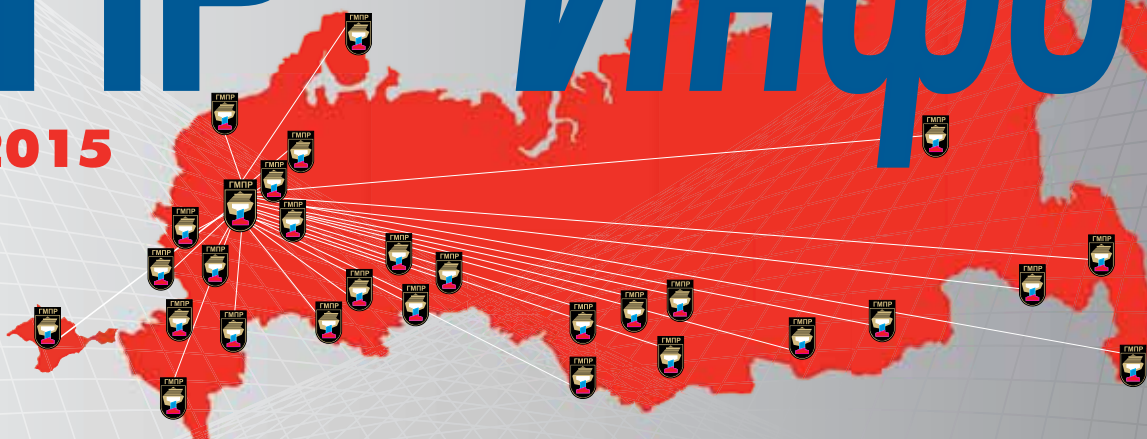


ГМПР – Инфо

№05 | 169 | 2015

12+



Победители конкурса сочинений «Война в судьбе моей семьи» собрались в Москве, материал на стр. 2–6



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 От горняков и металлургов страны
- 2 У России память есть!
- 7 Все зависит от нас
- 10 Подумаем вместе
- 12 За безопасный труд
- 13 О чем говорили женщины?..

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 14 КД, который понравился всем
- 15 Сохранили и улучшили
- 16 Позаботились о «дочках»
- 17 Кому что положено
- 18 На БРУ ищут компромисс

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 19 «Руда Хакасии»: пока митинги
- 20 Кризис требует единения
- 22 От планов – к действиям
- 23 Первая годовщина ППО
- 26 Принуждение к компромиссу
- 28 СОУТ, но не только
- 29 Цех – школа – цех

ВЕЧНЫЙ ОГОНЬ ПОБЕДЫ

- 31 «ИРГИРЕДМЕТ» для войны и мира
- 32 Переживший СССР

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 34 Жить по «заповедям»
- 35 Как целеполагать и целедостигать

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 36 Вручены профсоюзные стипендии
- 37 Приняты в ГМПР

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 38 Полгода вокруг гардеробной
- 39 Моральный вред на сто тысяч
- 39 Искали то, неизвестно что
- 40 Ненадежное «Надеждинское»
- 40 Все по закону

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 41 Стокгольм: исполком «ИндустриАЛЛ»

КОНКУРСЫ

- 42 Шаржи, кроссворды и Гомер Симпсон
- 44 Состязаются интеллектуалы ВГОКа

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 45 «Оптимизм и в глазах, и в делах»

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 Одолели Мунку – Сардыка
- 47 Прыгнуть с сосны и перейти «болото»
- 49 Яблоневая аллея Победы
- 49 Металлурги с пальцами

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
И.Я. Ганеева

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 10.06.2015.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 15-183.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



От горняков и металлургов страны

МОСКВА, АЛЕКСАНДРОВСКИЙ САД, МЕМОРИАЛ «МОГИЛА НЕИЗВЕСТНОГО СОЛДАТА»
У КРЕМЛЕВСКОЙ СТЕНЫ. У ВЕЧНОГО ОГНЯ – ПОСТ ПОЧЕТНОГО КАРАУЛА.

ЗДЕСЬ 6 МАЯ, В КАНУН ПРАЗДНОВАНИЯ 70-ЛЕТИЯ ПОБЕДЫ СОВЕТСКОГО НАРОДА
В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ, СОСТОЯЛАСЬ ТРАДИЦИОННАЯ ЦЕРЕМОНИЯ
ВОЗЛОЖЕНИЯ ГИРЛЯНДЫ СЛАВЫ ОТ ГОРНЯКОВ И МЕТАЛЛУРГОВ СТРАНЫ.



ческого комплекса России, компаний и холдингов, профсоюзный актив предприятий Москвы и области, студенты НИТУ «МИСиС» и ученики московской школы № 630.

У участников церемонии георгиевские ленточки – символ военной доблести и славы. В руках – красные гвоздики. Звучит гимн России. Вслед за руководителями члены делегации Горно-металлургического профсоюза России возлагают цветы к мемориалу.

В ней приняли участие работники аппарата ЦС ГМПР во главе с председателем профсоюза Алексеем Безмянных. Почтить память фронтовиков пришли депутат Госдумы РФ Михаил Тарасенко, президент Российского союза товаропроизводителей Олег Сосковец, председатель Совета ветеранов металлургов Юрий Брагин, ветераны войны и труда, представители Ассоциации промышленников горно-металлурги-





У России память ЕСТЬ!



Ксения Личидова

В ОФИСЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА РУКОВОДСТВА ПРОФСОЮЗА С ПОБЕДИТЕЛЯМИ ВСЕРОССИЙСКОГО ОТРАСЛЕВОГО КОНКУРСА СОЧИНЕНИЙ «ВОЙНА В СУДЬБЕ МОЕЙ СЕМЬИ», ПРОВОДИВШЕГОСЯ ЦС ГМПР И ФОНДОМ МИЛОСЕРДИЯ «СПЛАВ» СРЕДИ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА СТРАНЫ.

Татьяна ЗОРНИНА

На конкурс было представлено 118 работ. В каждой – фотографии военных наград, ксерокопии архивных документов и неповторимая история скорби и боли, лишений и самоотверженных подвигов родных и близких юных авторов, их мысли и переживания. И, казалось бы, совсем недетские выводы о чести, гордости, достоинстве, нашем историческом прошлом, роли советского народа в Великой Отечественной войне.

Старшеклассников приветствовал председатель профсоюза Алексей Безмянных:

– Спасибо вам за ваши эмоциональные и содержательные сочинения, за то, что вы рассказали о своих близких, кто воевал, партизанил, трудился в тылу. Роль металлургии в Великой Победе неопределима. Большинство металлургов ушли воевать на фронт. Их места в цехах у станков и доменных печей заняли жены, дети. Работали не жалея сил. Стране нужны были танки, самолеты, вооружение. И нужен был металл. Любой ценой. Как это было – вы знаете, вы собрали уникальный краеведческий материал.

Депутат Государственной Думы Михаил Тарасенко отметил:

– Многое сейчас делается, чтобы очертить российский народ, исказить нашу историю. На Западе, только вдумай-

тесь, около 57% населения уверено, что Вторую мировую войну выиграли США. Мы не хотим принижать роль других народов в этой Победе. Но Второй фронт был открыт только в июне 1944 года, когда уже состоялась Курская битва, переломившая ход кровопролитной войны. Мы не позволим перечеркивать роль советского народа в Великой Победе. И в этом надеемся на вас. Память, которая сохраняется в будущих поколениях – это гарантия, что наша страна будет жить и развиваться.

О преемственности поколений в ГМПР говорил и заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов:

– Мы думаем о своем будущем и доказываем это конкретными делами. Проводим много мероприятий и стараемся привлекать к участию в них как можно больше молодежи. Сейчас в рядах нашего профсоюза – около 200 тысяч работников в возрасте до 35 лет, 35 тысяч учащихся базовых учебных заведений – будущих металлургов. Им продолжать благородное дело – повышение значимости и авторитета профессий горняка и металлурга и защищать интересы человека труда.

Директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» Людмила Чиграй поздравила ребят с победой, рассказала о благотворительных меропри-



Николай Глазистов



Встреча в ЦС ГМПР

НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ СОСТОЯЛОСЬ
В МУЗЕЕ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ
НА ПОКЛОННОЙ ГОРЕ В ЗАЛЕ СЛАВЫ.



Назыгуль Тимербулатова

иятиях, конкурсах, фестивалях, которые проводятся при поддержке Центрального Совета ГМПР.

Награждение победителей состоялось в музее Великой Отечественной войны на Поклонной горе в Зале Славы. Там ребят ждало много сюрпризов. Поздравить старшеклассников пришел Заслуженный металлург, лауреат Государственной премии, ветеран Великой Отечественной войны Александр Васильевич Смородинников.

«Память павших и Россию вам теперь, друзья, беречь!», – напутствовал учащихся Василий Теркин (в исполнении артиста Н. Кружкова). Церемония возложения цветов состоялась у скульптурных композиций «Скорбящая мать» и «Солдат – освободитель». Ребята смогли посетить музейные экспозиции наиболее значимых событий Великой Отечественной войны и сфотографироваться на парадной лестнице.

Для старшеклассников была организована экскурсия по историческим местам столицы. Победители конкурса получили Благодарности от региональной патриотической общественной организации «Бессмертный полк – Москва».

А что сами дети металлургов, родившиеся в мирное время, думают о войне?

Строки из сочинения Татьяны Корнеевой (ОАО «Урал-электромет», г. Кировград, Свердловская обл.): «Добрый

день, – говорим мы друг другу при встрече и обычно не задумываемся, какой смысл вложен в эти слова. Добрый день – это мирный день. Это возможность радоваться солнцу, небу, пению птиц, свежему ветру, встрече с друзьями и еще многим простым вещам. А возможность эту подарили нам наши прадеды, защитившие страну от фашистских захватчиков в далеких сороковых годах XX века».

Говорит Дарья Кудянова (ПО «Кристалл», г. Смоленск):

– Мне пятнадцать лет, я живу в России XXI века. Надо мной мирное небо, скоро окончу школу и уже задумываюсь о своем будущем. Понимаю, если бы не героизм и мужество миллионов советских людей, отдавших свою жизнь в той войне, то будущего у меня бы не было.

В сочинении рассказала историю прадедушки Михаила Петровича Петрова и казненной фашистами во время оккупации Смоленщины его пятнадцатилетней дочери Анастасии. Она была связной партизанского отряда, часто ходила в лес, доставляла нашим сведения и продукты. Ее арестовали, жестоко пытали. Но девочка, моя сверстница, выдержала это испытание, не выдала сведения о партизанском отряде и погибла. Писала сочинение и представляла себя на ее месте, задавала вопрос: а как бы я?..



Эльмира Карташева и председатель профсоюза Алексей Безымянных



«Война в Донбассе... на всех ведущих телеканалах... Дедушка хмуро слушает новости, мама плачет и гладит белье. Сколько можно?! Сколько можно слушать о боевых действиях, видеть тяжелые кадры хроники и переживать? Собрали деньги, вещи в помощь беженцам и еще чем сможем – поможем. Мне только 15, у меня много друзей, хочу с ними общаться, радоваться жизни, но постоянно натываюсь на нее, на войну? Почему?..» – этот вопрос красным кричащим пунктиром проходит через все сочинение Назлыгуль Тимербулатовой (ООО «РЕМСТРОЙЦЕНТР», г. Сибай, Республика Башкортостан). «Бабушка Картэсэй. После седьмого класса – самарский комбайнерский курс и работа комбайнером в 16 лет. Почему? Вместо зарплаты – паек – 200–300 граммов ржаного хлеба. Почему? Медали «За доблестный труд в Великой Отечественной войне», «За освоение целинных земель» «За материнство...»

– Назлыгуль, ты нашла ответ на вопрос, почему война осталась в сердце твоей бабушки на всю жизнь, почему она не хочет об этом забывать? – спросил корреспондент «ГМПР – Инфо» у девочки с двумя косичками, радостно прижимавшей к груди диплом победителя конкурса сочинений.

– Да, я теперь знаю ответы на все свои «почему?». Поняла, что надо помнить о войне. Это история моей семьи и моей Родины. А как людям жить без семьи и без родины? Вот почему...

Непростая задача была у Алексея Богослова (ОАО «Серовский завод ферросплавов», Свердловская обл.) при работе над сочинением. Его прадеды Петр, Павел и Тимофей не любили рассказывать о своем участии в военных действиях. Говорили, что они простые солдаты и никаких подвигов не совершали.

Я ТЕПЕРЬ ЗНАЮ ОТВЕТЫ НА ВСЕ СВОИ «ПОЧЕМУ?». ПОНЯЛА, ЧТО НАДО ПОМНИТЬ О ВОЙНЕ. ЭТО ИСТОРИЯ МОЕЙ СЕМЬИ И МОЕЙ РОДИНЫ. А КАК ЛЮДЯМ ЖИТЬ БЕЗ СЕМЬИ И БЕЗ РОДИНЫ?

Однако сочинение Алексея получилось очень содержательным. Он нашел сведения о том, что Петр три года воевал под Ленинградом во время блокады города на Неве, награжден многочисленными орденами и медалями. После Великой Победы продолжил службу в Румынии, вышел в запас в звании подполковника. Павел после объявления войны обучился на радиотелеграфиста и уже в августе 1941 года пошел на фронт. Через два года стал начальником радиостанции эскадрона связи. Участник боевых действий на Западном, Брянском и Юго-Западных фронтах. Принимал участие во взятии Берлина. Тимофей в 1942-м добровольцем ушел на фронт. Через два года пришло письмо, что он пропал без вести в бою при наступлении в районе хутора Ягодный Сталинградской области. Его мама до конца своей жизни ждала и надеялась, что сын вернется домой. Вот такие простые солдаты были братья Матафоновы...

Ксения Личидова (ОАО «ММК»,

г. Магнитогорск):

– Я – правнучка кадрового офицера – майора Андрея Яковлевича Личидова. Его имя внесено в Книгу Памяти моей страны. Он закончил Таганрогское медицинское училище по специальности фельдшер, на войне спасал жизнь раненых, работал в госпитале. В одном из боев получил осколочное ранение в руку, но от операции отказался, сказал, что «сейчас не время себя лечить». Этот осколок так и остался у него на всю жизнь.

Хочу быть достойной его героического прошлого. Учусь в кадетском казачьем классе школы № 38 города Магнитогорска и мечтаю, что когда-нибудь стану офицером медицинской службы и буду спасать жизни защитников моей страны, как и мой героический прадед.



Владислав Колодий с папой



Диплом получает Алексей Богослов

Необычный факт описала в своей работе Анна Кузьмич (ОАО «Первоуральский динасовый завод», г. Первоуральск, Свердловская обл.):

«Моей бабушке Евгении Васильевне Кузьмич во время войны было 6 лет, и она была настоящей партизанкой. В ее доме оккупанты соорудили что-то вроде центра связи. Ребята постарше «партизанили» как могли. Вручили моей бабушке кусачки и сказали, что нужно ночью перерезать провод, да так, чтобы порыв сложно было найти. Смышленная девочка сделала это под подоконником. Немцы искали место разрыва около недели. В итоге нашли и обвинили во всем «проклятых русских мышей». Место связи они сменили».

Никита Глазистов (ОАО «Уральская Сталь», г. Новотроицк, Оренбургская обл.):

– На победу в этом конкурсе не надеялся. Не подхожу по возрасту, учусь только в 7 классе. Услышал разговор родителей, они обсуждали тему сочинений: «Война в судьбе моей семьи». Очень захотелось собрать материал о своих близких, написать о них. Так выразить свое уважение и восхищение их героической жизнью. Помогала в работе мысль, что пишу не с целью стать участником конкурса и тем более не для победы и возможном путешествии в Москву, а для них – моих самых любимых и родных...

Отрывок из сочинения Марины Шабановой (ОАО «ММК», г. Магнитогорск):

«Дедушка не любит говорить о войне, но однажды я его спросила: «Вы сильно голодали?» Глаза его погрузнели, и он тихо сказал: «Мы были голодными каждый день». Отец погиб на фронте. Мама днем и ночью работала, чтобы накормить троих детей. Пайка хватало, чтобы не умереть с голода, ели одуванчики и лебеду...

...Весна... Город пестрит одуванчиками. Маленькие желтые солнышки поднимают настроение. Дети из них собирают букеты, девушки плетут венки, дачники добавляют в салаты для пикантности, делают варенье, желая удивить гостей. Мирные и уютные картинки! За них мой

прадедущка отдал жизнь на фронте, а прабабушка выстояла в тылу».

Наталья Козлова (ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», г. Каменск-Уральский, Свердловская обл.):

– Для меня участие в этом конкурсе было непростым. О той войне, о моем прадедущке, который воевал на передовой заместителем командира взвода, был ранен и вернулся в строй, я узнала от прабабушки Тамары Гавриловны Сажаевой. В семнадцать лет она ощутила, что такое расставание с близкими, страшный голод и тяжелый труд на подсобном хозяйстве. С каждым разговором – новые и новые подробности страшной войны. Потом надо было все это пережить, переосмыслить, изложить на бумаге. Сочинение получилось на 6 листах. Пришлось сокращать (в соответствии с требованиями конкурса), заставить себя выбрать самое главное.

Была на спортивных соревнованиях, когда позвонила мама и сказала, что меня приглашают в Москву как победителя конкурса сочинений. Я так радовалась, так бегала и прыгала от счастья...



Наталья Козлова

Юлия Соломенник (ОАО «Сухоложский огнеупорный завод», Свердловская обл.):

«Трудно представить, что в школе, где я учусь, был госпиталь, что на территории комбината асбоцементных изделий в годы войны выпускали стекла для фронтых прожекторов. А на огнеупорном заводе, где сейчас работает мой папа, изготавливали корпуса гранат-лимонок. Наш маленький город, как и вся страна, делал все для Победы. И мы победили».

Работая над сочинением, Юлия узнала, почему ее прадедушка Григорий Вяткин после войны «ходил на пяточках». Он отморозил пальцы ног, когда весь февраль с боями выходил из окружения. Протезов тогда не было. Но солдат не унывал. После войны столярничал, никогда не жаловался на судьбу, не хватал своим вкладом в Победу. Вместе с прабабушкой Ирой вырастил трех дочерей и трех сыновей.

Владислав Колодий (АО «Балаклавское рудоуправление», г. Севастополь, Республика Крым) в сочинении писал:

«...В 2013 году я ездил в гости к бабушке на Украину, в город Дебальцево. В комнате на трюмо лежала подушечка, оббитая бархатом. На ней – военные награды. Обернулся и увидел прабабушку Таню, в ее глазах застыли слезы.

– «Чьи это награды?» – спросил я.

– Медали «За отвагу», «За взятие Кенигсберга», «За взятие Берлина», Орден Красной Звезды, юбилейные медали – награды твоего прадедушки Гриши. Он дошел до Берлина и написал свою фамилию на стене Рейхстага...».



**...ТРУДНО ПРЕДСТАВИТЬ,
ЧТО В ШКОЛЕ, ГДЕ Я УЧУСЬ,
БЫЛ ГОСПИТАЛЬ, ЧТО НА
ТЕРРИТОРИИ КОМБИНАТА
АСБОЦЕМЕНТНЫХ ИЗДЕЛИЙ
В ГОДЫ ВОЙНЫ ВЫПУСКАЛИ
СТЕКЛА ДЛЯ ФРОНТОВЫХ
ПРОЖЕКТОРОВ...**

Теперь для 14-летнего мальчишки эти воспоминания стали историей. Он уже больше никогда не сможет увидеть награды своего прадедушки. В ходе военных действий в Донбассе в дом, где жили родственники его прадедушки Григория Зубарева, попало несколько снарядов. Все сгорело...

– Я горжусь своим прадедушкой, благодарен ему за стойкость и мужество, за мою маму. Страна празднует 70-летие

Победы в Великой Отечественной войне, а я радуюсь, что удалось спасти от бомбежек моих близких из Дебальцево, перевезти их к нам в Севастополь. Война в моей семье продолжается... – сказал после награждения Владислав.

Марина Ключкина (ОАО «СВЯТОГОР», г. Красноуральск, Свердловская обл.) построила свое сочинение необычно. В основе рассказа – альбом с фотографиями, листая который девочка рассказывает о своих родных: «...На первой странице – дедушка моего папы. Коренастый мужчина с добрыми глазами. Он прошел

три войны – Финскую, Великую Отечественную, Японскую и выжил... Рослый мужчина нежно обнимает свою жену – девушку со светло-русой косой и счастливой улыбкой. Тогда родители моей мамы не знали, что это их последняя совместная фотография... На следующей странице – потрепанная, порванная в нескольких местах, пожелтевшая от времени похоронка. На обложке зеленой тетради – извещение о смерти моего прадедушки Петра Клепцова...»

И так несколько страниц текста, а в конце пронзительное откровение девочки: «О чем болит моя душа? О том, что я не знала их, не слышала их голоса, не расспрашивала о войне, не смогла чем-то порадовать, хотя бы подать стакан воды. Единственное, что я могу для них сделать – это чтить их память».

Организаторы конкурса надеялись, что такая работа для детей металлургов не пройдет бесследно. И в подтверждение этого строки из работы Елизаветы Намятовой (ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова», Свердловская обл.): «Раньше о войне мне рассказывала прабабушка. Но, работая над сочинением, пришлось более подробно ее расспросить, записать важные детали о ее воевавшем отце. При помощи сетевых ресурсов «Мемориал», «Помни войну», «Подвиг героев» нашла информацию о двух других моих прадедушках, которые пропали без вести в первые дни войны.

Научилась работать с архивными документами, узнала, что есть интернет-ресурс – объединенная база данных погибших и пропавших без вести воинов во время войны «Мемориал», а также поисковые отряды, которые помогают искать без вести пропавших солдат, устанавливают памятники и ухаживают за ними. Для меня конкурс стал началом в изучении военной судьбы родных и близких».

Можно еще продолжать цитировать детские сочинения. Каждая работа уникальна, юные авторы смогли найти свои, сокровенные, выстраданные слова благодарности воевавшим. Чтобы с этими сочинениями смогли познакомиться другие дети металлургов, решено издать их сборник. ●



Любовь ГОРБАЧЕВА

ВСЕ ЗАВИСИТ ОТ НАС

НА IX ПЛЕНУМЕ ЦС ГМПР (АПРЕЛЬ, Г. БЕЛГОРОД) РЕЧЬ ШЛА О СОСТОЯНИИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОТРАСЛИ. ПО ИТОГАМ ПЛЕНУМА ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА СВЕТЛАНА БОЕВА КОММЕНТИРУЕТ ЭТУ ТЕМУ ДЛЯ «ГМПР-ИНФО».

– Основными документами, регулирующими социально-трудовые отношения в организациях ГМК, являются Отраслевое тарифное соглашение и коллективные договоры. Соблюдается ли требование о внесении в текст колдоговоров ссылки на ОТС?

– К сожалению, далеко не всегда. Отсутствуют ссылки на ОТС в колдоговорах на ряде предприятий Белгородской, Вологодской, Челябинской областей, Хабаровского края, Республики Хакасия, на предприятиях «ЕвразХолдинга» учтены положения ОТС только в половине колдоговоров, в «УГМК» – в 5, ОК «РУСАЛ» – в 9 колдоговорах.

– Можно ли в таком случае говорить о выполнении основных разделов ОТС? Давайте начнем с оплаты труда.

– С 2014 года в отрасли действует норма минимальной заработной платы (МЗП) в размере полутора прожиточных минимумов трудоспособного населения (ПМ ТН) в соответствующем субъекте Российской Федерации. Фактически эту норму в прошлом году выполнила только половина предприятий ГМК.

Более того, в ряде колдоговоров устанавливается размер минимальной заработной платы ниже нормы действующего ОТС, и таких 39%. Это предприятия компаний «Мечел», «Энергопром Менеджмент», ОК «РУСАЛ» (находящиеся в стадии репрофилирования), ЗАО «Лысьвенский МЗ» и «Омутнинский МЗ», где установлена норма в размере 1,3 ПМ ТН, Каменск-Уральский завод ОЦМ – 1,15 ПМ ТН, а на Первоуральском заводе горного оборудования – МЗП в размере МРОТ. Отсутствуют вообще показатели минимальной заработной платы в тексте колдоговоров 70 пред-



приятий (28%) с охватом 16% работников ГМК.

Но и положительные примеры есть. Повышенные нормы зафиксированы в колдоговорах «Алтай-кокса»: для основного производства – 2,3 ПМ ТН и 1,4 – для остальных, «Кузнецкие ферросплавы» – 2,0, Череповецкий металлургический комбинат – 1,8 ПМ ТН и 1,5 для непромышленного персонала, «ИндезитИНТЕРНЭШНЛ», «СТАГДОК» – 1,7, ДОЛОМИТ – 1,6.

Есть предприятия, где установлена конкретная сумма – «ЕВРАЗ ЗСМК» с дочерними предприятиями – не более 2,5 ПМ ТН, но и не менее – 21 тыс. руб., ОАО «ЕВРАЗРУДА» в размере 18 тыс. рублей, что соответствует 2,2 ПМ ТН.

Темпы роста средней заработной платы с 2000 г. снизились почти в три раза. Доля предприятий с соотношением средней заработной платы к прожиточному минимуму ниже 4 остается практически неизменной (на уровне 50 процентов) на протяжении длительного времени. С каждым годом уменьшается число предприятий, выполня-

ющих норму ОТС по росту средней зарплаты.

– В чем причина?

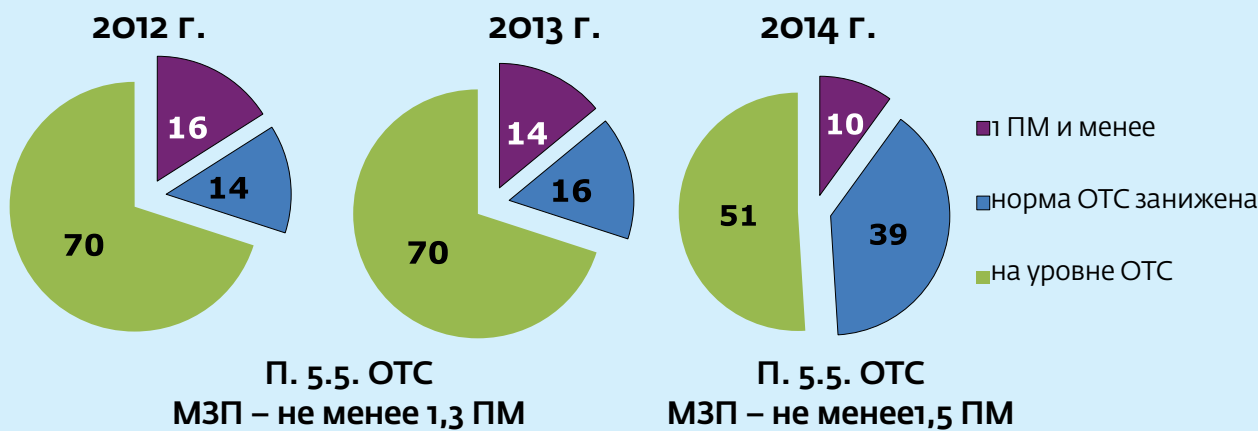
– Возьмем для примера 2014 год. Ситуация проанализирована по 180 предприятиям с численностью более 500 тысяч работающих (около 80 %). Средняя зарплата (СЗП) в целом по ГМК (данные Росстата по наблюдаемым видам экономической деятельности) составила 39824 рубля и увеличилась на 7% по отношению к 2013 году.

До среднеотраслевого уровня (т.е. до 7%) повысили СЗП на 69 предприятиях (37,9 %, 238890 чел.). Рост СЗП свыше 7 % до регионального индекса потребительских цен (ИПЦ) был на 47 предприятиях (25,8 %, 143371 чел.). Рост СЗП более регионального ИПЦ обеспечили 50 предприятий (27,5 %, 107899 чел.).

В колдоговорах 69 предприятий (18% работающих) не установлены конкретные параметры роста заработной платы. Мало того, в прошлом году у 21385 работающих 16 предприятий заработная плата снизилась.



Выполнение нормы ОТС по минимальному размеру заработной платы (% предприятий)



Обследовано около 230 предприятий с охватом 80% численности работников отрасли

Причины невыполнения ОТС – не только экономические. Неспособность, а иногда и нежелание отдельных профкомов настоять на внесении в колдоговор норм ОТС, отсутствие конкретного механизма повышения зарплаты, ослабленный контроль за ходом колдоговорной кампании со стороны территориальных органов во многих случаях и дают негативный результат.

– В числе параметров ОТС – увеличение постоянной части заработной платы до 70%, доплаты за работу в вечернее и ночное время...

– В прошлом году на 5 процентов возросла доля предприятий, где постоянная часть зарплаты выше 70% (норма ОТС), однако на 55% предприятий этот показатель все еще не достигнут. Более того, в колдоговорах содержатся заведомо заниженные показатели. Так, на Сибайском филиале Учалинского ГОКа «доля постоянной части заработной платы должна составлять не менее 60%».

В соответствии с п. 5.10 ОТС установлены доплаты за многосменный режим работы, работу в вечернее время или иные компенсации почти на каждом пятом предприятии. Более чем на 95% предприятий установлена доплата работникам за работу в ночное время в размере 40 процентов тарифной ставки, выше этого показателя – на Учалинском ГОКе и Белорецком меткомбинате. А вот на Уральском трубном и Лысьвенском металлургиче-

ском заводах она составляет лишь 20% тарифной ставки.

Не могу не сказать о случаях задержек заработной платы, которые имели место на Новокузнецком вагоностроительном заводе, Калтанском заводе котельно-вспомогательного оборудования и трубопроводов, в Таштагольском ДРСУ, Бакальском рудоуправлении. Суммарно 1810 работников приостановили работу в связи с задержками зарплаты на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

Профсоюзными комитетами ППО и территориальными органами по данным нарушениям направлялись обращения в прокуратуру, в Государственную инспекцию труда для принятия мер надзорного реагирования.

– Какие меры предусмотрены в колдоговорах для сохранения занятости?

– Практически все колдоговоры содержат гарантии занятости, определены критерии массового сокращения и регламент сроков предупреждения работников и профорганов о предстоящих сокращениях, расширен, по сравнению с ТК РФ, перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, установлены оплачиваемое время на поиск новой работы, гарантии и компенсации при увольнении работников. В коллективные договоры включаются обязательства работодателя экономического обоснования

мероприятий по сокращению численности или штата работников.

На ряде предприятий заключаются дополнительные Соглашения о мерах поддержки высвобождаемых работников. Такие документы в прошлом году были подписаны в ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» в связи с остановкой цеха сортового проката, консервацией коксохимического цеха, в ОАО «Уральская Сталь» – при закрытии сортопрокатного цеха.

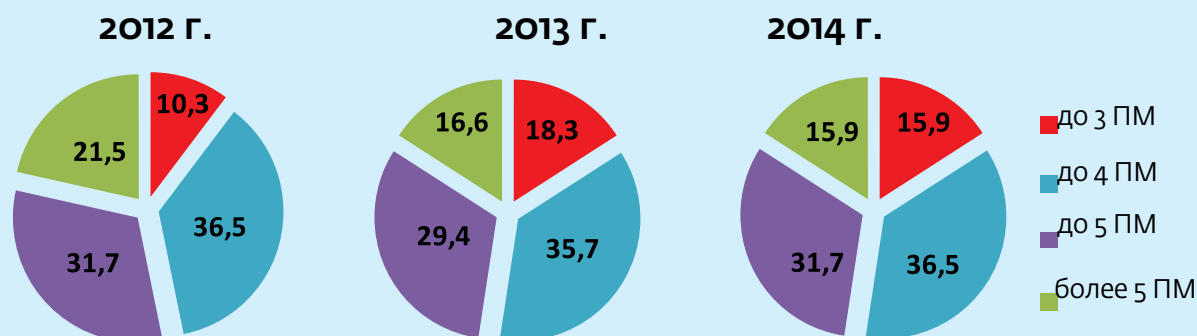
– В настоящее время серьезными задачами, стоящими перед профсоюзами, являются контроль проведения специальной оценки условий труда, внесение в коллективные договоры конкретных размеров гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Об этом в последнее время говорится много. Давайте обратим внимание еще на один вопрос – компенсацию морального вреда в случае гибели работника на производстве.

– Начиная с 2001 года в ОТС существует норма возмещения морального вреда в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего.

Тем не менее, эта норма отсутствует в 76 колдоговорах, распространяющихся на 94 тысячи работающих. В колдоговорах Ижорского трубного, Ключевского ферросплавного заводов



Анализ покупательной способности заработной платы на предприятиях (% предприятий)



Анализ показателей около 130 предприятий с охватом более 70% численности работников ГМК

и еще 16-ти малочисленных организаций Кемеровской и Ленинградской областей установлены нормы ниже предусмотренных ОТС: выплата семье годового заработка без учета иждивенцев. Игнорируется эта норма ОТС и на Каменск-Уральском заводе ОЦМ, Московском электродном заводе.

– А что касается дополнительных мер социальной поддержки работников?

– В подавляющей части коллективных договоров такие меры установлены. Вместе с тем, они не всегда постоянны, имеет место снижение их размера. Работодатели экономят денежные средства, ссылаясь на ухудшение финансового состояния. Приостановлена выплата материальной помощи, сокращены социальные льготы и выплаты на Высокогорском ГОКе, Тургорском РУ, ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево», ОАО «Семилукский огнеупорный завод».

– В нынешних социально-экономических условиях особенно важно соблюдение гарантий прав профсоюзов. Какова ситуация в этой сфере?

– Большинство колдоговоров содержат социальные гарантии и льготы для освобожденных и не освобожденных от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций. Работодатели обязуются нести расходы, связанные с оплатой

деятельности профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, а также по предоставлению им льгот, всех видов премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников организаций.

В ряде колдоговоров предприятий («Башвормет», Учалинский ГОК, Сарановская шахта «Рудная», «ПОБЕДИТ») сохранены гарантии о перечислении на счет профкома средств в размере от 0,15 до 0,3% от фонда оплаты труда на культурно-массовые мероприятия, оздоровительную и физкультурную работу.

В 2014 г. зарегистрированы случаи нарушения прав профсоюзов. В ООО «Калтанский завод котельно-вспомогательного оборудования и трубопроводов» не допустили к проверке правового инспектора труда ГМПР по Кемеровской области А. Конищева, в ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» не было предоставлено гарантированное законом помещение для заседаний профкома. Не перечислялись на счета первичных профсоюзных организации членские профсоюзные взносы работодателями ООО «Завод силикатного кирпича» (Белгородская обл.), ОАО «Ксеньевский прииск» (Забайкальский край), ОАО «Ново-

Широкинский рудник» (Забайкальский край); ООО «Калтанский завод котельно-вспомогательного оборудования и трубопроводов» (Кемеровская обл.); ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» (Кемеровская обл.); ОАО «Подольскогнеупор» (Московская обл.), Семилукского огнеупорного завода. Отмечены случаи вмешательства руководителей предприятий в деятельность профорганизаций, принуждения работников к выходу из профсоюза. Могу назвать ОАО «НКВЗ», ООО «Кузнечные металлоконструкции», ООО «Гайский ЗОЦМ».

Благодаря совместным действиям территориальных органов и ЦС профсоюза удалось устранить множество нарушений, связанных с вмешательством работодателей в деятельность первичных профсоюзных организаций. Это имело место, например, в «НКВЗ», ООО «Кузнечные металлоконструкции», «Таштагольское ГПАТП», «ТДРСУ», «Александринская ГРК».

– И в заключение...

– Хочу обратиться к руководителям территориальных и первичных организаций. Совершенствуйте свои навыки в переговорных процессах, в полной мере используйте договоренности, достигнутые на федеральном уровне и, конечно, укрепляйте социальное сотрудничество во благо членов ГМПР. Сделаем все, что зависит от нас!

ПОДУМАЕМ ВМЕСТЕ



Андрей Солоцкий, председатель профкома ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод»:

«В ОТС – только конкретные ориентиры»

– В 2013 году в Челябинской области был реализован большой учебный проект. На базе Уральского социально-экономического института прошло обучение профсоюзного актива ведению коллективных переговоров. Слушатели были разбиты на 3 группы в зависимости от процента охвата профсоюзным членством, были разработаны проекты ведения коллективных переговоров в конкретных условиях. Итог – действующие в областной организации коллективные договоры распространяются на более чем 125 тысяч работников, из которых около 99 тысяч – члены профсоюза. Ежегодно в организации заключаются около 20 колдоговоров.

Безусловно, не может быть единого коллективного договора для всех предприятий. Ориентир для нас – Отраслевое тарифное соглашение. В большинстве случаев, сославшись на ОТС, где заложены конкретные показатели и ориентиры, удастся договориться. Сложнее вести переговоры с работодателем, если в ОТС нет конкретных показателей, и вопрос решается в соответствии с коллективным договором, здесь нам непросто. В первую очередь речь идет о разделе оплаты труда, о пунктах, касающихся заработной платы. Мы понимаем, насколько непросто сегодня переговоры по ОТС, но первичкам без норм ОТС, и особенно по вопросам заработной платы, вести переговоры еще сложнее.

И еще. У каждого из нас в переговорной кампании есть свои особен-

ности. Например, механизм индексации зарплат, компенсации работникам в связи с проведением спецоценки. Неплохо бы обобщить этот опыт.



Денис Рудь, председатель профкома ОАО «ТАГМЕТ»:

«Чрезмерная конкретика в ОТС не всегда оправдана»

– Мы с нетерпением ждали нового ОТС не только потому, что там прописаны основные ключевые моменты, но и потому, что «Трубная металлургическая компания» всегда признавала его нормы. Казалось бы, какие проблемы могут возникнуть, когда два социальных партнера говорят на одном языке? Но они есть. Потому что зачастую работодатель интерпретирует нормы ОТС в своих интересах.

ОТС для нас – это минимальная норма? Максимальная? Или маршрут, по которому должны следовать при проведении коллективных переговоров? Нужно пресекать любые попытки работодателя манипулировать нормами ОТС в своих интересах. Только тогда коллективный договор будет весомым, а работники будут понимать, что за их плечами – сильный и мощный профсоюз.

Я не буду говорить о проблемах коллективных переговоров и ссылках работодателей на кризис, нестабильную экономическую ситуацию. Спасибо Отраслевому соглашению, где убраны абсолютные величины. Считаю, это хорошее подспорье для нас при обсуждении конкретной индексации, потому что если бы мы прописали 10%, как предлагалось, мы бы сейчас сели в лужу все вместе.

Сегодня работодатель заявляет, и его можно понять, что не будет компенсировать работникам изменение курса доллара. Но нужно задать вопрос работодателю. Ведь проблемы, о которых он говорит, связаны с тем, что, как он считает, труд у нас неэффективный, низкопроизводительный, мы не можем конкурировать с западными компаниями. Тогда вопрос: способен ли горняк или металлург, который зажат в тиски высоких кредитных процентных ставок, роста цен и тарифов, выпускать продукцию, которая будет в полной мере конкурировать с западными производителями? Это основной аргумент. Тогда и профсоюзный комитет, и работодатель будут разговаривать на одном языке, строить свои доводы исходя из позиции сотрудничества, компромисса, а, не дай Бог, конфронтации.



Виктор Шевцов, председатель профкома ОАО «РУСАЛ-Братск» (Братский алюминиевый завод):

«Типовой колдоговор? Это ОТС»

– В 2014 году на Братском алюминиевом заводе впервые был заключен коллективный договор сроком на 3 года. Было очень много сомнений, вопросов, но сегодня мы убеждаемся, что решение принято правильное. Надежды на лучшие времена не сбылись. Проблемы остаются, экономическая ситуация ухудшается. А долгосрочные коллективные договоры дают возможность сохранить принятые льготы и гарантии.

Десять лет назад нас практически не волновали положения ОТС: предприятие было благополучным, вопросы при заключении коллективного договора



решались легко и просто. Сегодня мы все чаще обращаемся к ОТС. Компания «Русал» постоянно ставит вопрос о заключении типовых коллективных договоров.

Сегодня нам удастся отстоять свой коллективный договор, где предусмотрено согласование всех вопросов, определены порядок, случаи, когда без согласования с профсоюзной организацией нормативный локальный акт применяться не должен. Мы считаем, что никакого типового договора не должно быть. Типовой коллективный договор – это ОТС, который определяет минимальные параметры, льготы и структуру коллективного договора.

Закон о спецопенке – это испытание для профсоюзов, он требует своевременной помощи областных организаций. С апреля 2014 года этот вопрос был рассмотрен на трех пленумах Иркутского областного комитета. Мы внесли изменения и дополнения в коллективный договор, прописали доплаты в зависимости от классов вредности. Снижение заработной платы недопустимо. Это дает возможность работающим сегодня на предприятии сохранить уровень заработной платы и доплаты, и в то же время вновь пришедшие на предприятие могут рассчитывать на повышенные оклады с определенными доплатами в зависимости от класса вредности.

Надеемся, что и в 2016 году при заключении коллективного договора нам удастся сохранить существующие сегодня льготы и гарантии.



Александр Мальцев, председатель профкома ОАО «Соликамский магниевый завод»:

«Колдоговор – только для членов профсоюза»

– Наше предприятие одно из немногих, на которое не распространяется

действие ОТС. Работодателем был отправлен официальный отказ от присоединения к нему. Основание – отсутствие прибыли и, соответственно, невозможность выполнения раздела ОТС в области оплаты труда. Естественно, профсоюзным комитетом, профсоюзным активом были проведены консультации с руководством предприятия. Большой частью профкома была принята позиция работодателя, к переговорам решили вернуться после выхода предприятия на положительный баланс по прибыли.

Возможно, я выскажу некоторые непопулярные вещи, но не хочу лукавить. При высоком авторитете руководителя среди работников предприятия, как это сложилось у нас, переводить взаимоотношения между руководством предприятия и профкомом на уровень жесткой конфронтации мы не готовы. Даже при отказе от присоединения к ОТС руководитель предприятия старается выполнить и его нормы, и разделы колдоговора.

На наш взгляд, необходимо законодательно закрепить обязательность выполнения ОТС на всех предприятиях после его подписания сторонами социального партнерства. И самый наболевший вопрос – это распространение коллективного договора на всех работников предприятия. При заключении следующего коллективного договора профком намерен жестко поставить вопрос перед руководством предприятия о распространении его только на членов профсоюза и работников, предоставивших право представлять их интересы и уплачивающих 1% взносов.

Я хотел бы обратиться к Центральному Совету с просьбой поставить этот вопрос на законодательном уровне.

Федор Туваев, председатель профкома ОАО «Выксунский металлургический завод»:

«Сговору работодателей – профсоюзную координацию»

– На переговорах по ОТС достигнуть договоренности по минимальному размеру индексации почти невозможно, мы это понимаем. В то же время очевидно, работодатели между собой успешно договариваются. Как правило, предлагают размытые формулировки и механизмы минимальной индексации заработной платы.



Например, у нас на предприятии работодатель предложил принять размер индексации в виде произведения величины прожиточного минимума за 4-й квартал текущего года, помноженный на индекс потребительских цен. Там, где активно проводится СОУТ, – ввести для работающих во вредных и тяжелых условиях труда минимальные дополнительные отпуска. А то, что их число обосновано медицинской наукой, сегодня не в счет, никто не хочет об этом вспоминать. А доплату за вредные условия труда работодатель хочет установить в размере 0,4, 0,5, 0,7%. Это не «вопли», Алексей Михайлович, (Окуньков – ред.), это реальность. Здесь не только обоснования нет, но и элементарного уважения к рабочим. Правда, при этом говорят, что будет сохраняться в деньгах то, что рабочий потеряет. Монетизация преподносится как великое благое дело.

А договоренности между работодателями различных предприятий, очевидно, существуют. Уж очень сильно совпадают их позиции и в «УГМК», и в «ТМК» и еще в ряде компаний. Значит, нам тоже надо договариваться. Нам, трубникам, надо договариваться и о дополнительных отпусках после проведения СОУТ, и о минимальном размере, механизме индексации заработной платы.

Кто это мог бы координировать? Или аппарат Центрального Совета, его социально-экономический отдел и отдел охраны труда, или исполком. Очевидно, что это надо было делать вчера, но не поздно и сейчас. Давайте пробовать совершенствовать коллективное договорное регулирование с профсоюзной стороны путем дальнейшего улучшения нашей внутренней самоорганизации.



За БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД



В МОСКВЕ В ТЕЧЕНИЕ ЧЕТЫРЕХ ДНЕЙ ПРОХОДИЛ СЕМИНАР ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ, В КОТОРОМ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 46 СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ 23 РЕГИОНОВ СТРАНЫ.

Заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов подробно рассказал о непростой экономической ситуации на предприятиях ГМК, о том, что в новых условиях, которые диктуют современные реалии, роль профсоюза значительно повышается:

– Действие новых законов о специальной оценке условий труда обязывает нас строго следить за объективностью проведения СОУТ. И даже в тех случаях, когда по результатам замеров у работников сохраняются гарантии и компенсации, необходимо вести разъяснительную работу о порядке применения этих законодательных актов, о работе, которую проводит профсоюз, отстаивая интересы тех, кто трудится во вредных условиях труда. Разъяснительная работа тем более нужна, когда у работников меняются условия труда и снижаются гарантии. Наша задача – быть с людьми в это непростое время.

Государственную инспекцию труда представляла заместитель начальника Управления по надзору за соблюдением трудового законодательства по охране труда Роструда Наталья Калинникова. Она рассказала об осуществлении государственного контроля выполнения требований законодательной и нормативной правовой базы охраны труда, подробно остановилась на специальной оценке условий труда. Виталий Трумель, секретарь ФНПР, главный технический инспектор труда ФНПР, посвятил свое выступление теме контроля соблюдения норм охраны труда, промышленной и экологической безопасности, проведения специ-

альной оценки условий труда в организациях со стороны профсоюзов.

Исполнительный директор АМРОС Алексей Окуньков говорил о взаимодействии сторон социального партнерства при реализации норм законодательства об охране труда и о специальной оценке условий труда, их учете в ОТС и коллективных договорах.

Темами семинара стали практика применения законодательной и нормативной базы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, осуществление контроля Ростехнадзором требований промышленной безопасности и, конечно, СОУТ. Этой теме уделено не одно выступление.

Владимир Прохоров, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР, выступил с докладом об итогах работы технической инспекции труда ГМПР в 2014 году и задачах на 2015–2016 годы.

Участники семинара-совещания на основе уже имеющихся материалов сформулировали предложение о необходимости внесения изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда, Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форму отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкцию по ее заполнению.

Итоги мероприятия участники подвели за «круглым столом». В конце встречи состоялась аттестация технических инспекторов труда ГМПР.



Нина ВИШНЯКОВА



О ЧЕМ ГОВОРИЛИ ЖЕНЩИНЫ?..

12–15 МАЯ НА ВОЛЖСКОМ ТРУБНОМ ЗАВОДЕ (ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ) СОСТОЯЛОСЬ ВЫЕЗДНОЕ РАСШИРЕННОЕ ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ГМПР ПО ПРОБЛЕМАМ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН. 30 ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ ИЗ 14 РЕГИОНОВ – ПРЕДСЕДАТЕЛИ И ЧЛЕНЫ ЖЕНСКИХ КОМИССИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ПРОФОРГАНОВ, ПРОФКОМОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ГМК – ДЕЛИЛИСЬ ОПЫТОМ РАБОТЫ, ОБСУЖДАЛИ ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ.

Сегодня в ГМПР около 40 процентов – женщины. На предприятиях, где действуют первички ГМПР, уделяется значительное внимание вопросам труда и социальной защиты женщин.

Заседание комиссии открыла заместитель председателя ГМПР, председатель комиссии ЦС профсоюза по проблемам труда и социальной защиты женщин С. Боева. С приветственными словами выступили председатель Волгоградского областного комитета профсоюза С. Полещук, заместитель директора по управлению персоналом ОАО «Волжский трубный завод» А. Никитин, председатель профкома завода В. Сармин.

Программа работы комиссии была насыщенной и разнообразной. Члены комиссии посетили производственные, социальные, спортивные объекты – цех проката труб, профсоюзную библиотеку, спортивный клуб, здравпункт, были проинформированы о социальных программах завода, о работе профкома среди женщин. Всех приятно удивили чистота, обилие зелени, цветущих деревьев: заводская территория больше похожа на сквер, чем на промышленную зону. Гордость предприятия – спортивно-оздоровительный комплекс «Бирюза», оснащенный самой современной аппаратурой.

На заседании комиссии обсуждены вопросы: «Об экономическом и соци-

альном положении предприятий и тактике действий профсоюзных организаций в сложившихся условиях», «Итоги выполнения «Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ» и его раздела «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями» за 2014 год»; Резолюция IX съезда ФНПР «Гендерный фактор в политике социального государства» и предложения ГМПР в план практических действий по ее реализации.

Собравшиеся поделились опытом работы, рассказали о проблемах и высказали предложения по улучшению работы не только комиссий, но и профсоюза в целом. Говорили и о необходимости повышения профчленства. Одно из поступивших предложений – включить в «бегунок» при приеме на работу обязательное посещение профкома для ознакомления с коллективным договором. Такая практика уже есть.

Представитель Запсиба В. Малюфеева рассказала о работе производственно-оздоровительного центра «Василиса», поделилась опытом решения социальных вопросов работниц, познакомила с проектом «Социальный портрет женщины», который предполагает анонимное анкетирование работниц, что позволяет более точно определять женские проблемы и оказывать адресную помощь.

Участники заседания поделились своими наработками – опытом привлечения членов комиссий к подготовке вопросов для рассмотрения на заседаниях территориальных органов и профкомов; рассказали об участии женщин в летней детской оздоровительной кампании, благотворительных акциях, об учебе женского актива, взаимодействии с территориальными женскими организациями.

Было отмечено, российское законодательство имеет ряд нормативных актов по охране женского труда, равенство полов прописано в Конституции РФ, равная оплата за равный труд регламентирована Трудовым Кодексом. Для работающих в металлургической и горнодобывающей промышленности, вне зависимости от пола, сейчас особенно актуальны проблемы пенсионного обеспечения. Требуется экономический анализ нововведений, касающихся начисления страховой части пенсии для работающих во вредных условиях труда и активное противодействие попыткам повысить пенсионный возраст.

Женские комиссии активно участвуют в решении вопросов охраны труда, проведении спецоценки условий труда, профилактике профессиональных заболеваний, переобучении и повышении квалификации работников, в установлении социальных гарантий.



КД, который понравился ВСЕМ



ПРОШЛА КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ШАЛЫМСКОЙ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНОЙ ЭКСПЕДИЦИИ, НА КОТОРОЙ БЫЛ ПРИНЯТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЩЕСТВА НА 2015–2017 ГОДЫ.

В работе конференции приняли участие представители профкома ППО «Евразруда», управляющей компании «СГМК», генеральный директор предприятия Сергей Быков.

– Работа комиссии над проектом колдоговора длилась в течение пяти месяцев вместо трех, но результат того стоит, – отметила после конференции председатель профкома ППО «Евразруда» Татьяна Строкова.

В повестке дня, кроме подписания согласованного текста коллективного договора, стояли такие вопросы как утверждение Соглашения о гарантиях работникам Общества в 2015 году; выборы комиссий по трудовым спорам, по социальным вопросам, комитета по охране труда.

Конференция прошла ровно, спокойно. С текстом проекта коллективного договора люди были ознакомлены, и большинство возникших вопросов были обсуждены до конференции.

– Если сравнивать этот колдоговор с тем, который мы заключали в 2010 году, это «небо и земля». Мы тогда выходили на конференцию с протоколом разногласий, в котором насчитывалось 42 пункта, – отметил председатель

профорганизации экспедиции Олег Суворов.

В новом коллективном договоре существенно улучшен социальный раздел. В частности, теперь у работников появилась возможность отправлять детей в детские оздоровительные лагеря, на базы отдыха (не менее 20 процентов от численности детей работников), родители будут оплачивать только 10 процентов от полной стоимости путевки.

Также работникам будут компенсироваться затраты на занятия спортом (посещение бассейна, спортивных секций); предусмотрено награждение людей в связи с юбилейными датами,

начиная с 50 лет, в зависимости от стажа работы; увеличилась сумма выплаты по случаю смерти работника, расширен список родственников, в случае смерти которых работнику будет оказана материальная помощь.

Решение об индексации заработной платы в 2015 году отражено в дополнительном Соглашении, которое было роздано всем участникам конференции.

С целью сохранения покупательной способности в 2015 году будут ежеквартально осуществляться выплаты единовременного поощрения за первый квартал – 1650 рублей, за последующие – по 2500 рублей. Для вновь





принятых работников предусмотрели данную выплату пропорционально отработанному времени за отчетный квартал. К Дню металлурга – выплачиваться единовременное вознаграждение – одна тысяча рублей.

В период с 25 мая по 30 сентября работницам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, будет предоставлен один сокращенный на два часа рабочий день в течение недели с сохранением среднего заработка.

В порядке реализации статьи 134 Трудового кодекса в январе 2016 года предполагается индексация тарифных ставок и окладов на 8 процентов, а если фактический уровень инфляции будет выше, то постоянно действующая комиссия по внесению изменений и дополнений в коллективный договор до 31 января 2016 года примет решение о размере и порядке индексации заработной платы.

До 31 марта 2016 года комиссии предстоит также определить порядок повышения заработной платы работников в 2016 году.

Как предполагает профком, в результате проведения спецоценки условий труда в Обществе некоторые льготы и гарантии работникам могут быть снижены. Если такое произойдет, то работодатель обязуется все льготы и гарантии в 2015 году сохранить.

В заключение конференции генеральный директор АО «Шалымская ГРЭ» С. Быков ответил на вопросы, которые в основном касались организации производства – ремонта вагончиков, поставки запчастей для техники, приведения в рабочее состояние смотровой ямы, мойки автомобилей. На многие вопросы генеральный директор ответил сразу, по поводу остальных обещал разобраться и взять их решение под личный контроль.

– По мнению работников, колдоговор на 2015–2017 годы заключен добротный, социально наполненный, – сказала Татьяна Строкова, – он устраивает всех. Люди довольны, они высоко оценили работу комиссии, профкома. А самое главное – понимают, что колдоговор на предприятии нужен.

...Остается только добавить, что сразу после конференции трудового коллектива четыре человека подали заявления о вступлении в профсоюз. ●

Сохранили и УЛУЧШИЛИ

ПОДПИСАНО «СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ В ООО «ЕВРАЗТЕХНИКА» ПО РЕГИОНУ «СИБИРЬ» НА 2015 ГОД.



В Соглашении сохранены все льготы и гарантии, которые были в 2014 году, по некоторым пунктам принято решение об увеличении сумм выплат. Соглашением предусмотрена индексация заработной платы в январе 2016 года.

Согласовано с работодателем и дальнейшее развитие программы компенсации процентов по кредитам на покупку жилья (программы «50х50»). В 2015 году в нее будут включены новые участники.

Принято важное решение о том, что работодатель будет ходатайствовать перед «ЕвразХолдингом» о присвоении ветеранских званий работникам, чей общий трудовой стаж в компании достиг установленных норм.

– Этот вопрос обсуждается с момента создания Общества, – рассказывает председатель профкома ООО «ЕвразТехника» Людмила Титова. – Первоначально нам удалось решить вопрос признания наших пенсионеров и ветеранов и постановки их на учет при выходе на пенсию. Теперь очень важно позаботиться о тех, кто пока работает, чтобы им были присвоены ветеранские звания.

Всех волнует вопрос оптимизации численности, которую работодатель проводит ежегодно. Чтобы повысить уровень защиты высвобождаемых работников, принято решение о необходимости разработки программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

(По информации Кемеровской территориальной организации ГМПР)



ПОЗАБОТИЛИСЬ О «ДОЧКАХ»

ООО «Объединенная сервисная компания»

Общество с ограниченной ответственностью «Объединенная сервисная компания» было создано год назад на базе одного из дочерних предприятий ОАО «ММК» (Челябинская обл.). Сегодня – это крупнейшая после ОАО «ММК» организация, объединяющая в своем составе более 14 тысяч работников. На конференции по принятию коллективного договора ООО «ОСК» присутствовало 135 делегатов от подразделений компании.

Директор Общества Александр Мухин рассказал о социальной работе, которая проводится в организации. На эти цели в 2015 году из разных источников запланировано направить 223 млн рублей. Большая часть этой суммы – компенсация затрат на оздоровление работников предприятия. «На приобретение путевок по программе КДМС для работников в санаториях «Металлург», «Юбилейный», «Березки», «Абзаково» запланировало в 2015 году потратить порядка 120,5 млн рублей. За первый квартал текущего года по этой программе уже оздоровлен 191 работник, – отметил директор ООО «ОСК».



«Мы с вами пишем сегодня очередную страницу в истории нашей компании, – обратился к делегатам председатель профсоюзного комитета ООО «ОСК» Вячеслав Волков. – Только совместная работа профсоюзной организации с работодателем позволяет решать возникающие у работников вопросы».

Разделы коллективного договора ООО «ОСК» включают в себя взаимные обязательства работодателя и работников. Ход их выполнения будет контролироваться сторонами и рассматриваться как на заседаниях профкома ООО «ОСК», так и на заседаниях профсоюзного комитета ППО Группы ОАО «ММК».

Первый коллективный договор ООО «Объединённая сервисная компания» подписали председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР Александр Дерунов и директор ООО «ОСК» ОАО «ММК» Александр Мухин. Срок действия документа – по 2017 год включительно.



ЕЩЕ ДВА ДОЧЕРНИХ ПРЕДПРИЯТИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОКА (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛ.) ПОДПИСАЛИ СОГЛАШЕНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ НА 2015 ГОД.

Наталья ВАСИНА

ООО «Ванадийсервис»

По согласованию сторон (работодатель – профсоюз) внесены изменения в коллективный договор ООО «Ванадийсервис», заключенный на 2014-2016 годы.

Для обеспечения повышения уровня заработной платы работников работодатель в 2015 году производит повышение тарифных ставок и окладов с 1 августа на 6%.

Внесены изменения в раздел «Охрана труда и производственный быт». Работодатель выделяет на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в 2015 году средства на периодические профосмотры и вакцинацию работников общества.



ООО «РембытКомплекс»

Сторона работодателя и ППО «Качканар-Ванадий», представляющая интересы работников, заключили Соглашение по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в ООО «РембытКомплекс».

Значимые изменения произошли в разделе «Оплата труда». В соответствии с достигнутым Соглашением работодатель с 1 июля 2015 года обеспечивает повышение тарифных ставок и окладов работников РембытКомплекса на 6%.

В 2014 году работодатель не выполнил свои обязательства по росту заработной платы в полном объеме.

Это также было учтено в Соглашении: для достижения установленного роста заработной платы работодатель обеспечивает в декабре 2015 года дополнительно единовременную выплату каждому работнику в размере 4943 рубля.

В Соглашении также указано, что оплата сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни производится в соответствии с Положениями, принятыми с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий».

Надежда БАЛАКИНА

Кому что положено

СОСТОЯЛОСЬ ПОДПИСАНИЕ СОГЛАШЕНИЯ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА ОАО «АЛТАЙ-КОКС» ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕННОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА.

Основные вопросы, которые рассматривались в переговорном процессе – это сохранение достигнутого уровня заработной платы и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.

На основании Соглашения до конца 2015 года за работниками будут закреплены следующие компенсации:

1. Работникам, которым до утверждения результатов специальной оценки условий труда, производилась доплата за работу во вредных условиях труда сохранить до 1 августа 2015 года ранее установленный процент доплаты.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, с 1 августа 2015 года производить доплату за работу во вредных условиях труда в размере 4% от часовой тарифной ставки за фактически отработанное время.

Работникам, у которых была доплата более 4%, установить с 1 августа 2015 года дополнительную доплату за работу во вредных условиях труда в виде разницы между той доплатой за вредность, которую работники полу-

чали ранее, и 4%, которые установлены по результатам спецоценки.

Это условие действует до перевода данных работников на новое место работы (в другое структурное подразделение или на другую профессию/должность).



2. В соответствии с законом, дополнительный отпуск предоставляется персоналу, рабочие места которого по результатам спецоценки отнесены только к классам 3.2, 3.3, 3.4 и 4.

Тем работникам, рабочие места которых по результатам спецоценки отнесены к этим классам, сохранена продолжительность ранее предоставлявшегося дополнительного оплачиваемого отпуска.

Это условие действует до перевода данных работников на новое место работы (в другое структурное подразделение или на другую профессию/должность).

3. Вышеперечисленные льготы и гарантии будут предоставляться только работникам, устроившимся на предприятие до утверждения результатов спецоценки.

Работники, устроившиеся на работу после утверждения результатов спецоценки, будут получать доплату за работу во вредных условиях только 4% и с класса 3.2 и выше дополнительный отпуск продолжительностью только 7 дней.

На 2016 год льготы и гарантии будут определены на переговорах в конце текущего года.



На БРУ ищут КОМПРОМИСС

ПРОБЛЕМА ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МЕТАЛЛУРГОВ И ГОРНЯКОВ С КАЖДЫМ ДНЕМ СТАНОВИТСЯ ВСЕ ОСТРЕЕ. НЕДАВНО НА БАКАЛЬСКОМ РУДОУПРАВЛЕНИИ ПРОШЛА КОЛДоговорная КОНФЕРЕНЦИЯ: КОЛЛЕКТИВ ПРИЗНАЛ НЕВЫПОЛНЕННЫМ ГЛАВНЫЙ РАЗДЕЛ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА – «ОПЛАТА ТРУДА».



БРУ всегда считалось предприятием с крепкими и давними традициями социального партнерства. Подтверждение тому – содержательный колдоговор, действующие на предприятии социальные программы «Наше будущее» (реализация молодежной политики), «Ветеран», «Благотворительность» (спонсирование городских мероприятий) и др. Значимость программ трудно переоценить, если учесть сравнительно небольшой коллектив БРУ – 1300 человек. Тема социальной ориентированности предприятия и социального взаимодействия не раз звучала на прошедшей конференции, которая подвела итог выполнения колдоговора в 2014 году. Об этом, например, говорили председатель профкома Анна Белова и заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких.

А вот с выполнением работодателем обязательств по оплате труда проблема впервые за много лет встала так остро.

– Запланированная среднегодовая величина зарплаты – 25132 рубля – не достигнута. Более того, по итогам 2014 года произошло ее снижение на 2,4 процента. Индексация тарифов и окладов, запланированная решением прошлогодней конференции коллектива на 1 января 2015 года, не состоялась. Появилось отставание по срокам выплаты зарплаты, – констатировала, выступая перед делегатами, Анна Белова.

И улучшения ситуации пока не предвидится: по информации председателя профкома, в бюджете предприятия на 2015 год индексация не предусмотрена. Хотя в колдоговоре записано, что работодатель должен производить ее дважды в год.

Они не против, да нет возможности. Экономическая ситуация на предприятии неблагоприятная. Цена

на производимую продукцию – низкая, себестоимость – высокая, свободных средств на индексацию нет. Так пояснил директор БРУ Андрей Кузнецов делегатам конференции, и еще раньше – членам работавшей на предприятии с февраля двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Знакомые аргументы...

По этим же причинам руководство приняло решение снизить в этом году социальные расходы – с 10 до 8,5 миллиона рублей. Чтобы выполнить колдоговор, приходится напрягаться, – отговаривается работодатель. А легко ли горнякам каждую смену лезть в черную дыру шахты, спускаться под горизонт в карьерную яму, долбить, возить и обжигать руду? Разве они не напрягаются?

А что до оплаты труда, то здесь, как говорится, не до жиру. Лишь бы на жизнь хватало – скромную, горняцкую.

– Мы не просим чего-то заоблачного. Ведь индексация – это не увеличение зарплаты, а всего лишь сохранение ее реального уровня. Приемлемый минимум, – говорит Анна Белова.

Об этом же в числе прочих вопросов говорили и другие делегаты конференции – молодежный профлидер Евгений Вагин, председатели профкомов цехов Валерий Маликов (цех по ремонту оборудования) и Елена Потапова (дробильно-обогащительная фабрика).

Конференция признала колдоговор предприятия выполненным по всем разделам, кроме зарплатного. С небольшими изменениями договор пролонгирован на 2015–2016 годы. Переговоры по индексации зарплаты продолжатся. Если компромисс не будет найден, не исключена процедура коллективного трудового спора. ●



«РУДА ХАКАСИИ»: пока МИТИНГИ

7 МАЯ В 12 ЧАСОВ ПО МЕСТНОМУ ВРЕМЕНИ РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ «РУДА ХАКАСИИ» ВЫШЛИ НА МИТИНГИ В ГОРОДЕ АБАЗА И ПОСЕЛКЕ ВЕРШИНА ТЕИ. ОСНОВНОЕ ТРЕБОВАНИЕ ГОРНЯКОВ – СОХРАНИТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.

На предприятиях компании «Руда Хакасии» сложилась критическая ситуация: монопольный покупатель продукции – компания «ЕВРАЗ ЗСМК» – сообщил о снижении в мае цены на концентрат. У руководства в этом случае остался только один выход – остановить производство.

Ситуацию комментирует председатель Хакасского республиканского совета ГМПР Павел Юрковец:

– С 1 мая приостановлена работа карьера в Вершине Теи и шахты в Абазе. В простой отправлены около 2 000 человек, они получают две трети заработка. Сколько это продлится – неизвестно. Люди считают, что есть реальная угроза закрытия градообразующих предприятий. Поселок и город окажутся на грани вымирания. Цель наших солидарных действий – привлечь внимание руководства республики и страны к сложившейся ситуации.

Как отметил генеральный директор ООО «Руда Хакасии» Евгений Заниздра, принимавший участие в митинге в поселке Вершина Теи, прошлый год предприятия завершили с убытками. Не изменилась ситуация и по итогам первого квартала текущего года. Если монопольный покупатель продукции – компания «ЕВРАЗ ЗСМК» – не повысит цену за тонну концентрата, предприятия станут банкротами.

В митингах приняли участие около тысячи человек – работников предприятия пришли поддержать члены их семей, равнодушные горожане и те, чья работа зависит от этих предприятий – энергетики и железнодорожники. Свои требования работники написали на плакатах. На митингах приняты резолюции, обращение к Президенту страны.



После митинга в администрации Кемеровской области по поручению губернатора А.Г. Тулеева состоялось заседание комиссии по вопросу возобновления производственной деятельности ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» и дальнейших перспектив Общества «Руда Хакасии».

На встрече присутствовали представители администрации Кемеровской области, правительства Республики Хакасия, администрации Таштагольского района, «ЕвразХолдинга», «Евразруды», ООО «Руда Хакасии», профкома ППО «Евразруда».

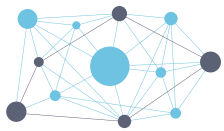
Встречу вел первый заместитель губернатора Кемеровской области Максим Макин.

– Переговоры шли в течение двух часов, – отметил заместитель председателя профкома ППО «Евразруда» Владимир Тузиков. – Главный итог встречи – с 14 мая Мундыбашская обогатительная фабрика действует, начали работу также Абаканский и Тейский рудники.

Для решения текущих и перспективных вопросов решено создать рабочую комиссию, ее возглавит заместитель губернатора Кемеровской области Екатерина Кутылкина. В комиссию войдут представители администрации Кемеровской области, правительства республики, УК «ЕвразХолдинг», ООО «Руда Хакасии», а также профсоюза.

ПОКА ВЕРСТАЛСЯ НОМЕР

Со 2 июня предприятия вновь остановлены, работники – в простое с оплатой 2/3 среднего заработка...



КРИЗИС требует ЕДИНЕНИЯ

КАЖДАЯ ВСТРЕЧА С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФКОМА ОЭМК, ЧЛЕНОМ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ГМПР, СОПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» АЛЕКСАНДРОМ ЛИХУШИНЫМ ВЫХОДИТ ЗА РАМКИ ОГОВОРЁННОЙ ТЕМЫ ИНТЕРВЬЮ. ВОТ И НА ЭТОТ РАЗ МАТЕРИАЛА БЕСЕДЫ ХВАТИЛО БЫ НА НЕБОЛЬШОЮ БРОШЮРУ О РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОМБИНАТА, О ПРОШЕДШЕМ СЪЕЗДЕ ФНПР, ДЕЛЕГАТОМ КОТОРОГО АЛЕКСАНДР ЕВГЕНЬЕВИЧ БЫЛ ИЗБРАН ОТ ГМПР, О СОЦИАЛЬНОЙ СТОРОНЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЛДИНГА «МЕТАЛЛОИНВЕСТ».



Новый колдоговор мы заключили на три года, смогли прописать механизм повышения заработной платы. В холдинге «Металлоинвест» действует Социальный совет, который в последнее время сделал шаг вперёд: тебя слышат, с тобой считаются – это положительный опыт. Руководители холдинга Андрей Варичев, Андрей Угаров, Марина Новикова начинают разговор с профактивом с вопросов: что вас волнует? Каковы первоочередные проблемы? Что предлагаете? В Старый Оскол приезжают специалисты, которые преподают нашим менеджерам культуру общения, риторiku, умение вести переговоры, искусство делового письма. И нас привлекают к обучению на этих семинарах, поскольку работодателю легче говорить с профсоюзом на одном языке.

– На съезде ФНПР вы были избраны членом Генерального совета – высшего органа ФНПР. Круг ваших обязанностей растёт. Вас это не напрягает?

– Да что меня может напрягать с такой замечательной командой?! Главное вовремя распределить обязанности! (Смеётся...)

– Александр Евгеньевич, как вы оцениваете итоги 2014 года?

– Год был непростой. В металлургии произошёл спад по цене и производству, но ОЭМК выполнил и даже перевыполнил плановые показатели. То же самое могу сказать и о профсоюзной организации. Представители многих первичек ГМПР сетовали на отток людей из профсоюза, трудности ведения колдоговорной кампании, выделение в аутсорсинг многих подразделений. Для нас же 2014 год сложился благополучно. Профсоюзная организация ОЭМК была занесена на областную Доску Почёта, лучший уполномоченный ГМПР и ФНПР по охране труда тоже работает на ОЭМК. Мы одержали победу в конкурсе ЦС ГМПР на звание «Лучший профгруппорг», принимали участие во всех мероприятиях, проводимых областью, ЦС ГМПР и занимали призовые места.

Предложения Александра Созаева, зампреда профкома, технического инспектора ГМПР по линии общественного контроля поддержаны главным инженером, председателем совместной комиссии ОЭМК по охране труда Александром Тищенко и управляющим директором Николаем Шляховым. Изменены условия конкурса по охране труда. Не утверждаю, что мы на сто процентов единодушны, у нас всё-таки разные функции, но, несмотря на разногласия, поддержку руководства комбината чувствуем.

Компания «Металлоинвест» обращалась к нам с просьбой: принять специалиста по охране труда с Новолипецкого комбината для изучения опыта, возможности пообщаться со специалистами профкома. Более 200 тысяч рублей из профбюджета мы израсходовали на проведение смотра-конкурса уполномоченных профкома по охране труда.

Услугами кассы взаимопомощи в 2014 году смогли воспользоваться около 2400 членов профсоюза – 135 млн рублей оборота беспроцентных займов.

Произошли изменения и в рабочей спартакиаде. Теперь здесь три группы участников. На спортивно-массовую работу в 2014 году затрачено из профбюджета 1,2 млн рублей. Из года в год всё больше культивируется образ крепкого,



выносливого, здорового, всесторонне развитого человека труда. На культмассовую работу израсходовали 2,7 млн руб., на оздоровление членов профсоюза – 9, 15 млн, на детские путевки в СОК «Белогорье» – 1,7 млн рублей.

Мы допустили перерасход по статье «Материальная помощь», но я считаю, тут всё зависит от обстоятельств, – это тот случай, когда нельзя оговаривать предельную сумму, как нельзя оговаривать в профбюджете чёткую цифру выплат при несчастном случае.

На 2015 год сохранены все направления деятельности. Предприятие работает стабильно. Надеемся, что будет повышение заработной платы, в процентном отношении статьи расходов в колдоговоре останутся прежними.

– А неудовлетворённость есть?

– Знаете, надо больше заниматься молодежью. Мы пытались в профкоме собрать молодежный форум, и прошел он неплохо, а обратной связи – нет. В молодежный раздел колдоговора должны подавать предложения молодые. Но получается, мы за парней и девушек ставим проблемные вопросы. Пока дальше выполнения сметы по развлекательным мероприятиям дело не идет. На комбинате проходят прекрасные конкурсы: «Лучший молодой мастер», «Лучший по профессии», как раз здесь наша смена и должна себя проявить, поставить условия: победил в конкурсе – повышение разряда, движение по служебной лестнице, доплата на год – до следующего конкурса. Это непростая тема. Во всяком случае, нельзя без поощрения оставлять уже выявленных лидеров производства. Но ведь как говорят: дитя не плачет – мать не разумеет. Молодая смена должна быть более инициативной.

– Уже несколько лет мы говорим о кризисе в отрасли, в стране, из-за которого идёт отток из рядов профсоюза. Что происходит у вас?

– Численность организации у нас остаётся стабильной, из года в год она не опускалась ниже 94 процентов. Это очень хороший показатель, если смотреть в целом по ГМПР. В ЭСПЦ, основном цехе, 100 процентов профсоюзного членства. У освобождённых председателей – это вопрос номер один. Но есть и такие подразделения, где трудятся неосвобождённые председатели, которые очень ответственно относятся к вовлечению людей в общественную жизнь. А что такое общественная жизнь на предприятии? И вообще, может ли современный рабочий стоять в стороне от участия в решении вопросов охраны труда, заключения колдоговора, спецценки условий труда, спартакиады и т.д.?!

Недавно у нас прошло несколько перевыборов председателей профкомов цехов взамен ушедших на заслуженный отдых. Новые лидеры избирались на альтернативной основе. Тайное голосование, соперничество – желающих заниматься общественной работой на ОЭМК много, высок авторитет профсоюзной организации и председателей. Заметно изменился и уровень компетентности членов профсоюза. Без повода наши люди никогда не будут выступать с критикой, с требованиями. Ни одно оперативное совещание на комбинате не проходит без того, чтобы руководство не обратилось к профкому: и вы посмотрите этот вопрос.

Когда я был юристом профкома, получил незабываемый урок: одного товарища, пришедшего на работу в нетрезвом состоянии, на раскомандировке «прикрыли», допустили к работе. А он попал под кожу работающего двигателя, и ему оторвало кисть руки. И когда было разбирательство в суде, пострадавший ошарашил своих товарищей: «Если бы меня выгнали за пьянку, я был бы здоровым, а из-за того, что вы меня прикрыли, я – инвалид. Как мне к вам теперь относиться? И кто будет кормить мою семью?!» С того момента я сделал вывод: профсоюз не должен выступать адвокатом нарушителей.

В китайском языке слово «кризис» состоит из двух иероглифов: один означает «опасность», другой – «благоприятная возможность». Я бы сказал так: во всякой опасности заключена благоприятная возможность для единения, сплочения людей. Поэтому должен быть закономерен рост профсоюзных рядов, «чтоб не пропасть поодиночке». В этом вопросе члены профсоюза ОЭМК единодушны.

От редакции

Александр Лихушин Указом Президента РФ «О награждении государственными наградами Российской Федерации» награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени.

Награда вручена во время проведения IX пленума ЦС ГМПР (г. Белгород) в апреле 2015 г.



Александр Лихушин
и председатель профсоюза
Алексей Безимьянных



От планов – К ДЕЙСТВИЯМ



В НАЧАЛЕ 2015 ГОДА ЭКОНОМИКА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ БЫЛА ОТНОСИТЕЛЬНО СТАБИЛЬНА. НО ГОВОРИТЬ ОБ ОКОНЧАНИИ КРИЗИСА РАНО. БОЛЕЕ ТОГО, ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПРОГНОЗИРУЕТ В ЭТОМ ГОДУ СНИЖЕНИЕ ОСНОВНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕГИОНА: ВАЛОВОГО ПРОДУКТА – НА 4,5–6 ПРОЦЕНТОВ, ИНВЕСТИЦИЙ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ – НА 8–15 ПРОЦЕНТОВ, ИНДЕКСА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА – НА 5,2–7 ПРОЦЕНТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ В МЕТАЛЛУРГИИ – НА 7,2–11,1 ПРОЦЕНТА. ВОПРОСЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РЕШЕНИЯ СЕГОДНЯШНИХ И ЗАВТРАШНИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ОБЛАСТИ СТАЛИ ОДНОЙ ИЗ ТЕМ ЗАСЕДАНИЯ ПРЕЗИДИУМА ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР. В НЕМ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 1-Й ЗАММИНИСТРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЛАСТИ ИРИНА АКБАШЕВА, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ ОБЛАСТИ ОЛЕГ ЕКИМОВ.

Уже сегодня, как отметил председатель обкома Юрий Горанов, на отдельных горных и металлургических предприятиях наметилось снижение объемов производства. Планируется введение режимов неполного рабочего времени на Челябинском электродном заводе, Вишневогорском ГОКе, в Тургорякском рудоуправлении. Отрицательную экономическую динамику показывают Златоустовский электрометаллургический завод, комбинат «Магnezит». По-прежнему сложная ситуация на предприятиях Верхнего Уфалея, очередная процедура банкротства идет на УЗМИ.

Для контроля за ситуацией, снижения последствий кризиса в экономике региона правительство области еще в январе разработало и утвердило план антикризисных мер на 2015 год. О том, как сегодня реализуются эти меры, в том числе на предприятиях ГМК, членам президиума рассказала Ирина Акбашева.

В плане 111 мероприятий по направлениям: создание системы антикризисного управления, поддержка – сферы занятости

населения, социальной сферы, реального сектора экономики, а также поддержка сбалансированности бюджетной системы. Организация деятельности антикризисного штаба, социально-экономический мониторинг, взаимодействие с федеральной властью по привлечению средств в рамках федеральных антикризисных программ – все эти включенные в план меры выработаны с учетом прошлых кризисных лет и отвечают сегодняшним экономическим условиям.

Предусмотрены и точечные меры, в том числе предоставление предприятиям субсидий для возмещения затрат на уплату процентов по кредитам, взятым для модернизации производства и организации новых производств, создание кластеров, индустриальных парков.

Особое внимание уделяется содействию предприятиям в реализации программ импортозамещения и развитию кооперационных связей.

Разговор с участием членов президиума коснулся всех направлений антикризисных действий. О проблемах, связанных с кризисом, высказа-





Записал Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

Первая годовщина ППО

лись председатели профкомов Владимир Поносов (ЧМК), Алексей Сабуров (комбинат «Мagneзит»), Татьяна Ковригина (ТРУ), а также заместитель председателя Федерации профсоюзов области Олег Екимов. Одна из отмеченных проблем – работодатели недостаточно активно пользуются (по разным причинам) формами государственной поддержки, в том числе по временной занятости персонала.

Профсоюзы активно участвуют в антикризисной работе. Федерация профсоюзов области создала штаб по координации действий профсоюзных организаций в условиях экономической нестабильности и обеспечению взаимодействия с контрольно-надзорными органами. В штаб вошли представители ГМПР. Кроме того, как отметила Ирина Акбашева, профсоюзы постоянно обращаются к губернатору, привлекая его внимание к проблемам конкретных предприятий. И эта работа имеет результат, надо ее продолжать.

Президиум принял постановление, в котором рекомендовал первичным профорганизациям проводить ежемесячный мониторинг социально-экономической ситуации на предприятиях, усилить контроль за соблюдением трудового законодательства, особенно в условиях режимов неполного рабочего времени и простоя, в рамках реализации соглашения между Главным управлением по труду и занятости населения области и областной организации ГМПР организовать взаимодействие с муниципальными центрами занятости в местах расположения предприятий.

Президиум обсудил также ход подготовки к летней оздоровительной кампании 2015 года. ●



15 АПРЕЛЯ 2015 ГОДА ИСПОЛНИЛСЯ РОВНО ГОД С МОМЕНТА ОФИЦИАЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ ПЕРВИЧКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР. ХОТЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНО ОНА РАСПОЛОЖЕНА В СОСЕДНЕЙ ТЮМЕНИ. ЭТО ППО «ФИЛИАЛ ООО «УГМК-СТАЛЬ». ПУБЛИКУЕМ БЕСЕДУ КОРРЕСПОНДЕНТА «ГМПР-ИНФО» С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ И ДИРЕКТОРОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Вадим КОЛЫХАЛОВ, председатель профкома завода:
«Всегда можно договориться»



– Вадим Владимирович, Колыхалов сегодня и Колыхалов год назад, есть ли разница, и если есть, то какая?

– Разница очень большая. Я был производственником, отвечавшим за технологию, производство, за сдачу в эксплуатацию и запуск оборудования, за работу с иностранными и российскими компаниями. Сегодня с головой – в профсоюзной работе. Мои задачи поменялись кардинально, на первый план вышел человеческий фактор, когда нельзя торопить, уговаривать, бездумно обещать. Я должен решать проблемы работающих на предприятии.



– **Первичке год. Чего достигли, в чем, на ваш взгляд, преуспели, а в чем – нет?**

– Трудно, да и не очень красиво оценивать свою работу, тем более что она выполняется целым коллективом энтузиастов своего дела, профсоюзных активистов предприятия. Начинали мы с нуля, помню самое первое заявление о вступлении в профсоюз, первые перечисленные взносы. До этого – серьезнейшая работа по регистрации первички в органах юстиции, страховом и пенсионном фондах. Пришлось ой как побегать. Я учился у своих наставников, профсоюзных лидеров Свердловской и Тюменской областей. Очень многое дали встречи в Екатеринбурге и Москве с профлидерами ГМПР.

Могусгордостью сказать, что сегодня из 1000 работающих на предприятии в профсоюзе – около 600. Первых 200 человек удалось привлечь в профсоюз довольно быстро. Остальные пошли осторожнее, только когда увидели реальную пользу от членства. Конечно, нам пришлось ходить по цехам, участвовать в предсменных собраниях, выступать, агитировать. Приходилось объяснять, зачем нужен профсоюз, почему необходимо заключать коллективный договор, рассказывать о специальной оценке условий труда, социальном диалоге между администрацией и профорганизацией. Многие ждали результата нашей работы, оценивали подход к проблемам рядовых работников и влияние на работодателя, эффективность нашей деятельности. Сработали и традиционные профсоюзные заботы: новогодние праздники и подарки для детей,

внимание к мужчинам 23 февраля и женщинам 8 марта, оказание материальной помощи. Затем заключили, на мой взгляд, неплохой колдоговор, стали решать проблемы работников адресно. И результат появился, сейчас продолжаем двигаться дальше.

Коллективный договор на нашем предприятии заключался впервые. Опыт перенимали у других первичек: что-то взяли от новотроицких металлургов, что-то от Серова, Нижнего Тагила, Аши, Челябинска, Магнитогорска – отовсюду, где присутствует Горно-металлургический профсоюз России и где трудились раньше наши профактивисты. Нам помогали председатели этих первичек, а также правовики Свердловского обкома ГМПР и Тюменского облсовпрофа. Мы, конечно, хотели распространить наш колдоговор только на членов профсоюзной организации, но регистрационная комиссия Тюменской области не позволила нам этого сделать. Жаль.

Работники предприятия в целом оценивают зарплату как достойную. Колдоговор защищает их права, все договоренности закреплены на бумаге. И премирование, и матпомощь – все прописано. И что важно, проблем с выполнением колдоговора у нас не было.

– **Каковы взаимоотношения с администрацией?**

– Находим точки соприкосновения, ведем конструктивный диалог, и договориться нам удавалось всегда. Вопросов, требующих совместного участия администрации и профсоюза, много.

Нам удалось привлечь в профсоюз практически всех руководителей администрации, подразделений и производств, руководителей среднего звена, – все члены нашей профорганизации заинтересованы в здоровом микроклимате в коллективе, понимании и поддержке.

– **Вам удалось найти взаимопонимание с руководством Тюменской области, расскажите о вашем сотрудничестве.**

– Если говорить о профсоюзной линии, то благодаря Свердловскому обкому ГМПР мы заключили трехсторонний договор и с ним, и с Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов. Участвуем во всех значимых мероприятиях и программах области.

С губернатором региона Владимиром Якушевым познакомился, когда он еще баллотировался на свой пост. Тогда от нашего предприятия и от профкома направили ему свои наказы. Представляете, как удивились, когда буквально через несколько дней после вступления губернатора в должность эти наказы начали выполняться. Был решен вопрос по устройству детей в дошкольные учреждения. А это проблема серьезная, поскольку подавляющее число наших работников не имели тюменской прописки. За это Владимиру Владимировичу большое спасибо.

А еще ждем реализации жилищной программы для переселенцев из разных регионов страны и Ближнего зарубежья. Это для нас вопрос номер один.

Не люди для металла, а металл для людей!



Вадим Колыхалов и председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков



ЛЮДИ ПОВЕРИЛИ В ПРОФСОЮЗ

Комментарий Евгения ЯКИМОВА, подручного сталевара электросталеплавильного цеха, профгруппорга:

– По прошествии года к профсоюзу люди относятся положительно. Когда начинали, многие не верили в профсоюз, думали, это очередное очковитительство с целью содрать с них процент отчислений. Сейчас, после подписания колдоговора и проведения многих мероприятий, поняли, профсоюзная организация – это всерьез и надолго.

**Андрей УДОВЕНКО, директор Филиала
ООО «УГМК-Сталь» в г. Тюмени:
«Упреждать возникновение проблем»**

– Андрей Викторович, как вы оцениваете результаты работы коллектива за первый год работы?

– Год – это, конечно, мало, мы находимся в самом начале пути. И это очень непростой, но в то же время интересный период. Сегодня ситуация на рынке гораздо острее, необходимо быстро реагировать на изменения внешней среды. У нас это происходит одновременно со становлением коллектива. Поэтому, безусловно, одним из главных достижений первого года мы считаем освоение проектных мощностей агрегатов основного производства. Результат был достигнут в короткое время, и это подтверждает, что у каждого работника есть четкое понимание технологического процесса.

За год мы освоили производство арматурной стали гладкого и периодического профиля, сортового круглого проката в диапазоне от 10 до 40 мм в соответствии с требованиями ГОСТов, а также квадратного и шестигранного профиля высокого качества. Плановые показатели на 2015 год практически достигают уровня заявленной проектной мощности – 490 тысяч тонн готовой продукции.



– В апреле первичной профорганизации вашего завода исполнился год. Как в начале пути строились и каковы ныне взаимоотношения с профсоюзной организацией?

– Наши отношения строятся классически, как и на других предприятиях. Специфика лишь в том, что у нас молодой коллектив, молодая профорганизация. Но совместная работа сближает. Разработка колдоговора, его утверждение, учет результатов специальной оценки условий труда – по всем этим жиз-

ненным производственным моментам всегда возникают вопросы. Их обсуждение и решение – это нормальное полноценное взаимодействие администрации предприятия и профсоюзной организации. Колдоговор тюменского завода во многом повторяет основные пункты давно уже успешно апробированных решений на многих предприятиях Свердловской области, в нем учтены практически все льготы, традиционно предоставляемые работникам на предприятиях черной металлургии.

Своевременное упреждение возможных проблем – такова наша главная задача на сегодняшний день, и мне кажется, у нас это получается.

У нас конструктивные взаимоотношения как со Свердловским обкомом ГМПР, так и с Тюменским объединением организаций профсоюзов. Вообще появление металлургического завода на тюменской земле – результат установившихся контактов УГМК с правительством Тюменской области, ее губернатором. Это определенный тренд выстраивания взаимодействия по всем уровням власти и управления, в том числе и по линии профсоюза. И мы надеемся, что это принесет хороший результат. ●



Принуждение к КОМПРОМИССУ

В ООО «КАЛТАНСКИЙ ЗАВОД КОТЕЛЬНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ И ТРУБОПРОВОДОВ» ПРОШЛА ПЛАНОВАЯ ПРОВЕРКА СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, ОРГАНИЗОВАННАЯ КЕМЕРОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГМПР.

В проверке приняли участие председатель профкома ППО «НКВЗ» ГМПР Денис Топкаев, технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Константин Попов, правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Андрей Конищев и председатель профкома КЗ КВоиТ Сергей Овчинников.

Специалисты побывали в подразделениях завода, встретились с работниками, изучили документы.

Константин Попов проверил выполнение Представления по итогам проверки условий и охраны труда, которую техническая инспекция провела в ноябре 2014 года. Тогда были установлены нарушения и недочеты как в создании условий труда и санитарно-бытовых условий, так и в документах по охране труда. Например, были отмечены отсутствие устройства удаления пыли на заточных станках на одном из участков, неудовлетворительное состояние санузлов, сбои в обеспечении спецодеждой. Кроме того, инспектору не были представ-

лены документы о медосмотрах работников, программы вводного и первичного инструктажей, в инструкциях по охране труда отсутствовали нормы выдачи СИЗ. Все замечания были оформлены соответствующим актом-представлением и направлены управляющему директору.

В ходе нынешней проверки были выявлены также нарушения в обеспечении спецодеждой: в зимнее время работники не получали утепленные спецовки. У технического инспектора возникли вопросы о порядке проведения СОУТ. Сделаны серьезные замечания: в организации до сих пор не разработана система управления охраной труда и отсутствует специалист по охране труда. По итогам проверки техническим инспектором составлен акт с замечаниями, на этот раз он будет направлен в Гострудинспекцию.

Правовой инспектор Андрей Конищев изучил правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и премировании, о предоставлении отпусков, должностные



инструкции, содержание трудовых договоров, а также проверил правильность привлечения людей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочно

В связи с тем, что в настоящее время профсоюзная организация завода объединяет более половины работников, работодателю предложено пересмотреть действующие локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Кроме того, в результате проверки выявлены и другие нарушения. Например, не выдерживается периодичность выплаты заработной платы, не установлена продолжительность дополнительных отпусков, к нарушителям применяются меры воздействия, не предусмотренные законодательством (непредоставление отпуска в летнее время). В ходе проверки от работников поступили жалобы о несоблюдении трудового законодательства, но больше всего – о неправомерности дисциплинарных взысканий и лишения премий. Как выяснилось в процессе выборочной проверки таких приказов, работникам вменяется в вину невыполнение трудовых обязанностей, которые не соответствуют их должностным инструкциям, или с которыми работники даже не ознакомлены, отсутствуют объяснительные работников. На обращения работников (в том числе письменные) администрация предприятия отвечает формально, фактически не разбираясь в сути вопроса и правомерности решений, принятых нижестоящими руководителями. Многие вопросы можно было бы разрешить на комиссии по трудовым спорам, но в Обществе она не создана.

В целом проверка выявила не только нарушения в части охраны труда, правовых норм. В беседе с корреспондентом люди отметили, что сегодня на заводе сложилась психологически напряженная обстановка. Причиной тому – множество нерешаемых производственных проблем, ухудшение социального климата.

Одна из работниц вспомнила, как в коллективе воспряли духом, когда в 2011 году у предприятия, которое практически «лежало на боку», появился новый собственник. У завода открылось второе дыхание: было закуплено новое оборудование, появились заказы, выросла зарплата.

Но с прошлого года начались сбои в поставках сырья, из-за чего стал страдать весь производственный процесс, срывать план. Администрация завода переводит ответственность за все на работников, лишает их премий по любому поводу.

На предприятии за короткое время сменился уже третий руководитель. Условия коллективного договора не выполняются. В течение двух лет зарплата не индексировалась, и в целом ее уровень значительно снизился. В проекте нового положе-



ния об оплате труда предлагается максимально сократить премиальную часть заработной платы.

Люди также недовольны отношением руководства к работникам. Критика в адрес руководства не воспринимается. Недавно администрация в одностороннем порядке пыталась изменить график работы, и несогласные с ним попали под угрозу увольнения. Оздоровительные путевки работникам не предоставляются.

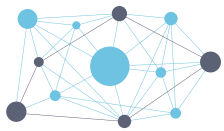
Многие ставшие традиционными мероприятия, к которым привыкли заводчане, теперь не проводятся. Например, соревнования по зимней и летней рыбалке, в которых они принимали участие целыми семьями. На заводе, которому недавно исполнилось полвека, всегда проводился День открытых дверей для школьников, организовывались различные мероприятия и конкурсы. Сегодня руководство даже не поздравляет коллектив с праздниками.

Заводчане поняли, что единственной организацией, способной противостоять нарушениям трудового права, является профсоюз, стали обращаться в профком, писать заявления о вступлении. Недавно численность профсоюзной организации перешагнула 50-процентную отметку, а это значит, что все локальные нормативные акты работодателю придется принимать с учетом мнения профкома.

«Сейчас тяжело с работой, – сказал молодой работник, – и работодатели пользуются этим, выжимают последние силы. В таких условиях остается только искать поддержки у независимой от руководства профорганизации. Нас уже 171 человек, это больше половины всего коллектива. Близится колдоговорная кампания, и очень важно, что профком теперь будет иметь право на внесение изменений в коллективный договор. Считаю, и руководству, и профорганизации нужно договариваться, искать компромисс. Чтобы проблемы решались равноценно – не в убыток работодателю и не в ущерб рабочим».

Итоги проверки обсуждены с исполнительным директором предприятия Денисом Деминым. Он отметил, что все замечания будут учтены и меры по их устранению приняты.

Заводчане поняли, что единственной организацией, способной противостоять нарушениям трудового права, является профсоюз, стали обращаться в профком, писать заявления о вступлении. Недавно численность профсоюзной организации перешагнула 50-процентную отметку



Елена ПАВЛОВА,
председатель профкома ОАО «Алтай-Кокс»

СОУТ, но не только

НА ЗАСЕДАНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ОАО «АЛТАЙ-КОКС»
БЫЛИ ПРИГЛАШЕНЫ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПРЕДПРИЯТИЯ
ВЛАДИМИР ДМИТРИЕВ И ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ
И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ АЛЕКСАНДР УМАНЕЦ.



Основной вопрос – итоги специальной оценки условий труда на предприятии и предоставление льгот и гарантий для работников с учетом ее результатов.

Если при проведении аттестации рабочих мест доплата за работу во вредных условиях труда определялась исходя из класса вредности, а дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день предоставлялись в соответствии со Списками советского периода, то в рамках спецоценки были существенно изменены гарантии и компенсации, которые определяют только минимальный уровень.

За работу во вредных условиях труда устанавливается доплата не менее 4%, с класса 3.2 и выше предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 дней, начиная с класса 3.3 у работника возникает право на 36-часовую сокращенную рабочую неделю, которая при условии отражения в отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах, а также с письменного согласия может быть путем компенсационной выплаты заменена на 40-часовую.

Кроме того, если условия труда по результатам спецоценки были признаны безопасными (т.е. класс 2), то с этого момента у работника прекраща-

ется право на льготную пенсию, даже если профессия отражена в Списках. Заработанный до этого льготный стаж за работником сохраняется.

Что касается более высокого уровня гарантий и льгот, то закон перевел это в плоскость договорных отношений между работодателями и



представительными органами работников, прежде всего – профсоюзами.

Профсоюзный комитет понимал, что все «новшества» приведут к снижению классов условий труда, поэтому уже в 2014 году собирались подписи, отправлялись обращения в Министерство труда, в Общественную приемную Президента РФ по вопросам спецоценки. Ответы были одинаковы – все выдержано в рамках действующего законодательства.

Раз так, еще до начала введения итогов спецоценки в действие, профком начал переговоры с работодателем о предоставлении льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Позиция была следующей: наши работники устраивались при определенных условиях работы, с определенным количеством дней дополнительного отпуска и размером доплаты за вредность, а по специальной оценке на

многих рабочих местах снижение класса условий труда произошло не за счет реального улучшения данных условий, а из-за изменения законодательства.

В настоящий момент в структурных подразделениях началась процедура ознакомления с результатами СОУТ. И стали поступать вполне обоснованные вопросы о конкретных размерах компенсационных выплат.

Чтобы не усугубить обстановку в коллективе, исключить разные толкования и были приглашены представители руководства.

Директор по персоналу Александр Уманец проинформировал собравшихся о достигнутом понимании между руководством ОАО «Алтай-Кокс» и профсоюзным комитетом о сохранении льгот и гарантий, имеющихся у работников.

После обсуждения главной темы от профсоюзного актива стали поступать и другие вопросы. В первую очередь – об оптимизации персонала. Особо остро это беспокоит работников АТЦ и ТЭЦ. Если официальной датой образования завода считается 4 декабря 1981 года, то АТЦ был организован еще в 1977 год. Большой вклад в строительство Коксохима внесен, в том числе, и работниками





Владимир ШИРОКОВ

ЦЕХ – ШКОЛА – ЦЕХ

Как готовят общественных корреспондентов

АТЦ. И в этом структурном подразделении до сих пор продолжают трудиться ветераны, у которых весь трудовой стаж был отдан одному предприятию.

С позиции бизнеса процессы оптимизации находят объяснения: производство должно стать эффективным, выгодным, необходимо снизить затраты и т.д. Но за каждой «штатной единицей» стоят конкретные семьи со своими проблемами. К тому же работники предпенсионного возраста не востребованы на рынке труда. И нам понятны тревога и обеспокоенность коллектива.

Если вопросы рассматривать только с позиции экономики, то можно забыть о людях, которые добросовестным трудом вносят свою лепту в получение прибыли. Тем более – для градообразующего предприятия.

Но руководство в очередной раз заверило, что по максимуму будут устраивать работников в ОАО «Алтай-Кокс», в другие структурные подразделения.

Вновь обсуждался вопрос организации доставки работников в связи с введением нового режима работы.

Представители структурных подразделений высказали свои претензии по спецодежде, которая после стирки усаживается как в длину, так и в ширину, из-за плохого качества происходит ее преждевременное списание. Высказывались пожелания предусмотреть, по возможности, межсезонную спецодежду для отдельных профессий.

Всех заботит уровень заработной платы. Условия коллективного договора руководство выполняет в полном объеме, но инфляционный скачок в конце 2014 года и в первом квартале 2015 года, снизил уровень жизни. Поступило предложение вернуться к этому вопросу еще раз.

Не осталась без внимания и организация летнего отдыха и стоимость путевок для детей работников. Руководство заверило, что летний отдых будет организован. ●



АКТИВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕЛЯБИНСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМБИНАТА ПОПОЛНИЛСЯ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ. БОЛЬШЕ МЕСЯЦА ПРИ ПРОФКОМЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЕЙСТВОВАЛА ШКОЛА ЦЕХОВОГО КОРРЕСПОНДЕНТА: РАБОТНИКИ В ТЕОРИИ И НА ПРАКТИКЕ ПОСТИГАЛИ ПРЕМУДРОСТИ ЖУРНАЛИСТСКОГО И ПИАР-МАСТЕРСТВА. ЧЕТЫРНАДЦАТЬ СЛУШАТЕЛЕЙ ПОЛУЧИЛИ СЕРТИФИКАТЫ ОБ ОКОНЧАНИИ ШКОЛЫ.

Информация ценна оперативностью. И тем, что получена из первых уст. А предприятие у нас немаленькое – много подразделений, многочисленный коллектив. Поэтому и возникла идея создать такую школу, подготовить людей, которые трудятся непосредственно в цехах, на производстве, среди работников, – объясняет один из организаторов школы, специалист профкома ЧМК по информационной работе Елена Яковлева.

В ГМПР интересные и полезные идеи распространяются и воплощаются быстро. В свое время проект подготовки общественных корреспондентов реализовали в Вологодской областной организации профсоюза.



Чуть позже аналогичную школу создали профлидеры «Русала» (г. Красноярск), о чем рассказали на семинаре-совещании информационных работников профсоюза. Их опыт подхватили челябинцы. Не случайно идея воплотилась именно на ЧМК: первичка предприятия не первый год активно развивает информационную работу, и эти ее успехи не раз отмечены на областных профсоюзных конкурсах.

В течение шести недель, по выходным, в библиотеке профкома ЧМК шли лекции, тренинги и практикумы. Организаторы постарались охватить максимально широкий круг тем, связанных с информационной работой. Общаясь с профессиональными журналистами – преподавателями ЮУрГУ и редакторами газет, слушатели познакомились с основами пиар-деятельности, популярными жанрами журналистики, социологическими аспектами информационной деятельности; узнали, что такое информационный повод, как искать и обрабатывать информацию, как правильно составить пресс-релиз, взять интервью, написать репортаж, провести социологическое исследование. Предметом практического изучения стало содержание газет «Челябинский металлург» и «Труд и время на Южном Урале». Отдельные занятия были посвящены инфографике, фоторепортажу, навыкам отбора и размещения в газете фотоснимков, искусству публичного выступления и индивидуального общения с собеседником. Дополнением к занятиям были творческие домашние задания. В группе не было случайных людей, поэтому знания и навыки осваивались без напряжения.

– Группа подобралась активная, ответственная. Возраст разный. То, что занятия

проходили в выходные, никого не отпугнуло. По отношению людей к обсуждаемым темам было видно, что им интересно. И для нас, организаторов, это было важно, – отмечает Елена Яковлева. – А домашние задания все выполняли не просто с интересом, а увлеченно: писали пресс-релизы, разбирали жанровые фото – портретные, пейзажные, пробовали делать инфографику. В ходе занятий я определила, кому какое направление интереснее, чтобы человек смог реализовать себя в дальнейшем с максимальным эффектом.

Участница Школы Елена Шалаева, энергодиспетчер ЖДЦ-2, еще до обучения имела опыт в информационной сфере – участвовала в создании летописи службы электроотрядов ЧМК. И семинары оказались для нее очень кстати.

– Пока работала с летописью, самостоятельно изучила немало сайтов по журналистике, перечитала много интервью. Появилось желание упорядочить свои знания и услышать что-то новое. Такие ожидания были от школы. И они оправдались, – говорит Елена Шалаева. – Занятия проходили живо и легко. Преподаватели рассказывали обо всем с интересом, увлеченно, сопровождали темы множеством примеров. И мы постоянно участвовали в процессе – создавалось что-то вроде свободной дискуссионной площадки. Я узнала много нюансов, которые раньше упускала из виду. В том числе – о проведении интервью, размещении фотографий в текстах. Спасибо огромное организаторам и преподавателям за новые знания и приятное общение!

Выпускники разошлись по цехам с творческими заданиями – подготовить материалы разных жанров о жизни коллективов своих подразделений. Профком планирует оценить эти работы на конкурсной основе. Лучшие будут направлены на информационные конкурсы, объявленные недавно в областной организации ГМПР. В дальнейших планах профкома продолжать помогать выпускникам в совершенствовании навыков и мастерства – проводить для них семинары с участием опытных журналистов и специалистов в информационной сфере.

Добавим, что и «ГМПР-Инфо» всегда рад сотрудничеству с общественными корреспондентами, особенно работающими на производстве. ●



Александр ФУРСОВ

«ИРГИРЕДМЕТ» для войны и мира

ИСТОРИЯ ИРКУТСКОГО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА БЛАГОРОДНЫХ И РЕДКИХ МЕТАЛЛОВ И АЛМАЗОВ (НЫНЕ ОАО «ИРГИРЕДМЕТ») БЕРЕТ НАЧАЛО С ДАЛЕКОГО 1871 ГОДА. С ПОВЕЛЕНИЯ ИМПЕРАТОРА АЛЕКСАНДРА II В ИРКУТСКЕ, НА БЕРЕГУ АНГАРЫ, БЫЛА ОСНОВАНА ЗОЛОТОСПЛАВОЧНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ, В ЗАДАЧИ КОТОРОЙ ВХОДИЛО ОПРОБОВАНИЕ И ПЕРЕПЛАВКА САМОРОДНОГО ЗОЛОТА, ДОБЫТОГО НА ПРИИСКАХ ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ И ЕГО ДОСТАВКА НА МОНЕТНЫЙ ДВОР САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.



Уже к 1874 году на базе золотосплавочной лаборатории была развернута научно-исследовательская деятельность по изучению серебряных, платиновых, свинцовых, железных, марганцевых руд, каменного угля и другого минерального сырья.

Численность сотрудников лаборатории вплоть до 1920 года – 18–20 человек. В годы индустриализации народного хозяйства СССР золотосплавочная лаборатория приобрела статус головного научно-исследовательского института золотодобывающей промышленности нашей страны.

На начало Великой Отечественной войны штат сотрудников института составлял 164 человека, в том числе 37 инженерно-технических работников. На митинге жителей города, состоявшемся после нападения Германии на Советский Союз, коллектив института поклялся сделать все возможное для победы над фашизмом.

В первые месяцы войны добровольцами на фронт ушли 24 работника института. Простые рабочие, прорабы, кузнецы, слесари, плотники, лаборанты отправились защищать рубежи Родины.



Прибор Сирткина



Золотое блюдо



Золотосплавочная лаборатория перед посещением ее будущим царем – Николаем II перед поездкой в Японию. 1891 г.



Поднесение наследнику престола (будущий Николай II) хлеба-соли на золотом блюде у входа в лабораторию. 1891 г.



ЗИФ им. Оджоникидзе. Балей





Фильтр Оливера. 1933 г.



Химаналитика и мехмастерская. 1933 г.



Флагман дражного флота СССР – драга № 601 с вместимостью черпака 600 л (прииск Маракан, Лензолото). 1969 г.

Перед институтом и оставшимися работниками была поставлена трудная задача – перепрофилировать научно-исследовательскую деятельность на выпуск оборонной продукции.

Уже в ноябре 1941 года полупромышленную установку института переоборудовали в доводочную станцию для переработки некондиционных вольфрамо-оловянных концентратов обогатительных фабрик Сибири и Приморья. Был налажен выпуск медицинского противоожогового препарата для госпиталей (висмут азотнокислый основной). С переходом к производственной деятельности, в 1942 году, институт был реорганизован в военный завод №172 и передан из системы «Главзолото» в систему «Главоолово».

За период с 1941 по 1945 годы при численности сотрудников 105–125 человек завод №172 произвел для нужд фронта:

- вольфрамового концентрата – 731 000 кг;
- оловянного концентрата – 790 000 кг;
- лития хлористого – 11 000 кг;
- лития углекислого – 66 000 кг;

- висмута основного азотнокислого – 1200 кг;
- флюса ВИАМ для сварки алюминия – 3000 кг;
- лития металлического – 60 кг.

Несмотря на все трудности военного времени, институт сохранял свой научно-исследовательский потенциал, оказывая профессиональную помощь предприятиям цветной металлургии Сибири, Дальнего Востока и Средней Азии.

Коллектив активно участвовал в создании фонда обороны, в сборе теплых вещей и подарков для фронта, оказании помощи подшефному госпиталю, заготовке дров для города и других делах.

За самоотверженный труд в годы войны 66 работников завода были награждены медалью «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941–1945 г.».

Прошли войну, вернулись с победой и продолжили работу в институте 63 работника. Двенадцать ушедших на фронт не дожили до великого дня.

В этом году институту исполнилось 144 года. За годы перестройки он сумел сохранить свой творческий потенциал

и направление деятельности. На сегодняшний день остается ведущим институтом золотодобывающей промышленности России. Коллектив института – 294 человека, работающих по направлениям: геология, горное дело, обогащение и металлургия благородных и редких металлов и алмазов – выполняет исследования минерального сырья, разрабатывает проекты горнодобывающих и перерабатывающих предприятий, занимается поставкой горного и обогатительного оборудования, материалов и реагентов для предприятий.

В областных и городских конкурсах на звание предприятия высокой социальной культуры институт на протяжении многих лет завоевывает призовые места.

Здесь никогда не забывали своих ветеранов. При профсоюзной организации ОАО «Иргиредмет» действует совет ветеранов.

В юбилейный год Великой Победы коллектив с благодарностью вспоминает тех, кто трудился в годы войны, обеспечивая нужды фронта, и тех, кто с оружием в руках отстаивал свободу и независимость нашей Родины. ●

Яна ЛОБОДА

Переживший СССР

К АЛЕКСЕЮ НИКОЛАЕВИЧУ КУРЯЧЕМУ Я ДОБИРАЛАСЬ ДОЛГО – ОН ЖИВЕТ В ЮЖНОМ БУТОВО В СВЕТОЙ ДВУХКОМНАТНОЙ КВАРТИРЕ, ЕМУ 92 ГОДА. ЭТО БЫЛО ОБЫЧНОЕ РЕДАКЦИОННОЕ ЗАДАНИЕ – ВЗЯТЬ ИНТЕРВЬЮ У ВЕТЕРАНА ВОЙНЫ И ТРУДА О ЕГО БОЕВОМ ПРОШЛОМ И УСПЕХАХ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ.

Но разговор неожиданно пошел по-другому. По мере того, как я узнавала о жизни Алексея Николаевича, возникли непростые вопросы. Ровесник образования СССР, он пережил ту страну, где родился в Донецкой области.

Мама была врачом и лечила больных туберкулезом, заболела сама и оглохла, Алексей ребенком получил это заболевание «в наследство». Отец, бывший офицер царской армии, работал на Краматорском металлургическом заводе, а в 1935 году уехал строить металлургии



А. Курячий – начальник УКСа. Минцветмет СССР. 1980 г.



ческий комбинат в Северодвинск, там его в январе 1938 года арестовали как врага народа и расстреляли в течение двух недель вместе с другими руководителями. Пришла разрядка. Такое было время, на него можно многое списать.

– Алексей Николаевич, вы рассказываете, что как только очаги в легких зарубцевались, вы сразу попросились на фронт, а это была весна 1942 года. У вас была бронь, и можно было продолжать работать кладовщиком при госпитале в Абакане, куда эвакуировали. Почему пошли? Тем более что отца расстреляли, мать болела. Можно было отсидеться в тылу, разве нет?

– Нет! – Этот пожилой человек с молодым взглядом смотрит на меня непонимающе. – Как отсидеться?! Идет война, на нашей земле враг! Разве можно отсиживаться?

– Ну а то, что советская власть так поступила с отцом?

– На нас с мамой это практически не сказалось, возможно, потому что в то время мама работала в Харькове. Ее только раз вызвали к следователю, а меня никогда не называли сыном врага народа. Ведь никто по-настоящему не верил в этих «врагов народа», люди все понимали. Родина – это Родина, ее нужно защищать. Я после войны работал в Магадане, был знаком со многими политическими заключенными.

Повоевать Алексею Курячему пришлось недолго, уже через две недели он, будучи сапером, подрывался на mine. Началась долгая госпитальная эпопея, затем дал о себе знать и туберкулез. В мае 1944 комиссовали полностью, и Курячий поехал заканчивать учебу в Днепропетровск в строительный институт. Там же познакомился со своей будущей женой, родились сын и дочь.

Трудовая деятельность после института началась в Карагане, молодая семья уезжает в Казахстан, а дальше по комсомольской путевке в Магадан – «за туманами». Там в их жизнь вошла цветная металлургия, Алексей Курячий начинает работать в золотодобывающей отрасли. Колыма и по сей день остается «валютным цехом» страны.

В те годы опыт строительства на вечномерзлых грунтах еще был весьма невелик и почти не имел научно-технических разработок и обоснований.



40-й отдельный саперный батальон.
Сталинградский фронт. 1942 г.

Вечная мерзлота являлась и определяющим фактором в технологии разработки россыпных месторождений и добычи из них золота и олова.

– Мы, колымчане, магаданцы всегда были в курсе хода оттайки и вскрыши торфов, объемов промывки песков, переживали за выполнение плана, за преждевременное наступление холодов и замерзание рек и ручьев, питающих водой промывочные приборы. Мы действительно представляли даже не общество, а общность людей разных профессий, специальностей, положения, объединенных одним интересом: приехали на Колыму, значит, каждый на своем месте трудится ради того, для чего создан и работает Дальстрой – дать стране металл, который позволит поднять экономику, поднять жизненный уровень людей.

– Вот и вопрос – на этих стройках трудилось большое число заключенных, кто пострадал от перегибов советской власти. Вы постоянно с ними общались, сами отца потеряли. Откуда такой патриотизм?

– Был, был патриотизм. Все понимали, что строится новая страна, индустриальная держава. Без издержек – никак. Но ведь и рабочий мог стать министром. Это тоже понимали. Открывались огромные возможности для простого человека, и обида как-то отступала на второй план. Мне повезло работать с великими людьми. Председатель вновь образованного Северо-Восточного совнархоза Константин Васильевич Воробьев прошел пешком 230 км от речного порта Мухтуя на Лене до Мирного, знакомясь с местной природой. Именно он организовал добычу алмазов в Якутии.

15 долгих лет жизни и работы в Дальстрое, в Магаданском совнархозе, затем в объединенном Северо-Восточном, где кроме золота и олова началась разработка алмазных месторождений. Тогда Курячий был удостоен Премии Совета Министров СССР за проектирование и строительство алмазодобывающего ГОКа «Мир».

С завершением великих строек ушли в историю и совнархозы, их функции вернулись к министерствам. Константин Воробьев стал руководителем Главзолота в министерстве цветной металлургии под руководством Петра Фадеевича Ломако и предложил Алексею Николаевичу стать его заместителем по капитальному строительству. Об этом уникальном министре, который на своем посту прослужил 50 лет, Курячий напишет книгу.

– Я вспоминаю свою первую встречу, министр тогда спросил меня: не боишься по всей стране золотодобывающие предприятия строить? Ответственно это – везде свой климат, свои традиции. Я тогда ответил: свое буду пробивать, на «стариков» – опираться.



А. Курячий и А. Косыгин. Магадан, 1974 г.

Алексей Николаевич рассказывает про легендарное строительство Ачинского глиноземного комбината, который уже в 1974 году дал стране глинозем, цемент, соду, поташ и другие сопутствующие продукты. «Дал стране», – тогда так говорили. Сейчас это словосочетание – архаизм, мы его не употребляем, он ушел в прошлое вместе с великой эпохой, в которой даже заключенные были настоящими патриотами своей страны и умели отделять личные обиды от любви к Родине.

Нужно было пройти через Украину, Казахстан, Магадан, войну и великие стройки, чтобы сейчас жить в небольшой квартирке в Южном Бутово. Алексей Николаевич – инвалид, передвигается, опираясь на поручни, из дома практически не выходит, ему 92 года, он работает на компьютере, пишет статьи, отправляет электронные письма и любит страну, которую пережил.



Жить по «заповедям»

Преподавательский десант на Урале

ПО ПРИГЛАШЕНИЮ ОРЕНБУРГСКОГО ОБКОМА ГМПР ДВА ПРОФСОЮЗНЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СЕРГЕЙ ЯРОСЛАВЛЕВ (ППО «ЗАПСИБ» ГМПР) И Я ПРОВЕЛИ ДВУХДНЕВНЫЙ СЕМИНАР В Г. НОВОТРОИЦКЕ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ «УРАЛЬСКОЙ СТАЛИ», ГАЙСКОГО ГОКА И ДРУГИХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ТЕМАМ: «ЗАПОВЕДИ ЛИДЕРСТВА» И «ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ».



ниями об основах психологии переговоров. Перед тренером стояли непростые задачи: поделиться знаниями и умениями по теме «Техника ведения переговоров», нацелить на системный подход к их подготовке, потренировать слушателей в управлении своими эмоциями, помочь им освоить и закрепить знания о механизмах взаимовыгодного сотрудничества.

Участники семинара изучили правила ведения переговоров, их стили и основные фазы, учились строить стратегию и тактику для успешного взаимодействия. Особое внимание – подготовке переговоров, разработке тактики. Наиболее впечатляющей, эмоциональной и насыщенной получилась вторая часть семинара, где, опираясь на собственный опыт, в ходе ролевых игр «переговорщики» пытались проявить свое мастерство, применить полученные знания и умения.

Два дня семинара пролетели очень быстро. 38 участников были разделены на две подгруппы, которые занимались с разными тренерами. Обстановка – творческая, дружеская, непринужденная.

Темы семинара Школы профсоюзного актива были выбраны коллегами не случайно. Тема лидерства сложна и многогранна. Лидер – человек, который способен влиять на окружающих для эффективной реализации поставленных целей. При этом он обязан быть убедительным, способным изменить мнение и настроение партнеров. Лидер призван умело сформулировать задачу, организовать ее решение в группе. А для этого необходимо развивать важные качества: умение взаимодействовать с членами коллектива, целеустремленность, ответственность, коммуникабельность и многие другие.

Быть лидером – значит научиться быть им, ведь лидерами не рождаются. В течение всей жизни мы можем наблюдать лидеров успешных и не очень. Лидеров по духу, по стилю жизни и тех, кто поставлен быть лидером. Обладающий полномочиями еще



не лидер. Роль его порой незавидна: руководить кем-то и бояться, что кто-то выкрикнет из толпы: «А король-то голый!»

Цель тренинга «Заповеди лидерства» – помочь освоить и развить необходимые для лидера знания и навыки, подсказать, как применить их на практике; проверить свои возможности, способности и качества с помощью психологических упражнений и тестов.

Цель тренинга «Ведение переговоров» – помочь в приобретении навыков ведения переговоров, вооружить зна-





Безусловно, семинар удался. Вот выдержки из высказываний участников:

«...В начале тренингов мы сформулировали свои ожидания, свои надежды, свои запросы. Я написал: «Главное уйти с конкретным опытом, с конкретными знаниями. Не потратить время впустую. Сейчас я могу сказать, что мои ожидания оправдались полностью».

«Пройдя через тренинги, я получил бесценные навыки взаимодействия с

коллегами. Именно здесь я оценил, как важно заранее готовиться к переговорам, как важно четко оперировать цифрами и фактами, заранее продумывать аргументы, умело пользоваться технологиями общения...»

«...Тема лидерства мне понятна и близка. Но именно в ходе тренинга появился интерес изучать эту тему еще глубже и шире. Я понял, как много нужно знать, как важно наращивать лидерский

потенциал, не останавливаясь. Быть всегда в развитии, в движении. Бесценен обмен опытом с коллегами. Мы делаем одно дело и проблемы у нас общие».

«...Тренинги интересны, интересны упражнения и разминки. Играя, мы получали опыт действия в непростых ситуациях – как и в жизни. Спасибо ППО «ЗапСиб» ГМПР за дружбу, готовность помогать и делиться умениями и опытом». ●

Владимир ШИРОКОВ

КАК целеполагать и целедостигать

КАК ПРАВИЛЬНО СТАВИТЬ СЕБЕ ЦЕЛИ В ЖИЗНИ И ДОБИВАТЬСЯ ИХ? КАК КОНТРОЛИРОВАТЬ СЕБЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ И ИЗБЕЖАТЬ «ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ»? КАК НАУЧИТЬСЯ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С ОКРУЖАЮЩИМИ ЛЮДЬМИ ТАК, ЧТОБЫ ТЕБЯ ПОНИМАЛИ, НО НЕ МАНИПУЛИРОВАЛИ ТОБОЙ? ЭТИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛЯРНО ВОЗНИКАЮТ У КАЖДОГО ИЗ НАС – НА РАБОТЕ И В СЕМЬЕ. И ЧАСТО НА МНОГИЕ ИЗ НИХ НЕ НАХОДИТСЯ ОТВЕТА.



Психологические проблемы и поиск их решения стали темой выездного тренинга, который провел профком ЧЭМК для профсоюзной молодежи предприятия. Местом проведения стал центр активного отдыха «Евразия» (г. Куса), где уже не первый раз проходят молодежные профсоюзные мероприятия. Соорганизатором выступил обком ГМПР, по приглашению которого вместе с работниками ЧЭМК в семинаре приняли участие представители «Трубодетали», «Челябвормета» и «Литейного центра» (В. Уфалей). Состав участников дополнили члены координационного молодежного совета областной организации ГМПР и специалисты орготдела обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев.

С молодыми металлургами работала психотерапевт, психолог высшей категории Елена Корноухова. Вместе с ней в активном формате участники обсудили и разобрали самые распространенные психологические проблемы, связанные с развитием и совершенствованием личности, межличностным общением; узнали, как быть «лично-эффективным», как связаны и работают цели и ценности; познакомились с технологиями целеполагания и анализа целедостижения. Отдельными

темами стали мотивация как феномен реальности и внутренняя энергия.

В результате каждый смог попробовать определить для себя собственную формулу личностной эффективности и свои истинные цели, определить причины «внутреннего саботажа» – хронического целенедостижения, найти в себе источники внутренней мотивации.

Программа выезда была насыщенной. Это стало возможным благодаря консолидированному бюджету: финансовое участие в организации приняли профсоюзные первички «Трубодетали», «Челябвормета» и «Литейного центра». Кроме психологических проблем, молодые металлурги обсудили план массовых мероприятий молодежи областной организации ГМПР на 2015 год. Для всех желающих была организована экскурсия по живописным окрестностям с подъемом по канатной дороге на горную смотровую площадку. А на следующий день участники побывали в Златоусте, где посетили городской краеведческий музей.

Не только взрослые были заняты: некоторые работники приехали с детьми, для которых работала специальная комната развлечений, где можно было попрыгать на батуте, освоить скалодром, поиграть в пинг-понг. ●



ВРУЧЕНЫ ПРОФСОЮЗНЫЕ СТИПЕНДИИ

МОЛОДЫЕ АКТИВИСТЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «РУСАЛ КРАСНОЯРСК» ПРОВЕЛИ ПРОФСОЮЗНЫЙ УРОК ДЛЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ КРАСНОЯРСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ТЕХНИКУМА. СТУДЕНТЫ ТЕХНИКУМА – АКТИВНЫЕ УЧАСТНИКИ ВСЕХ АКЦИЙ И МЕРОПРИЯТИЙ, ПРОВОДИМЫХ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.



Члены молодежной комиссии профкома Виктория Пахматова и Вячеслав Петров решили начать разговор с «профсоюзной азбуки»: «Что такое профсоюз и зачем он нужен?», «Как создать профсоюзную организацию?»

Виктория рассказала о профсоюзном движении и основных направлениях работы ППО «РУСАЛ Красноярск», а Вячеслав на примерах показал, почему сегодня важно знать свои права и уметь их защищать.

Ярким моментом профсоюзного урока стало вручение профсоюзных стипендий, которые выдаются членам ГМПР, успешно обучающимся на очном отделении техникума и активно участвующим в профсоюзной работе. Стипендия вручается дважды в год – по итогам учебных сессий.

– Мы отмечаем самых достойных, – сказала заместитель председателя профкома О. Филиппова, вручая награды, – надеемся, профсоюзная стипендия станет хорошим стимулом в работе.





Приняты в ГМПР

ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ РОССИИ ПОПОЛНИЛСЯ АКТИВНЫМИ, НЕРАВНОДУШНЫМИ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА. БОЛЕЕ ТРИДЦАТИ ПЕРВОКУРСНИКОВ БРАТСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ТЕХНИКУМА СОБРАЛ СТУДЕНЧЕСКИЙ ПРОФКОМ В АКТОВОМ ЗАЛЕ ДЛЯ ВРУЧЕНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ БИЛЕТОВ.



Вступивших в профсоюз поздравили заместитель директора техникума Наталья Караблина, заместитель председателя профкома первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «БрАЗ» Владимир Макаров, председатель профкома серий корпусов № 9–13 Дирекции по электролизу, бывший выпускник техникума Андрей Аксютин.

Рассказ о структуре профсоюза, целях и задачах его деятельности, примеры защиты интересов членов профсоюза были восприняты с большим интересом. Разговор продолжился и после вручения профсоюзных билетов. Договорились, что молодёжная комиссия профкома первички предприятия проведет еще ряд встреч в студенческих группах, на классных часах. Инициатива поддержана руководством техникума. ●





Александр ЛЕБЕДЕВ, юристконсульт
профкома ОАО «Алтай-Кокс»

ПОЛГОДА вокруг гардеробной

В ДЕКАБРЕ 2014 ГОДА В ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОАО «АЛТАЙ-КОКС» ОБРАТИЛИСЬ РАБОТНИКИ ЖДЦ. ИМ ВМЕНЯЛОСЬ В ВИНУ САМОВОЛЬНОЕ ОСТАВЛЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА ЗА ПЯТЬ МИНУТ ДО ОКОНЧАНИЯ РАБОЧЕЙ СМЕНЫ. ПРИЧИНА – РАБОТНИКИ НОЧНОЙ СМЕНЫ ПОЛУЧИЛИ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И НАПРАВИЛИСЬ В ГАРДЕРОБНУЮ РАСКЛАДЫВАТЬ ИХ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ШКАФАМ ДЛЯ ХРАНЕНИЯ СИЗ.

Начальник цеха, посчитав нахождение работников в гардеробной за пять минут до окончания смены неправомерным, издал распоряжение, в соответствии с которым всем этим работникам производственная премия за ноябрь 2014 г. не была выплачена.

В декабре состоялось заседание комиссии по трудовым спорам. К единому мнению представители профсоюза и работодателя не пришли, голоса разделились в равных долях, в связи с чем решение об отмене распоряжения принято не было.

Для восстановления нарушенных прав работников профсоюзным комитетом были подготовлены иски в Заринский городской суд. В феврале и марте 2015 г. шли судебные разбирательства. По их итогам были вынесены судебные решения, в соответствии с которыми иски каждого работника были удовлетворены в полном объеме: признан незаконным и отменен соответствующий пункт оспариваемого распоряжения, с ОАО «Алтай-Кокс» в пользу работников была взыскана производственная премия за ноябрь 2014 г. Суд посчитал, что получение СИЗ является обязательным условием для соблюдения норм и правил техники безопасности и должно включаться в рабочее время.

Не согласившись с решением Заринского городского суда, администрация ОАО «Алтай-Кокс» направила в Алтайский краевой суд апелляционные жалобы, в которых просила принятые решения отменить и отказать работникам в удовлетворении их исковых требований. В свою очередь профсоюзный комитет направил в Алтайский краевой суд письменные возражения на апелляции ОАО «Алтай-Кокс».

28 апреля 2015 г. судебная коллегия по гражданским делам Алтайского краевого суда вынесла определение: апелляционные жалобы ОАО «Алтай-Кокс» оставить без удовлетворения, а решения Заринского городского суда – без изменения.

Итог: для того, чтобы работники смогли доказать правомерность своего нахождения в раздевалке за пять минут до окончания рабочей смены с целью аккуратного хранения СИЗ, потребовалось практически полгода. Нетрудно представить сколько человеко-часов было отвлечено от основного производства, затрачено сил обеими сторонами. Если перевести трудовозатраты, которых можно было бы избежать, в денежное выражение, то невыплаченная работникам производственная премия за ноябрь 2014 г. показалась бы сущей мелочью. Но, как говорится, дело не только в деньгах, есть еще и принципы.



Моральный вред на СТО ТЫСЯЧ

Профессиональные заболевания металлургов чаще всего очень тяжелые и пожизненные. А компенсации, которые предлагает за это работодатель, как правило, минимальны и редко соответствуют степени утраты здоровья. Восстановить справедливость помогает суд.

Сразу три профзаболевания получил на производстве бывший работник ОАО «Челябинский металлургический комбинат» Ражап Ахметов. Больше 100 тысяч рублей составил размер компенсации морального вреда за причиненный здоровью ущерб, который он отсудил у работодателя.

Около 15 лет Р. Ахметов проработал на ЧМК, в том числе на вредном производстве. В результате регулярного контакта с аэрозолями металлов и пылью, из-за вибрации и шума работнику установили диагнозы «вибрационная болезнь

от локальной вибрации», «пневмокониоз», «нейросенсорная тугоухость» и бессрочную инвалидность.

За юридической помощью Ражап обратился в правовой центр «Металлург». Его специалисты помогли работнику составить исковое заявление, дали необходимые правовые разъяснения и затем представляли его интересы в суде.

В феврале 2015 года Металлургический районный суд г. Челябинска удовлетворил иск, взыскав с ОАО «ЧМК» компенсацию морального вреда в размере 104 550 рублей. Работодатель, несогласный с этим решением, подал апелляционную жалобу в областной суд. Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда решение районного суда оставила без изменения, а жалобу ОАО «ЧМК» – без удовлетворения.

Искали то, неизвестно что

К ПРАВОВОМУ ИНСПЕКТОРУ ТРУДА ПО ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ КРИСТИНЕ БЕРНАЧУК ОБРАТИЛИСЬ РАБОТНИКИ ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «УРАЛЬСКИЙ СТРАЖ» (ДОЧЕРНЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ОАО «УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ») ЗА ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩЬЮ.

Работодатель обвинил двух охранников в ненадлежащем выполнении своих обязанностей, объявил выговор и частично лишил премиальных. Работники не смогли доказать руководителю, что выполняли все распоряжения добросовестно и в срок, и, не чувствуя за собой никакой вины, вынуждены были обратиться в суд.

В ту ночь на предприятии было совершено хищение, и руководство дало дополнительные указания проверить весь автотранспорт, находящийся на территории, что и было сделано.

Городской суд Новотроицка (Оренбургская область) рас-

смотрел материалы дела и опросил свидетелей, работавших в ту ночь. Все водители показали, что их автомашины проверялись, охранники просматривали транспортные средства и сверяли груз с документами, т.к. искали предмет кражи, о котором не было никакой информации.

Однако претензии работодателя основывались на отчетах, которые подготовили охранники после смены, где не указали проверенный ими транспорт, т.к. подобные отчеты составлялись в произвольной форме, а указание проверить все автомашины было дано дополнительно после проведе-

ния сменно-встречного собрания, на котором раздаются задания.

Суд счел необоснованными требования руководства, т.к. в организации не было регламента отчетных документов за смену. Справки с указанием наименования объекта проверки в обязательном порядке стали составляться после данного инцидента.

Выговор и взыскание, наложенные работодателем, были признаны незаконными, суд постановил иски работников удовлетворить и взыскать с охранного предприятия удержанную часть денежной премии. ●



НЕНАДЕЖНОЕ «Надеждинское»

ПО ЖАЛОБЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ЦЕХОВОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ООО «НАДЕЖДИНСКОЕ» ПРАВОВЫМ ИНСПЕКТОРОМ ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЕВОГО КОМИТЕТА ГМПР В ПРОКУРАТУРУ ГОРНОЗАВОДСКОГО РАЙОНА ПЕРМСКОГО КРАЯ НАПРАВЛЕНО ОБРАЩЕНИЕ О ПРИМЕНЕНИИ МЕР ПРОКУРОРСКОГО РЕАГИРОВАНИЯ В СВЯЗИ С НАРУШЕНИЯМИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, В ТОМ ЧИСЛЕ НАЧИСЛЕНИЕМ ЗАРПЛАТЫ НИЖЕ РАЗМЕРА, УСТАНОВЛЕННОГО В КРАЕ, ПРОИЗВОЛЬНЫМ НЕНАЧИСЛЕНИЕМ ПРЕМИИ, ПОРУЧЕНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.

Указанное представление прокуратурой было перенаправлено в государственную инспекцию труда в крае для рассмотрения по существу.

В поступившем ответе заместителя руководителя краевой государственной инспекции труда отражены следующие нарушения трудового законодательства – зарплата машиниста конвейера А. Буторина, отработавшего полную норму рабочего времени за октябрь 2014 г., ниже размера МРОТ по Пермскому

краю, отсутствует письменное согласие водителя автомобиля Ю. Тихонова о переводе на ремонтные работы, работодателем не установлен срок, в течение которого работник должен выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, в локальных актах предприятия не установлены основания и порядок начисления стимулирующих надбавок за стаж работы, в трудовых договорах работников отсутствуют обязательные данные об условиях труда.

Директору ООО «Надеждинское» выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства, перерасчете заработной платы А. Буторину за октябрь 2014 года с учетом денежной компенсации за задержку причитающихся сумм.

По результатам проведенной проверки за нарушение законодательства о труде юридическое лицо ООО «Надеждинское» привлечено к административной ответственности по ч. 1. ст. 5.27. КоАП РФ в виде штрафа в размере 30 000 руб. ●



Все ПО ЗАКОНУ

В КОНЦЕ ФЕВРАЛЯ 2015 ГОДА ПРАВОВЫМ ИНСПЕКТОРОМ ТРУДА ПЕРМСКОГО КРАЕВОГО КОМИТЕТА ГМПР БЫЛА ПРОВЕДЕНА ПЛАНОВАЯ ПРОВЕРКА СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЭМАЛЬЦЕХЕ ОАО «ЛЫСЬВЕНСКИЙ ЗАВОД ЭМАЛИРОВАННОЙ ПОСУДЫ».

Выявленные нарушения – перевод работника на другую работу без издания распоряжения (оно было издано уже после фактического перевода), неправомерное наложение дисциплинарного взыскания, нарушение сроков оплаты отпускных некоторым работникам.

В марте 2015 г. генеральному директору ОАО «ЛЗЭП» направлено представление об устранении выявленных нарушений.

В поступившем ответе директора по персоналу указано, что распоряжение начальника цеха

эмалированной посуды о наложении дисциплинарного взыскания на работника отменено распоряжением начальника цеха со всеми вытекающими последствиями, данное замечание проработано с ИТР цехов производственного управления во избежание допущения подобных ошибок. По вопросу нарушения сроков оплаты отпускных с табельщиками цехов проработан вопрос о необходимости соблюдения требований статьи 136 Трудового кодекса РФ во избежание допущения подобных ситуаций. ●



Стокгольм: Исполком «ИНДУСТРИАЛЛ»

ОЧЕРЕДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ
ИСПОЛКОМА ГЛОБАЛЬНОГО
СОЮЗА «ИНДУСТРИАЛЛ»
ПРОХОДИЛО 19–20 МАЯ
В СТОКГОЛЬМЕ (ШВЕЦИЯ).



В нем приняли участие более 200 человек – делегаты, члены Исполкома, их заместители, наблюдатели, работники Секретариата Глобального Союза.

Регион СНГ представляли члены Исполкома – председатель ГМПР А. Безмянных, председатель Росуглепрофа И. Мохначук и председатель Профсоюза трудящихся автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины В. Дудник.

Тепло приветствовали участники заседания появление в Конференц-центре премьер-министра страны С. Лефвена, бывшего председателя профсоюза металлистов Швеции ИФ Металл, который выступил с приветственной речью, а затем принял активное участие в состоявшейся дискуссии, основным содержанием которой стали проблемы построения справедливого общества в условиях глобализации. Он отметил: «Я придерживаюсь своих прежних взглядов, мое сердце по-прежнему бьется слева... Равенство и социальная справедливость должны стать ведущим вектором развития экономики и общества».

Открыл заседание президент «ИНДУСТРИАЛЛ», бывший Первый председатель правления профсоюза металлистов ФРГ ИГ Металл Б. Хубер. Он отметил нарастающую социальную напряженность во многих странах мира, рост безработицы. Все это является результатом политики, проводимой неолиберальными правительствами. «Трудящиеся, и особенно молодежь, – подчеркнул он, – не хотят мириться с подобным положением вещей, когда в мире царит социальное неравенство, а 70% населения мира не имеют никакой социальной защиты».

Основными пунктами повестки дня стали: утверждение протокола предыдущего заседания, состоявшегося 4–5 декабря 2014 г. в Тунисе; деятельность профсоюзов и развитие ситуации в таких странах как Мексика, Мьянма, Эфиопия, Грузия и Китай; продолжение работы по стратегическому обзору; цели и ключевые стратегии на период до 2016 года; финансовые вопросы.



В связи с подготовкой ко 2-му Конгрессу (3–7 октября 2016 г. в г. Рио-Де-Жанейро) заслушаны доклады Рабочих групп по разработке новой системы членских взносов, по представительству женщин и Женского комитета, по Программе действий и Уставу, Глобальным рамочным соглашениям.

Как и на предыдущем заседании Исполкома, заслушаны выступления руководства «ИНДУСТРИАЛЛ» по ключевым вопросам: организационному, противодействию глобальному капиталу и продолжению кампаний, в частности, «НЕТ заемному труду», по корпорациям «РИО ТИНТО» и «ГЛЕНКОР», достижению заработной платы не ниже прожиточного минимума, изменению климата.

Рассмотрен и одобрен прием новых членов в Глобальный Союз из Армении, Бенина, Гватемалы, Нигерии, Марокко и Египта. Был также представлен список профсоюзов, которые могут быть исключены из «ИНДУСТРИАЛЛ». Окончательное решение по этому вопросу будет принято на декабрьском заседании Исполкома.

Были утверждены новые члены Исполкома: Я. Соучек (Чехия), Д. Уильямс (США), М. Шахин (Турция).

Участники заседания приняли две резолюции – в поддержку бастующих работников автомобильной промышленности Турции на предприятиях компаний Форд и Рено, а также с осуждением антипрофсоюзных действий на предприятиях металлургического концерна «ТАТА СТИЛ».

Определены сроки и место проведения следующих заседаний Исполкома. Они состоятся 9–10 декабря 2015 г. в Пномпене (Камбоджа) и 25–26 мая 2016 г. в Стамбуле (Турция).

Делегации ГМПР встретилась с генеральным секретарем Глобального Союза Ю. Райна, генеральным секретарем Европейского «ИНДУСТРИАЛЛ» У. Экельманном (в связи с его приездом в Россию в сентябре с.г.), проведены беседы с руководством «ИНДУСТРИАЛЛ» и делегациями Дании, Италии, Финляндии, ФРГ, Франции, Швеции, в ходе которых были обсуждены вопросы двустороннего сотрудничества.



Шаржи, кроссворды и Гомер Симпсон

ТРЕБОВАНИЯ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ РАБОТНИК. НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ КОМПАНИИ НЛМК К ЭТОЙ ТЕМЕ ПОДОШЛИ ТВОРЧЕСКИ.



СГОК

По сложившейся традиции работники Стойленского ГОКа стараются нестандартно рассказать о требованиях охраны труда в рамках ежегодного конкурса «ТБ – твоя безопасность». Взрослые и дети сочиняют стихи и лозунги, составляют кроссворды, отображают тему охраны труда в плакатах и рисунках. На суд жюри представляется обычно более ста работ. Работы юных агитаторов за безопасный труд оценивались в отдельной номинации конкурса. В итоге каждый участник получил грамоту и памятный приз.



Нестандартно раскрыла тему оператор ЭВМ обогатительной фабрики Светлана Бернгардт. Ее плакат выполнен с помощью компьютерной графики. Главное действующее лицо – известный мультяшный герой Гомер Симпсон.

Плакаты машиниста крана цеха железнодорожного транспорта Натальи Косянюк напоминают – «Командная работа должна быть слаженной», предостерегают – «Не прыгай через смотровую яму», «Не отвлекайся во время работы».



ВИЗ-Сталь

Прошел конкурс детских рисунков по технике безопасности. Победителем стал Алеша Арапов, сын руководителя группы физико-химических исследований лаборатории защиты водного, воздушного бассейнов и промышленной вентиляции Юлии Араповой.



НЛМК

Татьяна Воробьева, машинист дымососного отделения первого конвертерного цеха НЛМК, человек творческий. Живопись и графика – одно из ее увлечений. Она оживила интерьер своего рабочего помещения. Подготовила интересную работу в жанре шаржа на конкурс. Кроме того, Татьяна внесла свой вклад и в пропаганду здорового образа жизни. Ее живописный «демотиватор» украшает в цехе место, отведенное для курения.





Диана Насырова (категория 13–16 лет). Папа Радик – электромонтер цеха по ремонту металлургического оборудования.





Состязаются интеллектуалы ВГОКа

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИГРЫ, ПОСВЯЩЕННЫЕ 70-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ, СОСТОЯЛИСЬ В ВЫСОКОГОРСКОМ МНОГОПРОФИЛЬНОМ ТЕХНИКУМЕ. В НИХ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 11 КОМАНД ИЗ 10 ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВГОКА. ОРГАНИЗАТОР И ВЕДУЩАЯ ИГР – ЛИДЕР МОЛОДЕЖНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОМБИНАТА ОКСАНА БУТОРИНА.

— У нас в подразделении много желающих участвовать в интеллектуальных играх, — комментирует ведущий инженер производства железнодорожного транспорта



по техническим вопросам Андрей Фирсов. — Мы выставили две команды: одну от управления ПЖТ, вторую — от цехов подразделения.

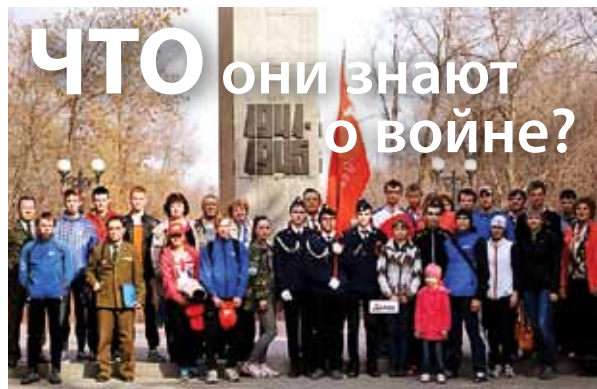
— Мне нравятся интеллектуальные игры. И по телевизору такие передачи с удовольствием смотрю, и сам участвую, — делится заместитель начальника участка ВШТ-2 шахты «Магнитовая» Михаил Пшеничников. — Наша команда уже занимала призовые места. Но даже если победа нам не достанется, мы не проиграем, потому что расширение кругозора — это всегда выигрыш, всегда на пользу.

Сам конкурс был разделен на два блока. Вопросы первого носили общий характер и вызвали самые большие затруднения у участников. Причем специальных знаний эти вопросы не требовали. Например, с помощью чего можно пожелать человеку здоровья и богатства, не произнося при этом ни слова? Оказалось, речь шла о хлебе-соли, где хлеб — символ здоровья, а соль издревле считалась прямым намеком на богатство. По залу проносился разочарованный выдох: «Ведь знали же... Могли ответить...»

Некоторые команды, нарушая правила, пытались ответить на подобные вопросы при помощи гаджетов. Однако в данном случае всезнающий интернет оказался бессилён. Эти вопросы требовали скорее сообразительности, нежели конкретных знаний.

Со вторым блоком вопросов, посвященных 70-летию Победы, команды справились намного лучше. Выяснилось, что наши мужчины прекрасно ориентируются в хронологии и географии основных сражений Великой Отечественной. И с такой же легкостью, по одному лишь музыкальному вступлению, они узнавали песни военных лет.

Благодаря заботам заместителя директора техникума Вячеслава Сторожева и юмору ведущей Оксаны Буториной атмосфера интеллектуальных игр получилась теплой и дружеской. Призы в этот раз были чисто символические. Главная награда в таком конкурсе — звание самой интеллектуальной команды. Это звание, как и победа, уже второй год подряд присуждается команде линейно-аппаратного цеха. ●



В ЧЕЛЯБИНСКЕ, НА БАЗЕ ЮЖНО-УРАЛЬСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА (ЮУМК), СОСТОЯЛСЯ КОНКУРС СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ЮЖНОГО УРАЛА, ПОСВЯЩЕННЫЙ 70-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ.

В конкурсе приняли участие будущие специалисты-металлурги из Челябинска, Магнитогорска, Златоуста, Сатки, Сибая, Белорецка. Мероприятие было нацелено на активизацию патриотического воспитания студентов, привитие молодежи интереса к истории страны, а также на подготовку обучающихся к воинской службе. Участников приветствовали директор ЮУМК Александр Большаков и ветеран войны, кавалер орденов Отечественной войны и Трудового Красного знамени Григорий Корытко.

В течение 5 часов студенты прошли шесть конкурсных этапов. Они отвечали на вопросы по истории Великой Отечественной войны, состязались в стрельбе из пневматической винтовки, собирали и разбирали автомат Калашникова, бежали кросс и подтягивались на перекладине.

Победителями признаны студенты металлургического комплекса ЮУМК Владимир Довгаль, Дмитрий Беликов и Аэлига Газизова. Второе место заняли спортсмены Саткинского горно-керамического колледжа. На третьем месте — студенты Златоустовского техникума технологии и экономики.

Участники конкурса провели митинг у Монумента Славы в сквере Победы и возложили цветы к Вечному огню. Победителей и призеров состязаний тепло поздравили и вручили им памятные подарки член жюри конкурса, специалист орготдела обкома ГМПР Владимир Нечаев и заместитель начальника управления персоналом ОАО «ЧМК» Валерий Гусев. ●



Инесса ГОРБУНОВА

«ОПТИМИЗМ И В ГЛАЗАХ, И В ДЕЛАХ»

ПРОФСОЮЗНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЛЖСКОГО
ТРУБНОГО ЗАВОДА ОТМЕТИЛА
СВОЕ 45-ЛЕТИЕ. К ЭТОЙ ДАТЕ
ЗА МНОГОЛЕТНИЙ АКТИВНЫЙ
ТРУД БЫЛИ ОТМЕЧЕНЫ
НЕСКОЛЬКО РАБОТНИКОВ
ПРОФКОМА ПРЕДПРИЯТИЯ,
ТРУДОВОЙ СТАЖ КОТОРЫХ
НАСЧИТЫВАЕТ БОЛЕЕ 25
ЛЕТ. ОДНИМ ИЗ НИХ СТАЛА
ГАЛИНА МАШАНОВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
ЭЛЕКТРОСТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО
ЦЕХА.



В ЭСПЦ Галина Николаевна пришла в 1988 году. Благодаря своей неумейной энергии и активному образу жизни уже в августе 1989-го была выдвинута на должность председателя профкома цеха. Выборы проходили на альтернативной основе. Сыграл ли роль уже имеющийся у нее опыт профсоюзной работы или победила активная и деятельная натура, но избрали Галину Николаевну единогласно.

Кипела профсоюзная работа – распределялось жилье, дачные участки, курортные и экскурсионные путевки... Постепенно улучшались условия труда. Открылись столовая, круглосуточный медицинский пункт, появилась и своя машина скорой помощи. Правда, «скорая» какое-то время была сезонной – на лето профком завода забирал ее в детский оздоровительный лагерь «Сказка». Но Галина Николаевна была уверена: цех без «скорой» оставлять нельзя. Добилась – машина скорой помощи дежурит в ЭСПЦ постоянно.

В начале 2000-х профком электросталеплавильного первым на заводе подал заявку на установку кулеров с горячей и холодной водой. И первая их партия появилась достаточно быстро.

Шли годы, менялись проблемы. В 2013-м для работников цеха стала выдаваться необходимая по условиям труда спецодежда, сейчас – проблема с очками, неудобными для постоянного ношения. И снова – поиск решения, подбор подходящих моделей.

Очень важным Галина Николаевна считает создание позитивного психологического климата в коллективе. «При

нашей работе необходим и в глазах оптимизм, и в делах оптимизм, – говорит она, – Более того, когда все тебя приветствуют и благодарят, поневоле хочется и жить, и трудиться с удвоенной силой».

Иногда работа с людьми дает и неожиданные результаты. Один из членов профкома цеха, возглавляющий в данный момент комиссию цеха по общественному питанию, как оказалось, в 90-е годы выходил из профсоюза. Но общаться с Галиной Николаевной не переставал. И вот однажды, на его рассуждения о том, как плохо обстоят дела в столовой и с качеством пищи, с ценами, она заявила: «Ну, так и займись этим! Контролируй!». «Команда» была выполнена быстро: человек не только вновь вступил в профсоюз, но и возглавил соответствующую цеховую комиссию.

О своих работниках Галина Николаевна может говорить очень долго. «Мне всегда очень приятно, когда моих ребят награждают, – делится она, – а ведь каких только наград нет у наших людей! Это и ордена, и медали, полученные за воинские подвиги в Афганистане и Чечне, и, конечно же, награды за труд! В нашем цехе есть и заслуженные металлурги, и обладатели золотых и серебряных знаков, и награжденные Почетными грамотами и Благодарственными письмами различных уровней. Только к 25-летию цеха награждено более 50 наших работников! Наши ребята и лучшими уполномоченными по охране труда неоднократно становились, и лучшими в информационной работе. И я искренне горжусь тем, что работаю с такими людьми!»



Одолели Мунку-Сардыка



ВОСХОЖДЕНИЕ НА САМУЮ ВЫСОКУЮ ВЕРШИНУ ВОСТОЧНЫХ САЯН – ПИК МУНКУ-САРДЫК ПРЕДПРИНЯЛА ИНИЦИАТИВНАЯ ГРУППА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИРКУТСКОГО АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА. СВОЮ АКЦИЮ ПРОФАКТИВИСТЫ О. КАРПУШКИН, А. МАШАНОВ, А. СИЛКИН, В. ТЮРИН, В. ЕФИМЕНКО И С. ХУДЯКОВ ПОСВЯТИЛИ 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ, 15-ЛЕТИЮ «РУСАЛА» И 25-ЛЕТИЮ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ.

–**В**осхождение оказалось непростым. Почти все время обильно шел снег, была плохая видимость, но это не мешало нашему боевому настрою. Кто однажды побывал в горах, обязательно туда вернется еще и еще, чтобы получить заряд энергии, проверить свою выносливость, обрести новых друзей, – рассказал Олег Карпушкин, заместитель председателя профкома по спортивно-массовой работе Дирекции по литейному производству первичной профсоюзной организации филиала «ИРКАЗ-СУАЛ».

Выливщик-заливщик металла ДЭП филиала ОАО «РУСАЛ Братск» в г. Шелехове Анатолий Машанов добавляет: «Раз в год мы собираемся, чтобы еще раз проверить самих себя на преодолении трудностей восхождения, которое занимает более 6 часов (это как смену отстоять), почувствовать плечо друга-товарища».

Группа поднялась на вершину, развернув там баннер с логотипами 70-летия Победы, «РУСАЛА», «ДЛП» и первичной профсоюзной организации филиала «ИРКАЗ-СУАЛ». ●



Валентина БЕЛОВА

Прыгнуть с сосны и перейти «болото»

ПРЕОДОЛЕТЬ СЕБЯ И ЗА НЕСКОЛЬКО ЧАСОВ СОЗДАТЬ КОМАНДУ ПОПРОБОВАЛИ МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ «СЕВЕРСТАЛИ», СТУДЕНТЫ ПРОФИЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ДЕТСКИХ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В Г. ЧЕРЕПОВЦЕ. «ВЕРЕВОЧНЫЙ КУРС» ПРОШЕЛ ДЛЯ НИХ В ГОРОДИЩЕ. ОРГАНИЗОВАЛ ВЫЕЗДНОЙ ТРЕНИНГ ВОЛОГОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗА.



ЧТО ВАМ ЗАПОМНИЛОСЬ НА «ВЕРЕВОЧНОМ КУРСЕ»?

Татьяна Ульянова, специалист центра «Промсервис»:

– Мне больше всего запомнились командные задания. Например, этап «Болото». У нас участвовали 15 человек, было довольно трудно слаженно выполнить задание всем вместе. Для выполнения некоторых заданий требовалось перебороть себя. Это, например, прыжок с высокой сосны и задание на доверие, когда нужно было упасть спиной на руки команде.

Анна Ефимова, бункеровщик коксоагломерационного производства:

– Я была на «веревочном курсе» впервые. Мы переходили «болото», преодолевали «паутину», некоторые задания требовали физической подготовки. Ребята были незнакомые, но коллектив сложился очень хороший. Буду всем рекомендовать участвовать в таких мероприятиях.

В «веревочном курсе» приняли участие 15 человек. Они преодолевали различные задания, подготовленные инструктором. Ребята переправлялись через импровизированную «переправу», пробирались по кочкам через «болото», прыгали с сосны на страховке. По признанию участников, за несколько часов из незнакомых ранее людей сложилась настоящая команда.

После «веревочного курса» для ребят прошло занятие по мотивации профсоюзного членства. Его провели председатель профкома доменного производства Александр Зеткин и председатель комиссии по работе с молодежью Илья Маклаков.





Яблонева аллея ПОБЕДЫ

ЧЛЕНЫ МОЛОДЕЖНОЙ КОМИССИИ ПРОФКОМА И ПРОФСОЮЗНЫЕ АКТИВИСТЫ ППО «РУСАЛ КРАСНОЯРСК» ПОСАДИЛИ ЯБЛОНЕВУЮ АЛЛЕЮ В ОДНОМ ИЗ ИЗЛЮБЛЕННЫХ МЕСТ ОТДЫХА КРАСНОЯРСКИХ МЕТАЛЛУРГОВ – В ПАРКЕ «ГВАРДЕЙСКИЙ».



Именно на этом месте в 1942 году из ополченцев-добровольцев была сформирована 78 Добровольческая бригада сибиряков, которая в сентябре 1942 года отправилась на фронт. Воины этой бригады получили боевое крещение в сражениях на Калининградском фронте.

70 молодых яблонь, что высадили заводчане, по числу мирных лет, которые отвоевали для нас фронтовики. ●



Валентина БЕЛОВА

Металлурги С ПЯЛЬЦАМИ



БОЛЕЕ 60 КАРТИН, ВЫШИТЫХ КРЕСТОМ, УКРАСИЛИ БИБЛИОТЕКУ ПРОФКОМА ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ». ВЫСТАВКА «СЕРЕБРЯНЫЕ ПЯЛЬЦЫ» РАБОТАЛА ЗДЕСЬ УЖЕ В ШЕСТНАДЦАТЫЙ РАЗ.



Животные, натюрморты, пейзажи, портреты – самые частые сюжеты, представленные на выставке

В каждую из вышитых картин вложено много терпения и труда. Всего работы на выставку представили 20 человек. Среди них немало работников «Северстали». Причем кто-то, как, например, специалист машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» Ольга Шахова участвует в «Серебряных пяльцах» не впервые.

– Я вышиваю около 10 лет, в основном – пейзажи, цветы, – рассказывает Ольга Васильевна. – Поскольку я работаю, и для досуга времени мало, на каждую картину уходит в среднем полгода.

Для многих вышивка – это увлечение с детства. Электромонтера центра «Промсервис» Оксану Соколову вышивать научила бабушка.

– Большие картины я начала вышивать лет пять назад, – говорит Оксана Владимировна. – Хотя пробовала вышивать и гладью, и бисером, вышивка крестом нравится мне больше. Привлекает и процесс, и результат. Готовые работы я дарю друзьям и родным на праздники, и они ценят такие подарки.

Для кого-то из участников вышивка стала семейным хобби. Например, Александр Черствяков, скиповой коксоаглодоменного производства, увлекся вышивкой вслед за женой.

– Жена вышивает около двух лет, она еще и бисером вышивает, и не только. Я тоже попробовал вышивать примерно год назад, – рассказывает Александр Сергеевич. – По-моему, вышивка крестом это интересно и красиво, а еще снимает стресс.





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**