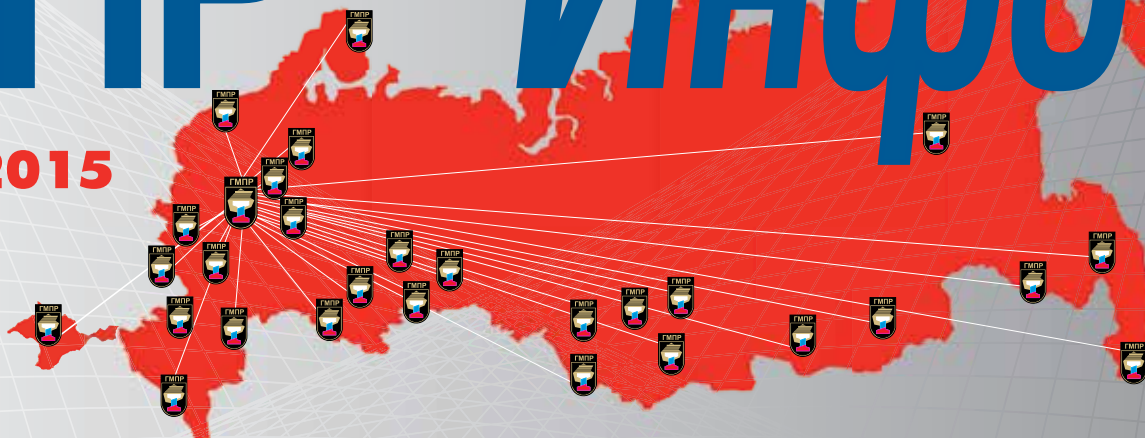


ГМПР – Инфо

№03 | 167 | 2015

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



1 Автопробегом – за правое дело!

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 3 Попытались услышать друг друга
- 5 Олег Василевский: «Астролог «РУСАЛу» не нужен»
- 7 Оплата труда: отступать некуда
- 9 Отстояли и улучшили
- 11 Коршуновский ГОК: подведены итоги
- 12 Каждый раз – все лучше
- 13 Почти как в ПАО «Северсталь»
- 14 «Дочку» сосватают?

**В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 15 Упорно и смело, по-сталинградски!
- 18 Проблемы названы. Надо решать!
- 19 СОУТ – наша общая забота
- 20 Вполсилы. Пока...
- 21 Волжскому трубному – 45
- 23 Даешь автопробег! Даешь агитбригады!
- 24 Вступил в ГМПР – получи скидку!
- 25 Очень полезная кружка
- 25 Профсоюзный автопортрет

ВНИМАНИЕ: СОУТ

- 26 Спецценке – объективность и справедливость
- 28 Неоднозначная спецценка

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 30 Травматизм – к нулю!
- 31 26 лучших

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 32 От объема двигателя пенсия не зависит
- 33 Восстановлен на работе
- 33 Пришлось отдать премиальные
- 33 Три месяца ждали
- 34 Премия – не подачка работодателя

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 35 Как принять правильное решение?
- 36 Как сказать?

ВЕЧНЫЙ ОГОНЬ ПОБЕДЫ

- 37 Так это было
- 41 Орден за бой, орден за сталь

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 42 «Будюхины, ваш выход!»
- 44 Призвание – помогать людям
- 45 Лидер

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 «Рада, что французам понравилось»

КОНКУРСЫ

- 49 ...И пела, и плясала «Металлинка»

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 26.03.2015.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 15-098.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

АВТОПРОБЕГОМ – ЗА ПРАВОЕ ДЕЛО!

7 МАРТА В 9.00 ОТ КРАСНОЙ ПЛОЩАДИ СТАРТОВАЛ ЮБИЛЕЙНЫЙ АВТОПРОБЕГ, ПОСВЯЩЕННЫЙ 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ, 110-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ И 25-ЛЕТИЮ ОБРАЗОВАНИЯ ФНПР.



МОСКВА



Участники автопробега возложили цветы к могиле Неизвестного Солдата в Москве. Состоялся митинг. После чего автоколонна стартовала. Ее путь – от Красной Площади по 40 регионам нашей страны – через Прохоровку и героический Севастополь, по Кавказу и Поволжью, через Уральские горы и сибирские просторы. Завершится маршрут в Магадане в первой декаде апреля.

В ходе пробега пройдут встречи с ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла, руководителями профсоюзного движения России, молодыми профактивистами, состоятся торжественные церемонии возложения цветов мемориалам Великой Победы.

Акция призвана показать всей стране, что профсоюзы свято чтут память защитников нашей Родины, они против провокаторов нестабильности и зачинщиков новой войны!

И, конечно, стоит задача – показать, что профсоюзное движение твердо стоит на позиции защиты интересов трудящихся, сохранения их рабочих мест, повышения заработной платы, создания безопасных условий труда, роста пенсий, сохранения социальных гарантий. ФНПР защищает права работников на человеческое достоинство и настаивает на создании более справедливого социального климата в обществе.

Автопробег проходит в канун Первомайских мероприятий профсоюзов, на митингах будут звучать требования повышения зарплат, сохранения рабочих мест, обеспечения достойных пенсий для россиян. Специалисты ФНПР развернут передвижные пункты для консультаций и приема в члены профсоюзов.

ФНПР выступает с лозунгами: Бороться и побеждать! За достойный труд без войн и санкций! Профсоюзы! Россия! Победа! ●

**БОРОТЬСЯ И ПОБЕЖДАТЬ!
ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД БЕЗ ВОЙН И САНКЦИЙ!
ПРОФСОЮЗЫ! РОССИЯ! ПОБЕДА!**





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

ПОПЫТАЛИСЬ услышать друг друга

НЕСМОТЯ НА СЛОЖНОСТЬ СИТУАЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ ОК «РУСАЛ» ПОНИМАЕТ НЕОБХОДИМОСТЬ ДИАЛОГА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОИСКЕ КОМПРОМИССОВ.



18 февраля 2015 г. в Москве в офисе ОК «РУСАЛ» (ул. Николаямская, д.13) состоялось очередное заседание Социального Совета компании в узком составе участников (только члены органа социального партнерства). Сторону работников представляли С. Боева (зам. председателя профсоюза), В. Анищенко (председатель первичной профорганизации ОАО «РУСАЛ Саяногорск»), З. Быкова (председатель ППО ОАО «Бокситогорский глинозем»), В. Грачев (председатель ППО филиала «Уральский алюминиевый завод – СУАЛ»), В. Качулкин (председатель ППО «РУСАЛ Красноярск») и

В. Шевцов (председатель ППО ОАО «РУСАЛ Братск»), сторону работодателей – О. Василевский (директор по персоналу), А. Мищик (директор департамента компенсаций, льгот и организационного развития), В. Овчинников (директор департамента персонала Глиноземного дивизиона), А. Васюкова (директор департамента персонала Инжинирингово-строительного дивизиона), Л. Нефедьева (директор департамента персонала Алюминиевого дивизиона).

Участники заседания рассмотрели вопросы оплаты труда и оптимизации численности на



>...При проведении СОУТ компания будет исходить из стремления **максимально сохранить уровень оплаты труда, компенсаций и льгот....**

предприятиях компании в 2015 г., индексации заработной платы, внесения изменений в коллективные договоры в связи с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда (СОУТ), сохранения социальной стабильности в трудовых коллективах в непростых экономических условиях, а также осуществления молодежной политики, направленной на повышение профессионализма, раскрытие творческого потенциала и формирование активной жизненной позиции.

Директор компании по персоналу О. Василевский (председатель стороны работодателей) отметил, что несмотря на изменение курса рубля к доллару, положительно отразившееся на экономике ОК «РУСАЛ», прогнозы на 2015 г. не дают оснований надеяться на существенное улучшение ситуации на рынке алюминия – снижение рядом зарубежных компаний объемов производства пока не приводит к росту цен на металл, сохраняется затоваривание на Лондонской бирже.

Вместе с тем, он заверил, что «РУСАЛ» будет изыскивать пути для роста заработной платы работников предприятий с учетом инфляции и роста цен на продукты питания и услуги в 2015 году. Кроме того, предстоит сделать все необходимое для сохранения рабочих мест и трудовых коллективов, переобучения персонала с ориентиром на развитие альтернативного производства на предприятиях компании. Порядок индексации зарплаты в 2015 году останется прежним, кроме того предусматриваются выплаты из фонда развития предприятия (ФРП).

При проведении СОУТ компания будет исходить из стремления максимально сохранить уровень оплаты труда, компенсаций и льгот, имевшийся у работников, ранее занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Стороны социального партнерства признали полезность проведенного заседания Социального Совета, позволившего еще раз выслушать насущные потребности трудовых коллективов и учесть их при принятии решений.

> ИЗ ПРОТОКОЛА СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА ОК «РУСАЛ»

г. Москва,
офис ОК «РУСАЛ»

18 февраля 2015 г.

3. Определить, что изменения в трудовой договор с работником, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, об уровне оплаты и предоставлении льгот и компенсаций за условия труда вносятся не ранее, чем с момента утверждения отчета о проведении СОУТ на соответствующем рабочем месте с соблюдением сроков, предусмотренных законодательством.

4. Установить, что за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, до момента утверждения отчета о проведении СОУТ на соответствующих рабочих местах сохраняются ранее предоставляемые льготы и компенсации (доплата к должностному окладу/тарифной ставке за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск).

5. В случае изменения класса/подкласса условий труда на рабочем месте по результатам СОУТ решение по установлению размеров льгот и гарантий работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работающих на момент проведения СОУТ, принимается комиссией по СОУТ с учетом реального изменения условий труда (вредных факторов, влияющих на итоговый класс/подкласс условий труда).

7. Включить в текст коллективных договоров предприятий Приложение о размерах доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса/подкласса условий труда на рабочем месте (абзац 2 п. 5.2 Типового положения об оплате труда).

В случае, если размер доплаты конкретного работника, установленный до проведения специальной оценки условий труда, подлежит изменению по ее результатам, производится перерасчет гарантированной части заработной платы работника без изменения (снижения) общего уровня его заработной платы.



Олег Василевский: «АСТРОЛОГ «РУСАЛУ» НЕ НУЖЕН»



Последнее заседание Социального Совета ОК «РУСАЛ» было непростым. Впрочем, простых диалогов между социальными партнерами – представителями компании и Горно-металлургического профсоюза России, а также председателями профкомов крупных предприятий по выпуску алюминия, давно уже не бывает. Тем не менее, в нынешней ситуации все стороны переговоров заинтересованы в экономической стабильности производств и социальном благополучии работников. Корреспондент «ГМПР-Инфо» Татьяна Зорнина задала ряд вопросов директору по персоналу компании РУСАЛ Олегу Василевскому.

– Как вы оцениваете эффективность Социального Совета?

– В «РУСАЛе» он существует давно и показал себя эффективной площадкой в переговорах по самым главным социальным вопросам. Заседания проводятся регулярно. В диалоге стороны социального партнерства приводят свои аргументы, вырабатывают общие решения. Важно, что в обсуждении участвуют авторитетные представители трудовых коллективов наших предприятий, и о ситуации на местах, о том, что волнует работников, мы узнаем «из первых уст».

В этот раз на Совете обсуждались вопросы оплаты труда, внесения изменений в коллективные договоры в связи с проведением специальной оценки условий труда (СОУТ), говорили о том, как в непростых экономических условиях сохранить социальную стабильность в трудовых коллективах, а также о перспективах профессионального роста молодых работников.

– Повышение зарплаты и ее индексация на предприятиях компании планируется?

– Рост инфляции неизбежен, и в связи с этим в 2015 году компания предполагает дополнительно



>...За счет разумной организации ремонтов, без каких-то существенных капиталовложений удалось повысить производительность труда минимум в 2 раза. Это позволило увеличить заработную плату ремонтников...

выделить на индексацию заработной платы 800 миллионов рублей. Кроме того, предусматриваются выплаты из фонда развития предприятия (ФРП) – премия по результатам работы. Будем изыскивать резервы, несмотря на кризис.

– Сокращение персонала в 2015 году будет?

– Сокращения работников были, когда мы останавливали предприятия, в ближайшее время таких действий не планируется. В рамках идеологии производственной системы компании идет оптимизация рабочих мест. Это большая, системная работа, которую необходимо проводить постоянно. Мы должны понимать, что без высокой производительности труда на российских предприятиях не будет хорошей заработной платы. Постоянно думаем и делаем все возможное, чтобы труд человека стал эффективнее. При грамотно выстроенном производственном процессе и организованном рабочем месте не теряется время на ненужные действия, приводящие к созданию иллюзии занятости и излишней утомляемости работника. Кроме того, повышение производительности труда позволяет оптимизировать технологический процесс и повысить заработную плату работникам.

– А если говорить конкретно...

– Например, грамотное проведение капитального ремонта электролизеров, работающих на наших предприятиях. За счет разумной организации ремонтов, без каких-то существенных капиталовложений удалось повысить производительность труда минимум в 2 раза. Это позволило увеличить заработную плату ремонтников. Раньше она была ниже, чем у основного производственного персонала. Теперь – на уровне высокооплачиваемого технолога.

Стали при этом люди работать больше? Нет. Наоборот, в этих цехах трудовые коллективы постепенно отказываются от круглосуточной работы и переходят на режим с двумя выходными. У компании «РУСАЛ» такая идеология, что человек должен работать в графике 5/2, а трудиться в круглосуточном режиме – это вредно. Стараемся по возможности отказываться от ночных и вечерних смен. Если это получается, значит организация производственного процесса идет в правильном направлении.

Другой проект – поточная обработка электролизеров. Сократили персонал в вечернюю и ночную смены (полностью отказаться от них нельзя по причине непрерывного производственного цикла). Дневную смену усилили высококвалифицированными специалистами, и это существенно отразилось на улучшении технологического про-

цесса, производительности труда, и, соответственно – на повышении заработной платы.

– Специальная оценка условий труда на предприятиях ГМК проходит непросто. Будет что-то предприниматься, чтобы работники не теряли льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда?

– Закон, безусловно, требует доработки. Это очевидно. Мы готовы обсуждать с представителями профсоюза какие-то варианты и находить баланс интересов. При проведении СОУТ компания будет исходить из стремления применять законодательные нормы для новых сотрудников и максимально сохранять уровень оплаты труда, компенсаций и льгот, имевшийся у работников, ранее занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

– Активное строительство Богучанского алюминиевого завода началось в 2012-м году. Когда планируется его запуск?

– Строительство алюминиевого производства «с нуля» – процесс сложный, и реализовать его непросто, тем более, когда ситуация в экономике вносит свои коррективы. На новом предприятии будут внедрены самые передовые технологии алюминиевой отрасли и учтены современные требования по защите окружающей среды. Предприятие еще продолжает строиться, пуск первой очереди ожидается весной этого года. Потребуется 840 работников, в том числе более 700 – представителей рабочих профессий. Треть из них – местные жители, две трети – работники наших предприятий, которые переедут в Богучанский район. С большинством из них мы знакомы – получили анкеты и знаем будущих работников по фамилиям.

При пуске завода на полную мощность численность персонала составит 3,5 тыс. человек. В дальнейшем планируем отдавать приоритет жителям Богучанского района. И работа в этом направлении ведется. В 2013 году прошли обучение 24 жителя Таёжного, в 2014-м – 44 богучанца. Наша задача – сделать предприятие родным не только в экономическом, но и в социальном плане.

– Можно об этом поподробнее?

– Поселок Таежный – это красивое место с потрясающей природой, населением в 6 тысяч человек. Но мы понимаем, что люди приедут туда не отдыхать, а жить и работать, у многих семьи, дети. За два года действия программы «Территория РУСАЛа» в Таежном в социальную сферу было вложено более 6,7 млн рублей. Создан Центр IT-технологий на базе поселковой



Владимир ШИРОКОВ

библиотеки, получили поддержку проекты школ искусств и коррекционной, построили спортивную площадку, провели интернет. Ведутся переговоры с районными властями по оборудованию в Таежном кинотеатра. В рамках второго пускового комплекса БоАЗа в поселке будут построены два детских сада и школа, запланирована реконструкция поликлиники со стационарным отделением.

Работникам, переехавшим из других районов и регионов, будет предоставлено служебное жилье. Это хорошие дома, квартиры с отделкой, мебелью — заезжай и живи.

– Будет ли в 2015 году продолжена работа по программе «Целевые группы РУСАЛа»?

– Программа уникальна и эффективна, поэтому мы намерены ее продолжать. Как большая компания, мы постоянно испытываем потребность в найме людей рабочих специальностей, высококвалифицированных инженерно-технических работников. Проводим работу по профориентации, взаимодействуем с вузами и ссузами. В рамках этой программы формируем учебные группы на базе ведущих вузов страны по профилю «Металлургия цветных металлов» и «Горное дело». Ежегодно на эти цели выделяется более 6 миллионов рублей.

У компании нет задачи экономить на зарплате или сократить кадры. А вот офисных работников сокращать надо, что мы постоянно и делаем. Потому что любой конторский человек зачастую сам себе создает работу. В качестве шутки я привожу такой пример. Представьте, что в «РУСАЛ» приняли на работу штатного астролога. Вроде абсурдная ситуация, чем он может заниматься в компании? Через два месяца, уж поверьте, это будет очень занятый человек. Он будет встроен во все регламенты, согласовывать какие-то протоколы, проверять людей при приеме на работу, он будет реально занят. Такова специфика «белых воротничков» – их берешь в штат, и они тут же создают себе работу. Задача – определять таких «штатных астрологов» и избавляться от этого балласта.

Экономическая ситуация сейчас действительно тяжелая. И еще не понятно, как развернется. Я говорил на заседании Совета, что уровень жизни в России и на Украине снизился, и в нынешнем году процесс продолжится. Это объективная экономическая реальность. Что можно сделать в этой ситуации? Первое – стараться, чтобы снижение покупательной способности зарплат наших работников было незначительным. Второе – сохранять социальную стабильность, а это – совместная ответственность руководства компании и профсоюза. ●

ОПЛАТА ТРУДА: отступать некуда

«ОТСТОЯТЬ И ПО ВОЗМОЖНОСТИ ДОГОВАРИВАТЬСЯ О ПОВЫШЕНИИ РЕАЛЬНОГО УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА», – ТАКУЮ ЗАДАЧУ-МИНИМУМ НА 2015 ГОД ПОСТАВИЛ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ЧЕЛЯБИНСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР **ЮРИЙ ГОРАНОВ** ПЕРЕД ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГМК РЕГИОНА, ГДЕ НАЧАЛАСЬ КОЛДОГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ.



Сегодня на учете в областной организации ГМПР – 37 первичек. На предприятиях, где они созданы, сейчас действуют 28 коллективных договоров. В конце прошлого года впервые их заключили на Златоустовском электрометаллургическом заводе и в «Литейном центре» (г. В. Уфалей). По информации специалистов обкома, у десяти из них в этом году заканчивается срок действия. Работа по формированию новых проектов, внесению изменений и дополнений в действующие уже идет.

Открыл кампанию «ММК–Метиз». Заканчивается обсуждение проекта колдоговора в ООО «Объединенная сервисная компания» – новом предприятии в структуре Группы ММК. Вслед за магнитогорцами



завершатся переговоры на ЧЭМК, Челябинском электродном заводе, «Уфалейникеле» и в Бакальском рудоправлении, летом – на ЧМК, «Трубодетали» и в «Уралстройщепе». А подведут черту в конце года УЗМИ и «Челябгипромет».

– Многие из этих предприятий – экономически нестабильные. В этом особенность нынешней колдоговорной кампании, – говорит специалист обкома Владимир Нечаев. – Долговые обязательства «Мечела» продолжают негативно влиять на работу ЧМК, по-прежнему в остром кризисе предприятия Верхнего Уфалея, непростая социальная

реального уровня зарплаты путем ее индексации два раза в год.

– Основная цель – сохранение действующего коллективного договора и его коррекция с учетом финансовой ситуации на предприятии и в целом в отрасли, – рассказывает Анна Белова. – Это, в первую очередь, своевременная выплата заработной платы и ее индексация. И если со сроками выплат понимание со стороны работодателя есть, то с индексацией будет сложнее. Но мы готовы к переговорам.

«Трубодеталь» – еще одно предприятие, проблемы которого не раз были на слуху общественности в прошлом году. Напомним, после осенней конференции заводчан, утвердившей требования к работодателю по индексации зарплаты и совмещению профессий, отношения администрации и профкома осложнились. О том, как сегодня здесь готовятся к предстоящим коллективным переговорам, рассказывает председатель профкома «Трубодетали» Егор Цибульский:

– Срок действия коллективного договора заканчивается в июле. В феврале мы уже начали проводить собрания в цехах: подводим итоги, собираем предложения в проект нового колдоговора. Экономическую ситуацию на предприятии считаю нормальной, хотя руководство говорит о затянувшемся кризисе. В действующем колдоговоре все положения об оплате труда соответствуют Отраслевому тарифному соглашению. Продолжаем вести переговоры по вопросам индексации. Диалог с работодателем дается нелегко, потому что низок уровень профченства. Но заключенное недавно соглашение о социальном взаимодействии администрации и профкома, надеемся, не даст работодателю повода отказаться от взятых обязательств. Планируем предложить руководству изменения, касающиеся материальной помощи и социальных выплат работникам. Очень рассчитываем в переговорах на поддержку коллектива.

«Индексация – основная гарантия государства и законная обязанность работодателя», в очередной раз подчеркивают специалисты обкома ГМПР. Это единственный способ хотя бы сохранить покупательную способность зарплаты металлургов под ударами ускоряющейся инфляции. В этом вопросе, как говорится, отступать некуда.

Осложнившиеся экономические условия требуют от переговорщиков новых знаний и опыта, поэтому областной комитет ГМПР запланировал провести практикум для представителей первичных профорганизаций – участников переговорного процесса. Это будет продолжение учебного проекта, впервые реализованного в областной организации профсоюза в 2012–2014 годах. ●

обстановка на ЧЭМК, до сих пор не присоединившегося к Отраслевому тарифному соглашению. Поэтому обком уделяет переговорам особое внимание. Наши специалисты готовы участвовать в экспертизе проектов, в работе колдоговорных комиссий. Положение или пункт колдоговора, содержащие порядок проведения индексации, должны быть везде. Но, как показала проверка Гострудинспекции, их нет даже на ряде крупных предприятий области.

Одно из проблемных – Бакальское рудоправление. Многочисленные долги перед подрядными организациями, как отметила председатель профкома Анна Белова, осложнили работу БРУ. Несколько месяцев в прошлом году коллектив не мог выполнить производственный план. Расходы на социальные программы в бюджете этого года уменьшились втрое. Снизилась и средняя зарплата: по итогам 2014-го в сравнении с 2013-м – на 3 процента. Первого января работодатель должен был проиндексировать ее на уровень инфляции в регионе. Но, сославшись на отсутствие финансовых возможностей, дирекция отсрочила индексацию. По предложению профкома сейчас этот вопрос решается на уровне собственника. В настоящий момент в среднем по предприятию зарплата составляет 21,8 тысячи рублей и у рабочих – 19 тысяч, что меньше даже среднеобластных значений, включающих самые низкооплачиваемые отрасли. Основное требование, с которым профком намерен выйти на колдоговорную конференцию, – сохранение

- Только 12 из 37 предприятий ГМК области в 2014 году провели индексацию заработной платы.

- По сравнению с предыдущим годом в 2014 году средняя заработная плата на предприятиях черной металлургии области выросла на 5,1 %, в цветной металлургии – на 5,2 %. Индекс потребительских цен в регионе за этот же период составил 9,9 % (декабрь 2014 г. по сравнению с декабрем 2013 г.). Три предприятия показали отрицательную динамику: БРУ, «Магнезит» и Вишневогорский ГОК.



Нина ДЕЕВА

Отстояли и улучшили

СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОАО «ЕВРАЗРУДА», НА КОТОРОЙ БЫЛ ПОДПИСАН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЩЕСТВА НА 2015–2017 ГОДЫ. ЗАТЕМ ПРОШЛА ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ. НА ВОПРОСЫ ЖУРНАЛИСТОВ О ХОДЕ ПЕРЕГОВОРОВ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОЛОЖЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПЕРСПЕКТИВАХ ЕГО РАБОТЫ, О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ ОТВЕТИЛИ ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ УПРАВЛЯЮЩЕГО ДИРЕКТОРА ОАО «ЕВРАЗРУДА» **ДЕНИС ЛУКИН**, ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ **АНДРЕЙ ВАХРОМЕЕВ**, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ППО «ЕВРАЗРУДА» **ТАТЬЯНА СТРОКОВА**.



— **К** концу года мы пришли с отрицательным результатом, убытки составили более миллиарда рублей. К тому же допустили три смертельных несчастных случая, что повлекло за собой остановку производства и, соответственно, невыполнение производственной программы, – отметил Денис Лукин.

Далее говорили о производственном плане 2015-го, о необходимости выхода на безубыточ-

ный уровень, о перспективах работы каждого филиала.

– Основной потребитель железорудного сырья – ЕВРАЗ ЗСМК, – продолжил Андрей Вахромеев. – Портфель заказов на 2015-й сформирован. Наша задача – выполнить их в срок и качественно. Отработаем как надо – будет социальная стабильность, работа – плановая, нормальная, спокойная, и зарплата в срок.



>...– Самый
главный вопрос
переговоров –
ОПЛАТА ТРУДА,
– подчеркнула
Татьяна Строкова...

При переговорах за основу был взят действующий коллективный договор. Удалось сохранить то, что было ранее, и улучшить позиции по выплатам материальной помощи работникам, пенсионерам, выделению средств на оздоровление, приобретению путевок и другим разделам. Социальные программы выполняются. Уровень минимальной оплаты труда в Обществе с 16700 поднялся до 18000 рублей, увеличена дотация на питание работников на один рубль за час рабочего времени. Из числа работников, подпадающих под сокращение, расширена категория тех, кто имеет преимущественное право на оставление на работе, решен вопрос о единовременных выплатах.

– Самый главный вопрос переговоров – оплата труда, – подчеркнула Татьяна Строкова. – На протяжении многих лет у нас был прописан порядок индексации зарплаты, как правило, ежеквартальной. Сегодня договориться, как будет она осуществляться в 2015 году, сложно. Постоянно действующей комиссии предстоит рассмотреть этот вопрос в соответствии с финансовой ситуацией в Обществе и в декабре 2015-го утвердить решение на конференции трудового коллектива. Позиция профсоюза неизменна – допустить снижения достигнутого уровня доходов нельзя.

Татьяна Строкова пояснила, что работа над проектом документа продолжалась более четырех месяцев. Самые «горячие» разделы – это «Социальные гарантии» и «Оплата труда». Но ни один пункт не был ухудшен. Что касается СОУТ, то стороны договорились в случае

снижения классов вредности компенсировать работнику сокращение или утрату социальных льгот и гарантий.

Денис Лукин рассказал о перспективах Казского и Таштагольского филиалов:

– В 2014 году была завершена реконструкция Казского филиала. Смело можно говорить о его стабильной работе до 2022 года. Что касается Таштагольского филиала, то здесь ситуация сложнее. Разработка и реализация Таштагольского проекта – одна из важнейших задач 2015 года. Запасы руды есть, но есть и серьезные проблемы из-за состояния стволов. Администрация Таштагольского района в курсе этих проблем и «держит руку на пульсе». И даже на заседание комиссии при подготовке коллективного договора мы приглашали заместителя главы района Валерия Сафронова.

Планируется ли в 2015 году сокращение персонала?

На этот вопрос Андрей Вахромеев ответил, что оптимизация численности персонала проходить будет. По каждому сокращаемому работнику составляется программа адаптации. Человеку неоднократно предлагаются вакансии. Пока решается вопрос о сокращении, его жизненная ситуация может поменяться не раз. Он отслеживает рынок труда, получает информацию со стороны, сравнивает. А потом нередко приходит к выводу, что нужно остаться на предприятии. Действует программа материального стимулирования работников пенсионного возраста к увольнению по соглашению сторон. Идет совместная работа с Центром занятости населения по трудоустройству людей, например, на ЗСМК. В целом в 2014 году по разным причинам покинули предприятие чуть более тысячи человек.

На вопрос о взаимодействии администрации предприятия и профкома ответил Денис Лукин:

– У нас не на словах, а на деле сложилось социальное партнерство. Еженедельно по понедельникам проходят встречи с председателем профкома, где обсуждаются самые актуальные вопросы. Регулярно посещаем рабочие места горняков совместно с заместителем председателя профкома ППО «Евразруда» Владимиром Тузиковым, который занимается вопросами охраны труда. И встречи с людьми проводим в неформальной обстановке, отвечаем на вопросы. Председатели профсоюзных комитетов филиалов присутствуют на производственных рапортах, ни одно важное решение не принимается без учета мнения профсоюза. ●



КОРШУНОВСКИЙ ГОК: ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ

В ОАО «КОРШУНОВСКИЙ ГОК» СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА. ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОБЩЕСТВА В 2014 ГОДУ.



В работе конференции приняли участие 176 делегатов из всех структурных подразделений комбината, присутствовали представители администрации и управляющий директор Борис Седельников.

На конференции выступили председатель профсоюзного комитета предприятия Владимир Большаков и директор по персоналу Светлана Черных. Докладчики доложили о выполнении раздела коллективного договора, касающегося заработной платы и ее индексации.

Было обращено особое внимание, что на разделы «Охрана труда» и «Льготы и социальные гарантии» приходится основное невыполнение обязательств работодателя по условиям коллективного договора.

Председатель профкома отдельно указал, что с начала 2014 года нарушаются обязательства работодателя по выплатам ветеранам комбината и неработающим пенсионерам.

В ходе обсуждения докладов выступили 11 делегатов конференции, которые также коснулись невыполнения стороной работодателя взятых на себя обязательств. О текущей ситуации и пер-

спективах работы комбината рассказал Б. Седельников.

По итогам обсуждения конференция постановила: коллективный договор в ОАО «КГОК» признать выполненным частично и провести внеочередную конференцию по выполнению коллективного договора в августе 2015 года. В случае устранения недостатков и выполнения коллективного договора в полном объеме, паритетная комиссия примет дополнительное решение о целесообразности проведения внеочередной конференции. ●

>...на разделы «Охрана труда» и «Льготы и социальные гарантии» приходится основное невыполнение обязательств работодателя по условиям коллективного договора...





КАЖДЫЙ РАЗ – ВСЕ ЛУЧШЕ

НА ПЕРВОУРАЛЬСКОМ ДИНАСОВОМ ЗАВОДЕ ПОДПИСАН
НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.



.....

> ...главное, чего мы – профсоюзы – должны добиваться в условиях нынешнего кризиса, это – сохранение предприятий, рабочих мест, обеспечение своевременной выплаты зарплат. Снова убеждаюсь в том, что первоуральским огнеупорщикам все задачи по плечу, любые трудности преодолимы...

.....

Состоялась заводская конференция, где были подведены итоги выполнения предыдущего документа. В ней приняли участие 79 делегатов. Работа администрации и профкома по выполнению прежнего коллективного договора единогласно признана удовлетворительной.

Дмитрий Кобелев, исполнительный директор предприятия, выступил с докладом о работе

завода в прошлом году. Он рассказал, что было сделано, чтобы загрузить производство и сохранить коллектив:

– Наша главная задача – наращивание объемов производства, увеличение уровня социальной защищенности работников, сохранение социальной сферы. Продолжается диверсификация и модернизация производства, поиск новых рынков сбыта, работа по импортозамещению.

В своих выступлениях члены профсоюза говорили о необходимости улучшения условий труда, модернизации участков, решения социальных вопросов. К участникам конференции обратился председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков:

– Сегодня на многих предприятиях нашей отрасли создалось очень сложное положение, поэтому главное, чего мы – профсоюзы – должны добиваться в условиях нынешнего кризиса, это – сохранение предприятий, рабочих мест, обеспечение своевременной выплаты зарплат. Снова убеждаюсь в том, что первоуральским огнеупорщикам все задачи по плечу, любые трудности преодолимы. Новый коллективный договор, который вы сегодня принимаете, – гарант дальнейшей успешной работы предприятия, невзирая ни на кризисы, ни на санкции.

Под аплодисменты участников конференции новый договор был подписан. В документе расширены льготы и гарантии работников.

– Каждый новый коллективный договор в части льгот и гарантий только дополняет и расширяет предыдущий, – отметил Александр Полунин, председатель первичной профсоюзной организации. – По новому договору с февраля на 7% повышаются тарифы и оклады. – Увеличены выплаты при получении звания «Ветеран труда завода» с 2000 до 5000 рублей. Выросло вознаграждение за выслугу лет – при стаже свыше 15 лет премии на День металлурга составят 15 %. В 2014-м договор выполнили, и с принятым сегодня проблем быть не должно. ●



Юрий ИЗОТОВ,
Светлана ТАРИЦЫНА

ПОЧТИ КАК В ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

ПОДПИСАН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В ООО «СЕВЕРСТАЛЬ ТПЗ – ШЕКСНА» (ВХОДИТ В ДИВИЗИОН «СЕВЕРСТАЛЬ РОССИЙСКАЯ СТАЛЬ») НА 2015-2017 ГГ. СВОИ ПОДПИСИ ПОД ДОКУМЕНТОМ ПОСТАВИЛИ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПРЕДПРИЯТИЯ **ИЛЬЯ МАТРОСОВ** И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА **ДМИТРИЙ КУДРЯВЦЕВ**.



В новом колдоговоре удалось сохранить все социальные льготы и гарантии работникам предприятия. Кроме того, некоторые положения документа значительно улучшены. Например, размер минимальной заработной платы теперь не должен быть ниже 1,8 прожиточных минимумов (ПМ) трудоспособного населения по региону (ранее было 1,3 ПМ).

С учетом проведения процедуры СОУТ и предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда есть договоренность – не допускать снижения уровня доходов работников, и все решения, принимаемые по спецоценке, согласовывать с профсоюзным комитетом. Так, нижняя граница доплаты к тарифу за работу во вредных условиях труда зафиксирована на уровне 5%. «Шкала» предоставления дополнительных дней отпуска за

работу во вредных условиях труда полностью идентична принятой на основном предприятии (ПАО «Северсталь»).

Выросли выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет – до 2 тысяч рублей и от 1,5 до 3 лет – до 1 тысячи рублей (ранее 750 руб.). Увеличены выплаты ветеранам производства, достигшим пенсионного возраста и отработавшим в Обществе не менее 5 лет, – до 5 тысяч рублей.

В колдоговоре есть пункт о помощи (раз в год) предприятия работнику для приобретения лекарственных средств при наличии медицинских показаний. Сумма в этом году увеличена до трех тысяч рублей.

Принятый коллективный договор является максимально приближенным к колдоговору ПАО «Северсталь», который уже не первый год признается одним из лучших в отрасли. ●

> ...есть договоренность – не допускать снижения уровня доходов работников, и все решения, принимаемые по спецоценке, согласовывать с профсоюзным комитетом...



«ДОЧКУ» СОСВАТАЮТ?

СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА РАБОТНИКОВ ХОЗЯЙСТВА «БЛИНОВСКОЕ», «ДОЧКИ» ОАО «АЛТАЙ-КОКС», С ДИРЕКТОРОМ ПО ПЕРСОНАЛУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ «АЛТАЙ-КОКСа» **АЛЕКСАНДРОМ УМАНЦОМ** И ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ **ЕЛЕНОЙ ПАВЛОВОЙ**.

> ...Работники
ООО «Блиновское»
– члены
профсоюза –
состоят на учете
в профсоюзной
организации
«Алтай-Кокс», и
профсоюзный
комитет
обеспокоен
их дальнейшей
судьбой...

Татьяна Апенешева, директор ООО «Блиновское», рассказала о работе Общества за 2014 год. К исполнению обязанностей Татьяна Николаевна приступила недавно, но поддержала традицию – подводить итоги прошедшего года на общем собрании коллектива.

Результативность всех работ в сельском хозяйстве, в первую очередь, зависит от наличия техники, рабочих рук, специалистов. Однако немалое влияние на конечные результаты оказывают и погодные условия. Климат Сибири трудно предсказуем – тут нередко сильнейшие морозы или новогодние дожди, засуха и ливни, весенние утренние заморозки, наносящие непоправимый вред всходам.

О том, как посеять и собрать хороший урожай, повысить надои, переработать и произвести качественную продукцию, шел разговор на встрече.

Блиновцы добились неплохих результатов, в крае хозяйство считается одним из лучших, продукция на складах и в торговых точках не залеживается, потребители довольны. «Молочку» получают школы и детские сады Заринска и более чем 40 торговых точек в

городе, а также Новокузнецк. У представителей торговых сетей Кузбасса есть заинтересованность в том, чтобы и жители промышленного региона питались экологически чистыми продуктами.

Не за горами посевная. А коллектив, который чувствует себя защищенным «под крылом» «Алтай-Кокса», обсуждает, насколько оправданны разговоры о продаже «Блиновского».

– К металлургии сельское хозяйство не имеет прямого отношения, – отметил Александр Уманец, – каждый должен заниматься своим делом. Да, сегодня изучается спрос. Руководство направило коммерческое предложение в профильные компании и на предприятия. Мы понимаем, здесь трудятся жители нескольких деревень – Яново, Каменушки, Хмелевки. И жизнь тоже зависит от работы «Блиновского» – сказал директор по персоналу.

Председатель профкома обратила внимание собравшихся на то, что в каждом случае вывода структурного подразделения из состава предприятия руководство информирует профсоюзный комитет, обсуждаются условия продажи или передачи.

Работники ООО «Блиновское» – члены профсоюза – состоят на учете в профсоюзной организации «Алтай-Кокс», и профсоюзный комитет обеспокоен их дальнейшей судьбой.

Состоялся откровенный разговор. Говорили о технике, на которой приходится работать, о неубранном поле гречихи, что помешало получить дотацию государства за надои молока высшего качества, о частой смене руководителей, планах на ближайшую перспективу и многом другом.

Коллектив надеется получить «тринадцатую зарплату» – ведь сработали действительно неплохо, и главная просьба, которая звучала на протяжении всей встречи – не торопиться с принятием решения о продаже. ●





Нина МАКСИМОВА

УПОРНО И СМЕЛО, ПО-СТАЛИНГРАДСКИ!

ВНЕОЧЕРЕДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР ПРИЗНАЛА РАБОТУ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЙ И ВЫБРАЛА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОБКОМА ПРОФСОЮЗА.



В работе конференции участвовали председатель ГМПР Алексей Безымянных и его помощник Анатолий Соловьев, председатель Волгоградского областного Совета профсоюзов Владимир Стариков.

Обсуждены отчет о деятельности областного комитета ГМПР с ноября 2011 г. по декабрь 2014 г. и отчет контрольно-ревизионной комиссии обкома за тот же период.

– Совместно с социальными партнерами решались вопросы смягчения последствий кризиса, шел поиск путей оптимизации расходов для сохранения кадрового потенциала заводов. В центре внимания находились вопросы совершенствования системы оплаты труда, повышения и индексации заработной платы. Профсоюз – это организация работников для защиты своих социально-трудовых прав, а не культурно-массовый отдел при администрации предприятия, – акцентировала внимание делегатов Оксана Арискина, заместитель председателя областного комитета ГМПР, выступившая с отчетным докладом. – С 2012 по 2014 годы пять предприятий, заключившие коллективные договоры, показали положительную динамику роста средней заработной

платы. При том, что доля ее постоянной части составляет свыше 60 процентов. Зарплата в ОАО «Волжский трубный завод», ЗАО «ВМЗ «Красный Октябрь», ОАО «СУАЛ» филиал «ВгАЗ СУАЛ», в филиале «Волгоградский ОАО «Северсталь-метиз» составляет не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

ПРОВЕРКА БОЕМ

В профкомы металлургических предприятий области поступило около тысячи обращений

Волгоградская областная организация ГМПР объединяет 11762 члена профсоюза и 1466 неработающих пенсионеров.

На металлургических предприятиях региона существенно выросло число работающих женщин. В 2012 году среди членов профсоюза женщины составляли 38 процентов, в 2014-м – 62 процента.



> ...Несмотря на явное противостояние с работодателем, профком выступил инициатором переговоров по подготовке и подписанию коллективного договора...

членов профсоюза по выплатам компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, при сокращении, по изменению графика работы, предоставлению отпусков, начислению заработной платы, привлечению к работе в выходные дни и сверхурочно, о правомерности дисциплинарных взысканий, а также за консультациями по трудовому, пенсионному, семейному и жилищному законодательству.

Комиссия по трудовым спорам рассмотрела 81 заявление, большая часть из которых разрешена в пользу работников. Как правило, поводом для обращений членов профсоюза стали вопросы, связанные с предоставлением льготных пенсий, дополнительных отпусков. Для более эффективной защиты работников правовой инспектор труда практикует выездные консультации на предприятиях отрасли.

Одной из самых крупных побед, одержанных обкомом на правовом поле, стало сохранение первичной профсоюзной организации на ЗАО «ВМЗ «Красный Октябрь». С приходом на предприятие новой команды менеджеров первичка оказалась под угрозой ликвидации.

– Когда администрация решила перевести весь трудовой коллектив из одного предприятия в другое путем увольнения, а не перевода, профком указал на недопустимость таких методов. В ответ началось давление на профактив со стороны работодателя. Заблокировали электронный пропуск председателю, его заместителю и освобожденным председателям цеховых комитетов, отключили телефонную связь, внутреннюю сеть и интернет, перестали удерживать и перечислять профсоюзные взносы, пытались выселить из занимаемых помещений. Многие, боясь потерять работу

из-за членства в профсоюзе, стали выходить из организации, некоторые председатели профкомов цехов сложили с себя полномочия. Профком предприятия совместно с обкомом неоднократно проводили акции протеста, был создан фонд для поддержки первички. Несмотря на явное противостояние с работодателем, профком выступил инициатором переговоров по подготовке и подписанию коллективного договора. В результате удалось не только сохранить, но и расширить список социальных гарантий, а также увеличить материальные выплаты. Сейчас отношения профсоюзной организации и работодателя нормализовались, – говорит Роман Каширский, заместитель председателя профкома «Красного Октября».

Показательный пример того, когда твердость профсоюзных лидеров и их готовность к борьбе позволили добиться гарантий для трудового коллектива.

Но, как отметили делегаты внеочередной конференции, атаки работодателей на законные трудовые интересы имеют множество других форм.

ТРУД ПОД ЗАЩИТОЙ

Неудовлетворительная организация работ, недостаточное освещение, интенсивный шум, чрезмерная загазованность и запыленность, отсутствие средств индивидуальной и коллективной защиты, а в отдельных случаях – спецодежды. Недостаточное обучение, выполнение работающими обязанностей, не оговоренных трудовым договором, отсутствие должного контроля за соблюдением работниками требований охраны труда, формальный подход к проведению инструктажей. Проведенный обкомом профсоюза анализ показывает, что большая часть несчастных случаев на производстве происходит по названным причинам. Именно поэтому областной комитет профсоюза совместно с профсоюзами предприятий уделяют особое внимание общественному контролю за соблюдением работодателем норм безопасного труда. Президиум обкома профсоюза неоднократно рассматривал проблемы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Оказывалась постоянная методическая помощь уполномоченным по охране труда.

Сегодня охраной труда на металлургических предприятиях области занимаются 2 технических инспектора, 423 уполномоченных и старших уполномоченных по охране труда, 80 совместных комиссий – с администрацией. Проведено 178 проверок, выявлено 638 нару-



Председатель профсоюза на встрече с профактивом Волжского трубного завода



шений, внесено более 200 предложений по их устранению.

Неотъемлемой частью управления системой охраны труда, промышленной и экологической безопасности на предприятиях являются комиссии по охране труда, в которые входят и представители профсоюзов. Техническими инспекторами совместно с уполномоченными по охране труда проведено 146 проверок, из них 34 – тематические: условия труда женщин и молодежи, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, соблюдение режима труда и отдыха, обеспечение занятых во вредных условиях молоком, состояние бытовых помещений, комнат отдыха и приема пищи. Выявлено 12 нарушений, выданы предписания по их устранению.

– У металлургов опасное производство. Поэтому наша главная задача – сохранение жизни и здоровья работающих. Практика показывает – там, где есть уполномоченные по охране труда, случаев производственного травматизма намного меньше, – заметил Владимир Сармин, председатель профкома ОАО «Волжский трубный завод».

СПОСОБ СОХРАНЕНИЯ ЭНЕРГИИ

– Волгоградская областная организация сумела сохранить силу коллективизма. Может быть, именно это помогло удержать позиции в кризисный период. Заслуживает внимания то обстоятельство, что сокращение численности шло в основном из-за ликвидации или реорганизации предприятий и увольнения работников. Выход из профсоюза по субъективным причинам составляет незначительный процент. Это говорит о доверии людей своим профсоюзным лидерам. Впереди у областной организации – решение проблем, связанных со специальной оценкой условий труда. Здесь, как известно, много белых пятен. Нужно овладевать юридической грамотностью и смелее принять ее на практике. Потенциал волгоградской организации дает уверенность, что профсоюз будет надежным защитником законных трудовых интересов работников отрасли, – сказал Алексей Безмянных, председатель Горно-металлургического профсоюза России.

Обучение профсоюзного актива, сознательное членство и активное участие в профсоюзном движении – ведущее направление деятельности областной организации. Занятия проводятся на базе Волгоградского института профсоюзного движения облсовпрофа. За отчетный период прошли обучение три преподавателя. При первичной профсоюзной организации ОАО «Волжский трубный завод» работает школа проф-

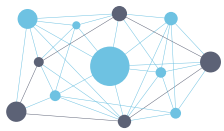


Председателем Волгоградского обкома ГМПР единогласно на безальтернативной основе избран Сергей Полещук, председатель профкома первичной профсоюзной организации «Волгоградские сталеканатчики».

союзного актива, в которой прошло обучение 96 человек. Областным комитетом были организованы выездные тренинги профлидерства на ОАО «Волжский трубный завод» и ЗАО «ВМК «Красный Октябрь». Подготовленным специалистам легче добиваться позитивных результатов и адаптироваться в изменившейся социально-экономической ситуации.

– Исторический авторитет градообразующих металлургических предприятий Волгограда и Волжского очень высок. Это возлагает особую ответственность на областную организацию профсоюза. Необходимо тщательно и грамотно использовать механизм социального партнерства, вести диалог и находить решения совместно с властью и работодателями, – резюмировал председатель облсовпрофа Владимир Стариков.

Во время пребывания на Волгоградской земле председатель профсоюза Алексей Безмянных встретился с профактивом Волжского трубного, Волгоградского алюминиевого заводов, ЗАО «ВМК «Красный Октябрь». Речь шла о ситуации в отрасли, в профсоюзе, о проведении на предприятиях отрасли специальной оценки условий труда, необходимости организационного укрепления профсоюза, решениях недавно состоявшегося IX съезда ФНПР. Обсуждены и другие проблемы. ●



ПРОБЛЕМЫ НАЗВАНЫ. НАДО РЕШАТЬ!

ПЛЕНУМ АЛТАЙСКОЙ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР РАССМОТРЕЛ ДОКУМЕНТЫ ДЕКАБРЬСКОГО (2014 г.) ПЛЕНУМА ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА, ПРОАНАЛИЗИРОВАЛ РАБОТУ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В 2014 ГОДУ.



Приоритетным направлением по-прежнему остается организационное укрепление. На сегодня членов профсоюза – 3026 чел. среди работающих и 829 – учащихся базовых учреждений.

Как отметил председатель краевого комитета ГМПР Дмитрий Журавлев, из-за непрерывной оптимизации персонала на предприятиях численность работающих сокращается. Это ведет и к снижению профсоюзного членства. Малочисленность краевой организации не позволяет комплектовать штат освобожденными специалистами, прежде всего, юристами.

Молодежная политика наиболее эффективно реализуется в техникумах, часть выпускников которых ежегодно трудоустраиваются на предприятия ГМК региона. Однако системная работа в этом

направлении ведется только в ОАО «Алтай-Кокс».

Учитывая возрастающую загруженность работников и трудности с их высвобождением для учебы, становится практически нереализуемой задача обучения профактива не только в рамках 40- или 32-часовой учебных программ, но и 16-часовой.

Речь шла и о проведении специальной оценки условий труда. Пока она проводится только в ОАО «Алтай-Кокс». Технический инспектор труда крайсовпрофа Олег Волошин рассказал о порядке проведения СОУТ на предприятиях, применении Федерального закона о СОУТ, способах обжалования результатов специальной оценки, ответил на вопросы присутствующих.

Пленум утвердил план работы и бюджет краевой организации ГМПР на 2015 год.

.... > ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЙ УЧАСТНИКОВ ПЛЕНУМА



Елена Павлова, председатель профкома ОАО «Алтай-Кокс»:

– Шесть организаций с правами юридического лица находятся на профсоюзном обслуживании в профкоме ОАО «Алтай-Кокс» на правах цеховых. В ОАО «Алтай-Кокс», ООО «Блиновское», ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс», «Зори Алтая» регулярно заключаются коллективные договоры. Два раза в год работодатель предоставляет информацию об их выполнении. Условия коллективных договоров в части повышения заработной платы выполнены в полном объеме по каждому предприятию, однако ее рост в 2014 году не превысил инфляцию.

От «Клининговой компании» в профсоюзный комитет в марте 2014 года поступило гарантийное письмо, которым вновь были закреплены обязанности работодателя по предоставлению социальных гарантий работникам. В этом году предприятие отошло другому собственнику – компании «РОТЭКС», и профсоюзному комитету предстоит выстраивать диалог уже с новым работодателем.

В «Алтай-Коксе» полным ходом идет СОУТ. Продолжается работа с нормативными документами, много времени уделяется индивидуальной работе с членами профсоюза. За прошлый год в профком поступило 95 обращений к председателю профкома, 70 – к техническому инспектору по труду, 127 – к юристу. Профсоюзный комитет принимал участие в трех судебных заседаниях, юрисконсульт профкома составлено 10 исковых заявлений.

Профсоюзный комитет сталкивается с проблемами организации системного обучения профсоюзного актива, формирования кадрового резерва. Слабо работают профгруппорги, уполномоченные по охране труда.



Лариса Беспалова, председатель ученического профкома Заринского политехнического техникума:

– Основная работа начинается в сентябре, с началом учебного года, когда профком проводит собрания в группах, выступая перед первокурсниками, рассказывая об основных положениях Устава ГМПР, подробно останавливаясь на правах и обязанностях членов профсоюза. В группах выбирают профгруппоргов, на общем профсоюзном собрании, которое проходит во второй половине октября, избирается студенческий профком, работающий по плану ученической профсоюзной организации.

Состоялась встреча профактива с председателем профкома ОАО «Алтай-Кокс», которая рассказала о работе предприятия.

Пройдено несколько этапов школы «Молодого профсоюзного лидера», наибольший интерес вызвали занятия по истории профсоюзного движения, развитию коммуникативного общения, формированию имиджа профсоюзного лидера.

Учащиеся принимали участие в первом краевом молодежном слете в Тальменке, где представили визитку профсоюзной организации, а также – в конкурсе агитбригад, проводимом краевым советом профсоюзов.



СОУТ – НАША ОБЩАЯ ЗАБОТА

СОСТОЯЛСЯ ПЛЕНУМ РОСТОВСКОГО ОБКОМА ГМПР. В ЕГО РАБОТЕ УЧАСТВОВАЛ В. БЫХОВЕНКО, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ РОСТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ.

Обсуждены итоги работы IX съезда ФНПР (докл. Д. Рудь, председатель профкома ОАО «Тагмет», делегат съезда), определены задачи областной и первичных профсоюзных организаций по реализации его решений.

Рассмотрены итоги работы предприятий региона в области охраны труда и окружающей среды за 2014 год и задачи на 2015-й; исполнение профсоюзного бюджета за 2014 г. и утверждение профбюджета на год 2015-й.

Подведены итоги смотра-конкурса профгруппов и уполномоченных по охране труда. Победители награждены дипломами обкома ГМПР и денежными премиями.

На предприятиях ГМК региона общественный контроль за охраной труда осуществляют два технических инспектора труда ГМПР по Ростовской области Александр Рубашкин и Игорь Брехачев, освобожденный председатель комиссии по охране труда, правовой работе и экологии профкома ТАГМЕТа Елена Пояркова, 340 уполномоченных по охране труда, в том числе 58 – старших.

В 2014 году проведено 53 обследования предприятий, выдано 35 представлений об устранении 277 выявленных нарушений норм охраны труда и окружающей среды. Технические инспекторы участвуют в мониторинге проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), вникают в ситуации, еще не урегулированные нормативными правовыми актами.

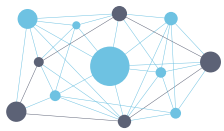
Отмечен положительный опыт профкома ОАО «ТАГМЕТ» по повышению квалификации профсоюзных работников и организации обучения активистов в области охраны труда. Совместно с обкомом профком провел для 60-ти

профсоюзных активистов семинары по изучению форм и методов работы в процессе СОУТ. Ежемесячно ведётся обучение старших уполномоченных по охране труда.

Председатель профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ» Денис Рудь входит в состав заводской комиссии по проведению СОУТ. Вопрос о результатах проведенных Ростовской экспертной компанией ООО «ЭСТАЛ» мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса в электросталеплавильном цехе, а также о дальнейшем проведении СОУТ на ТАГМЕТе был рассмотрен на заседании профкома предприятия. С отчетом выступил исполняющий обязанности начальника отдела охраны труда, промышленной безопасности и производственного контроля Петр Тимченко. Об использовании методики СОУТ рассказала инженер этого отдела Елена Кириченко. В обсуждении участвовали председатель профкома ЭСПЦ, член экспертной комиссии Евгений Лобынцев и Елена Пояркова. Рекомендовано, в частности, сотрудникам отдела охраны труда, промышленной безопасности и производственного контроля откорректировать план-график проведения СОУТ; реализовать невыполненные пункты приказа по заводу №248 от 20 октября 2014 года о проведении СОУТ, председателям профкомов цехов – взять под постоянный контроль ее проведение.

Профсоюзный комитет ОАО «ТАГМЕТ» регулярно анализирует и координирует работу профсоюзных представителей в составе соответствующих цеховых комиссий, ведёт мониторинг её проведения для выявления и оперативного решения возникающих проблем. ●

> ...В 2014 году проведено 53 обследования предприятий, выдано 35 представлений об устранении 277 выявленных нарушений норм охраны труда и окружающей среды...



ВПОЛСИЛЫ. ПОКА...

В ОГРОМНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОМЕЩЕНИИ, РАССЧИТАННОМ НА РАБОТУ СОТЕН ЧЕЛОВЕК, МАЛОЛЮДНО. В ТИШИНЕ СТОЯТ ИСПРАВНЫЕ СТАНКИ, МОЛОТЫ, А РЯДОМ, НА СКЛАДЕ И В УЛИЧНОМ ПРОХОДЕ МЕЖДУ ЦЕХОВЫМИ СТЕНАМИ, РЖАВЕЮТ РОТОРЫ И ПИРАМИДЫ КОВШЕЙ – СТАВШАЯ НЕНУЖНОЙ ПРОДУКЦИЯ. ТОЛЬКО В ГЛУБИНЕ ЦЕХА, СРЕДИ НЕПОДВИЖНЫХ АГРЕГАТОВ И ЗАГOTOVOK, МОЖНО ОТЫСКАТЬ НЕСКОЛЬКО ДЕСЯТКОВ ЧЕЛОВЕК, ЗАНЯТЫХ РАБОТОЙ. ОСТАЛЬНЫХ КРИЗИС РАЗОГНАЛ ПО ДОМАМ. А КОГДА-ТО ЗДЕСЬ, В МЕХАНИЧЕСКОМ ЦЕХЕ УФАЛЕЙСКОГО ЗАВОДА МЕТАЛЛОИЗДЕЛИЙ, ВСЕ БЫЛО ИНАЧЕ: РАБОТА СПОРИЛАСЬ, ОТГРУЖАЛАСЬ ПРОДУКЦИЯ.



Кузечно-прессовое отделение механического цеха предприятия давно работает вполсилы. Еще недавно около 160 работников отделения были в простое. Но даже после выхода из него многие рабочие места так и остались пустовать. Постоянные проблемы с заказами и отсутствие оборотных средств, несмотря на все усилия руководства предприятия, загнали завод в тупик, вынудили сворачивать нерентабельное производство. После всех сокращений от тысячного коллектива завода осталось 480 человек. Но и им не дают спокойно работать.

Настоящим шоком для коллектива стало появление на территории предприятия воору-

женных людей, в том числе сотрудников ОМОН. Заводская площадка, рассказывают журналистам, стала местом выяснения отношений с участием внешнего управляющего предприятия-банкрота УЗММ и владельцев находящихся на его территории УЗМИ и ООО «Литейный центр». Люди в форме ужесточили пропускной режим и нагнали страха на многострадальный коллектив. Сегодня на проходных и в цехах стало спокойнее, но у административно-бытового корпуса пока дежурит вооруженный патруль: напряжение не спало.

– Это был настоящий рейдерский захват! Вот до чего дожили! – возмущается председатель профкома УЗМИ Сергей Греков. – Все произошло в выходные, но и в понедельник, когда я вышел на работу, было еще много полиции. Мы и сейчас живем под охраной. Хуже всего, что рассчитывать за свару собственников опять приходится работягам.

Уже после «захвата» руководство предприятия встретилось с коллективом. «Завод работал и будет работать», – заверил работников гендиректор Олег Корюков, рассказав о ситуации и о том, как ведутся переговоры по ее разрешению.

– Мы тоже на это надеемся. На то, что сокращений больше не будет, что рабочие места сохранятся, – говорит Сергей Греков. – Думаю, что решению конфликта поможет мировое соглашение между внешним управляющим, собственниками и кредиторами завода. Сейчас оно обсуждается.

В сложных социально-экономических условиях профком не сидит сложа руки. Он пытается делать все возможное для смягчения напряженности в коллективе, несмотря на то, что сокращения серьезно ослабили первичку. Профком контролировал оплату простоя работникам – в размере 2/3 среднего заработка. Удалось договориться с работодателем и пересмотреть положение о премировании, в результате в январе и феврале люди получили 15-процентную премию. Сохранена основная часть «социалки», в том числе предоставление оплачиваемых выходных на особые случаи, премирование к праздникам, проведение культмассовых мероприятий.

– Администрация старается идти навстречу нашим предложениям, – отмечает председатель профкома. – И я считаю, нам многие вопросы удастся решать эффективно. Конечно, по мере возможностей... Обстановку в коллективе считаю нормальной. Есть понимание. И надежда на лучшее. Это всех сплачивает. ●



ВОЛЖСКОМУ ТРУБНОМУ – 45

Сергей БОРИСОВ

ЭСТАФЕТА ПРАЗДНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, ПОСВЯЩЕННЫХ 45-ЛЕТИЮ ВОЛЖСКОГО ТРУБНОГО ЗАВОДА (ВТЗ), СТАРТОВАЛА В ПРОШЛОМ ГОДУ. ТОГДА ВОЛНА ПОЗДРАВЛЕНИЙ ПРОКАТИЛАСЬ ПО ЦЕХАМ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ ПРЕДПРИЯТИЯ, СОЗДАННЫМ РАНЬШЕ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА. КУЛЬМИНАЦИЯ ПРАЗДНИКА ПРИШЛАСЬ НА 27 ФЕВРАЛЯ, В ДЕНЬ, КОГДА В 1970 ГОДУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОМИССИЕЙ БЫЛ ПОДПИСАН АКТ О ПРИЕМЕ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ ПЕРВОЙ ОЧЕРЕДИ ТРУБОЭЛЕКТРОСВАРОЧНОГО КОМПЛЕКСА ВТЗ.

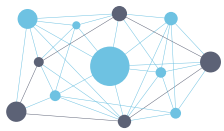
Большой праздничный концерт и торжественный прием в честь юбилейной даты волжских металлургов прошли в Волгоградском государственном театре «Царицынская опера».

В числе участников торжественного мероприятия – ветераны предприятия, передовики производства, коллеги и партнеры волжан. Поздравить заводчан со знаменательным событием приехали многочисленные гости: губернатор Волгоградской области Андрей Бочаров, заместитель полномочного представителя президента РФ в Южном федеральном округе Владимир Гурба, заместитель директора департамента Министерства промышленности и торговли РФ Станислав Комоско, глава городского округа г. Волжский Игорь Воронин, заместитель председателя Горно-металлургического профсоюза России Андрей Шведов.

– Можно бесконечно долго говорить о том, что значит ВТЗ для Трубной Металлургической Компании, – отметил в приветственном слове Генеральный директор ТМК Александр Ширяев. – Приведу несколько цифр: 26 предприятий ТМК по всему миру выпускают и продают свою продукцию, суммарный объем которой в прошлом году составил более 4 миллионов тонн труб. Четвертая часть из них – более 1 100 тысяч тонн – изготовлена здесь, на Волжском трубном. И если ТМК – самый крупный производитель стальных труб в мире, то ВТЗ – самый большой завод нашей компании, ее флагман.

Сегодня на предприятии выпускается более 800 типоразмеров труб, в том числе сварные спиральношовные и прямошовные трубы большого диаметра, бесшовные нефтегазопроводные, обсадные трубы и муфты к ним, бесшовные трубы общего назначения, в частности,

> ...И если ТМК – самый крупный производитель стальных труб в мире, то ВТЗ – самый большой завод нашей компании, ее флагман. Сегодня на предприятии выпускается более 800 типоразмеров труб...



> ...Высокие моральные принципы, стремление в обязательном порядке достигать поставленных целей всегда были отличительными чертами характера волжских трубников...

для машиностроительной отрасли, химической промышленности и жилищно-коммунального хозяйства.

На заводе трудятся более 11 тысяч человек, которые продолжают вносить весомый вклад в развитие экономики не только Волгоградской области, но и всей Российской Федерации. О роли ВТЗ в экономическом и социальном развитии региона говорил, обращаясь к участникам торжественного собрания, губернатор Волгоградской области Андрей Бочаров:

– Трубная Металлургическая Компания и, в частности, ВТЗ – это хороший пример социального партнерства, взаимовыгодного сотрудничества между обществом, властью и бизнесом. Завод играет заметную роль не только в экономической, но и в социальной жизни города Волжского и всего нашего региона. Трубной Металлургической Компании при вложении немалых финансовых средств и правильной экономической политике удалось возродить завод,

первую очередь, я хотел бы отдать дань уважения ветеранам предприятия, тем, кто стоял у истоков становления Волжского трубного завода, кто в свое время заложил славные традиции волжских трубников. А также поздравить заводчан, которые продолжают выпускать качественные трубы, востребованные во всем мире. Пожелать всем здоровья, реализации самых дерзких планов и начинаний. Самое главное для нас – это люди, чьи квалификация и профессионализм, упорство в достижении поставленной цели позволяют нам с уверенностью смотреть в будущее.

Юбилей в этом году отмечает не только Волжский трубный завод, но и его первичная профсоюзная организация, подчеркнул в своем выступлении заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов:

– Центральный Совет ГМПР с удовлетворением отмечает, что достигнутые заводом успехи являются результатом энергичной, повседневной, совместной деятельности первичной профсоюзной организации предприятия и ее социального партнера – администрации ОАО «ВТЗ», – сказал он.

Юбилейный 2015 год ВТЗ начал с отличного старта. Итоговые показатели 2014 года стали лучшими в современной истории завода – потребителям было отгружено почти 1,2 млн тонн труб. За январь и февраль 2015 года волжские трубники также демонстрируют хорошие результаты работы, положительную динамику к уровню прошлого года. За высокие производственные показатели и в честь 45-летия ВТЗ более 200 работников предприятия были удостоены наград различного уровня. Пять человек награждены Почетными грамотами Министерства промышленности и торговли РФ, семь отмечены наградами ТМК, 13 – удостоены Почетных грамот и Благодарственных писем губернатора области, Волгоградской областной Думы, главы городского округа. Специально к 45-летию ВТЗ на предприятии была выпущена юбилейная медаль – диск золотистого цвета, на лицевой стороне которого дата «45 лет», а на оборотной – логотип «ТМК-ВТЗ». Медальон соединяется с прямоугольной колодкой с красным эмалевым покрытием и надписью «Волжский трубный завод». Награждение медалями лучших работников завода прошло на сцене «Царицынской оперы».

Один из награжденных, оператор машины непрерывного литья заготовок электросталеплавленного цеха Виктор Старцев, удостоенный «Знака отличия ТМК» II степени отметил: «На таком современном предприятии, как Волжский трубный завод, нельзя останавливаться в своем профессиональном росте. У нас есть, где применять знания и накопленный опыт, мы развиваемся вместе с нашим предприятием». ●



сделать его флагманом не только ТМК, но и всей отечественной трубной отрасли. Здоровый дух коллектива завода, его славные традиции, заложенные предыдущими поколениями заводчан, вселяют уверенность в дальнейшей успешной производственной деятельности предприятия.

Поступательное развитие завода было бы невозможно без тесного и плодотворного сотрудничества с руководством региона, это отметил в своем выступлении и управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков.

– Высокие моральные принципы, стремление в обязательном порядке достигать поставленных целей всегда были отличительными чертами характера волжских трубников, – сказал он. – В



Наталья ВАСИНА

ДАЕШЬ АВТОПРОБЕГ! ДАЕШЬ АГИТБРИГАДЫ!



КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ СВЕРДЛОВСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР ПРОВЕЛ ВЫЕЗДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ В ОАО «КАЧКАНАРСКИЙ ГОК «ВАНДИЙ». ПОДВЕЛИ ИТОГИ ПРОШЕДШЕГО В ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОДА МОЛОДЕЖИ И УТВЕРДИЛИ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2015-Й.

Из того, что запланировано, стоит отметить автопробег, в ходе которого пройдет эстафета по пяти металлургическим городам Свердловской области. Предполагается, что колонна под флагом ГМПР посетит Каменск-Уральский, Первоуральск, Нижний Тагил, Качканар, Серов. Молодые профактивисты проедут с юга на север области. Кроме того, в планах – выступление молодежи на съезде ветеранов-металлургов в мае, семинары, фестиваль профсоюзной молодежи, конкурс видеороликов «Профсоюзы – за достойный труд!».

Вечером провели фестиваль-конкурс агитбригад «Профсоюзы – за достойный труд!» и конкурс профсоюзной и рабочей песни. Выступления агитбригад чередовались с сольными выступлениями певцов, а жюри, в состав которого вошли представители Координационного совета, оценивали участников конкурса.

Первыми выступили дебютанты – команда «Все вместе» (КТЭЦ). Каждая

миниатюра в их выступлении имела четкую пропагандистскую направленность: профсоюзное единство, рабочая поддержка, борьба за трудовые права и социальные гарантии.

Выступление команды зрители поддерживали громкими аплодисментами и криками «Молодцы! Здорово!» Профсоюзный лидер КТЭЦ Александр Домрачев и в агитбригаде был на виду, лихо отплясывая на сцене вместе со всей командой.

Это, кстати, уже традиция конкурса агитбригад в Качканаре – председатели профкомов цехов выступают в составе своих команд.

Команда цеха дробления «Быстрых Энергичных Молодых Смелых», учтя недочеты прошлых лет, добавила артистизма, профсоюзной тематики.

Участники команды «Непробиваемые» были в театральных костюмах шекспировской и тургеневской эпох. Литературные тексты перекликались с профсоюзной тематикой.

«Быть или не быть? Вопрос весь в том, что благородней: переносить

удары злополучья или восстать против пучины бедствий и с ними в час борьбы покончить разом?» – провозглашал один из участников агитбригады.

Второй год подряд в конкурсе принимает участие команда молодежного актива ППО «Качканар-Ванадий». Участники команды «Победит» в своем выступлении особое внимание уделили проблеме профсоюзного членства, защите прав трудящейся молодежи.

В этом году свою команду на конкурс профсоюзных агитбригад выставили и работники рудоуправления комбината, назвав ее «Феникс». Члены команды обозначили актуальные на сегодня проблемы – оптимизация численности кадров, изношенность оборудования, соблюдение законодательства, уровень заработной платы, выполнение колдоговора.

Участники конкурса профсоюзной и рабочей песни тоже представили на суд жюри много интересных исполнительских находок. Тепло приветствовали зрители выступление Алены Гац и Антона Браслевича, исполнительницу авторских песен Ларису Пасынкову, сатирические куплеты Юрия Копылова, дебютанток конкурса Галию Фарукшину и Оксану Ситникову, супругов Ивана и Оксану Мальгиновых, гитариста Александра Кадачикова. ●



ВСТУПИЛ В ГМПР – ПОЛУЧИ СКИДКУ!

НАДО ЛИ ВСТУПАТЬ В ПРОФСОЮЗ? ДЛЯ БОЛЬШИНСТВА РАБОТНИКОВ ЧЕЛЯБИНСКОГО ТРУБОПРОКАТНОГО ЗАВОДА ЭТО ДАВНО УЖЕ НЕ ВОПРОС.

>И сертификаты, и карты пользуются спросом, и это неудивительно: скидки – солидные, некоторые доходят до 30 процентов. Всего с момента внедрения системы ею воспользовались уже около трех тысяч работников...

Высокую мотивацию профчленства на предприятии обеспечивает продвинутая социальная политика – результат эффективного взаимодействия руководства и профсоюзного комитета. Именно по инициативе последнего на заводе действует ряд крупных социальных программ, среди которых – «Молодая семья», «Спорт ЧТПЗ», программа оказания материальной помощи молодым работникам. Заводчане и члены их семей имеют постоянные льготные условия лечения и оздоровления, посещения спортивных учреждений, возможность реализоваться в общественной и спортивной жизни предприятия. Во многом благодаря этому профсоюз на заводе популярен, и в наше нестабильное время воспринимается как синоним стабильности, о чем красноречиво говорят цифры: на протяжении многих лет уровень профсоюзного членства на ЧТПЗ не меняется и составляет около 95 процентов.

Как помогать людям в современной нелегкой жизни, в их товарно-денежных отношениях с окружающим миром, – об этом в профкоме ЧТПЗ задумывались уже давно. А окончательная идея пришла практически одновременно с аналогичными предложениями от трудовых коллективов и торговых фирм. И профком пошел им навстречу – реализовал в 2012 году «пробный проект», заключив договоры о сотрудничестве с несколькими компаниями Челябинска. Идея понравилась, и система начала развиваться. Сегодня это социальный проект для членов профсоюза – «Система выгодных скидок» в различных сервисных компаниях и торговых сетях.

Проект включает постоянные договорные отношения профкома с челябинскими организациями по самым различным направлениям торговли и услуг: продажа лекарств и медикаментов, мебели, автозапчастей, ремонт и отделка помещений, установка балконов, окон, дверей, страхование, автокурсы, автосервис, развлечения, туры отдыха, питание. Иными словами, система охватывает практически все сферы жизни современного горожанина.



КАК РАБОТАЕТ СИСТЕМА?

Схема простая. Работник, к примеру, решил сделать у себя дома ремонт. Он обращается в профком, профком направляет специалистов фирмы, они делают в квартире все необходимые замеры, оценивают стоимость работ с учетом профсоюзной скидки, и если человека все устраивает, он идет в профком и получает скидочный сертификат. То же самое может сделать любой взрослый член семьи работника.

Информация о системе скидок рассылается по электронной почте всем пользователям корпоративной интранет-сети, она есть на сайте ЧТПЗ, в том числе на внутренней страничке профкома. В информировании работников также участвуют председатели цехкомов.

Кроме сертификатов, профком выдает дисконтные карты – в основном, для использования в торговых сетях. И сертификаты, и карты пользуются спросом, и это неудивительно: скидки – солидные, некоторые доходят до 30 процентов. Всего с момента внедрения системы ею воспользовались уже около трех тысяч работников.

– Мы заинтересованы в качестве услуг и товаров, учитываем репутацию и опыт фирмы, с которой планируем партнерские отношения. И отрицательных отзывов от работников пока не поступало, – говорит председатель профкома Виктор Скрябин. – Считаю эту систему вполне эффективным способом повышения мотивации профчленства. Поэтому она выгодна не только работникам, но и профсоюзу. Заинтересованность фирм тоже налицо: они обеспечены постоянными клиентами и покупателями.

Список компаний-партнеров ЧТПЗ продолжает расширяться. Учитывая пожелания заводчан, профком недавно наладил контакты с организацией, специализирующейся на продаже цветов. В настоящий момент ведутся переговоры с представителями одного из крупнейших в области горнолыжных центров. В профкоме убеждены, что аналогичную систему скидок можно успешно внедрить и на других предприятиях. ●



Галина КУДРЯШОВА

ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНАЯ КРУЖКА

«А ты вступил в профсоюз?» «А профсоюзный билет получил?» – последнюю неделю эти вопросы можно было услышать во многих подразделениях ОАО «РУСАЛ Красноярск».



Здесь прошла очередная церемония вручения профсоюзных билетов новым членам ГМПР. В актовом зале электролизного производства собрались те, кто вступил в профсоюз в конце прошлого и

начале этого года. Большинство из них – молодые люди до 35 лет.

Звучат фанфары, на экране появляются кадры фильма о профсоюзной организации предприятия. Об основных направлениях работы первички, о заключении коллективных договоров, охране труда, организации досуга, выделении материальной помощи рассказали специалисты профкома. Теперь вновь вступившие в организацию знают, какие вопросы и проблемы решает профсоюз. И про вредные условия труда слышали. И если возникнет проблема с обеспечением средствами индивидуальной защиты, знают к кому обращаться. И про комиссию по трудовым

спорам. И про заботу о пенсионерах тоже в курсе.

– Я восемь лет проработал на соседнем металлургическом заводе, там в цехе не было профсоюзной организации, – делится впечатлениями слесарь-ремонтник Андрей Широухов. – Поэтому, когда в январе этого года пришел в энергоцех ОАО «РУСАЛ Красноярск», первым делом нашел председателя профкома и написал заявление о вступлении в профсоюз. Очень рад, что сегодня получил профсоюзный билет, да еще и сувенир от профкома. Мне кажется, это удачная идея – нанести на кружку номера телефонов работников профкома. Теперь я знаю, к кому можно обратиться, если возникнет проблема. ●

ПРОФСОЮЗНЫЙ АВТОПОРТРЕТ

В наш обиход вошло слово «селфи» – автопортрет, сделанный на мобильник с расстояния вытянутой руки. Студенты Череповецкого металлургического колледжа провели акцию «Профсоюзное селфи» в рамках «Эстафеты действий».

Автор идеи – Илья Моряков. Суть акции – молодой профактивист фотографируется с двумя другими участниками. Те, в свою очередь, привлекают для фотосъемки других студентов. Таким образом, участников становится все больше. Важно, чтобы фото несло профсоюзную тематику. В колледже в мероприятии приняло участие более 50 студентов и преподавателей.

Специалист по работе с молодежью Вологодского областного совета профсоюза Марина Луканичева рассказала:

– «Эстафета действий» – инициатива молодежной комиссии областного совета профсоюза. Она будет длиться в течение года и пройдет во всех первичках области. Это поможет выявить активную молодежь и привлечь в ряды профсоюза новых членов.

В металлургическом колледже провели «Профсоюзное селфи» и передали эстафету технологическому колледжу. Что придумают другие ребята – покажет время. Итоги будут подведены в конце года. ●



СПЕЦОЦЕНКЕ – ОБЪЕКТИВНОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ

О «круглом столе» в Верхней Пышме

ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА СТАЛИ ТЕМОЙ ОБСУЖДЕНИЯ «КРУГЛОГО СТОЛА»: «СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ТРУДА: ПЕРВЫЕ ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ», ОРГАНИЗОВАННОГО ПО ИНИЦИАТИВЕ КОМИТЕТА ПО ТРУДУ, СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ДЕЛАМ ВETERANОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ РФ И ПРОШЕДШЕГО 12 МАРТА В г. ВЕРХНЯЯ ПЫШМА (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛ.) НА БАЗЕ ОАО «УРАЛЭЛЕКТРОМЕДЬ».

В мероприятии приняли участие члены Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ во главе с его председателем Ольгой Баталиной, члены Законодательного собрания и правительства Свердловской области, надзорных органов и органов исполнительной власти по труду и занятости Свердловской, Челябинской, Тюменской и Курганской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. Исполнительный директор АМРОС Алексей Окуньков возглавил группу представителей крупнейших отечественных металлургических холдингов (УГМК, РУСАЛ, Мечел и других). Главного разработчика законопроектов – Министерство труда и социальной защиты РФ – представляли первый заместитель министра Сергей Вельямкин и директор Департамента условий и охраны труда Валерий Корж, ГМПР – заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов.

Ольга Баталина на правах организатора и ведущей «круглого стола» предоставила равные права всем заинтересованным сторонам. Количество выступающих представителей сторон и время, отведенное на их выступления, были одинаковыми.

Напомним, что федеральные законы, связанные со специальной оценкой условий труда, вступили в силу с первого января 2014 года. Профсоюзная сторона имеет замечания к разработанным подзаконным актам, в частности, к Методике проведения спецоценки. Растет число работников, для которых вследствие спецоценки произошло снижение классов (подклассов) условий труда в связи с исключением из Методики проведения спецоценки некоторых факторов (микроклимат, освещенность, ионизирующие излучения, напряженность и т.д.), а также повышением гигиенических нормативов других факторов (шум, вибрация, и т.д.).



Андрей Шведов в своем выступлении перечислил семь предложений профсоюзной стороны для внесения их в итоговый документ «круглого стола». Рекомендации будут использованы для «усовершенствования» специальной оценки условий труда.

Как заявил по окончании мероприятия Михаил Тарасенко, первый заместитель председателя Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ, законодатели крайне заинтересованы в информации о проведении СОУТ.

– Обсуждение на «круглом столе» показало, что слабые места есть не только в подзаконных актах, но и непосредственно в самих законах, – считает Михаил Тарасенко. – Естественно, недостатки не являются базовыми и основополагающими, но они действительно показывают определенную шероховатость, которая осложняет реализацию некоторых положений новых законов. Я бы отметил еще один момент. У работодателя и профсоюза различные точки зрения на происходящие процессы, и это вполне естественно. Но дискуссия наглядно показала, что антагонистических противоречий нет. А в спорах, как говорится, рождается истина. Нам, законодателям, необходимо проанализировать все замечания, которые прозвучали с одной и с другой стороны, и принять по ним решения. Это позволит избежать ошибок при реализации закона.

Впечатлениями поделился и председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов:

– Как положительный момент отмечу состав участников, то, что разговор состоялся в присутствии тех людей, которые могут влиять на социальную политику в стране и законодательство. Незадолго до этого мы обсуждали проблемы спецоценки на уровне нашей области, с участием представителей надзорных органов, и выработали позицию в отношении этих проблем. А теперь заявили ее на федеральном уровне. Наша позиция основана на том, чтобы спецоценка проходила объективно. Чтобы методика была расширена факторами, которые учитывались раньше; чтобы в законе был зафиксирован дифференцированный подход к предоставлению работникам компенсаций в зависимости от класса «вредности»; чтобы работники не теряли гарантии и льготы за «вредность», которые имели прежде, если условия труда на их рабочих местах качественно не улучшились. Надеемся, что эта позиция будет услышана в правительстве и Госдуме.

Предложения участников «круглого стола» вошли в рекомендации, которые будут переданы в рабочую группу Минтруда РФ по мониторингу законодательства о специальной оценке условий труда. ●

... > 7 ПРЕДЛОЖЕНИЙ ОТ ГМПР

1 Министерству труда РФ на основе результатов проведения СОУТ по отдельным предприятиям провести анализ влияния мер, принимаемых работодателями и направленных на улучшение условий труда конкретных рабочих мест. Определить их связь с изменением уровней ВПФ, выявленных при проведении СОУТ (в сравнении с результатами АРМ), и на этой основе, после обсуждения с социальными партнерами, подготовить разъяснение об использовании п.3 ст.15 ФЗ-421 как основания для сохранения компенсаций в случаях «сохранения соответствующих условий труда», подтвержденных результатами спецоценки.

2 АМРОС и ГМПР вести постоянный мониторинг результатов СОУТ в организациях в сравнении с АРМ. Выборочно на основе согласованной информации, предоставляемой работодателями и профсоюзами предприятий, проводить анализ эффективности мер, принимаемых в организациях, направленных на улучшение условий труда, а также выполнения планов работы по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах после проведения СОУТ.

3 Считать необходимым проведение углубленных медицинских исследований о влиянии вредных производственных факторов и уровней ПДК на работоспособность и здоровье работников. Результаты обсудить с социальными партнерами и на основе согласованных решений подготовить предложения по внесению в законодательство изменений, направленных на гарантированное обеспечение работникам безопасных условий труда, либо уровней компенсаций, дифференцированно соответствующих классам вредных условий труда (уровням ВПФ на рабочем месте).

4 Министерству труда РФ проконтролировать разработку Рострудом в возможно короткие сроки Регламентов, необходимых для осуществления экспертизы СОУТ, а также размеров компенсаций, предоставляемых работающим во вредных условиях труда.

5 Приостановить до завершения проведения СОУТ в отраслях экономики применение Методики снижения класса условий труда при применении работниками эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших сертификацию.

6 Продолжить мониторинг СОУТ в организациях с целью выявления фактов ее ненадлежащего проведения и допущенных при этом нарушений законодательства.

7 В отдельных случаях и по согласованному решению комиссии предусмотреть в Методике возможность учета при проведении СОУТ факторов производственной среды и трудового процесса, таких как шум, освещенность, напряженность трудового процесса, параметров климата при работе на открытой территории в случаях установления их критического влияния на условия труда работника.

НЕОДНОЗНАЧНАЯ СПЕЦОЦЕНКА

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА НА ГОРНЫХ И МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ ИДЕТ ПОЛНЫМ ХОДОМ. УЖЕ ЕСТЬ ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, И ОНИ НЕОДНОЗНАЧНЫ. МНОГОЧИСЛЕННЫЕ ВОПРОСЫ И СЛОЖНЫЕ МОМЕНТЫ ВОЗНИКАЮТ ПОЧТИ НА КАЖДОМ ШАГУ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАКОНА О СПЕЦОЦЕНКЕ. ОБЪЕКТИВНО ЛИ ПРОВОДЯТСЯ ЗАМЕРЫ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ? ВСЕ ЛИ ВРЕДНЫЕ И ОПАСНЫЕ ФАКТОРЫ УЧИТЫВАЮТСЯ? ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ПОСЛЕ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ КЛАСС «ВРЕДНОСТИ» СТАЛ «ЛЕГЧЕ» И РАБОТНИК ЛИШИЛСЯ ЛЬГОТ? КАК ОТСТАИВАТЬ СВОЮ ПОЗИЦИЮ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ ПРОФСОЮЗА? ЭТИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ СТАЛИ ТЕМОЙ РАСШИРЕННОГО «КРУГЛОГО СТОЛА», ОРГАНИЗОВАННОГО В ЧЕЛЯБИНСКЕ ОБЛАСТНЫМ КОМИТЕТОМ ГМПР.



На встречу были приглашены председатели профкомов, члены президиума обкома, представители Главного управления по труду и занятости области, Гострудинспекции, прокуратуры, технических инспекций труда Федерации профсоюзов области, Свердловского обкома ГМПР. В разговоре принял участие Владимир Прохоров, главный технический инспектор труда ГМПР, заведомо охраны труда и окружающей среды Центрального Совета профсоюза, член рабочей группы при Министерстве труда РФ по проведению мониторинга реализации федерального законодательства по специальной оценке условий труда. Обменяться мнениями и опытом, выработать эффективную модель пози-

ции профорганизаций, которая позволит представлять и защищать членов профсоюза, – так председатель обкома Юрий Горанов сформулировал цели встречи.

Разговор показал острый интерес собравшихся к заявленной теме. О предварительных итогах спецоценки на предприятиях и связанных с ней проблемах рассказали председатели и представители профкомов Владимир Поносов (ЧМК), Владимир Уржумцев (ММК), Алексей Сабуров («Мagneзит»), Татьяна Ковригина (ТРУ), Сергей Яшукин (Челябинский цинковый завод).

Как отметили многие, пока «в целом не вдохновляют» ни процедура проведения СОУТ, ни ее результаты. Есть замечания к работе экспертных организаций, проводящих замеры; ощущается напряжение в отношениях с работодателями, трактующими итоги в свою пользу; есть вопросы и к профсоюзам, которые в этих условиях не всегда действуют эффективно и решительно. Особенно остро стоит проблема снижения класса (подкласса) вредности по результатам спецоценки и соответственно уменьшения льгот, при том, что условия труда лучше не становятся. Такие примеры уже есть. Радуют факты оперативной реакции на это большинства профкомов. Четкость позиций и предпринимаемые действия представителей профорганизаций ММК, Челябинского цинкового завода, ТРУ и других говорят о том, что год с момента ввода в действие Федерального закона №426 о СОУТ многому научил. Опыт, приобретенный профсоюзами, важен и востребован на других предприятиях, поэтому было решено обобщить материалы «круглого стола».



СНИЗИЛИ «ВРЕДНЫЙ» КЛАСС? ДЕЙСТВУЕМ!

.... Говорят участники встречи

Владимир ПОНОСОВ, председатель профкома ЧМК:

– На комбинате пока, до 2018 года, действуют результаты последней аттестации рабочих мест. Но спецоценка проводится. Внесли в колдоговор необходимые изменения. Договорились с работодателем о переходном периоде: все льготы и гарантии предоставляются на основании итогов последней аттестации. Профком участвовал в формировании комиссии по спецоценке. Результаты работы представителей профсоюза в составе комиссии рассматриваются на президиуме профкома. Основные проблемные вопросы: из замеров выпало влияние таких факторов, как микроклимат, освещенность, напряженность работы. Разнятся результаты замеров одного и того же параметра (например, запыленности), хотя технологический процесс не менялся. Методика СОУТ нуждается в доработке. По каждому сложному моменту высказывали свою позицию. Для нас главное, чтобы все «вредности» были учтены. Работодатель прислушивается. Если позицию не вырабатать с самого начала, дальше будет сложнее.

Владимир УРЖУМЦЕВ, заместитель председателя профкома Группы ММК:

– В прошлом году СОУТ проведена в 10 цехах комбината, проанализировали первые результаты. С чем столкнулись? По новому закону, «вредный» класс 3.1 исключает дополнительный 7-дневный отпуск. Договорились с руководством комбината внести дополнения в колдоговор о сохранении работникам данного класса семидневного отпуска. Но при условии, что им на рабочих местах по состоянию на 1 января 2014 г. предоставлялся дополнительный отпуск и что после проведения спецоценки условия труда существенно не улучшились.

Владимир ПРОХОРОВ, главный технический инспектор труда ГМПР:

– Мы имеем уже достаточно фактов снижения класса (подкласса) вредности в ситуациях, когда нет улучшения условий труда. Снижение происходит за счет изменения, исключения отдельных нормативных показателей оценки, содержащихся в Методике проведения СОУТ. Налицо ее несовершенство. Сейчас методика дорабатывается, и представители ГМПР в рабочих группах Минтруда и РТК – одни из инициаторов и участников этого процесса. По нашему обращению 1-й заместитель Министра труда на одном из заседаний рабочей группы поручил Роструду (совместно с ЦС профсоюза) организовать проверки на рабочих местах, где произошло такое снижение класса (подкласса) условий труда. Работа уже начата. В Минтруд России направлено обращение, в котором мы предлагаем внести в закон о спецоценке изменение, направленное на сохранение работникам, занятым во вредных и опасных условиях, всех гарантий и компенсаций, которые предоставлялись им до вступления в силу законодательства о СОУТ в соответствии с требованиями пункта 3 статьи 15 ФЗ № 421.

А алгоритм действий представителей профкома в таких ситуациях прост. В первую очередь – потребовать объяснений у представителей работодателя и экспертной организации, почему произошло снижение класса. Если объяснения нет или оно не устраивает профсоюзного представителя в составе комиссии, он имеет право подписать и карту СОУТ, и отчет об итогах спецоценки с особым мнением и затем обратиться либо в госэкспертизу, либо в Гострудинспекцию, наконец, в суд с требованием пересмотра ее результатов. Такие примеры уже есть.

Александр САЛТЫКОВ, гл. государственный инспектор труда в Челябинской области:

– С 2008 г. мы осуществляем контроль за порядком и качеством проведения аттестации, ныне – спецоценки. Контролируем и организации, оказывающие услуги по проведению СОУТ. Нарушений выявлено достаточно. В частности, замеры проводились не во всех местах пребывания работника, аттестующими организациями неправильно читались и применялись типовые нормы обеспечения работников СИЗ, ошибочно устанавливались гарантии и компенсации, неверно применялись Списки профессий.

По нашим представлениям результаты аттестации направлялись на госэкспертизу, в результате работодатель, хоть, как правило, и не проводил повторно аттестацию, но вносил в нее изменения. В результате нашей проверки челябинский филиал одной из российских экспертных организаций был лишен права проводить спецоценку.

Считаю, сами работники должны активнее участвовать в спецоценке. Поэтому одна из важных функций профсоюза – информировать работников об их правах. И еще. С 1 января 2015 г. узаконено наказание работодателей (штраф) за нарушение законодательства о спецоценке – за несвоевременное и неправильное ее проведение. Этой нормой мы уже активно пользуемся.

Юрий ГОРАНОВ, председатель обкома ГМПР:

– Отмечу твердую позицию председателей профкомов в этих вопросах, их достаточную компетентность. Есть четкое представление о проведении СОУТ. Мы надеемся на помощь представителей надзорных организаций и власти, ведь спецоценка – наша общая работа. Согласен, нужно вовлекать в процедуру самих работников, и этим тоже занимаемся. Такие крупные предприятия, как ММК, ЧМК, ЧТПЗ, – это огромное количество цехов, рабочих мест, это колоссальная работа, и они с ней справляются. Малочисленным предприятиям тоже нужно активнее включаться в процесс. Что касается защиты прав работников, включая компенсационные выплаты, то здесь пока много вопросов. Если есть необходимость, надо создавать судебные прецеденты. И если у профкомов есть четкая позиция, мы гарантируем правовую поддержку.



ТРАВМАТИЗМ – К НУЛЮ!

Об «охоте за рисками» на Стойленском ГОКе

СТОЙЛЕНЦЫ ОЦЕНИЛИ РАБОТУ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЗА 2014 ГОД И ОБОЗНАЧИЛИ ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ. В СОВЕЩАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ РУКОВОДИТЕЛИ КОМБИНАТА, ПРЕДСТАВИТЕЛИ РОСТЕХНАДЗОРА И ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР.



> ...уровень травматизма по сравнению с 2013 годом снизился почти на 60% – с 17 до 7 случаев. Тенденция снижения прослеживается, за редким исключением, на всех предприятиях Группы НЛМК...

Совещание началось с демонстрации видеоролика, лейтмотивом которого является мысль о бесценности жизни. Этот ролик, снятый стойленскими специалистами НЛМК-ТВ, могут увидеть на портале НЛМК (home.nlmk.ru) все, кто подключен к корпоративной сети.

Затем с докладом выступил начальник управления охраны труда и промышленной безопасности СГОКа Андрей Рассохин. Он отметил, что в 2014 году работа велась в соответствии с политикой и целевыми показателями ОТиПБ. Это обеспечение 100-процентного уведомления о несчастных случаях и инцидентах, внедрение программы «Управление рисками» и проведение мероприятий «В поисках безопасности» на всех производственных площадках комбината. В итоге было выявлено 22500 рисков.

В прошлом году в цехе железнодорожного транспорта, на обогатительной фабрике, в ремонтном комплексе и автоцехе произошло семь несчастных случаев. Шесть из них были признаны легкими, один – тяжелым. При этом уровень травматизма по сравнению с 2013 годом снизился почти на 60% – с 17 до 7 случаев. Тенденция снижения прослеживается, за редким исключением, на всех предприятиях Группы НЛМК.

В 2014 году управление ОТиПБ провело 27 целевых и 85 индивидуальных проверок состояния производственной безопасности во всех цехах Стойленского ГОКа. Усилился контроль соблюде-

ния норм ОТиПБ в каждом структурном подразделении. Цеховые инженеры и главные специалисты цехов, отвечающие за это направление, провели 2663 индивидуальные проверки, что более чем в два раза перекрыло показатель 2013 года. Они выявили 8300 нарушений, к дисциплинарной ответственности привлечено 2185 человек. При этом, отметил Андрей Рассохин, специалисты по промышленной безопасности стараются больше разъяснять людям причины их нарушений.

Цель программы управления рисками – улучшить систему управления производственной безопасностью и, как результат, свести показатели травматизма к нулю.

Принятая на комбинате программа «В поисках безопасности» предусматривает вовлечение 25% сотрудников предприятия в поиск рисков на производстве. Всего было проведено 239 мероприятий и задействовано 1854 человека.

Итог совещания подвел генеральный директор Стойленского ГОКа Сергей Напольских. Он отметил, что уменьшение случаев травматизма – общая заслуга коллектива. При этом нарушений, особенно рецидивов, встречается еще достаточно много, и с ними нужно бороться. Гендиректор попросил обратить внимание на те подразделения, где в 2014 году произошли несчастные случаи. Еще он призвал всех обратить внимание на личную безопасность, и не только на рабочем месте, но и дома. ●



26 ЛУЧШИХ

В ЛИПЕЦКОМ ОБЛАСТНОМ КОМИТЕТЕ ГМПР ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ КОНКУРСА НА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОБКОМА ГМПР ЗА 2014 ГОД».



В своем выступлении председатель обкома В. Греков, обратив внимание профактива на важность решений, принятых IX съездом ФНПР, рассказал о работе уполномоченных по охране труда в 2014 году, отметил их большую роль в обеспечении безопасных условий труда на рабочих местах, реализации мероприятий по профилактике травматизма, внедрении новых безопасных технологических процессов.

На предприятиях горно-металлургического комплекса Липецкой области общественный контроль за условиями труда осуществляют около 600 уполномоченных. В 2014 году ими подано более 15 тысяч замечаний и предложений, направленных на обеспечение требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. В 2014 году общий травматизм на предприятиях снижен, не было несчастных случаев со смертельным исходом.

Перед профактивом поставлены задачи по профилактике производственного травматизма и усилению контроля за условиями труда на рабочих местах в текущем году.

По итогам конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда обкома ГМПР за 2014 год» этого звания удостоены 26 уполномоченных. Они получили дипломы областного комитета и денежные премии. ●





ОТ ОБЪЕМА ДВИГАТЕЛЯ ПЕНСИЯ НЕ ЗАВИСИТ

Марган Сагатаев, работник Медногорского медно-серного комбината (Оренбургская область), член профсоюза, обратился в профком предприятия за юридической помощью: Управление пенсионного фонда г. Медногорска отказало ему в назначении досрочной трудовой пенсии.

До ММСК М. Сагатаев работал водителем рейсового автобуса в ООО «Медногорское пассажирское автотранспортное предприятие», после закрытия которого трудоустроился в автотранспортный цех комбината, где работает уже более 10 лет.

Согласно ФЗ «О трудовых пенсиях» водители общественного транспорта, стаж которых на городских маршрутах составляет более 20 лет, выходят на пенсию в 55 лет.

Профком ММСК собрал все документы, необходимые для назначения досрочной пенсии, и направил их главному правовому инспектору труда по Оренбургской области Василию Боровику, который подготовил исковое заявление и выступил представителем истца в городском суде.

Работники Управления пенсионного фонда г. Медногорска оспорили заявленные требования, мотивируя отказ тем, что из представленных Сагатаевым документов видно только, что он был принят водителем на пассажирские перевозки, но когда он перешел на регулярные городские маршруты – работникам Пенсионного фонда не понятно. Прямой ссылки на спорные периоды, которые в общей сложности составляют 15 лет, в трудовой книжке, по их мнению, нет, и требуются дополнительные бумаги. Ответчик пояснил, что к регулярным маршрутам общественного транспорта относится работа на автобусах с двигателем, предназначенным для перевозок более 8 пассажиров. Из документов, которые Сагатаев представил в Управление ПФР, его специалисты не смогли установить также, на

каких транспортных средствах работал истец, т.к. не были указаны тип двигателя, количество мест, габариты транспортных средств.

В ходе разбирательства суд установил, что основным условием для назначения досрочной трудовой пенсии по старости является постоянная работа на регулярных городских пассажирских маршрутах (п.п.10 п.1 ст. 27 173-ФЗ).

Подтверждается данное право первичными документами, к которым относится трудовая книжка. Дополнительные документы требуются только в случае неточных записей или полного отсутствия трудовой книжки.

Из записей в трудовой книжке Сагатаева следует, что в 1983 году он был принят на должность водителя 2 класса. В то время это полностью соответствовало нормам Общесоюзного классификатора профессий. В 1992 году в эту запись было внесено уточнение, что Сагатаев работает на регулярных городских пассажирских маршрутах. Суд пояснил, что данная информация в дополнительной проверке не нуждается. Более того, истец предоставил архивную справку, в которой говорится, что он прошел стажировку и через два месяца после поступления на работу был допущен к пассажирским перевозкам на городских маршрутах.

Отказ Управления пенсионного фонда РФ в Медногорске в установлении Сагатаеву досрочной трудовой пенсии суд признал незаконным, требования истца были удовлетворены полностью. ●



Восстановлен НА РАБОТЕ

Суд обязал восстановить на работе разлищика стали ЧерМК ПАО «Северсталь».

Весной прошлого года работник сталеплавильного производства был уволен с формулировкой «За неоднократное неисполнение трудовых обязанностей». Непосредственной причиной стал «прорыв» металла под кристаллизатором. Администрация посчитала, что инцидент произошел по вине разлищика, у которого уже были два дисциплинарных наказания. По его мнению, оба – несправедливые. Не согласился разлищик и с самим увольнением, аргументированно пояснив свою точку зрения.

Главный правовой инспектор труда профкома «Северсталь» Владимир Пахолков помог работнику составить исковое заявление в суд. В нем было обращено внимание на особенности технологического процесса и другие важные процессуальные моменты.

В итоге суд восстановил мужчину на работе и обязал руководство предприятия оплатить ему вынужденный прогул. ●

ПРИШЛОСЬ ОТДАТЬ премиальные

ППО «Тейские горняки» (Республика Хакасия) обратилась в суд, чтобы защитить интересы членов организации – возможность получения ими единовременного вознаграждения по итогам года.

В конце 2013 года 13 человек были переведены из ОАО «Евразруда» в ООО «Тейский рудник», однако ни при расчете, ни позднее бывшие работники не получили единовременного вознаграждения, которое выплачивалось по итогам года. Более того, об этой премии люди узнали только из СМИ в мае 2014 года, прочитав сообщение на сайте информационного агентства «Хакасия», поэтому в суд обратились в июне с требованием взыскать с работодателя невыплаченные суммы.

Представители ОАО «Евразруда» в суд не явились, но иск оспорили, сославшись в своем заявлении на ст. 392 ТК РФ о прошедшем сроке исковой давности. Данный аргумент суд отклонил, т.к. у истцов была уважительная причина – работодатель не ознакомил их с Соглашением, заключенным 14.02.2013 между ОАО «Евразруда» и первичной профсоюзной организацией ГМПР «Тейские

горняки», дающим право на получение единовременного вознаграждения по итогам года. Тем самым работодатель нарушил статьи 22 и 68 Трудового кодекса РФ.

Суд учел, что истцы отработали в ОАО «Евразруда» в течение 11 месяцев без дисциплинарных взысканий, а увольнение связано с переводом к другому работодателю, и удовлетворил исковое заявление, обязав работодателя выплатить премиальное вознаграждение. ●



ТРИ МЕСЯЦА ждали

В октябре 2014 года правовой инспектор труда Пермского краевого комитета ГМПР Сергей Лозбинев провел в ООО «Наеждинское» (Горнозаводский район) плановую проверку соблюдения трудового законодательства. В числе выявленных нарушений – отсутствие оплаты времени прохождения предсменных (предрейсовых) и послесменных (послереисовых) медицинских осмотров работникам предприятия, которые работают в карьере и вынуждены

приходить на медосмотр задолго до начала смены.

Директору ООО «Наеждинское» было направлено представление об устранении выявленных нарушений.

Через месяц ему же направили повторное представление о принятии локального акта об оплате работникам времени прохождения медицинских осмотров.

30 января 2015 года директор издал, наконец, приказ «О вклю-

чении в рабочее время времени прохождения предсменного (предрейсового) и послесменного (послереисового) медицинских осмотров, а также времени следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно». Теперь для работников, работающих на территории Наеждинского месторождения, это время – 1 час за смену – рабочее, оплачивается оно по тарифным ставкам, установленным штатным расписанием. ●



Премия – НЕ ПОДАЧКА РАБОТОДАТЕЛЯ

Правовой инспектор ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР Ирина Бабич защищала в суде интересы работника муниципального предприятия Трест «Теплофикация», которое входит в структуру первичной профсоюзной организаций ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

Работник обратился в суд с иском к работодателю, оспаривая распоряжение о лишении его премии за август 2014 года и требуя взыскать невыплаченную часть заработной платы, проценты за несвоевременную выплату и компенсацию морального вреда. Истец пояснил, что должностные обязанности в этот период выполнял в полном объеме без каких-либо нарушений, поэтому лишение премиальной части считает незаконным.

Ответчик иски требования не признал, объясняя, что выплата премии не предусмотрена системой оплаты труда, и для принятия решения об отказе в выплате не требуется совершение каких-либо проступков, т.к. это личное дело работодателя. Более того, в августе 2014 года у работника имелись замечания, что подтверждается докладными и объяснительными.

В ходе разбирательства суд установил, что на предприятии действует положение «О порядке начисления премии», с которым истец был ознакомлен 4 сентября 2014 г. По этому документу премии работникам начисляются при условии выполнения ими производственных показателей, заключающихся в выполнении трудовых обязанностей, а также распоряжений руководства. Непосредственный руководитель может ходатайствовать об отказе в начислении премиальной части за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей. Лишение премии оформляется распоряжением руководителя предприятия.

В соответствии с трудовым законодательством заработная плата – это вознаграждение за труд,

которое включает в себя тарифные ставки, оклады, доплаты, надбавки, надбавки стимулирующего характера (т.е. премии) и другие выплаты.

Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Дискриминация при изменении оплаты труда запрещается. Устанавливается зарплата трудовым договором (ст. 135 ТК РФ) в соответствии с действующей системой оплаты труда на данном предприятии. Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и внутренними нормативными актами.

Судом установлено, что непосредственный руководитель истца не обращался с ходатайством о

неначислении премии, а сам истец к дисциплинарной ответственности не привлекался.

Таким образом, работодатель не представил доказательств, что работник недобросовестно выполнял свои обязанности, поэтому лишение премиальной части было незаконным.

Суд постановил взыскать в пользу работника премиальную часть заработной платы, а также проценты за несвоевременную ее выплату, компенсацию морального вреда в размере 1000 руб., что в сумме составило более 10 тысяч руб.

В судебном решении было разъяснено, что премия является переменной частью заработной платы, а вопрос о ее начислении – не личная воля работодателя, основанная на его субъективном мнении. ●





Галина КУДРЯШОВА

КАК ПРИНЯТЬ ПРАВИЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ?



ЧАСТО МЫ ПОПАДАЕМ В ЛОВУШКУ «УЗКИХ РАМОК», КОГДА СВОДИМ МНОГООБРАЗИЕ ВОЗМОЖНЫХ РЕШЕНИЙ ТОЙ ИЛИ ИНОЙ ПРОБЛЕМЫ ТОЛЬКО К ДВУМ ВАРИАНТАМ: ДА ИЛИ НЕТ, БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ. НАХОДИТЬ КОМПРОМИССНЫЕ РЕШЕНИЯ УЧИЛСЯ ПРОФАКТИВ ППО «РУСАЛ КРАСНОЯРСК».

«К

огда вы будете уверенно принимать нужные решения, доля их «правильности» будет возрастать пропорционально вашему опыту», – так начался первый в этом году учебный семинар для профсоюзного актива. Тема: «Учимся принимать решение».

В работе семинара приняли участие председатели профсоюзных комитетов подразделений, их заместители и кадровый резерв организации – всего 28 человек. Вела его кандидат философских наук, доцент Красноярского филиала Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов Татьяна Емельянова.

В этом учебном году особое внимание – проведению психологических семинаров для профактива. Выбраны темы, которые интересны нашим членам профсоюза не только с учетом их профессиональной деятельности, при выполнении общественной работы, но и пригодятся в личной жизни, в семье.

– Очень эрудированный преподаватель. Она смогла увлечь темой всех, даже тех ребят, что пришли, как говорится, для «галочки», – делилась впечатлениями Алла Сизимова, заместитель председателя профкома цеха по ремонту грузоподъемных механизмов, – на простых жизненных примерах она смогла донести суть вопроса до каждого слушателя.

В чем разница в принятии решения женщиной и мужчиной? Эти гендерные особенности очень подробно были разобраны на совместных походах в магазин, при выборе подарка к празднику.

– А ведь точно, никогда и не задумывался, почему так сложно ходить с женой в магазин. Я за 5 минут все купил, а она стоит, выбирает из двух пачек молока и никак определиться не может, – заметил один из участников семинара.

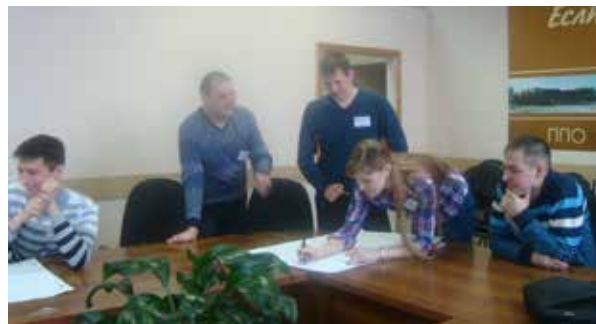
Можно смело сказать, равнодушных не было. По окончании занятия профсоюзные активисты высказали пожелания о продолжении подобного обучения и предложили темы, которые хотелось бы разобрать. ●





КАК СКАЗАТЬ?

В СРЕДНЕМ ЧЕЛОВЕК К ДВАДЦАТИ ПЯТИ ГОДАМ ПРОИЗНОСИТ ШЕСТЬДЕСЯТ МИЛЛИОНОВ СЛОВ. НО ПРАВИЛЬНО ЛИ ОН ГОВОРИТ? УМЕНИЕ ГОВОРИТЬ КРАСИВО, УБЕДИТЕЛЬНО И ИНТЕРЕСНО МОЖНО ПРИОБРЕСТИ ТОЛЬКО В РЕЗУЛЬТАТЕ СИСТЕМАТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, РЕГУЛЯРНО ТРЕНИРУЯСЬ В ВЫСТУПЛЕНИЯХ. ПОДЧАС ЭТО НЕЛЕГКО.



Человек, тысячи раз произносивший слова с ошибками, не сразу приучится к правильному произношению. Кто годами привык сутулиться, чудом не приобретет выправки, а руки оратора, находящиеся в бесцельном движении, вдруг не примут правильного положения...

Сколько людей задумываются над этим перед началом речи? А сколько открывают рот, чтобы выпускать слова просто наудачу? Поэтому обучение правильному, упорядоченному мышлению крайне необходимо для искусства речи. «Кто ясно мыслит – ясно излагает», – говорит классик. Именно овладению мастерством излагать и выстраивать свои мысли, говорить убедительно, логично и эмоционально был посвящен семинар-тренинг, состоявшийся в ППО «ЗапСиб» ГМПР с двадцатью курсантами – молодежью школы профсоюзного актива.

Профсоюзному лидеру очень важно развивать умение выступать перед слушателями, владеть аудиторией. Лидерство предполагает способность человека свободно пользоваться своей речью. Умение повести людей за собой достигается, в том числе, и умением убедить, довести мысль до понимания слушающего таким образом, чтобы тот не сомневался в ее истинности, принял ее и руководствовался ею в своем поведении. Как важно профсоюзным лидерам владеть искусством убеждения, чтобы разговаривать с членами рабочего коллектива, умело оперировать профсоюзной терминологией, доказывать на примерах значимость объединения в профсоюзную организацию для защиты своих прав и интересов!

Так что же должен уметь оратор? Какими качествами должен обладать человек, считающий себя успешным лидером? Что надо знать риторике? Что такое харизматичная речь? На эти вопросы пытались ответить для себя участники семинара – тренинга под руководством тренера, преподавателя семинара, председателя оргмассовой комиссии ППО «ЗапСиб» ГМПР Татьяна Крель.

С помощью специальных упражнений участники тренинга оттачивали умение грамотно и логично

излагать свои мысли, пополняли свой словарный багаж, тренировали память, учились не только грамотно говорить, но и грамотно писать. Учащиеся ШПА изучали содержательную структуру речи и учились даже в самых простых житейских ситуациях применять эти знания на практике. А как интересно было посмотреть на себя со стороны, услышать анализ собственных выступлений после просмотра отснятого на камеру материала!

Что же усвоили слушатели? Они сделали важные для себя выводы: для хорошей речи необходимы знание предмета, целеустремленность и многочисленные умения. К тому же каждый оратор должен быть уверен в себе. Подготовка речи надо начинать, задавая самому себе вопросы: зачем говорить, кому говорить, где говорить, о чем говорить, как говорить?

А еще курсанты ШПА сделали для себя важный вывод: всевозможные пособия и учебные наставления не создают умения. Они только указывают путь. Главное в овладении ораторским мастерством должен проделать сам оратор. Нелегкий это труд, а именно: побольше самокритики и дерзания, побольше экспериментов и тренингов, попыток выйти на люди и выразить свои мысли публично....

Каковы же особенные черты лучших ораторов, которые должны воспитывать в себе каждый серьезный курсант, профсоюзный активист? Все, что мы знаем о больших ораторах нашей национальной истории, сводится к бесспорному ответу на данный вопрос. Многие политические деятели, наделенные даром красноречия, не только являются людьми потрясающей жизненной силы и энергии, но и наделены развитой внутренней дисциплиной. Они знают цену искусству речи и много потрудились, чтобы овладеть им. Поэтому осознанная работа в этом направлении, участие в семинарах, стремление выходить «в люди» и пробовать свои силы на дружеской аудитории – обязательное условие овладения секретами харизматичной речи, столь необходимой профсоюзному лидеру. ●

> ...Подготовку речи надо начать, задав самому себе вопросы: **ЗАЧЕМ говорить, КОМУ говорить, ГДЕ говорить, О ЧЕМ говорить, КАК говорить?...**
.....



Алексей БОБЫЛЕВ
по материалам книги
«Пламя, металл, люди»
В. Булгакова, Е. Зайцева, Н. Потапова



ТАК ЭТО БЫЛО

В ОКТЯБРЕ 1941 ГОДА ПРОТИВНИК РАЗВЕРНУЛ НАСТУПАТЕЛЬНЫЕ ОПЕРАЦИИ В ЮГО-ВОСТОЧНОМ НАПРАВЛЕНИИ. ОБОРОНА СОВЕТСКИХ ВОЙСК БЫЛА ПРОРВАНА, ФРОНТ ПОДОШЕЛ К ТАГАНРОГУ. МЕТАЛЛУРГИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ НАРКОМА ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ ГОТОВИЛИСЬ К ЭВАКУАЦИИ ЗАВОДА. ПРЕДСТОЯЛО ПЕРЕБАЗИРОВАТЬСЯ В ГЛУБОКИЙ ТЫЛ, ЧТОБЫ В КРАТЧАЙШИЙ СРОК НАЛАДИТЬ ТАМ ПРОИЗВОДСТВО МЕТАЛЛА ДЛЯ ФРОНТА.

В штаб эвакуации вошли многие члены профсоюзной организации завода. Начался демонтаж оборудования. Снимались моторы, срезались с фундаментов станины, разбирались механизмы. Обжитые цехи быстро пустели. Сиротливо выглядели голые пролеты заводских корпусов.

16 октября основное оборудование было на колесах, эшелоны двинулись на Урал. Уехали и металлурги.

...Таганрог эвакуировался. Армия фон Клейста, танковые дивизии «Викинг» и «Адольф Гитлер» рвались на восток и уже были на самых подступах к городу, где завязались ожесточенные бои. Сила и масштаб кровопролитных сражений нарастали с каждым днем.

Из воспоминаний члена профсоюзного комитета листопркатного цеха, начальника участка И. Шабалина: «В первых числах октября мы узнали, что бои идут под Мариуполем. Я не был дома четыре дня, все это время находился на заводе. Здесь работал штаб эвакуации. Кроме того, осталась еще оперативная группа из 22 коммунистов. Они должны были в самый последний момент взорвать то, что невоз-

можно было увезти. В этой группе вместе с Рубцовым, Лопаткиным, Солдатенко, Ярызько, Лаврентьевым был и я. Раз десять ставили запальники и опять снимали их. Все никак не могли определить, пора или нет. Наконец решились. Ярызько подносит зажигание, а руки у него ходуном ходят, трясусь и я. Инженер Абрамов должен был поджечь нефтеслив. Зажигает, а сам плачет так, что сквозь слезы ничего не видит... Взорвали мы ножницы, мотор, компрессор... Кинулись бежать в порт. Дошли до проходной и видим: на шоссе – немецкие танки. Мы назад, к главной проходной. Побежали через весь город к морю, в порт. Там катер. Секретарь горкома партии попросил взять на катер восемь человек. Многие из нас были вооружены: карабины на плечах, полные карманы патронов и даже пулемет. Отплыли. У маяка появились немецкие автомашины и пехота. Мы дали по ним очередь из пулемета. Оттуда ответили беспорядочной редкой стрельбой...».

Ворвавшись в город, оккупанты стали наводить в нем «новый порядок». Массовые аресты, чинимые командами СС, проходили ежедневно. Неудобных мужчин и женщин, стариков и даже грудных детей нацисты свозили в специальных машинах к обрыву на Петрушиной косе, ставили на кромке, расстреливали и сбрасывали с обрыва. В загородном доме престарелых и душевнобольных были расстреляны все больные вместе с врачами и обслуживающим персоналом. На городском базаре появились виселицы. «Для остратки населения» трупы долго не убирались.

В городе был вывешен приказ о немедленной регистрации на бирже труда всего мужского населения в возрасте от 15 до 54 лет.



Бандажный цех, 40-е гг.

На заводы по приказу явились единицы. Это бесило оккупантов, и они стали применять насилие. Не обошлось без помощи изменников Родины, которые помогли выявить оставшихся в городе рабочих металлургического и котельного заводов. Согнанные гестаповцами на металлургический завод, рабочие под угрозой расстрела стали собирать остатки брошенного оборудования.

Немцы пытались наладить литейное производство и заставить собрать маленькую вагранку. Они приказали отливать бытовые вещи: утюги, сковороды и печки – «буржуйки», якобы для нужд населения.

Нехотя приступили металлурги к работе. Однако вскоре в литейном цехе во время завтрака произошел разговор.

– А ведь печечки-то наши в окопы к немцам идут. Врагов обогреваем! – заявил профсоюзный активист литейщик М. Мозговой.

В шишельной, где обычно собирались литейщики на завтрак, сразу смолк разговор, все притихли.

– Печки льем для населения, – возразил формовщик Н. Ионников. – Топлива не хватает, а они экономнее.

– Для населения? Где ты их видел у населения? – взглянув на Ионникова, спросил Мозговой и тут же добавил: – Я знаю точно: две печки населению, а остальные – в окопы, в блиндажи. Вот и рассуди теперь, на кого мы работаем.

Все разом заговорили:

– Не будем отливать печки, пропади они пропадом!

– За «не будем» попадем в гестапо, – заметил вагранщик В. Торский.

– Надо сделать так, чтобы отливку производить, но с умом, – вставил, хитро ухмыльнувшись, старший шишельник Галицкий. – Могу поделиться секретом. Надо шишечки набивать так, чтобы ни одной годной печечки не получалось. Если шишку в форму наби-

вать туго, то газы, выделяющиеся из металла при разливке, не будут удаляться. В отливках образуются газовые раковины, пустоты и недоделы.

Все поняли замысел Галицкого и одобительно зашумели.

На этом «техническом совещании» каждый рабочий решил применять новую технологию. Внешне все шло нормально: набивали опоки, плавил чугун, заливали формы... А печки выходили... дырявыми.

Немцы, очевидно, поняли, что их обманывают и заговорили о саботаже. В цехе появились надсмотрщики. Но они не знали литейного дела и докопаться до причин брака не могли.

Не лучше обстояло дело и в других цехах. Особенно медленно шли работы по ремонту электростанции. Металлурги не скрывали своей ненависти к оккупантам. Профсоюзный активист А. Сляров прямо заявил:

– На немцев работать не будем!

Его поддержали рабочие Л. Демин, В. Погорелов и В. Лукашук. Волна саботажа охватила завод.

Немцы, узнав о разговоре этих четырех рабочих, объявили их организаторами саботажа, арестовали и решили казнить публично. На другой день гестаповцы согнали на площадку против трубосварочного цеха № 1 всех рабочих и оцепили их плотным кольцом. Пытавшихся уйти прикладами возвращали обратно. К воротам завода подъехали грузовики с солдатами. Рабочие поняли, что готовится жестокая расправа.

Арестованных вывели со связанными за спиной руками и поставили у насыпи. Суровы были лица, в них не было страха и мольбы. Они гордо и смело смотрели в глаза палачам. Немецкий обер-лейтенант читал приказ, а переводчик повторял:

– Перед вами стоят люди, которые пытались вредить германскому производству. Кто они? Это опасные для нас люди, большевистские агенты. Вот Сляров. Он был председателем цехкома и членом товарищеского суда. Демин – бывший секретарь комитета ВЛКСМ. Погорелов – активный член партии, Лукашук – расхититель заводского оборудования. За организацию саботажа мы их будем расстреливать у вас на глазах.

Короткая отрывистая команда и 12 гитлеровцев щелкнули затворами. Но раньше, чем раздался залп, громко прозвучал призыв Антона Слярова:

– Да здравствует СССР! Прощайте, товарищи!

Залп оборвал жизнь четырех патриотов. Они повторили подвиг своих отцов, погибших за власть Советов в октябре 1917 года и в гражданскую войну, отстаивая честь, свободу и независимость своей Родины...

Оккупанты продолжали свирепствовать в Таганроге, устанавливая свой порядок, стремились жесточайшим террором сломить сопротивление народа. Но народные мстители Таганрогского подполья, возглавляемые Василием Афиновым и Семеном



(Николаем) Морозовым, действовали активно и умело. В ходе борьбы с врагом численность таганрогских подпольных групп росла быстро. Была создана подпольная группа и на металлургическом заводе, во главе которой стоял В. Варфоломеев. Членами подпольной организации были профсоюзные активисты предприятия Н. Белоненко, М. Куценко, С. Афионов и другие.

22 месяца хозяйничали немцы в Таганроге. Они разрушили полностью 530 промышленных и административных зданий (и частично – 1239), 156 тысяч кв. метров жилой площади. Ущерб, нанесенный государству и населению, исчислялся более чем в 792 млн рублей.

Таганрогский металлургический завод лежал в развалинах. Трудно было даже разобраться в нагромождении железобетона, стали, камня и стекла. Мартеновский цех № 1 был разрушен до основания. Все выходы завалены обрушившимися балками и кирпичом, перекрытия глубоко просели. В бандажном цехе светло – через крышу видно осеннее небо. Кровельные листы немцы использовали в окопах. Взорваны мартеновский цех № 2 и силовая станция.

4 сентября 1943 года вышел приказ народного комиссара черной металлургии о возобновлении деятельности Таганрогского металлургического завода. Через несколько дней на предприятие прибыли назначенный директор А. Астахов и главный инженер А. Коньков.

Развернулось предоктябрьское социалистическое соревнование. Металлурги приняли обращение ко всем трудящимся города. В нем говорилось: «Поставим своей задачей не только восстановить предприятия, не только выполнить данные нам задания, но и выпустить продукцию сверх плана – в особый фонд главного командования...»

За первые два месяца непрерывной работы днем и ночью металлурги изготовили, отремонтировали и восстановили 600 тонн металлоконструкций, 50 тысяч квадратных метров железных крыш. Энергетики в сжатые сроки восстановили и сдали в эксплуатацию 20 километров высоковольтной межцеховой кабельной сети, 11 силовых трансформаторов общей мощностью 8135 квт, 500 электромоторов, 40 мостовых кранов, 90 километров силовой и осветительной сети. Не считаясь со временем, круглосуточно трудились железнодорожники. Они восстановили и ввели в эксплуатацию семь паровых кранов, шесть паровозов, шесть путей.

Первым поднимался из руин мартеновский цех №1. Но когда были восстановлены печи, то оказалось, что в цехе не было ни одной завалочной машины. Тогда инженеры и рабочие горячо взялись за их конструирование и изготовление. За короткое время создали и пустили в эксплуатацию три завалочные машины. В октябре 1943 года цех дал первую плавку.

Пуск бандажного цеха задерживался из-за отсутствия взорванной немцами паровой машины.



Первая плавка для фронта

>ХРОНИКА ВОЗРОЖДЕНИЯ ТМЗ:

20 сентября 1943 г. – вступила в строй заводская турбина мощностью 300 тысяч киловатт. Часть электроэнергии завод дал городу.

7 октября – коллектив механического цеха закончил сборку завалочной машины для мартеновского цеха №1.

8 октября – печь №4 мартеновского цеха № 1 дала первые тонны металла.

11 ноября – сдан в эксплуатацию пятый стан трубосварочного цеха № 1. Начат выпуск газовых сварных труб.

7 декабря – вступил в строй бандажный цех.

24 марта 1944 года – восстановлен листопрокатный цех.

8 апреля – зажжена печь № 7 мартеновского цеха №2.

30 мая – пущен трубопрокатный цех. Закончено восстановление производства по всему металлургическому циклу.



Восстановление ТМЗ



А.А. Коньков у селектора





Восстановление ТМЗ

Усилиями специалистов и рабочих завода она была спроектирована и собрана.

Появилась возможность приступить к восстановлению трубных цехов. Начав работы в трубопрокатном цехе, монтажники стали в тупик. Оказалось, что нет в наличии ни одного бронзового подшипника, отсутствовали вкладыши, втулки, сальники. Кадровые

трубопрокатчики К. Мамченко, М. Бондаренко и К. Доленко вооружились ломиками, кирками, лопатами и, никому ничего не говоря, стали разворачивать перекрытия ливневой канализации. Все удивленно наблюдали за этой непонятной работой. И вскоре все объяснилось. Из люков канализации стали появляться бронзовые детали оборудования в целости и полной сохранности. Позже выяснилось, что уже при оккупации они проникли в цех, по-хозяйски подобрали все оставшиеся бронзовые и другие дефицитные детали и упрятали их в люки ливневой канализации. Так были сохранены ценные детали, намного ускорившие пуск трубопрокатного цеха.

По инициативе профсоюзного комитета предприятия после восстановления его из руин были созданы и самоотверженно трудились молодежные фронтовые бригады. Как отмечается в приказе №349 от 26 апреля 1944 года, такие коллективы действовали в трубопрокатном, механическом, транспортном, ремонтно-строительном и ряде других цехов.

В трубопрокатном цехе наивысших экономических показателей добивалась фронтовая бригада, возглавляемая членом цехового профсоюзного комитета Архиповым. Её среднемесячная выработка составляла 233 процента. В результате самоотверженного труда небольшого коллектива монтаж прокатного стана был завершен на четыре дня раньше срока.

Трудовым героизмом в трубопрокатном цехе отличались и машинисты электрокранов бригады Хацко. Они работали без простоев. А в железнодорожном образцы самоотверженного труда показывала бригада Максимова, обслуживавшая паровоз №263. План она обычно выполняла на 130-143 процента, экономила топливо.

Добрая слава шла о фронтовой молодежной бригаде Беланова из электроремонтного цеха. В мае 1944 года тринадцать человек (при штате в двадцать пять) за двое суток полностью переоборудовали освещение и произвели замену электропроводки в строительном цехе, на три дня раньше отремонтировали и проложили главные троллеи электромостового крана, выполнили ряд других важных заданий. Выработка на одного работающего в бригаде составляла 225 процентов.

В механическом цехе пример показывала бригада Беляевского из трех человек. Она досрочно сделала разметку деталей для трубопрокатного цеха.

Вот что вспоминал бывший главный механик П. Юрченко о фронтовой бригаде, членом которой он был: «Заводу было дано задание – изготовить запасные части для тракторов и сельскохозяйственных машин. Выполняя его, литейщики отливали детали, а в механическом цехе их обрабатывали. Весь арматурный участок был переоборудован на изготовление запасных частей. На каждом станке выполнялась только одна операция. В цехе стоял туман от чугунной пыли. Общими усилиями литейщиков и станочников, рабочих других профессий ответственное задание Родины выполнили досрочно и качественно. Изготовили запасные части для тракторов – гильзы для цилиндров, поршни, кольца. Все трудились очень хорошо. Но особенно отличились станочники Александр Сидоренко, Василий Нечепуренко, Иван Чернобровцев, Николай Орда и другие. Их Сквозной фронтовой бригадой руководил главный механик завода Николай Яковлевич Лобов».

В победном 1945 году металлурги Таганрога изготовили продукции на 37,2 млн рублей, что составляло 50 процентов довоенного уровня. На всю страну звучали имена таганрогских сталеваров-скоростников Григория Кузнецова, Василия Дьяченко, Якова Романченко.

Утром 9 мая 1945 года город облетело радостное известие об окончании Великой Отечественной войны, о полном разгроме гитлеровской Германии. Трудно передать словами чувство, в котором воедино слились безграничная радость по поводу окончания войны и глубокая скорбь о родных и близких, погибших на фронте и в тылу.

Заводской гудок оповестил о конце ночной смены. Но ни один человек не вышел за ворота завода. В цехах стоял разноголосый гул. Здесь, у огнедышащих печей, гудящих машин и агрегатов, шумно ликовали металлурги. ●



Открытие памятной доски



Алексей БОБЫЛЕВ



ОРДЕН ЗА БОЙ, ОРДЕН ЗА СТАЛЬ

Писатель и сталевар, разговор у мартена

– Шолохов приехал!

В тот памятный день, 6 марта 1962 года эта весть молниеносно разнеслась по мартеновскому цеху №2 Таганрогского металлургического завода. Каждому хотелось увидеть знаменитого писателя-земляка, автора всемирно известных произведений «Тихий Дон», «Поднятая целина», «Они сражались за Родину».

Среди встречавших Шолохова и его сопровождавших был председатель профсоюзного комитета завода Александр Иванович Белов. Он пригласил гостей, пожелавших посмотреть, как варится сталь, на печной пролёт.

У одного из огнедышащих мартенов трудилась бригада сталевара-орденоносца Константина Петровича Левченко.

Михаил Александрович, сняв головной убор, крепко пожал руку сталевару и сказал:

– Низкий поклон за вашу нужную Родине работу.

И поинтересовался:

– Воевал?

Левченко рассказал писателю о своем боевом пути. Он был автоматчиком, минометчиком и командиром расчета.

– Каких наград удостоен? – спросил писатель.

– Ордена Красной звезды и медали «За боевые заслуги», – ответил сталевар.

Шолохов подметил:

– Хорошо бил немцев.

И потекла непринужденная душевная беседа о том, как работает бригада Левченко: большинство плавков варит с опережением графика, даёт сверхплановый металл...

– И за труд отмечен? – поинтересовался писатель. Узнав, что Константин Петрович имеет орден Трудового Красного Знамени, сказал:

– Молодец! Так и должен работать бывший фронтовик!

Когда разговор зашел о творчестве Шолохова, писатель поинтересовался мнением сталевара о романе «Они сражались за Родину». Константин Петрович сказал, что образы написаны правдиво.

Побеседовал Михаил Александрович и с молодыми подручными прославленного сталевара. А потом, взяв защитное синее стекло, подошел к мартеновской печи. Сосредоточенно смотрел в огнедышащее чрево агрегата, в котором, нагревая металл, перемешивалось золотистое пламя. Произнес:

– Незабываемое зрелище!



Шолохов на заводе

Прощаясь с металлургами, М.А. Шолохов пожелал им трудовых успехов, сказал, что стране нужно больше высококачественной стали. Рабочие пожелали писателю здоровья и творческих успехов в создании глубоко народных произведений.

После той незабываемой встречи профсоюзные активисты ТМЗ поддерживали связь со знаменитым писателем-земляком до последних дней его жизни. В составе заводской делегации ездили в гости к М.А. Шолохову в станицу Вёшенскую, поздравляли Михаила Александровича с 70-летием. В приветственном адресе писателю подчеркнули, что его фронтовых лет очерки «На Дону», «На Юге», «На Смоленском направлении», рассказ «Наука ненависти», опубликованные в газетах «Правда» и «Красная звезда», воспринимались воинами как выражение солдатских помыслов и уверенности в Победе. Значительным событием в мировой литературе стал рассказ «Судьба человека», поведавший миру о величии, духовной силе и красоте простого русского человека.

Профсоюзные активисты ТМЗ участвовали во встрече с М.А. Шолоховым в Ростовском областном драматическом театре, где писатель выступал как кандидат в депутаты высшего органа государственной власти страны. Горячо поддержали предложение вёшенцев и трудовых коллективов ведущих предприятий Дона о выдвижении Михаила Александровича в Верховный Совет СССР. ●



«БУДЮХИНЫ, ВАШ ВЫХОД!»

ТВОРЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ СЕМЬИ БУДЮХИНЫХ УЖЕ ДВАЖДЫ ПОРАЗИЛИ, СНАЧАЛА – ВО ДВОРЦЕ КУЛЬТУРЫ ЧМК, А ЗАТЕМ В МОСКВЕ, НА ОТРАСЛЕВОЙ ВСТРЕЧЕ МЕТАЛЛУРГОВ «СЕМЬЯ ГОДА-2014». УДИВИЛИ ОНИ НЕ ТОЛЬКО ТАЛАНТАМИ, ТВОРЧЕСКИМИ ЗАДУМКАМИ, НО И УМЕНИЕМ ДЕРЖАТЬСЯ НА СЦЕНЕ. ИМ ДАЖЕ НЕМНОГО ЗАВИДОВАЛИ: «ВОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АКТЕРЫ!», ХОТЯ ОБА ВЫХОДА К СОФИТАМ, МОЖНО СЧИТАТЬ, БЫЛИ ДЛЯ НИХ ДЕБЮТОМ. АКРОБАТИКОЙ, ПЕСНЯМИ И СТИХАМИ ДМИТРИЙ, ОЛЬГА И ДВЕ ИХ ОЧАРОВАТЕЛЬНЫЕ ДОЧКИ ПОКОРИЛИ МОСКВУ, И СТОЛИЦА НЕ ОСТАЛАСЬ В ДОЛГУ, ОТБЛАГОДАРИВ ИХ ШЕСТЬЮ НАГРАДНЫМИ КУБКАМИ.



Дмитрия и Ольгу восемь лет назад познакомил родной комбинат – Челябинский металлургический. Работали в одном цехе, как и сейчас, – первом прокатном; он – нагревательщик металла, она – оператор поста управления. Инициативу проявила Ольга, пригласив знакомого коллегу на чай, встреча оказалась счастливой. Теперь они неразлучны, а их главное счастье – белокурые красавицы-дочки Полина и Елизавета.

Правда, счастье пришло не сразу, но, наверное, поэтому было оно особенно желанным. Говорят, что дети – от Бога, а Бог, глядя на Будюхиных, видимо, не торопился. Но однажды, в праздник Крещения, молодые супруги искупались в озерной купели, загадав перед этим тайные желания. И на следующий год на свет появилась Полянка: загаданные желания, как оказалось, совпали. С тех пор супруги каждый год в крещенскую ночь ездят окунаться в озерную воду – это стало семейным ритуалом.

Немного найдется семей, в которых так ярко отразилась история страны. Дмитрий – потомственный металлург. На комбинате трудились и отец его, и дед. А бабушке довелось видеть фронт, настоящего врага, все ужасы Великой Отечественной. Она была зенитчицей и часто рассказывала внуку, как тяжело и страшно было на передовой, как гибли рядом люди – юноши, девушки, целыми батареями под огнем немецкой авиации. Воевал и дедушка Ольги – возил



снаряды на линию фронта, несколько раз попал под бомбежку, чудом остался в живых. Так что ордена, в которых Дмитрий на сцене ДК ЧМК играл солдата, были настоящими, боевыми – от Ольгиного дедушки.

Металлург – профессия тяжелая: иногда приходишь со смены – ноги не держат. Но лучший отдых для Дмитрия и Ольги – это общение с детьми. Любимые дочки всегда рады, когда родители возвращаются домой. Семилетняя Полинка показывает новые «фигуры», которые разучила в гимнастическом кружке, а четырехлетняя Лиза приносит красочные рисунки – в ней, кажется, просыпается талант художника. Усидчивости младшей пока не хватает, говорят родители, но при этом она с удовольствием разучивает стихи. Старшая же за это время несколько раз успевает обыграть папу в шашки.

Семья крепка традициями. Главная из них – сбор всех за одним столом вечерами и общие праздники. Новый год для многих праздник семейный, а для Будюхиных – семейный вдвойне. Потому что это еще и день рождения желанного первенца Полины. Тут, как говорится, сам Бог велел – встречать новогоднюю ночь с удвоенной радостью. Они и встречают.

А в этом году к традиционным праздникам добавился еще один – «Семья года». Таланты дочек стали гвоздем программы выступления Будюхиных на комбинатском семейном конкурсе, организованном в декабре 2014-го администрацией, профсоюзным комитетом и женсоветом ЧМК. Зрители с удовольствием аплодировали изящным пируэтам и танцу живота маленькой гимнастки Полины и звонкому голосу чтеца стихов Елизаветы. И девочки рады были показать себя залу, выступали без всякой робости. А вот для папы выйти на публику оказалось нелегко.

– Я же стихи со времен школы не учил, на сцену никогда не выходил, – признается Дмитрий. – Привык видеть только прокатный металл. Какой из меня актер?

Но Ольга убедила супруга – надо. И не только – участвовать, но и победить. И они победили. А наградой за это была путевка в Москву, на встречу семей металлургов страны, которую традиционно проводят Центральный Совет ГМПР и Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав».

Столица приятно удивила теплым приемом и высоким уровнем организации встречи.

– Каждый день был расписан по минутам: развлекательные и спортивные мероприятия, конкурсы, игры, культурные программы – мы все время были заняты, – продолжает расска-



зывать Дмитрий. – Выступали самыми первыми. Было очень приятно видеть, как нас принимает зал. И за дочек приятно – какие они талантливые. И в себе неожиданно открыл что-то новое.

И еще – масса интересного общения. Познакомились со всеми семьями, приехавшими на встречу, такими же, как они, только из других регионов. Нашлись и земляки из Магнитогорска, с которыми общались особенно много, – семьи Мурзабаевых и Романовых.

– Самая дружная семья, самая организованная, самая музыкальная, – перечисляет Ольга конкурсные номинации, в которых они победили. – Диплом за победу в ярмарке талантов, мое 1-е место в конкурсе «А ну-ка, мамы!», победа Полины в соревнованиях по плаванию. Впечатлений очень много. Особенно девочкам понравилось, старшая уезжать не хотела.

После участия в комбинатском конкурсе «Семья года» о Будюхиных написала заводская газета, поместив фото счастливой семьи на первой странице – они стали известными. А Полинка и Лиза были выбраны героинями фотоколлажа для карманных календариков, выпущенных профкомом: два улыбающихся солнышка, можно сказать, стали лицом всего комбината. Рассказывая о них, улыбается и Ольга:

– Мы – счастливая семья... Самое важное в жизни – чтобы рядом всегда были мои любимые дочки и муж. Чтобы они были здоровыми. Чтобы дети выросли порядочными людьми, взяли от родителей самое лучшее и передали своим детям. И еще – чтобы никогда не было войны.

Вот формула семейного счастья Дмитрия и Ольги Будюхиных. ●



ПРИЗВАНИЕ – ПОМОГАТЬ ЛЮДЯМ

КАКИМ В ИДЕАЛЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ЦЕХА? ГЛАВНОЕ, ЧТОБЫ ЛЮБИЛ И УВАЖАЛ ЛЮДЕЙ, НЕ ЖАЛЕЛ СИЛ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ЧТОБЫ ДЕЛАЛ ЖИЗНЬ КОЛЛЕГ МАКСИМАЛЬНО ИНТЕРЕСНОЙ. ИМЕННО ТАКИХ ПРИНЦИПОВ ПРИДЕРЖИВАЕТСЯ ЛИДЕР ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕХА КАЛИБРОВАННОГО ПРОКАТА ЗАВОДА «ИЖСТАЛЬ» **ЖАННА ЧИБИРЕВА**.



По характеру Жанна – настоящий профсоюзный лидер. Внимательная, отзывчивая на просьбы, ответственная. У нее никогда не опускаются руки. Став председателем профкома цеха несколько лет назад, она освоила множество дел, о склонности к которым даже не помышляла. Например, начала сама писать сценарии.

Один ее сценарий помог цеховой команде победить на конкурсе Дедов Морозов и Снегурочек. С тех пор прошло много времени, но до сих пор этот номер с героями Простоквашино вспоминают работники цеха и всего завода. Тогда Жанна собрала команду, придумала много шуток и отрепетировала действие.

Запомнились заводчанам и выступления команды ее цеха в КВНе, на турслете, участие в выставке цветов – с красивыми, оригинальными композициями. А в каких стильных ярко-зеленых ветровках были ее коллеги на первомайской демонстрации! Ветровки по этому случаю Жанна сшила сама.

Совсем недавно она продемонстрировала еще один свой талант – исполнительский, выступив на конкурсе художественной самодеятельности с песней «Ты мне не снишься...» Если бы не слово «надо», не желание принести дополнительные очки любимому цеху, то Жанна, по ее признанию, никогда бы не вышла на сцену. Петь она любит, но только для себя, родных и друзей.

Занялась профсоюзной работой Жанна, естественно, не для того, чтобы раскрыть свой творческий потенциал, а чтобы жизнь коллег стала лучше и интереснее. Например, Деда Мороза и Снегурочку с ее легкой руки успешно сыграли Татьяна и Константин Анисимовы. С тех пор пара стала активно участвовать во многих культурных мероприятиях завода.

Работница цеха Ирина Счастливецца предложила посадить сосновую аллею у цеха в честь Дня Победы. Жанна это хорошее начинание поддержала, чем смогла – помогла. Другие ее помощники – Владимир Орлов, Айгуль Багаутдинова, Елена Пинигина, Гельми Кынтырец. Вместе разрабатывали эмблему цеха, придумывали много полезных дел для профактива.

Но самое важное в работе председателя профкома цеха – защита трудовых интересов рабочих. Она старается помочь в любой сложной ситуации, упорно добивается справедливости.

Жанна Чибирева – человек искренний, непосредственный, открытый. Умеет радоваться, а если огорчается, то глубоко. Но зла не держит, если кто-то ошибся – быстро прощает. Уверена, что участие в профсоюзной жизни помогает людям спокойно трудиться, с надеждой смотреть в будущее и открывать в себе новые производственные и творческие возможности.

Работники цеха говорят, что от ее жизненной энергии, оптимизма и большого доброго сердца можно заряжаться. Вот такая она, Жанна Чибирева. ●





Валерий СУХОМЛИНОВ,
председатель профкома
цеха ОАО «ТАГМЕТ»

ЛИДЕР

АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ МАСЛОВ, ВАЛЬЦОВЩИК СТАНА ПЕЧНОЙ СВАРКИ ТРУБ ТРЕТЬЕГО УЧАСТКА ТРУБОСВАРОЧНОГО ЦЕХА ОАО «ТАГМЕТ», БОЛЕЕ ПЯТНАДЦАТИ ЛЕТ УСПЕШНО СОВМЕЩАЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ И ПРОФСОЮЗНУЮ РАБОТУ. ОН – КРЕПКИЙ ПРОФЕССИОНАЛ И ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ ПРОФГРУППОРГОВ.



Профгруппорг – это связующее звено между профсоюзным комитетом и рядовыми работниками. От него в немалой степени зависят информированность и организованность членов профсоюза, по их поручению он добивается решения актуальных вопросов, связанных с питьевым режимом, предоставлением льгот и компенсаций, обеспечением спецпитанием, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты. Наконец, от профгруппорга в немалой степени зависит сохранение численности профсоюзной организации, своими конкретными действиями по защите прав и интересов людей он побуждает их стать членами профсоюза, дорожить этим званием. Поэтому работа профгруппорга – очень значимая и необходимая в профсоюзе. Заниматься ею надо серьезно или не заниматься вообще, считает Маслов. Он взялся за ответственное поручение, желая реализовать своё умение грамотно и без боязни контактировать с руководством, без торопливости и спокойно «разруливать» трудовые отношения. Это умение он обрёл за три десятилетия работы в трубосварочном цехе.

Получив среднее профессиональное образование, Александр Николаевич начал трудовую биографию оператором пульта управления станом. За три года отлично освоил основы технологического процесса печной сварки труб и был переведен на должность вальцовщика стана горячего проката труб.

Во многом благодаря усилиям и мастерству Маслова бригада, в которой он работает, нередко лидирует в межбригадном экономическом соревновании. Выполнение сменных заданий на 100-105 процентов при наличии металла и других необходимых материалов – дело для нее обычное.

Один из секретов успехов коллектива в том, что Александр Николаевич, как и его коллеги, владеет

несколькими смежными профессиями, в любой момент может заменить и стропальщика, и электро-сварщика листов и лент.

В истории родного цеха Маслов отметил, что именно ему было доверено освоение новых видов водогазопроводных труб диаметром 8, 10, 15 и 20 мм и профильных труб 40x40 и 60x40 мм. Уважаем Александр Николаевич и как наставник молодежи: обучил своей профессии и вовлек в активную профсоюзную жизнь более двух десятков производственников-новобранцев. Все его ученики сейчас – заправские трубосварщики, перенявшие у наставника азы мастерства и эдакую основательность высококвалифицированного рабочего человека, который, как ни крути, главное лицо на производстве.

Почётные грамоты Трубной Металлургической Компании, Центрального Совета ГМПР и Ростовского областного комитета профсоюза, звания «Заслуженный работник ТМК» и «Почётный Металлург РФ», – красноречивые свидетельства того, что Маслов со всей присущей ему ответственностью на «отлично» выполняет свои производственные обязанности и общественную работу ведёт не «для галочки». Человек государственного мышления, он считает, что необходимо наконец решить вопросы неукоснительного выполнения Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года в части повышения уровня оплаты труда с учётом реально складывающейся средней заработной платы и о законодательном исключении из минимальной заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат. С мнением профгруппорга Маслова согласны работающие бок о бок с ним трубосварщики. ●



«РАДА, ЧТО ФРАНЦУЗАМ ПОНРАВИЛОСЬ»

НОВОТРОИЦКАЯ ХУДОЖНИЦА,
ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА, РАБОТНИЦА
ОАО «УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ»
ЛЮДМИЛА БОЛОТСКАЯ
ПРИНЯЛА УЧАСТИЕ В
ПАРИЖСКОЙ ВЫСТАВКЕ
«КАРУСЕЛЬ ДЕ ЛУВР» И
ПОЛУЧИЛА ПРИЗ САНДРО
БОТТИЧЕЛЛИ.



Людмила Болотская
и ее картины

Успех – не случаен. Людмила – известная художница Оренбуржья. С 2000 года она провела 14 выставок своих произведений, как в регионе, так и за его пределами. А французским ценителям искусства работы русской художницы знакомы с 2011 года. Именно тогда Людмила – после частной поездки по Франции – создала собственную страницу в интернете, где размещала фотографии своих работ. Художница вела сайт на французском языке, чтобы сделать его максимально понятным для жителей страны, считающейся центром мира моды и красоты. На этом сайте организаторы «Карусель де Лувр» и увидели картины Людмилы.

Работы талантливой новотройчанки настолько впечатлили требовательных французов, что они пригласили художницу принять участие в выставке, собравшей 600 мастеров кисти со всего мира.

Выставка проходила в одном из залов знаменитого Лувра. На тысяче метров выставочной площади новотройчанка получила в свое распоряжение пять погонных метров. Здесь три дня была представлена ее экспозиция из 13 работ, среди которых – главным образом, пейзажи и натюрморты.

«Я привезла на выставку свои самые лучшие работы, – говорит Людмила. – Мне очень хотелось произвести впечатление на ценителей истинной красоты, на признанных мастеров. Поэтому взяла те картины, которые максимально передают мою индивидуальность, способны создать впечатление о моем творчестве».

Можно сказать, что творчеством пронизана вся жизнь Людмилы. Работая художником в Строительном производстве ОАО «Уральская Сталь», она ежедневно выполняет работу, требующую полета художественной фантазии. При этом, будучи активным членом профсоюзной организации комбината, она не пропускает практически ни одного творческого конкурса, проводимого на комбинате. Не раз в этих конкурсах она занимала призовые места.

Картины Людмилы Болотской стали хорошими подарками к юбилейным датам Новотроицкого политехнического и Медногорского индустриального колледжей.

«Рада, что французам понравились мои работы. Несмотря на языковой барьер, люди находили возможность показать мне: картины произвели на них впечатление – улыбками, дружественным тоном, жестами».

Эта выставка стала импульсом для дальнейшего развития творчества Людмилы Болотской. После возвращения из столицы Франции она уже написала несколько серьезных работ, одна из которых называется «Вечерний Париж». ●



Евгения САХАРОВА
Юлия РАМАЗАНОВА



...И пела, и плясала «МЕТАЛЛИНКА»

XVIII ВСЕРОССИЙСКИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОНКУРС ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «МЕТАЛЛИНКА» ПРОШЕЛ В ЛИПЕЦКЕ. ПОБОРОТЬСЯ ЗА ЗВАНИЕ ЛУЧШИХ В ХОРЕОГРАФИИ, НАРОДНОМ ТАНЦЕ, ОРИГИНАЛЬНОМ ЖАНРЕ, ЭСТРАДНОМ И НАРОДНОМ ВОКАЛЕ СОБРАЛИСЬ ДЕТСКИЕ КОЛЛЕКТИВЫ ИЗ РАЗНЫХ ГОРОДОВ, ГДЕ ЕСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА: НИЖНЕГО ТАГИЛА, КРАСНОТУРЬИНСКА, СТАРОГО ОСКОЛА, ШЕЛЕХОВА, ЗАРИНСКА, МАГНИТОГОРСКА, ЖЕЛЕЗНОГОРСКА, ВЫКСЫ, ГАЯ, ВОЛЖСКОГО, КАМЕНСК-УРАЛЬСКОГО, ПЕРВОУРАЛЬСКА, НОВОКУЗНЕЦКА И, КОНЕЧНО, ЛИПЕЦКА...

На всем пути «Металлинки», начиная с первого заседания оргкомитета и заканчивая отъездом последней делегации, в организации и проведении конкурса участвовали администрация Новоліпецкого меткомбината и его профсоюзный комитет, Фонд «Милосердие» НЛМК, областной комитет ГМПР, коллективы городского Дворца культуры, детского оздоровительного центра «Прометей», партнеры, спонсоры и, конечно, ЦС ГМПР и Фонд милосердия «Сплав».

Представители этих организаций 20 марта поднялись на сцену дворца, чтобы поприветствовать юных артистов, их родителей и руководителей.

– Для комбината большая честь принимать детей горняков и металлургов со всей России, – обратился

к гостям вице-президент по социальным вопросам НЛМК Александр Соколов. – Поддержка детского творчества – одна из важных сторон социальной политики предприятия.

– «Металлинка» – это замечательный праздник, – добавил и.о. директора по персоналу и общим вопросам НЛМК Александр Тонких. – Уверены: в эти три дня вы не только поделитесь с нами и друг с другом своим творчеством, но и найдете новых друзей, получите много ярких впечатлений.

– В Липецк «Металлинка» приезжает во второй раз. И я хочу сказать спасибо председателю Совета директоров компании Владимиру Лисину, трудовому коллективу, администрации комбината, профсоюзной организации за поддержку детского творчества, – про-





должил председатель ГМПР Алексей Безымянных. – Конкурс путешествует по разным городам 18 лет. И самые первые его участники сегодня уже взрослые люди. Кто-то стал профессиональным артистом, а кто-то металлургом. Вам тоже предстоит выбрать свой путь, а сейчас – огромное спасибо вам за то, что идете по дороге творчества, несете культуру своим сверстникам.

Директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» Людмила Чиграй рассказала о новшествах «Металлинки-2015».

– В этом году мы решили выделить в отдельные номинации народный вокал и народную хореографию, – отметила она. – Народные песни и танцы – это наша культура, наши традиции, о которых нельзя забывать. Есть у нас новички и среди участников: впервые приехали на «Металлинку» коллективы из города Волжский Волгоградской области.

>...Конкурс путешествует по разным городам 18 лет. И самые первые его участники сегодня уже взрослые люди. Кто-то стал профессиональным артистом, а кто-то металлургом...

Председатель первичной профсоюзной организации НЛМК Валентин Тонких подчеркнул, что в дни конкурса на сцене Дворца культуры можно будет увидеть настоящее волшебство. «Я желаю, чтобы оно сопровождало вас на протяжении всей жизни, – сказал Валентин Ефимович. – Пусть все складывается удачно: и сегодня, и всегда».

Зал живо и радостно встречал все, что происходило на сцене, а когда ведущие стали объявлять, из каких городов приехали конкурсанты, поднимались целые коллективы и четко скандировали слоганы: о себе, своем творчестве, о родном городе.

После церемонии открытия ребята отправились в «Прометей». В лагере с юными артистами работали кураторы из числа профактива новоліпецкой первички: были организованы экскурсии, игры, дискотеки и, конечно, пионерский костер.

21 марта, в главный день соревнований, ребята показывали свое творчество трем группам жюри: профессиональному, детскому и прессы. Все они – преподаватели, кандидаты наук, музыкальные руководители – приехали из Тамбова специально для участия в конкурсе. Выступления оценивались в пяти номинациях: «Хореография», «Народная хореография», «Оригинальный жанр», «Вокал» и «Народный вокал» по десятибалльной системе закрытым голосованием.

Первыми выступать всегда тяжело, но участники народного ансамбля танца «Огонек» из Нижнего Тагила справились со своей задачей отлично. Их «Перепляс» зрители встретили восторженно. Радостно было отметить, что подрастающее поколение чтит традиции народа, бережно относится к культурному наследию. «Вейся, вейся, капуста», «На малиновом лужку», «Калинка», «Вертеп», «Уральские приплясы» – все это лишь малая часть номеров «Металлинки», которые лишний раз подтверждали это.

Интересными оказались и современные постановки. «Неожиданный подарок», например, привез из Магнитогорска народный ансамбль современной хореографии «Кристалл». Их «Ритмы саванны» никого не оставили равнодушными. Из Старого Оскола на липецкую землю прилетели «Ангелы добра». Космической темой были пронизаны оба номера липецкого ансамбля эстрадной хореографии «Фристайл». Вместе с юными артистами зрители с удовольствием посмотрели на «Созвездие девы» и полюбовались красотой «Лунных цветов». А еще совершили путешествие на родину страстного, будоражащего кровь танго, а потом в жаркую Бразилию, где не смолкают ритмы самбы, но уже в сопровождении юных артистов из города Железногорска, участников народного коллектива ансамбля бального и эстрадного танца «Грация».

Подкупали своей зрелищностью цирковые номера. Не только улыбнуться, но и не раз затаить дыхание заставили всех магнитогорские эквилибристы на катушках Ярослав Бунин и Александр



Гневнов. А маленькая бесстрашная «Божья коровка» не только прыгала по сцене, как мячик, но и парила над ней на ремнях.

Конечно, членам жюри было непросто сделать свой выбор.

Гран-при присужден народному цирку «Прометей» из города Гай.

В номинации «Хореография» лауреатами первой степени стали народный ансамбль современного и эстрадного танца «Брависсимо» из Старого Оскола и липецкий детский ансамбль эстрадной хореографии «Фристайл». Лауреатами второй степени назван Заринский театр танца «Зазеркалье». Обладателями диплома третьей степени в этой номинации стали участники народного коллектива ансамбля современной хореографии «Кристалл» из Магнитогорска.

В номинации «Оригинальный жанр» лидерами признаны липчане – юные артисты студии эстетической гимнастики. Лауреатом второй степени – Образцовый цирковой коллектив «Улыбка» из Магнитогорска. Диплом третьей степени получила спортивно-танцевальная студия «Экзотика» из Выксы.

В номинации «Вокал» места распределились следующим образом: лауреатами второй степени названы Лев Суворов, воспитанник образцовой хоровой студии «Фантазеры» (г. Липецк), и Театр песни «О'ранж» из Новокузнецка. Диплом лауреата третьей степени получила вокальная группа «Камертон» из Старого Оскола.

«Народная хореография». Первый приз получил народный ансамбль танца «Огонек» из Нижнего Тагила. Вторым стал народный ансамбль танца «Традиция» из города Шелехова, третьим – танцевальный коллектив «VITA-DANCE» из Краснотурьинска.

В номинации «Народный вокал» лауреатом первой степени названа Екатерина Гранкина, приехавшая из Старого Оскола с ансамблем «Звонница», диплом второй степени вручили солистам студии развивающего обучения «Облако» из Каменск-Уральского.

В числе победителей были отмечены и те, кто стал обладателями специальных призов. Их подгото-

вили и вручили фонд «Милосердие» ОАО «НЛМК», первичная профсоюзная организация комбината, Липецкий областной комитет ГМПР, департамент культуры администрации города Липецка, газета «Сегодня и завтра», ООО «Новолипецкая металлобаза», банк «Образование», Липецкий городской Дворец культуры, жюри прессы, детское жюри, торговая сеть «Пятерочка».

А участники народного коллектива ансамбля бального и эстрадного танца «Грация» увезли в Железнодорожский специальный приз конкурса – жемчужину «Металлинка-2015».

Награды получили и взрослые: руководители и концертмейстеры коллективов-победителей и организаторы конкурса, дипломы им вручил Алексей Безмянных.

По традиции во время гала-концерта Валентин Тонких передал куклу «Металлинку» заместителю председателя профкома Первоуральского новотрубного завода Сергею Гниденко, где будет проходить конкурс в следующем году. Через год юные таланты со всей России встретятся на свердловской земле и вновь подарят зрителям свое творчество... ●

> ...Через год юные таланты со всей России встретятся на свердловской земле и вновь подарят зрителям свое творчество...





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**