Ларисы Валентиновны по сей день – самая близкая подруга. Её любовь она чувствует всю свою жизнь. С трудом пережила смерть отца и любимого брата, но родительский дом таким и остался в памяти: уютным, радушным, живым, многолюдным, весёлым. Из такого дома в мир выходят люди с высоким человеческим иммунитетом, открытые, жизнерадостные. Одна из коллег так и сказала о Ларисе Валентиновне: «Лёгкий она человек! Светлый!..»

Шла на встречу с ней, размышляла: какая она женщина – лидер нашего времени. Встретила Ларису Валентиновну, как водится, по



одежке, – оценила вкус, сдержанность в выборе красок и полное отсутствие «лепнины» в деталях, из которых складывается первое впечатление. А когда разговорились, почувствовала тот природный шарм, который не даётся женщине ни воспитанием, ни тренировками. Меньше всего хотелось встретиться с бой-бабой, прообраз которой в прежние времена тиражировался в каждом парке культуры. Да, профсоюзный лидер! Да, обо всём имеет своё суждение! Личность сильная, решительная, её энергия бьёт через край, она комфортно чувствует себя в центре событий! Противореча всем мнениям, она говорит о себе:

– Я хороший исполнитель, но не лидер. Не чувствовала внутреннего влечения к общественной работе, но была твёрдо убеждена: равнодушному человеку нельзя работать с людьми! Более того, его близко нельзя подпускать к людям...

Именно из симпатии к товарищам по работе, доброго расположе-

ния к ним инженер-сметчик отдела капитального строительства Лариса Алёхина и взяла на себя дополнительную нагрузку. Сначала просто помогала председателям цехкома Виктору Апатенко, Людмиле Ворониной. После слияния двух цехов комбината и реорганизации Ларису Валентиновну избрали председателем профкома ремонтно-строительного цеха. Летом 2005 года перевели на работу в управление, в проектно-конструкторский отдел, а уже в феврале избрали председателем профкома управления. Её цеховая организация – 173 человека.

Она считает самым сложным в профсоюзной работе – бессилье, когда душа чувствует: надо помочь, но нет возможности сделать это. И самое страшное, – сказать человеку, что ты помочь не можешь. В трудные для страны 90-е годы Лариса Валентиновна дважды была свидетелем сокращения штатов и до сих пор вспоминает об этом с увлажнившимися глазами. Понимала: люди, которых сокращают, имеют хотя бы пенсионный минимум, а вот мам, у которых по двое детей и никого больше нет, надо оставлять в коллективе. Но всё равно душа у неё болела нестерпимо. Со всеми своими переживаниями шла в профсоюзный комитет комбината.

– Мне интересна жизнь предприятия, которое стало родным. Ближе и надёжнее людей, чем в нашем профкоме, я не встречала, это – моя вторая семья, говорю без пафоса!

Она считает, что даже в самой конфликтной ситуации профсоюзный лидер должен найти подход к человеку.

– Допустим, пришёл работник и с порога – с обвинительной речью в адрес профсоюза. Главное – выслушать без гнева, чтобы человек выпустил пар. Заговорил – смотришь, нашли сообща какое-то здоровое зерно. Редко кто уходит с тем настроением, с каким пришёл, – делится Лариса.



Юрий Прокудин, заместитель председателя профкома комбината «КМАруда»:

– Как специалиста-сметчика я узнал её в 90-х годах, когда нам пришлось строить последний жилой дом для людей. Не хватало средств на возведение объекта, люди оплачивали часть стоимости квартир. Я, председатель кооператива «Шахтёр», наблюдал, как Лариса Валентиновна работала с будущими новосёлами. Убеждала вносить деньги, указывала сроки, на каждого оформляла документы и ни одной жалобы или недовольства не было. Её все слушали. И мы построили этот дом! Она грамотный специалист. Нет у неё замечаний от руководства. Весёлая, заводная, неистощимая на выдумки. Если берётся провести праздник – там и тамада не нужен – всех захоронит!

В девчонках Ларисе очень хотелось быть модельером-конструктором одежды. Богатая фантазия и способности к рисованию помогли ей создать свои собственные модели. Отправила работы на отборочный конкурс в Ленинград. Одарённой девочке прислали вызов, но кто бы её одну отпустил из дома?! За компанию с подругой поступила в Старооскольский геологоразведочный техникум. Когда вникла в суть будущей профессии геофизика – каротажника, её романтическая душа возликовала – что может быть прекраснее геологии?! А уж когда юная практикантка попала в Иркутск на золотые прииски и почувствовала неподдельное братство геологов, – её восторгам не было предела.

– В Сибири сами по себе люди необыкновенные, а уж геологи – тем более! Никогда не забуду, как душевно меня с практики провожали! Я отработала в

Бодайбо четыре с половиной месяца, и в один из дней мне нужно было ехать в аэропорт, чтобы вернуться домой. Так меня, «зелёную» девчонку, в пять утра вышел провожать весь каротажный отряд с детьми и жёнами. Рядом в автобусе сел какой-то старик, спрашивает:

– Уезжаешь?

– Уезжаю!

– Из дома?

Я рыдаю: – Домой!

До сих пор помню, как плакала навзрыд в Иркутском аэропорту. Вот такие там люди! Особое братство. Оно было и у нас в классе, и сейчас в профкоме. У нас вне профсоюза – единицы. Один из новых руководящих работников, когда я заговорила с ним о вступлении в профсоюз, замахал руками: нет, нет, нет! Что вы, что вы, что вы! Но, поработав в нашем коллективе месяца три-четыре, сказал: «Я буду членом вашей команды...».

О чём мечтает женщина – профсоюзный лидер? Лариса Валентиновна отвечает, не задумываясь: придумать бы такую статью коллективного договора, чтобы можно было максимально защитить человека в случае беды, чтобы он не остался нищим за бортом. Мог бы, выйдя на пенсию, не перебиваться с копейки на копейку, а ЖИТЬ! Зарплата должна давать человеку возможность получать необходимое и шанс обеспечить себя на всякий случай.

– Как хочется, чтобы у людей в России не было страха за своё будущее! Откуда взялся такой непомерный разрыв в доходах работающих людей? Я не хочу заглядывать в чужой кошелек, но когда читаю об олигархах, представляю, что думают миллионы людей: откуда твоя уверенность, что ты приносишь обществу больше пользы, чем я?! Дай и мне жить в этой богатой стране, чтобы не приходилось клянчить материальную помощь в тысячу рублей!.. А бывают такие ситуации, когда нужна эта самая тысяча, и её негде взять! – с горечью говорит Лариса и отвлекается: – Вчера смотрела замечательный фильм «Чёрные мифы о Руси», о том, какие мы были «лапотные» и каких «никчёмных» правителей имели. Так те правители старались поприжать бояр, провести реформы, укоротить руки офицерам, которые направо и налево расправлялись с солдатами. Я смотрела и думала: вот бы нам сейчас так, – делится невесёлыми размышлениями моя собеседница.

В эти дни Лариса Алёхина отмечает юбилей: подводит черту под первым пятидесятилетием. Что уяснила для себя она, после «первого тайма»?

– Нужно довольствоваться тем, что даёт Бог и всё принимать, не раскисая. Жизнь непростая вещь. Себя простить труднее, чем людей. Не хочешь плохо жить – не делай зла людям, – перечисляет нажитые мудрости Лариса Валентиновна и, подумав, добавляет: – Мои главные мечты осуществились – мои дети! Теперь осталось помочь им встать на ноги и пожелать, чтобы были здоровы и благополучны. Без этого о счастье для меня речи быть не может.

**Ирина ФРОЛКИНА,
Фото Галины КУПРИЙ**

«... И столько интересного!»

Завершился конкурс «Семья металлургов – 2013»

Ранним утром 3 января на московские вокзалы прибыло 12 семей металлургов из **Белгородской, Волгоградской, Вологодской, Липецкой, Московской, Новгородской, Свердловской, Челябинской областей и Пермского края**. По итогам года они были признаны лучшими в творческих, спортивных конкурсах и получили почетное право представлять свой регион, предприятие в столице на заключительной отраслевой встрече «Семья металлургов – 2013».

В течение шести дней в гостиничном комплексе Института искусств и информационных технологий п. Менделеево мамы, папы, дочки и сыночки старались показать свое мастерство. И таких возможностей у них было предостаточно. Об этом позаботились организаторы встречи – Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав».

Программа каждого дня была насыщена до предела. Силу, ловкость и выносливость участники демонстрировали в «веселых стартах», спортивных соревнованиях по дартсу, армрестлингу, поднятию гири, волейболу, плаванию, в различных семейных эстафетах. Даже самые маленькие – 2-летний Никита Счастливец и 3-летняя Алина Звездочкина – не пропустили ни одного соревнования, прыгали, бегали, проплывали у мам на руках или у пап на шее, добывая победу семье.



Было много возможностей порадовать всех своим творчеством. Для этого проводились «Ярмарка талантов», «А ну-ка, мамы!», «Карнавал» «Фотоконкурс» по различным номинациям. «Визитная карточка» – единственный конкурс, в котором жюри не

смогло распределить призовые места. Все выполнили его отлично. У зрителей возникало ощущение захватывающего путешествия по России. Выступавшие в стихах, песнях воспевали красоту своей малой родины, демонстрировали слайды живописных уголков природы. С любовью рассказывали о своем предприятии и с гордостью – о семейных достижениях. А гордиться было чем, и прежде всего – подрастающей сменой, успехами ребят в учебе, победами в спортивных и творческих конкурсах.

По итогам 35 номинаций каждая семья получила набор заслуженных медалей, дипломов, подарков и звания «самых» – музыкальной, творческой, дружной, спортивной, романтической, организованной, веселой семей. Награды семьям металлургов вручил заместитель председателя ГМПП Андрей Шведов. Он рассказал участникам встречи о ситуации в горно-металлургическом комплексе, последних событиях в жизни профсоюза, ответил на вопросы родителей.



Гости увозили из столицы много впечатлений. За эти дни они познакомились и подружились, побывали на обзорной экскурсии, в цирке им. Ю. Никулина, Мемориальном музее космонавтики, на Кремлевской Ёлке, в Храме Христа Спасителя, смогли вдоволь полюбоваться новой Москвой.

Лев Толстой заметил, что все счастливые семьи счастливы одинаково. И наши лучшие семьи металлургов 2013 года – Богатыревы, Ларионовы, Ивановы-Павловы, Березовские, Звездочкины, Гвоздевы, Грачевы, Глазырины, Ермаковы, Счастливыцы, Гавриш, Волковы подтвердили это. В течение такой насыщенной событиями заключительной отраслевой встречи из разных кусочков впечатлений, эмоций, открытий постепенно сложилась мозаика настоящего семейного счастья. Если между взрослыми и детьми есть доверие, искренность, взаимная поддержка, если их объединяют общие интересные дела, то получается семья, где живет счастье, где всем тепло и уютно.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ВСТРЕЧИ:

Анастасия и Вячеслав Грачевы:



– Попасть в Москву было непросто. Во многих конкурсах, соревнованиях пришлось доказывать, что мы – самая дружная и позитивная семья. Рады, что встретили здесь такие же семьи, познакомились с интересными людьми. Нам было о чем поговорить, посоветоваться, поспорить. Порадовало, что, несмотря на занятость, взрослые и дети находят время для творчества. В одной семье вяжут, в другой – столярничают, вышивают, увлекаются глиняной игрушкой, поделками из соленого теста, мастерят кукол, рисуют, лепят, осваивают редкие виды творчества. Эти работы мы увидели на выставке «Ярмарка талантов».

Алексей и Юлия Гавриш, их сын Данил и дочь Настя:



– Обычно новогодние праздники проводим спокойно, размеренно. В этот раз получился очень насыщенный событиями Новый год. Никакой усталости и отличное настроение. Оказывается, столько можно успеть сделать за эти выходные! Мы оба работаем на Нижнетагильском металлургическом комбинате, состоим в клубе молодых семей компании «ЕВРАЗ». По приезде домой расскажем другим родителям, как можно отлично проводить время с детьми, как много значат общие интересные дела и собственный пример.

Николай и Ирина Гвоздевы:



– Первый раз на такой встрече. За это право пришлось побороться не на шутку, доказать, что мы достойны представлять наше предприятие. В первый же день на праздничном ужине «Давайте познакомимся» узнали о других семьях, какие у них есть достижения, как справляются с повседневными заботами и воспитанием детей.

Алексей и Ольга Ларионовы с дочерью Ариной и сыном Сергеем:



– Папа сначала не соглашался участвовать в конкурсе, ссылаясь на занятость, но мы его переубедили. Готовились все вместе, сочиняли стихи, песни, репетировали сценки для визитной карточки, танцы, придумывали карнавальные наряды. Общее дело нас еще больше сдружило. Раньше в столице бывали только проездом, теперь столько интересного увидели. Спасибо за такую возможность! Это самый чудесный новогодний подарок!

Иван и Елена Богатыревы:



– Мы настоящая спортивная семья. Папа занимал призовые места в вольной борьбе, мама – в легкой атлетике, старшая дочь увлекается танцами, младшая – делает первые успехи в спортивной гимнастике. Было 19 соперников, и мы выиграли право приехать в Москву. Это уникальная возможность побыть всем вместе. За эти дни получили столько положительных эмоций, сколько и за год не насобираешь...

Татьяна ЗОРНИНА



Поздравляем победителей!

Подведены итоги конкурса на лучшую публикацию в информационном бюллетене ЦС профсоюза «ГМПР-Инфо» в 2013 г.

Присуждены звания лауреатов с вручением дипломов и денежных премий авторам публикаций по номинациям:
Информационное сопровождение деятельности профорганизации

1 премия – Березовскому Игорю Владимировичу, главному редактору газеты «Уральский металлург» и журнала «Авангард» Свердловского областного комитета ГМПР;

2 премия – Фролкиной Ирине Петровне, заведующей информационным центром Белгородского областного комитета ГМПР;

3 премия – Журавлеву Дмитрию Анваровичу, заместителю председателя профкома ОАО «Алтай-кокс», редактору газеты «Союз-металл-Алтай» Алтайской краевой организации ГМПР и профкома ОАО «Алтай-кокс».

Лучшая публикация

1 премия – Широкову Владимиру Анатольевичу, зам. главного редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области», с приложением «Сплав» Челябинского обкома ГМПР;

2 премия – не присуждается;

3 премия – Глухову Андрею Петровичу, председателю профкома ООО «Северсталь – Промсервис» (Вологодская обл.).

За активное сотрудничество с информационно-издательским центром ЦС ГМПР

поощрены премиями:

Белова Валентина Михайловна, специалист по информационной работе профкома ОАО «Северсталь»;

Колесова Лидия Ивановна, специалист по информационной работе ЗАО «АЛКОА СМЗ»;

Попова Наталья Васильевна, помощник председателя Челябинского областного комитета ГМПР;

Сахарова Евгения Владимировна, корреспондент газеты «Сегодня и завтра» первичной профсоюзной организации Новолипецкого металлургического комбината;

Соловьева Любовь Ивановна, главный редактор газеты «Эхо Кузбасса» Кемеровской территориальной организации ГМПР;

Титовец Наталья Ивановна, корреспондент газеты «Профсоюзные вести» ППО «Качканар-Ванадий» ГМПР.

объявлена благодарность:

Акифьеву Артему Викторовичу, специалисту информационно-издательского отдела Вологодского облсовета ГМПР;

Горшениной Надежде Константиновне, редактору газеты «Чусовской металлург» Чусовского металлургического завода;

Захарченко Галине Анатольевне, председателю информационной комиссии профкома ОАО «Таганрогский металлургический завод»;

Кудряшовой Галине Владиславовне, заведующей организационно-массовым отделом профкома ППО «РУСАЛ Красноярск»;

Париновой Марине Александровне, главному редактору газеты «Сегодня и завтра» первичной профсоюзной организации Новолипецкого металлургического комбината.



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**