

ГМПР - Инфо

№06 | 160 | 2014

12+



Профсоюзная смена



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОДЕРЖАНИЕ

ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА

- 1 Это наш праздник
- 4 Что для вас металлургия?

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 6 Многопланова и жизненно необходима
- 8 Новые горизонты первички
- 9 Что будет завтра?
- 10 Да, вредно. Но – насколько?
- 11 «Трудоустроим всех, кто захочет остаться»
- 12 О проблемах и перспективах
- 14 Без иллюзий
- 15 Рождение первички
- 16 До всего есть дело
- 18 День кота Тимофея
- 20 На контроле – профчленство
- 20 Серебряных дел мастера

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 21 Буруктальский никелевый завод: опять спорят
- 22 А по зарплате – не договорились
- 22 По тарифу «ОТС+»
- 23 На чем и на ком сэкономим?
- 24 Рецепт успеха: добиться, сохранить и улучшить
- 26 Сотворение колдоговора

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 27 Урок, который поможет в жизни
- 28 Когда знания – компас
- 29 Стали крепкой командой
- 30 Бессистемно – уже не получится
- 31 Преподавателей усадили за парты
- 32 Как оценить условия труда?

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 33 155 тысяч за ущерб здоровью
- 34 Как удовлетворить истца
- 35 Поступать по справедливости

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 37 IndustriALL разворачивается в марше
- 38 Тогда не нужно было, сейчас – невыгодно

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 40 Печь на него не «рычит»
- 41 Дорожить доверием

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 42 Лагерь «Белогорье» играет в профсоюз
- 46 Стартовала «Лига»
- 47 Рисуют дети
- 48 ...И гигантские следы медведя
- 49 Как учил Суворов

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

РЕДАКТОРЫ
Ю. А. Кочёмин
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 06.08.2014.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-200.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

ЭТО НАШ ПРАЗДНИК

Профессиональный праздник – День металлурга объединяет всех, кто связал свою судьбу с горнодобывающей и металлургической промышленностью.

С древнейших времен от умения людей выплавлять и обрабатывать металлы напрямую зависел их жизненный уклад, а говоря обобщенно – ход развития цивилизации. Боевой меч и орало (так прежде называли плуг) – это неотъемлемые атрибуты выживания и прогресса человечества.

Во все века – надежный оплот государственности.

Сегодня День металлурга отмечают целыми городами, отдавая должное «покорителям металла», величию и красоте их труда. В этот день с благодарностью вспоминают ветеранов, награждают победителей трудового соперничества, проводят праздники, посвящения в профессию молодых рабочих, конкурсы, спартакиады.

По сложившейся традиции в преддверии Дня металлурга праздничные мероприятия прошли в Москве. В них приняли участие более ста представителей предприятий ГМК из 25 субъектов Российской Федерации, а также стран СНГ – Белоруссии, Киргизии и Украины.

ВСТРЕЧА В ЦС ГМПР

15 июля в офисе Центрального Совета ГМПР состоялась встреча передовиков производства и профсоюзных активистов предприятий ГМК России с председателем ГМПР А. Безмянных, его заместителями А. Шведовым и С. Боевой, генеральным секретарем Профцентра «Союзметалл» Е. Погодиным, исполнительным директором Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС) А. Окуньковым.

Алексей Безмянных рассказал о структуре профсоюза, подчеркнув, что главная роль принадлежит первичным профсоюзным организациям, которые действуют в 51 субъекте РФ, где есть предприятия горно-металлургического комплекса.



Председатель профсоюза подробно остановился на важных проблемах, которыми сейчас усиленно занимается ГМПР. Это моногорода, где от финансово-экономического состояния одного предприятия зависит судьба тысяч жителей. Вызывает

беспокойство применение закона о специальной оценке условий труда. Роль профактивистов в связи с этим – не позволить бизнесу экономить на здоровье людей и сделать все возможное для защиты интересов работников. Необходимо держать на осо-



бом контроле и применение пенсионного законодательства.

Для решения этих и многих других вопросов, – отметил А. Безмянных, – у нас есть формы участия в федеральных структурах власти, – в Российской трехсторонней комиссии, Фонде соцстрахования, Федерации независимых профсоюзов России и других структурах.

Важное направление работы – международное сотрудничество с зарубежными профсоюзами в рамках Глобального союза IndustriALL, которое позволяет бороться с заемным трудом и другими формами нестандартной занятости, консолидировать действия и укреплять роль и значение отраслевых профсоюзов в мире.

Е. Погодин проинформировал участников встречи о том, что международное объединение профсоюзов (МОП) сегодня насчитывает 1 млн 56 тысяч членов профсоюза – металлургов и горняков России, Украины, Белоруссии, Казахстана, Киргизии,

Таджикистана, Армении и Грузии. Деятельность Профцентра проходила на фоне вооруженной борьбы за Белый Дом, в период борьбы между Арменией и Азербайджаном, гражданской бойни в Таджикистане, цветных революций в Грузии и Киргизии. Наша солидарная готовность к поддержке и взаимопомощи вновь проходит проверку событиями на Украине.

А. Окуньков отметил, что диалог работодателей и профсоюза идет нелегко, но всегда удается находить конструктивные решения в пользу работников.

В заключение встречи А. Безмянных подчеркнул, что отмечать нынешний День металлурга приходится в непростой для горно-металлургического комплекса экономической ситуации. Поэтому сейчас особенно важно развивать и укреплять единство нашего профсоюза, не сдавать позиции в защите интересов трудящихся, добиваться новых успехов в социальном партнерстве.

ЧТИМ ТРАДИЦИИ...

16 июля в Москве прибывшие в столицу для участия в профессиональном празднике по сложившейся традиции возложили «Гирлянду Славы и Памяти» к Могиле Неизвестного Солдата у Кремлевской стены.

В церемонии приняли участие работники аппарата Центрального Совета ГМПР во главе с председателем профсоюза А. Безмянных, представители металлургических предприятий Москвы и Московской области, ветераны отрасли. Почтить память фронтовиков пришли депутат Госдумы РФ М. Тарасенко, президент Российского союза товаропроизводителей О. Сосковец, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России А. Окуньков, генеральный секретарь МОП «Союзметалл» Е. Погодин, первый председатель профсоюза Б. Мисник.

Представители мужественной профессии отдали дань памяти воинам, погибшим в годы Великой Отечественной войны.





ТОРЖЕСТВЕННОЕ СОБРАНИЕ

В этот же день в Большом зале Российской Академии наук состоялось торжественное собрание.

Его открыл председатель ГМПР А. Безмянных. Минутой молчания металлурги почтили память погибших в аварии в московском метро.

Далее на сцену поднялись С. Вельмяйкин – первый заместитель министра Министерства труда и социальной защиты РФ, О. Сосковец – президент Российского союза товаропроизводителей, в 1991 г. – министр металлургии СССР, 1993–1996 гг. – первый заместитель председателя правительства РФ, М. Тарасенко – депутат Государственной Думы, А. Окуньков – исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС).

В адрес собравшихся поступили приветствия от Президента РФ В. Путина, Председателя Государственной Думы Федерального Собрания РФ С. Нарышкина, министра промышленности и торговли РФ Д. Мантурова, Генерального секретаря Глобального союза IndustriALL Юрки Райна, от зарубежных и отраслевых российских профсоюзов, компаний и предприятий ГМК.

В своем приветствии В. Путин отметил, что «горно-металлургический комплекс по праву считается одной из ключевых, базовых отраслей отечественной экономики, а труд горняков и металлургов, требующий высокой квалификации и ответственного отношения к делу, пользуется заслуженным уважением в обществе.

Важно, что нынешнее поколение работников отрасли бережет замечательные традиции своих предшественников, широко использует накопленный опыт, стремиться эффективно решать поставленные задачи.

Победителям отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургиче-



ского комплекса высокой социальной эффективности» по результатам 2013 года были вручены дипломы ЦС ГМПР, АМРОС и Департамента металлургии, станкостроения и тяжелого машиностроения Минпромторга РФ.

ПОБЕДИТЕЛЯМИ СТАЛИ:

в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора»:

- ОАО «Ковдорский горно-обогатительный комбинат»;
- ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод»;
- ОАО «Северсталь»;
- ООО «Северсталь-Промсервис»;
- ОАО «Челябинский цинковый завод».

в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда»:

- ОАО «Алтай-Кокс»;
- ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат»;
- ООО «Медногорский медносерный комбинат»;
- ОАО «РУСАЛ Саяногорский алюминиевый завод»;
- ОАО «Синарский трубный завод»;
- ОАО «СУАЛ» филиал «Кандалакшский алюминиевый завод Сибирско-Уральской Алюминиевой компании».

в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение»:

- ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров»;
- ОАО «Выксунский металлургический завод»;
- ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»;
- ОАО «Первоуральский новотрубный завод»;
- ОАО «СУАЛ» филиал «Уральский алюминиевый завод Сибирско-Уральской Алюминиевой компании»;
- ОАО «Уралэлектромедь».

в номинации «Развитие персонала»:

- ОАО «Гайский горно-обогатительный комбинат»;
- ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»;
- ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат»;
- ОАО «Уральская Сталь»;
- ОАО «Уральская фольга».

в номинации «Работа с молодежью»:

- ОАО «ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат»;
- ОАО «Металлургический завод «Электросталь»;
- ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат».

Что для вас металлургия?

С таким вопросом корреспонденты «ГМПР-Инфо» обратились к участникам праздничных мероприятий



Наталья ИВАНОВА, мастер аглопроизводства Череповецкого металлургического комбината:

– На предприятии – 11 лет, пришла на завод по стопам отца, начинала с распорядителя работ, сейчас – менеджер. Коллектив у нас – одна семья, ходим на работу, как домой. Я по профессии химик, но без металлургии уже не мыслю своей жизни. Горжусь своей профессией. Этот нелегкий труд заслуживает огромного уважения и признания.



Сергей АПАЛЬКОВ, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Стагдок» (г. Липецк):

– Мы добываем компонент для изготовления металла – флюсовый известняк. Профессия горняка особенная, со мной работают надежные люди особой закалки. В любых, даже самых тяжелых условиях, металлурги умеют работать.



Иван СЕЛИВАНОВ, электрогазосварщик Гурьевского металлургического завода (Кемеровская область):

– Я работаю в мартеновском цехе. Выбрал металлургию не случайно. Это профессия мужественных людей. Чувствую свою причастность к большому, важному для страны делу. В Москве впервые. Очень много впечатлений. Массивные здания, мощные мосты, красивые парки, скверы... И в основе всего этого – металл. Я горд, что стал металлургом, горд за своих коллег, за свой завод.



Татьяна ЧУХЛАНЦЕВА, инженер-химик, председатель профкома центральной заводской лаборатории ОАО «Ижсталь»:

– На завод пошла по примеру родителей и никогда об этом не жалела. На «Ижстали» уже 36 лет. Работа металлурга требует высокого мастерства, мужества, силы и сплоченности. У нас говорят так: чтобы быть металлургом, нужно иметь железную волю, железные нервы, железную логику и железное здоровье. Вот что для нас профессия «металлург».



Светлана РЕПИНА, экономист Чусовского металлургического завода (Пермский край):

– Сейчас на заводе, где работаю уже 20 лет, ведется реконструкция. Закрываются производства, строятся новые. Для нас это непростое время, идут сокращения, но остается надежда, что вернемся на родное предприятие. Без металлургии мы уже не представляем своей жизни.



Валерий РЯБУШКИН, заместитель председателя профкома цеха Новолипецкого металлургического комбината:

– На комбинате с 1976 года. Вся трудовая деятельность тут – от института до пенсии. Начинал с рабочего-электромонтера, сейчас – профактивист. На моих глазах создавались профессиональные династии. За родителями на комбинат приходят дети, внуки, здесь проходит вся наша жизнь.



Андрей МЕДВЕДЕВ, мастер обогатительной фабрики ОАО «Лермонтовский ГОК», председатель профкома (Приморский край):

– Металлургия – это моя работа, это мой коллектив, достаток в доме. В нашей профсоюзной организации состоит более половины работающих, а для профкома сейчас главная задача – это заключение коллективного договора. На предприятии обстановка стабильная, зарплата всегда вовремя, отношения с работодателем хорошие. Хочется, чтобы дети со временем пришли сюда.



Наталья КАШКИНА, председатель профкома электросталеплавильного цеха ОАО «Уральская Сталь» (Оренбургская область):

– Наше предприятие – градообразующее. Я отработала 10 лет в мартеновском цехе и 25 лет – в сталеплавильном. Дочь и сын тоже работают здесь, в сталеплавильном цехе. Коллектив у нас молодой, и я для всех – как мама. Металлург – профессия сильных, упорных и надежных людей. Здесь воспитывается и закаляется характер.



Об информационной работе и задачах по ее совершенствованию шла речь на торжественном пленуме Челябинского обкома ГМПР, приуроченном к 65-летию областной организации профсоюза. В заседании приняли участие председатель профсоюза **Алексей БЕЗЫМЯННЫХ** (по скайпу), председатель Федерации профсоюзов области **Николай БУЯКОВ**, председатель Свердловского обкома ГМПР **Валерий КУСКОВ**.

Многопланова и жизненно необходима

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,
председатель ГМПР:

– Информационная работа в Челябинской областной организации ГМПР поставлена неплохо. На вас многие могут равняться. Соглашусь с мнением главного редактора «Солидарности» Александра Шершукова: в ближайшее время ждать, что федеральные СМИ начнут публиковать профсоюзную информацию, нам не приходится. Мы должны продолжать развивать нашу единую информационную систему и, наряду с использованием современных информационных технологий, не забывать о личных контактах с работниками.

С докладом о состоянии информационной работы в областной организации профсоюза, достижениях, проблемах и перспективах выступила помощник председателя обкома Наталья Попова. Эта работа в обкоме ведется по нескольким направлениям. Выпуск печатной продукции (приложение «Сплав» к газете «Труд и время на Южном Урале», «Профсоюзный курьер», информационные листки, буклеты, плакаты, листовки), медиа-проекты (профсоюзное видео), использование интернет-ресурсов и IT (поддержка и модернизация сайта gmpr74, Skype, развитие группы ВКонтакте и на YouTube), сотрудничество с профсоюзными и внешними СМИ, информационные молодежные проекты (флешмобы, дискуссионные клубы, видеоклипы).

По всем этим направлениям у южноуральцев – солидный опыт. Работа не стоит на месте, в планах – новые проекты: создание страниц первичных профорганизаций на сайте обкома, внедрение системы электронного



учета членов профсоюза, расширение сотрудничества с корпоративными и внешними СМИ. Обсуждается создание Школы профсоюзных мотиваторов (агитаторов), подбор постоянных общественных корреспондентов, проведение на предприятиях «Дня газеты».

– Мы должны четко сознавать, что информационная политика – это и стратегия, и тактика, – подчеркнула Наталья Васильевна. – Если она последовательна и принципиальна, то не просто важна, а жизненно необходима профсоюзу.



Информационная тема продолжилась в прениях. Председатель комиссии по информационной работе профкома Группы ММК, профлидер ЗАО «РМК» Денис Баландин рассказал о практике взаимодействия с внешними СМИ, специалист профкома ЧМК Елена Яковлева – об информационных новациях первички комбината, председатель профкома ООО «Литейный центр» Мария Кабирова – об опыте внедрения электронного учета членов профсоюза.

Перед участниками выступили журналисты – корреспондент «Радио «Южный Урал» Татьяна Палатинская и заведующая пресс-центром Федерации профсоюзов области Ольга Касаткина, поднявшие проблемы внутреннего и внешнего информационного взаимодействия профсоюзов.

Председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков рассказал о приоритетах в информационной работе профсоюзной организации свердловчан. Роль молодежи в информационной работе подчеркнул председатель координационного молодежного совета Челябинского обкома, зам. председателя профкома ЧТПЗ Михаил Гризодуб.

Обучению специалистов информационной работе посвятила выступление замдиректора Челябинского УМЦ профсоюзов Светлана Корепанова. Проблему узнаваемости профсоюзов в обществе поднял председатель Федерации профсоюзов области



Николай Буяков. С итоговым словом выступил председатель обкома Юрий Горанов.

Пленум отметил, что обкому и первичкам необходимо продолжать развивать и совершенствовать информационную работу по всем направлениям. В частности, – обеспечить необходимое финансирование информационной деятельности в соответствии с Программой действий ГМПР на 2012–2016 годы; добиваться увеличения подписки, в том числе адресной, на профсоюзные издания; расширять базу контактов с областными СМИ и пресс-службами; поощрять развитие профсоюзных групп в соцсетях; завершить работу по созданию веб-страниц первичек на сайте gmpr74.ru; обеспечивать повышение квалификации профсоюзных специалистов-информационщиков. Эти и другие меры вошли в постановление, принятое пленумом. ●

Юрий ГОРАНОВ, председатель обкома ГМПР:

– Информационная работа многопланова. С одной стороны, это мощнейший ресурс профсоюза. Он создает информационное пространство, где члены ГМПР получают правдивую и актуальную информацию, соответствующую росту осознанного профчленства. С другой стороны, это инструмент укрепления внутривидеосвязей. Для движения информации нужны не только источники, но и каналы. И профсоюзная структура является таким проводником. Именно организационный ресурс определяет дееспособность профсоюза, и информационная работа должна быть направлена на его усиление. Кроме того, важно заниматься пропагандой профсоюзного движения не только в профсоюзной, но и во внешней среде. Это особенно актуально сегодня, когда на наших глазах разворачиваются информационные войны.



Новые горизонты первички

В последние месяцы Балаклавскому рудоуправлению (г. Севастополь) удалось добиться снижения оплаты железнодорожных перевозок и за пользование недрами, решить вопросы с таможней, возобновить экономическое сотрудничество с предприятиями Запорожья и Кривого Рога. Остался в прошлом период простоя, когда выплачивалось 2/3 зарплаты.

С 1 июля трудовой коллектив работает в привычном режиме – 5 дней в неделю. С 1 августа в соответствии с Российским законодательством у работников повышается заработная плата.

Профактивисты рудоуправления отмечают, что все это стало возможно благодаря поддержке Центрального Совета ГМПР и лично председателя профсоюза Алексея Безымянных, депутата Госдумы РФ Михаила Тарасенко. В ближайших планах – проведение перерегистрации предприятия, разработка и принятие колдоговора.

24 июля состоялось очередное заседание профкома Балаклавского рудоуправления в расширенном составе с участием председателей профкомов цехов, на котором обсуждались планы работы первички.

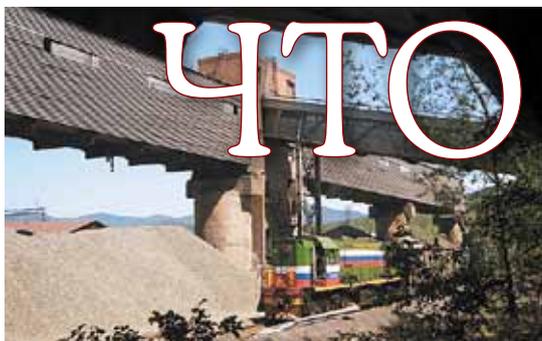
Состоялись выборы нового председателя профкома предприятия. Превжний – Татьяна Николаевна Кузнецова – освободила эту должность в связи с выходом на пенсию.

Из 7 кандидатур тайным голосованием председателем избран Виталий Игоревич Емельянов – мастер ремонтно-механического участка.

– Он молодой человек, но в коллективе уже успел зарекомендовать себя активным, настойчивым, равнодушным к нуждам рабочих, – рассказывает Татьяна Кузнецова. – Новому профлидеру предстоит непростая работа в переходный период после воссоединения Крыма и Севастополя с Россией. В помощь ему 17 членов профкома, каждый из которых персонально отвечает за свой участок – оргработу, охрану труда, правовую защиту и другие направления.

Сама Татьяна Николаевна после выхода на пенсию профсоюзную деятельность не прекращает. Остается работать в составе профкома – в комиссии по контролю за соблюдением трудового законодательства и выполнению колдоговора.

Татьяна ЗОРНИНА



ЧТО будет завтра?

О ситуации на ОАО «Краснокаменский рудник» (Курагинский район Красноярского края).

После смены ряда собственников с марта 2013 года единоличным владельцем предприятия стала компания Lofty Stand Ltd, которая входит в китайскую госкорпорацию «Цинлун». Владеющая горнорудными и металлургическими активами в различных странах мира, она заявляла о намерении направить значительные средства на реконструкцию производственных мощностей Краснокаменского рудника.

Однако на сегодня процесс реконструкции и модернизации ограничился полным демонтажем оборудования на дробильно-промывочной фабрике. Производство остановлено, значительная часть коллектива (321 работник из 559) находится в вынужденном простое с оплатой двух третей среднего заработка.

Но и эти деньги, как и зарплата работникам, которые продолжают трудиться, поддерживая жизнедеятельность предприятия, не выплачиваются. С момента вступления в права собственника компания «Цинлун» систематически не выполняет требования трудового законодательства Российской Федерации и пункты коллективного договора предприятия по срокам и размерам выплаты заработной платы.

Долг по зарплате за период с марта по июнь этого года составляет более 21 млн рублей и продолжает расти.

«Люди в отчаянии, многим не на что купить продукты питания, оплатить услуги детского сада, ЖКХ, расплатиться за кредиты в банках», – говорит председатель профсоюзной организации рудника Олег Пастухов.

При этом трудовой коллектив предприятия не получает никакого внятного разъяснения о намерениях собственника относительно дальнейшей деятельности и развития рудника.

На градообразующем предприятии Краснокаменска продолжают встречи трудового коллектива с представителями прокуратуры, админи-

страции района, краевого правительства... Очередные письма, подписанные председателем краевой организации ГМПР Сергеем Цвириным, ушли врио губернатора Красноярского края Виктору Толоконскому и председателю Законодательного собрания края Александру Уссу. «Обстановка обостряется с каждым днем и требует немедленного принятия решений», – говорится в письме.

Работники рудника заявили о намерении с 21 июля объявить голодовку. Как пояснил Олег Пастухов, бессрочную голодовку готовы были начать около 30 человек, включая самого профсоюзного лидера.

17 июля в правительстве Красноярского края состоялось совещание о состоянии и перспективах развития ОАО «Краснокаменский рудник», в котором участвовали генеральный директор Общества Андрей Ступин и представители стороны инвестора (Гань Говей, Ли Янь, КНР), главы администраций поселка Краснокаменска и Курагинского района Виктор Горбов и Евгений Дмитриев, прокурор отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан Егор Горшков, и.о. министра промышленности и торговли края Александр Климин, представители федерации профсоюзов края и организаций ГМПР, другие заинтересованные лица.

Представители инвестора уточнили причины задолженности по заработной плате работникам предприятия, по оплате услуг коммунальщиков и энергетиков. Дело, как выяснилось, в длительном корпоративном конфликте между собственниками предприятия ОАО «Краснокаменский рудник», сложной ситуации на рынке железорудного сырья и черной металлургии в целом.

Совет директоров Общества большинством голосов решил продолжить финансирование проекта развития и модернизации предприятия. К весне

2015 года будет подготовлен проект и начнется модернизация рудника. С августа 2011 года по настоящее время китайские собственники вложили в приобретение пакета акций и содержание рудника 1,5 млрд руб.

Стороны пришли к соглашению о сотрудничестве для рационального распределения денежных средств путем совместного погашения долга по заработной плате, платежей в бюджет, услуг энергетиков и коммунальщиков.

Поступающие денежные средства направляются на погашение долга по заработной плате в соответствии с утвержденным графиком.

На встрече выяснилось, кроме того, что китайский собственник намерен в ближайшее время сократить численность работников на 50% в связи с финансовыми трудностями на предприятии. По словам Олега Пастухова, руководство планирует провести массовые сокращения штата уже к августу-сентябрю текущего года, однако механизм и порядок этого процесса пока не ясен.

ПОКА ВЕРСТАЛСЯ НОМЕР:

По сообщению председателя Красноярского краевого комитета профсоюза Сергея Цвириова, долг по зарплате за май текущего года работникам рудника полностью погашен. Вопрос выплат за июнь еще не решен. За июль выплачен аванс в размере 3000 рублей. Ликвидирован долг по алиментам по июнь включительно. Отпускники и уволенные с предприятия получили зарплату в полном объеме за май и частично за июнь.

Во второй половине августа в Краснокаменске состоится общее собрание с участием китайской стороны, на котором будет представлен план дальнейшего развития ОАО «Краснокаменский рудник».

По информации Красноярского крайкома профсоюза

Да, вредно. Но – НАСКОЛЬКО?



О несовершенстве Методики специальной оценки условий труда и ее проведении

У председателя профкома Ачинского глиноземного завода **Ольги ТАРАНЮК** с каждым днём всё больше работы: это заключение коллективных договоров в объединённых организациях «СЦР Транспорт Ачинск», «СЦР Транспорт Белогорск», ООО «СибЦемРемонт», и во вновь созданной профорганизации в филиале ООО «Теплосети» в г. Ачинске... А «текучка»? Вопросов тьма, и все идут на приём к председателю: летнее оздоровление детей, места в детском саду, выделение денег к юбилею, цены в столовых... Много вопросов о специальной оценке условий труда. О том, как их решает председатель профкома, наш материал.

– Ольга Васильевна, что изменилось в работе?

– Во-первых, заключили коллективные договоры. По существу они такие же, как на головном предприятии. Это большая работа, а главное, требуется огромный труд для их выполнения. Было много вопросов о летнем оздоровлении детей – по путевкам в «Родник». На социальном совете РУСАЛА нам удалось договориться, число путевок увеличено. Там же внесла предложение о создании на Богучанском алюминиевом заводе первичной профсоюзной организации ГМПР и об организации для председателей профкомов ознакомительной поездки в пос. Таёжный.

Сейчас первоочередное внимание – филиалу ООО «Теплосеть» в г. Ачинске. Тут большая сложность – создание профорганизации на предприятии, которое территориально разбросано по всему городу. Но там молодой, деятельный председатель, думаю, толк будет. А потом – как всегда: заключение колдоговора, текущая работа.

Проблема, которая нас очень беспокоит, – применение Методики про-

ведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г.

В ходе ее проведения в ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат» (далее ОАО «РУСАЛ Ачинск») возникли вопросы. В Общество входят Мазульский известняковый рудник (МИР), Кия-Шалтырский нефелиновый рудник (КШНР) и другие структурные подразделения, работники которых заняты полный рабочий день в карьере и руднике глубиной более 150 метров, на открытой территории, вне производственных помещений. Это водители БелАЗов, машинисты экскаваторов, буровых установок и их помощники, машинисты бульдозеров, автогрейдеров, электрослесари – дежурные и по ремонту горного оборудования и т.д. (более 600 чел.).

Эти работники, согласно Списку производств, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за подземные, вредные и тяжелые условия труда, имели право на дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней за работу в карьере глубиной 150

метров и ниже независимо от результатов аттестации рабочих мест.

Сейчас ни в Методике, ни в Федеральном законе «О специальной оценке условий труда» и законах-спутниках об этом виде отпусков ничего не говорится.

Кроме того, организация, проводящая специальную оценку условий труда, сославшись на несовершенство Методики, не провела замеры микроклимата для этих работников.

Отнесение условий труда к определенному классу (подклассу) вредности осуществляется с учетом используемого на рабочем месте технологического оборудования, являющегося искусственным источником тепла и (или) холода, в производственных помещениях на всех местах пребывания работника в течение рабочего дня (смены) и других параметров.

А кто занимался его изучением? Здесь нет оборудования, являющегося искусственным источником тепла и (или) холода. Однако в условиях Сибири работники подвергаются воздействию высоких нагревающих температур в летнее время и холодных – зимой.

Такой подход к измерению вредных и (или) опасных производственных факторов приводит к нарушению прав работников, к снижению, а зачастую и лишению их компенсаций за работу во вредных условиях.

При работе на открытой территории только в дневное время суток условия труда на рабочем месте по показателю освещенности рабочей

поверхности признаются допустимыми. А работники эти работают посменно и большую часть рабочего времени – в условиях искусственной освещенности (в Сибири зимой ночь наступает в 17 часов и длится до 9 часов утра, а зима у нас – 6 месяцев).

Кроме того, если ранее нормативное значение эквивалентного уровня звука для разных категорий

работников было разное (водитель БелАЗ, водитель Caterpillar – 70 дба, водитель легкового транспорта – 80 дба), то сейчас для всех это значение установлено 80 дба.

Профсоюзная организация занимается решением этих вопросов.

Любовь ВИЛЬЧУК



Между администрацией ЕВРАЗ ЗСМК и первичной профсоюзной организацией «ЗапСиб» ГМПР подписано соглашение о мерах поддержки высвобождаемых сотрудников цеха сортового проката (ЦСП) на площадке железнодорожного проката ЕВРАЗ ЗСМК.

«Трудоустроим всех, кто захочет остаться»

Соглашение подписали управляющий директор ЕВРАЗ ЗСМК Алексей Юрьев и председатель ППО «ЗапСиб» ГМПР Вадим Печёрских. ЕВРАЗ принял решение об остановке производства цеха сортового проката с первого сентября.

По словам Вадима Печёрских, это не было неожиданностью, вопрос обсуждался давно: цена на продукцию цеха не покрывала издержки. Только за прошлый год убытки составили 155 млн рублей и продолжают расти.

Высвобождение работников будет проводиться на основе индивидуального подхода к каждому и в полном соответствии с трудовым законодательством. По условиям соглашения, всем работникам предложат имеющиеся вакансии либо переобучение с дальнейшим трудоустройством в другие подразделения комбината. Кроме того, планируется создать участки вспомогательных работ для временного перевода сотрудников с сохранением их среднего заработка.

Всего подлежат высвобождению 433 работника цеха и вспомогательных подразделений. После первого сентября они смогут уволиться по соглашению сторон и получить три средних зарплаты в качестве выходного пособия. Они также могут остаться еще на два месяца – работать на комбинате в хозбригадах в ожидании вакансии.

«Администрация и профком провели несколько встреч с работниками

цеха, – рассказал Вадим Печёрских. – Понятно, что закрытие любого подразделения – это, мягко говоря, не очень радостное событие. В то же время комбинату нужны специалисты, тем более – прокатчики. Именно поэтому сегодня стоит задача трудоустроить всех, кто захочет остаться. Для этого сейчас организовано ознакомление с имеющимися вакансиями. Тех, кто готов их рассмотреть, посмотреть рабочие места, централизованно доставляют в подразделения.

У нас около 150 рабочих мест в месяц появляется за счет естественной текучести кадров. То есть за четыре месяца – с июля по октябрь – примерно 600 вакансий. Пока не так много вакансий прокатчиков, есть проблемы с трудоустройством женщин. Ситуация осложняется еще и тем, что географически цех сортового проката находится в Центральном районе города, а основная часть вакансий – в Заводском районе, на строительной площадке комбината. Далеко не каждый готов ездить в другой район – у всех свои причины, где-то это вопрос привычки, а кому-то слишком долго придется добираться до работы. Не всех удовлетворяет заработная плата на предлагаемом месте работы. Для поддержки людей в подобной ситуации соглашением предусмотрено сохранение средней заработной платы работников до марта 2015 года, если на новом месте она будет ниже». ●



О проблемах и перспективах

Управляющий директор Чусовского металлургического завода **Сергей ФИЛИПЬЕВ** встретился с профсоюзным активом предприятия и ответил на актуальные вопросы.

Сергей Николаевич рассказал о текущей ситуации, трудностях, предстоящих реорганизации и сокращении. Обратился к председателям профкомов цехов с просьбой держать на контроле социально-бытовые условия работников, безопасность труда, развитие производственной системы.

– Ситуация на Чусовском металлургическом заводе сложная. Это связано с экономическим положением в металлургической отрасли страны, на рынке металлов, долгами предприятия, – сказал директор. –

Сегодня у нас нет другого пути, кроме снижения издержек производства, повышения производительности. Сокращения предстоят в прокатном, литейном, железнодорожном цехах. Летом будет остановлен на консервацию стан «800», стан «550» продолжит работу до сентября 2014 года. Осенью будет создана четвёртая бригада на стане «370». Все вакансии, которые имеются на заводе, будут предложены тем, кто попадает под сокращение. На сегодня есть рабочие места в рессорном производстве – цехе авторессор, горном цехе, на участке переработки шлаков.

За 4 месяца с начала года завод недополучил 300 миллионов рублей, недогрузил две тысячи тонн рессорной продукции на Украину в связи с событиями, которые там происходят. Пока неясно, как долго продлится спад производства в автомобильной промышленности. Недавно получили обнадеживающее сообщение, что некоторые крупные российские автозаводы вышли на пятидневный график работы. Возможно, в ближайшем будущем уровень реализации рессорной продукции достигнет 6 тысяч тонн.

Важной новостью для заводчан стало сообщение о том, что в июле в соответствии с коллективным договором будет проиндексирована заработная плата.

– Мы должны сделать всё, чтобы существенно повысить заработную плату работникам основных профессий, – продолжил Сергей Николаевич. – Сделать это непросто, но возможно. Работа в рессорном цехе должна стать престижной. Для этого нужно создать безопасные условия труда, хорошие социально-бытовые условия, повысить заработную плату.

Достойной должна быть заработная плата и у специалистов с высокими квалификационными разрядами, например, у слесарей 6-го разряда цеха по сервисному обслуживанию за счёт увеличения производительности труда. Ещё одна возможность повышения заработной платы – это внедрение рационализаторских предложений, а также отказ от услуг подрядных организаций и выполнение всех работ собственными силами. Это тоже достижимо.

Далее Сергей Николаевич рассказал об инвестиционной программе развития цеха авто-рессор на ближайшие три года и ответил на многочисленные вопросы.

Говорят участники встречи



Наталья КИРИЛЛОВА, председатель профсоюзного комитета копрового цеха:

– Встречи с управляющим директором очень важны для нас. Заводчане обеспокоены положением на предприятии, поэтому важно услышать информацию от управляющего директора. Это дает нам возможность правильно объяснить людям ситуацию.



Ирина САЙБАТАЛОВА, председатель профсоюзного комитета ОТК:

– В нашем коллективе налажена система информирования работников: регулярно проводятся оперативные совещания, на которых обсуждаются накопившиеся вопросы. Такие встречи с руководством предприятия помогают лучше информировать коллектив о текущей обстановке и ближайших планах.



Ольга ВАТОМОВА, председатель профсоюзного комитета цеха по сервисному обслуживанию:

– Такие встречи необходимо проводить чаще. Наш цех создан недавно, в нем 483 человека, территориально мы разбросаны по всему заводу, и информирование для нас является очень важным звеном в работе.

Надежда ГОРШЕНИНА



БЕЗ ИЛЛЮЗИЙ



Усиление централизации структуры ФНПР, информационную деятельность профсоюзов и проблему трудовых конфликтов обсудили профгруппорги Магнитки на встрече с **секретарем ФНПР, главным редактором газеты «Солидарность» Александром ШЕРШУКОВЫМ**. Разговор состоялся при участии председателей профкомов ММК, профгруппоргов «ММК–Метиз», комбината «Магnezит» и БРУ.

Мероприятие, организованное в рамках Года профгруппорга Челябинской областной организации ГМПР, открыл и вел председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов.

Председатель Челябинского обкома профсоюза Юрий Горанов рассказал о ситуации на горных и металлургических предприятиях области, о социально-экономическом положении работников, направлениях деятельности областной организации ГМПР, подчеркнув значимость роли профгруппоргов.

Общение с главным редактором «Солидарности» проходило по широкому кругу вопросов – от работы профгруппоргов до общепрофсоюзных и трудовых проблем. Трудностей у этой категории профактива немало, например, нехватка времени на выполнение общественной работы из-за растущей производственной нагрузки, недостаточная правовая защищенность.

Александр Шершуков говорил о проблемах недостаточного доверия работников к профсоюзам, снижении профчленства, о роли профкома во взаимоотношениях с работодателем, усилении структурной централизации ФНПР (это был необходимый шаг в ответ на нестабильную социально-экономическую ситуацию в стране),

повышении исполнительской дисциплины.

– Социальное расслоение сегодня остается значительным, – подчеркнул секретарь ФНПР. – По официальной статистике, разрыв в зарплатах 10% наиболее обеспеченных и того же числа наименее обеспеченных россиян – примерно 16-кратный. Центральные СМИ об этом не говорят, а тем не менее, в стране отмечается высокий уровень протестной активности. Еженедельно в России развивается от 4 до 8 серьезных трудовых конфликтов. Их основные причины – долги либо низкий уровень зарплаты, незаконные увольнения. В ряде секторов экономики так и не восстановился докризисный уровень заработной платы.

Профгруппорги говорили о дефиците профсоюзной информации. Главный редактор «Солидарности» отметил, что эта проблема – всеобщая.

– У нас нет иллюзий по поводу того, что профсоюзам вдруг дадут больше эфирного времени и площади в центральных СМИ, что государственные каналы начнут больше говорить о трудовых проблемах, незаконных увольнениях. Наш единственный ресурс в этом плане – возможность «прокачивания» нужной информации через нашу профсоюзную структуру.

Александр Владимирович отметил развитие соцпартнерство на ММК, которое позволяет в условиях всеобщей социально-экономической нестабильности сохранять высокую зарплату и выполнять социальные программы.

Он также встретился с освобожденными председателями профкомов производств и дочерних предприятий ММК, принял участие в слете профсоюзной молодежи Урала «Тургойак-2014», посетил ЧМК и Александринскую горнорудную компанию.

На встрече с профактивом Челябинского металлургического комбината секретарь ФНПР уделил особое внимание кадровому вопросу, необходимости укрупнения профсоюзов и информационной работе, отметил, что в перспективе предстоит объединение малочисленных профсоюзов.

– Мы стараемся централизованно выстраивать информационную работу, – обратился к присутствующим секретарь ФНПР. – Важно уметь просто рассказывать о том, что делают профсоюзы и каков результат этой работы.

Челябинские металлурги заинтересовались ближайшими планами партии «Союз труда». «Это участие в региональных выборах, – пояснил А. Шершуков. Сегодня в Госдуме РФ из 450 депутатов только 10 – представители профсоюзов. И нам нужно постараться, чтобы изменить эту тенденцию. Все зависит от нашей активности и готовности.

Уже в ближайшем номере газеты «Солидарность» планируется новая рубрика «Профсоюзы и выборы». Что касается партии «Союз труда», то, считаю, не совсем правильно будет занимать полосы статьями о деятельности только этой партии.

На вопрос об отношении к закону о забастовках, Александр Шершуков ответил: «Считаю, что проблема не в наличии или отсутствии сложности при проведении забастовки, а в организационной способности и влиянии на членов профсоюза. Нормы закона, на мой взгляд, здесь не являются препятствием. Все зависит от того, насколько силен профсоюзный комитет и насколько он контролирует ситуацию».

Владимир ШИРОКОВ



Анатолий Жернов и Ольга Таранюк, председатель профкома Ачинского глиноземного комбината

Рождение первички

Пока говорить о работе профсоюзного комитета филиала ООО «Теплосеть» в г. Ачинске рановато. Потому как предприятие есть и его профсоюзная организация – тоже, но организационные вопросы решены не все – профком еще надо доизбрать. Хотя с его председателем уже можно познакомиться:
Анатолий ЖЕРНОВОЙ.

Менее месяца назад в филиале ООО «Теплосеть» (г. Ачинск Красноярского края), образовавшемся из бывших «Ачинских коммунальных систем», была создана профсоюзная организация. Сегодня в ней 159 человек.

Анатолий Викторович поделился первыми впечатлениями:

– Сейчас у нас организационный период. Работы много. Трудность в том, что участки разбросаны по городу, люди разобщены. Есть, к примеру, объект, где трудятся всего четыре человека, даже начальник находится в другом месте.

Сегодня задача – убедить людей в необходимости профсоюза, увеличить организацию, сформировать хороший актив. Он уже потихоньку складывается. Единомышленники есть. Считаю, что коллективные мероприятия делают коллектив более сплоченным, дружным. Администрация идет навстречу.

Настрой у председателя новой организации хороший, рабочий. Есть планы, уже есть и вопросы. Не о себе – о людях, условиях их труда.

Любовь ВИЛЬЧУК

До всего есть дело



Награды вручает Александр Тищенко

О «днях информирования» на ОЭМК

В цехах и структурных подразделениях Оскольского электрометаллургического комбината проходят «дни информирования». На встречах в коллективах представители руководства предприятия рассказывают, как складывалась деятельность комбината, чем живёт он сегодня и какие перспективы ждут его в будущем. Это новое для оэмовцев мероприятие накануне Дня металлурга и 40-летия ОЭМК совместили с другим приятным событием: лучших работников и лучших общественников отметили почётными грамотами и благодарностями.

«День информирования» для персонала УАМ и УИТ провёл управляющий директор ОЭМК Николай Шляхов. Он подробно остановился на том, с какими производственными результатами встречает коллектив предприятия 40-летний юбилей.

– В первом полугодии дополнительно к финансовому плану произ-

Мы только начинаем проводить «дни информирования», поэтому ждём ваших откликов. Каждый из вас через профсоюзных лидеров может подать свои предложения, чтобы усовершенствовать работу в любом направлении.

вели 89 тысяч тонн окисленных и 25 тысяч тонн металлизированных окатышей, 26 тысяч тонн стали, 24 тысячи тонн проката на стане «700», 6 тысяч тонн на стане «350», отгрузили 26 тысяч тонн продукции в цехе отделки проката. Улучшили структуру отгрузки, больше было качественного металла, меньше – товарного квадрата с более низкой рентабельностью...

О производственных показателях первого полугодия рассказал на встрече с коллективом ЦРМО и главный инженер комбината Александр Тищенко. По его словам, за этот период по показателю EBITDA – основному критерию для многих промышленных предприятий – ОЭМК вышел на цифру, которая планировалась как итоговая за 2014 год. Александр Дмитриевич выразил уверенность, что «день информирования» не станет мероприятием для галочки. Обмен мнениями нужен и работникам комбината, и руководству,

чтобы оперативно решать текущие проблемы, владеть полной информацией о предприятии.

Директор по персоналу комбината Сергей Шкурихин сообщил собравшимся специалистам РМЦ, УГМ и ЦРМО, что такие встречи, главная цель которых – повышение уровня информирования работников предприятия, будут проходить ежеквартально. Сергей Александрович рассказал о результатах работы комбината за второй квартал по нескольким направлениям: охрана труда, экология, финансово-экономическая и кадровая деятельность, социальная политика...

– Сегодня на ОЭМК введён особый режим охраны труда и промышленной безопасности, ведь на сложном производстве важно сохранить здоровье сотрудников, – отметил он. – Поэтому просьба ко всем: уделить этому вопросу самое пристальное внимание, соблюдать на рабочих местах все правила и требования инструкций по охране труда.

Сегодня на ОЭМК трудится более 11 тысяч человек. На обучение работников за последние три месяца затрачено 3,6 млн рублей. В рамках этой программы как в учебном центре ОЭМК, так и других учебных заведениях страны прошли обучение более двух тысяч человек. В нынешнем году комбинатом реализуется ряд социальных проектов и корпоративных программ, направленных на поддержку детских садов и образовательных учреждений, выделяются средства на развитие военно-патриотического клуба «Каскад» и поддержку Старооскольского аэропорта.

Продолжаются работы в главном корпусе технологического института НИТУ «МИСиС». К 35-летию вуза планируется открытие музея, посвящённого истории металла. Более подробно о деятельности комбината теперь можно узнать из информационных буклетов, которые будет выпускать управление по корпоративным коммуникациям ОЭМК. Первый буклет выйдет в свет уже в ближайшее время.

– Мы только начинаем проводить «дни информирования», поэтому ждём ваших откликов, – отметил на первых встречах Сергей Шкурихин. – Каждый из вас через профсоюзных лидеров может подать свои предложения, чтобы усовершенствовать работу в любом направлении.

На встречах было сказано немало добрых слов в адрес коллективов подразделений, где трудятся настоящие профессионалы.

Многие специалисты отлично зарекомендовали себя и в работе, и в общественной жизни. Самым лучшим из них вручили почётные грамоты, объявили благодарности комбината и профсоюзного комитета ОЭМК. Кроме того, каждый получил в подарок красочный фотоальбом известного старооскольского фотохудожника Василия Смотрова, выпущенный при поддержке компании «Металлоинвест». К 40-летию комбината награды получили 550 работников комбината, большинство из них чествовали именно во время проведения «дней информирования».

– В том числе благодаря и вашим коллективам профсоюзная органи-

зация ОЭМК занесена на областную Аллею трудовой славы как лучшая в Белгородской области, – говорил на встречах председатель профкома комбината Александр Лихушин. – Сегодня нам действительно есть чем гордиться. И в труде, и в спорте, и в культурных достижениях мы – лучшие в управляющей компании и регионе.

Вот как оценивают новую форму информационной работы члены профорганизации комбината.

Николай ЩЕРБИНИН, *электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования ЦРМО:*

– «День информирования» стал днём диалога, полезного и для руководства, и для сотрудников. Мы можем задавать друг другу вопросы, вместе искать решение различных вопросов.

Светлана ЧУПРОВА, *уборщик производственных и служебных помещений ЦРМО:*

– Я считаю, что «дни информирования» помогают руководителям быть ближе к рядовым работникам. А нам всегда интересно узнать о комбинате что-то новое.

Людмила СУКМАНОВА, *слесарь КИПиА УАМ:*

– У нас провели «день информирования», рассказали о новостях на комбинате, вручили награды. В этом году я отмечаю 30-летие работы на ОЭМК. Пришла в управление молодым специалистом, коллектив давно стал родным. Горжусь тем, что получила Почётную грамоту профкома за общественную работу как член цехового комитета, профгруппорг. Коллеги поздравили меня с наградой.

Марина ЛИСОВСКАЯ, *ведущий инженер-программист УИТ:*

– Благодарность ОЭМК – моя первая награда на комбинате. Приятно, что меня заметили, мой труд оценили. Вручили хорошие подарки, шикарный букет белых роз, понравилась юбилейная медаль к 40-летию комбината. На сегодняшней встрече узнали много полезного. Почаще бы проходили такие мероприятия.

Татьяна КАРАПЕТАН
Татьяна ЗОЛОТЫХ



Николай Шляхов награждает передовиков ОЭМК

День кота ТИМОФЕЯ

Ключи от новых квартир в доме № 4 по улице Мистюкова г. Липецка получили 40 победителей программы «Жилье молодым металлургам - 2014», действующей на Новолипецком меткомбинате с 2005 года. За это время счастливыми обладателями собственных квартир стали уже 369 молодых работников НЛМК.



Семья Мироновых



Семья Мишиных



На сей раз ключи получили 23 семьи рабочих, 8 – инженерно-технических работников и служащих, 9 – руководителей.

Поздравить новоселов с праздником пришли и.о. директора по персоналу и общим вопросам предприятия Александр Тонких, вице-президент по социальным вопросам Александр Соколов, первый заместитель председателя профкома комбината Николай Гаврилов и директор Управляющей компании «Кантри» Андрей Гуц.

– Жилищная программа НЛМК – это одна из многих инициатив, направленных на повышение социальной защищенности наших сотрудников, – сказал Александр Соколов. – Важно заинтересовать молодых работников

в необходимости развития своей профессиональной компетентности, мотивировать их на активную самореализацию.

– Вы – надежда и опора Новолипецкого комбината, – обратился к виновникам торжества Александр Тонких. – Вы – гордость предприятия и доказали это своим трудом. Я поздравляю вас с новосельем и хочу, чтобы вы были добрыми соседями и воспитывали детей, которые станут продолжателями славных традиций новолипецких металлургов. Символично, что улица, на которой вы будете жить, носит имя основателя и руководителя народного хора новолипецких металлургов Андрея Петровича Мистюкова. Ведь, как известно, песня не только строить, но и жить помогает.

Николай Гаврилов, поздравляя молодежь с новосельем, отметил, что в рамках этой программы профсоюзная организация выдала семнадцать 200-тысячных займов молодым работникам – членам профсоюза, и это явилось для них существенным подспорьем.

Накануне торжества состоялось распределение квартир. Путь к приобретению собственного жилья был нелегким. Учитывалось все: потребность в улучшении жилищных условий, семейное положение и, конечно, успехи в работе. Тем, чей личный рейтинг оказался выше, предоставлена возможность приобрести квартиру с первоначальным взносом в 30% и беспроцентной рассрочкой платежа на 15 лет. Не менее грамотные и перспективные, но чуть ниже в рейтинге смогли подыскать и взять жилье в ипотеку и в течение 15 лет получать от Новолипецкого комбината возмещение затрат на оплату процентов по кредиту. Это, кстати, новшество в Программе.

40 молодых новолипецчан – победителей Программы – по жребию определяли номера квартир и этажи, на которых будут жить. Всем хотелось вытянуть нужный билетик. Но даже тот, кто «ошибся этажом», был счастлив. Еще бы: собственная квартира сегодня – это мечта многих.

В числе обладателей профсоюзного займа оказались старший машинист коксовых машин коксохимпроизводства Артем Костенко и машинист экскаватора конвертерного цеха № 2 Алексей Горшков. Парни работают на



Артем Костенко



Алексей Горшков



Торжество для новоселов

комбинате недавно, но уже зарекомендовали себя как энергичные, добросовестные и ответственные работники, на которых руководство их подразделений возлагает большие надежды. Горшков даже успел стать серебряным призером в конкурсе профессионального мастерства. Оба в рассрочку приобретают 2-комнатные квартиры. Для Костенко профсоюзная помощь особенно важна. Он с женой и двумя детьми переехал в Липецк из Заринска, где работал на «Алтай-Коксе». Родни у супругов в городе нет, так что вся надежда только на собственные силы и профсоюз.

– Это очень здорово и правильно, что профсоюзный комитет НЛМК принял решение поддержать молодежь финансово, – говорит Артем Костенко. – Далеко не каждая организация может себе такое позволить.

– Да и не каждый банк даст тебе такую сумму и, естественно, не под такие проценты, – продолжает разговор Алексей Горшков. – Это значит, что про-

фсоюз в нас верит, как верят нам наши руководители и коллеги, согласившиеся стать нашими поручителями. Вот уж воистину: если вместе, мы – сила!

После торжественного перерезания красной ленточки в дом по старой доброй традиции первой впустили кошку, точнее, кота Тимофея, а вслед за ним в свою квартиру вошла и семья начальника смены цеха металлических конструкций Евгения Миронова.

По окончании торжественной церемонии перед новоселами выступили артисты городского Дворца культуры и началась выдача ключей. В числе первых их получили специалист цеха по ремонту металлургического оборудования Александр Мишин, его супруга Екатерина, машинист размораживающих установок коксохимического производства, и их 9-месячная дочка Олеся.

С новосельем вас, друзья!

Марина ПАРИНОВА
Фото автора

Возможность роста заработной платы в третьем квартале 2014 года, работа по повышению профчленства и другие вопросы рассматривались на очередном заседании профсоюзного комитета ОАО «Алтай-Кокс».



На контроле – профчленство

Исполняющий обязанности председателя профкома Дмитрий Журавлев проинформировал, что рост зарплаты для работников предприятия в третьем квартале 2014 года составит 2,6%, что на 1% больше, чем определено действующим колдоговором. Это вызвано тем, что сложившаяся по Алтайскому краю инфляция за первое полугодие теку-

щего года оказалась выше прогнозируемой на момент заключения колдоговора. Руководство ОАО «Алтай-Кокс» отнеслось с пониманием и проиндексировало зарплату на уровень роста инфляции, чтобы не допустить падения покупательной способности заводчан.

Была затронута проблема численности профорганизации. Уход на заслуженный отдых работников, «текучесть»

кадров, оптимизация численности персонала, – все это заставляет еще активнее заниматься вопросами повышения профчленства.

За первое полугодие 2014 года принято в ГМПР 104 работника, это на 19 человек больше, чем за тот же период прошлого года. Сейчас численность членов профсоюза составляет 62,1% от общего числа работников. ●



Завод «Северная чернь» – в рейтинге крупнейших производителей серебряных украшений России в 2013 году. В очередной раз предприятие награждено знаком «Лидер отрасли».

ЗАО «Северная чернь» приняло участие в XII Международной выставке ювелирных и часовых брендов «JUNWEX «Новый русский стиль», которая проходила в Москве.

Все желающие могли приобрести ювелирные изделия мастеров «Северной черни», а также получить информацию о промысле и о самом предприятии. Неподдельный интерес вызвала профессиональная работа мастера-гравера завода «Северная

чернь», был продемонстрирован один из этапов производства.

Для многих посетителей стало открытием, что на предприятии до сих пор используется преимущественно ручной труд. Посетители выставки отмечали, что продукция «Северной черни» узнаваема и имеет свой неповторимый шарм. На предприятии, кстати, очень высокий уровень профсоюзного членства, практически все работники состоят в ГМПР. ●



Заседание примирительной комиссии

Заключение коллективного договора на 2014–2016 год на Буруктальском никелевом заводе привело к очередному коллективному трудовому спору, уже четвертому за последние пять лет.

Буруктальский никелевый завод: ОПЯТЬ СПОРЯТ

Со времени создания организации профсоюза на БНЗ в 2009 году все колдоговоры, за исключением прошлогоднего, подписывались через коллективные трудовые споры. В 2013-м в связи с ухудшением условий на рынке цветных металлов коллектив согласился на замораживание заработной платы и отказался от индексации, несмотря на то, что средняя заработная плата рабочих вместе с компенсациями за вредные условия труда ниже минимума, принятого Отраслевым тарифным соглашением. Новый коллективный договор не был заключен, автоматически пролонгировался договор 2012 года.

В этом году ситуация прошлых лет, когда работодатель отказывается от заключения колдоговора, повышения заработной платы и ее индексации, повторяется. Коллективный трудовой спор зарегистрирован в министерстве труда и занятости Оренбургской области. В соответствии со ст. 402 ТК РФ приказом по предприятию создана примирительная комиссия.

20 мая на общем собрании работников были выдвинуты требования к работодателю: заключение коллективного договора на 2014–2016 года с увеличением заработной платы на 50% и полной индексацией ее за 2012–2013 годы.

Напомним, что по результатам трех предыдущих споров требования работников были удовлетворены, хотя при заключении самого первого колдоговора профком был вынужден действовать через трудовой арбитраж и забастовку.

На первом заседании примирительной комиссии, которое состоялось 17 июня, был утвержден состав членов комиссии. На втором, 2 июля, в расширенном ее заседании со стороны работодателя участвовали генеральный директор управляющей организации ООО «ГУК» Александр Шиманов, исполнительный директор ООО «БНЗ» Александр Дошин, ведущие специалисты завода. Сторону работников представляли Анатолий Тарасов – председатель ППО «Светлинские метал-

лурги», Василий Боровик и Александр Васильев – главные правовой и технический инспекторы труда ГМППР по Оренбургской области, Вячеслав Стрельцов – представитель Центра занятости населения Светлинского района, а также приглашенные – помощник прокурора Светлинского района Андрей Ампилогов и директор Центра занятости населения Светлинского района Елена Андреева.

Представители работодателя внесли предложения – заключить коллективный договор на 2014–2015 годы, повысить зарплату работников на 20% с момента заключения колдоговора, индексацию заработной платы проводить раз в полгода с учетом официального уровня инфляции в регионе.

В настоящий момент эти предложения находятся на рассмотрении у стороны работников. Решение будет принято на общем собрании трудового коллектива в августе.

Яна ИВАНОВА

А по зарплате – НЕ договорились

Коллективный договор в ОАО «Уралредмет» заключен с протоколом разногласий.



В ОАО «Уралредмет» (г. Верхняя Пышма) состоялась конференция трудового коллектива по заключению коллективного договора на 2014-2016 годы. В конференции приняли участие представители Свердловского обкома профсоюза – Дмитрий Подлевских и Илья Дидик.

Переговорный процесс по заключению колдоговора проходил напряженно. Стороны не смогли договориться по отдельным пунктам, в частности – об увеличении доли тарифной части в заработной плате и ее индексации. Эти пункты перешли в протокол разногласий.

Делегаты конференции активно и аргументированно высказывали в адрес администрации требования об улучшении условий и охраны труда, говорили о нехватке штатных работников в основных подразделениях, отмечали обострение отношений между администрацией и профсоюзной организацией «Уралредмета».

Дмитрий Подлевских в своем выступлении отметил принципиальную позицию профактива предприятия, рассказал о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Областной комитет профсоюза продолжит оказывать всестороннюю помощь профкому ОАО «Уралредмет» в защите социально-трудовых прав и интересов работников.

Игорь ВОЛОДИН



По тарифу «ОТС+»

В ОАО «Александринская горнорудная компания» принят новый коллективный договор. В нем учтены все основные нормативы Отраслевого тарифного соглашения.

Коллективные переговоры в АГРК шли с апреля 2014 года. В паритетную колдоговорную комиссию вошли 8 человек, в том числе представитель нового подразделения предприятия – рудника «Чебачье» в Верхнеуральском районе. Всего прошло 12 заседаний. Подписание колдоговора на 2014–2017 годы состоялось на последнем заседании комиссии 17 июня. Подписи под документом поставили гендиректор АГРК Наталья Бондаренко и председатель профкома Наталья Князькова.

Стороны договорились о выполнении норматива ОТС по доведению минимальной заработной платы промышленно-производственного персонала до уровня не ниже 1,5 прожиточного минимума в регионе, а минимальной зарплаты непромышленно-производственного персонала – до уровня не ниже 1,1 ПМ. Работодатель взял обязательство индексировать среднюю заработную плату в соответствии

с темпами инфляции, в колдоговор включен порядок индексации зарплаты. Кроме этого, увеличены некоторые социальные выплаты, в частности, ежемесячная материальная помощь многодетным семьям, надбавки за вахтовый метод работы (будет разработано соответствующее положение). Сохранены выплаты работникам на оздоровление к отпуску.

Как отметила Наталья Князькова, принятый колдоговор – достойный результат двухмесячных переговоров.

– Радует, что нам удалось отстоять все нормативы Отраслевого тарифного соглашения по оплате труда. Представители работодателя показали готовность к социальном диалогу, по всем вопросам найдены компромиссные решения, а это – залог благоприятной социальной обстановки в коллективе, – подытожила председатель профкома.

Алексей ЛАПТЕВ

На чем и на ком сэкономим?

Слухи об очередном сокращении работников ОАО «ЕВРАЗ КГОК» вновь ползут по предприятию, обрастая подробностями и цифрами. Чтобы получить достоверную информацию, на расширенное заседание профсоюзного актива были приглашены руководители комбината во главе с управляющим директором **Владимиром БОБРОВЫМ**.



Забегая вперед, скажу, разговор на встрече больше напоминал доклад по маркетингу на тему: «Снижение административных и управленческих расходов».

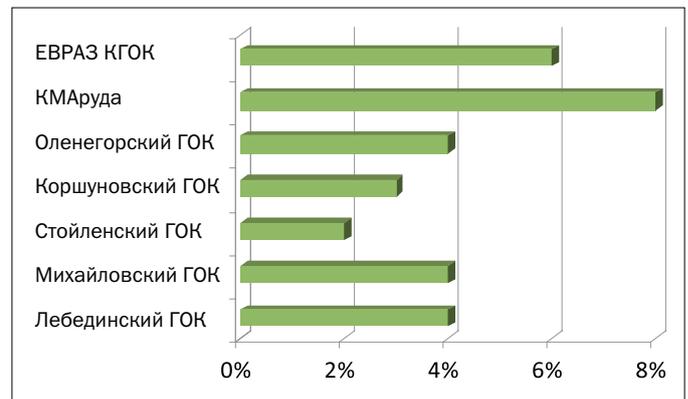
Фирма McKinsey & Company, нанятая в минувшем году управляющей компанией и специализирующаяся на предоставлении услуг в области управленческого консалтинга, провела анализ управленческих расходов предприятий ЕВРАЗа. Результат исследований показал, что доля управленческих и административных затрат в холдинге выше, чем на ряде родственных предприятий. К примеру, на Северстали – 4,8%, на НЛМК – 3,9%. А в ЕвразХолдинге – 6,1%. Динамика затрат по ЕВРАЗу положительная, в то время как другие компании в предыдущие годы снижали эти показатели.

Изучив все возможные варианты снижения издержек, управляющая компания выработала общую стратегию, итогом которой станет экономия активов по КГОКу – 5 млн долларов, НТМК – 15 млн, угольным активам – 19 млн, ЗСМК – 19 млн, торговым активам – 13 млн долларов.

ЗА СЧЕТ ЧЕГО ПЛАНИРУЕТСЯ СНИЖАТЬ ЗАТРАТЫ?

Выступая на совещании, управляющий директор достаточно подробно об этом рассказал:

- экономика и финансы – снижение отчетных форм, корректировка учетных данных, повышение эффективности казначейства за счет отказа от кассового обслуживания и доавтоматизации платежного процесса;
- информационные технологии – увеличение загрузки сотрудников службы АСУ ТП и сокращение времени на одну операцию, уменьшение количества персональных компьютеров за счет изъятия малоиспользуемых ПК и, соответственно, числа лицензионных программ;
- персонал – автоматизация процессов в ОТиЗ и централизация процессных функций, упрощение системы оплаты труда и систематизация взаимодействия с работниками на площадках;
- обеспечение безопасности – закрытие экономически необоснованных постов охраны, оптимизация внутренней охраны;
- АХО – сокращение площади обслуживаемых помещений, пересмотр стоимости клининговых услуг;
- ОТПБ и ООС – сокращение функций аудита и мониторинга за счет усиления ответственности линейных руководителей производства и устранения лишних уровней контроля, упрощение и снижение частоты отчетности;
- производство и технология – передача ответственности и функционала на уровень производств/цехов/участков;
- закупки – приведение сроков проведения тендеров к нормативным, оптимизация документооборота.



«Бережливость во всем!», – так коротко можно озаглавить все вышеназванные направления очередного стратегического проекта компании ЕВРАЗ, по результатам которого она намерена сэкономить 140 млн долларов.

Что касается мероприятий по снижению административно-управленческих затрат ЕВРАЗ КГОКа – это снижение расходов на услуги ЧОП, командировочных расходов, средств на обучение, на вспомогательные материалы, услуги клининговых компаний, реализация неликвидных основных средств (зданий и помещений).

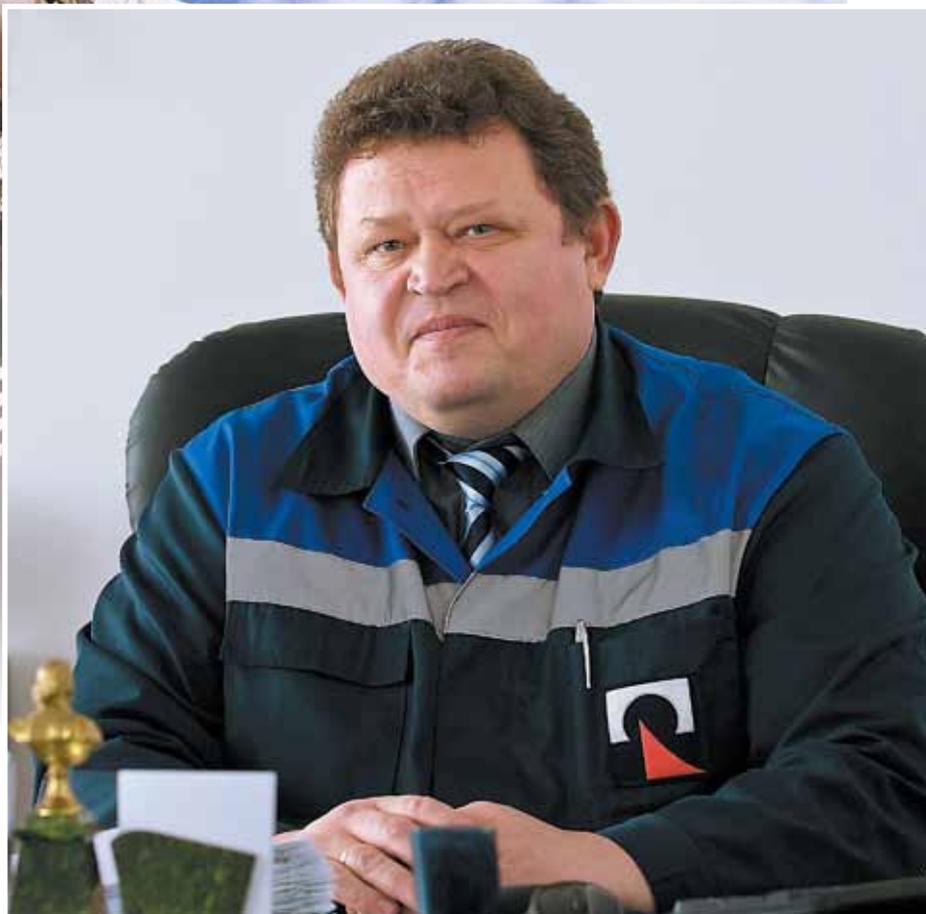
Дословно на совещании было заявлено: «Да, сокращение будет за счет перераспределения и исключения ряда функций». Конкретная цифра сокращаемых сотрудников не была названа, хотя в представленном проекте, в разделе «Целевые показатели предприятий ЕВРАЗ в разрезе функций», напротив графы «персонал» стоит 30%. Значит, компания намерена сократить 30% расходов на управленческий персонал.

Проект McKinsey будет внедрен в два этапа: первый – до 31.12.2014 года, второй – до 01.07.2015 года.

Говорят: ждать да догонять, хуже нет. Целый год люди, над которыми нависла угроза сокращения, будут нервно ждать решения власть предержащих. Разве можно в такой обстановке требовать от сотрудников хорошей эффективной работы? И хотя выступивший на встрече директор по персоналу Андрей Ярославцев заверил профактив, что «все будет цивилизованно, прозрачно, поводов для панических настроений нет», это мало кого успокоило.

Согласно коллективному договору для кардинальных изменений на предприятии необходимы веские обоснования. Сегодня ОАО «ЕВРАЗ КГОК» – стабильно работающее предприятие. Чем руководствуется управляющая компания ЕВРАЗ, вводя в очередной раз коллектив комбината в ступор?

Наталья ВАСИНА



РЕЦЕПТ УСПЕХА: добиться, сохранить и улучшить

Виктор КОЖЕВНИКОВ – управляющий директор ООО «РУСАЛ Ачинск», работает в этой должности чуть более года. О том, каких результатов удалось достичь, как развивается социальное партнерство на предприятии, с ним беседует корреспондент Любовь ВИЛЬЧУК.

– Виктор Александрович, вы в этой должности год и семь месяцев. Что можете сказать?

– Удалось стабилизировать экономическую ситуацию, улучшить показатели себестоимости продукции, ликвидировать последствия аварии, которая повлекла за собой штрафные санкции в 71 млн руб. Мы работали над тем, чтобы подобные инциденты, с учетом строительства шламовой карты №3, с учетом тех жестких условий шламового хранилища, которые сегодня есть по первой и второй карте, не повторялись. Нужно очень оперативно работать, чтобы не допускать никаких возможных рисков для возникновения ситуаций, связанных с переливами, и, конечно, минимизи-

ровать аварийность на магистралях шламоудаления.

На сегодня итог: на шламовом хозяйстве стало лучше, мы в более высокой степени застрахованы от риска возможных техногенных аварий.

Чтобы улучшить показатели себестоимости, стали использовать бурый уголь. В 2012–2013 годах мы «тренировались», выискивали пропорции. Уголь требует более жесткого контроля газового режима. Замена мазута на бурый уголь – это гарантия хорошей себестоимости. Ведь востребован более качественный, но и более дешевый продукт. Качество и себестоимость – это самые важные показатели.

Ещё одно большое достижение. С 1 января у нас заработал новый цех чистки оборудования. Вроде ничего нового: рабочие остались на тех же участках, но изменился подход. Централизация рабочих сил в одной структуре позволяет использовать их более эффективно, не увеличивая нагрузки. И второй момент – мы создали участок гидромеханизированной чистки. Девять лет на комбинате пылилось дорогостоящее оборудование – кому-то не понравилось, бросили. Я говорю: «Ребята, Николаев чистит механизированно, Урал – тоже. А у нас – ноль. Чем мы хуже?» Поставил задачу перед коллективом: надо задействовать. Пригласили партнёров, которые производят оборудование, нам привезли установки. Две установки купили. Попросили сделать ревизию того оборудования, что было. Купили запчастей. Получилось! И создали цех. У нас получился хороший участок. Подобрали грамотных ребят: появились 4 слесаря, механик, и мы пошли по комбинату пробовать всё подряд: первый аппарат – положительный эффект, второй, третий – положительный...

Сократилось время на чистку, она стала несоизмеримо качественней. До железа гладко! Ремонтникам легко. И потом, когда запускаем аппарат, он не с «наростами», он лучше и дольше работает. Мы даже и на этом выиграли – на межремонтном периоде.

Хочу отметить, устанавливая новое оборудование, не ставим цель сократить рабочих. Людей надо будет переучить. Да и естественная ротация влияет: человек ушел на пенсию, и на его рабочее место никого не надо принимать.

– Тогда позвольте такой вопрос. Шлам – больное место в городе. Раньше продавали, хоть и за бесценок, но он «уходил». Сейчас копится. Реализацией почему не занимаемся?

– Шлам потребляет цементный завод. Берут хорошо и постоянно. Это их сырьё. Обращаемся в «Красноярский цемент», он рядом – 160 км. А в ответ: «Ваш материал

нам подходит, а по деньгам ни в какие рамки «не лезет». Дешевле с «Запсиба» привезти, из Новокузнецка, потому что на шлак тарифы у железной дороги совсем другие, чем на шлак. Перевозка шлама за 160 км стоит намного дороже, чем шлака за 800 км с «Запсиба».

Считают деньги. Но, правда, взяли «на пробу» 2000 тонн. Это движение.

– Если сравнить ваше первое впечатление от предприятия и его сегодняшнее состояние. Разница есть?

– Конечно. Когда видишь, что идёт улучшение, на объекте стало лучше, это движение вперёд, движение позитивное. Это хорошая перспектива. И есть удовлетворение, когда человеческий труд на особо опасных местах заменяешь механизмами.

– Что вас не перестаёт удивлять на комбинате?

– К примеру, вчерашний обход третьей ступени контроля... Он меня не удивил, скорее, расстроил. Второй год на комбинате реализуется программа «Быт на производстве», стараемся рабочие места благоустроить. Вот цех механизации – это кем нужно быть, чтобы довести его до такого состояния! Стыдно! Такие «белые пятна», конечно, удивляют. Удивляет бесхозяйственность. И это удивление со знаком «минус». У мастеров особый статус. Вслушайтесь, слово-то какое ёмкое: МАСТЕР! Они должны быть хозяевами. Тут и культура производства, и дисциплина, и инициатива. Если не справляешься, зачем держать? Ведь у нас есть люди молодые, инициативные...

– А теперь о наших перспективах.

– Комбинат работает стабильно. Мы обеспечены финансово, сырьём и энергоресурсами. Сегодня особое внимание – ТЭЦ. Это сердце энергетики, жизнеобеспечение комбината. Привлекли «Братскэнергоремонт», у которых 160 котлов, они занимаются их содержанием и эксплуатацией. У них есть опыт.

Да, мы мало о себе рассказываем. А слухи... Они рождаются там,

где мало информации. Не верьте никому. Комбинат будет работать. Белогорский рудник будет жить ещё лет 15. Есть 60 000 000 тонн спецотвала, где содержание руды 23%, мы добываем сейчас 25,5–26,0-процентную руду! наших известняков – лет на 50! Сырьё есть. Вода? – Чулым бежит. Энергетика? – ТЭЦ, уголь, рядом – Бородинский разрез! Запасов на десятилетия. Вот и делайте выводы. Закрывать АГК – это убить курицу, несущую золотые яйца!

Предприятие, производящее высококачественную продукцию, с улучшенной себестоимостью (Пикалёво в этом плане лучше нас, но и мы выглядим хорошо!). Его беречь надо. Можно получить глинозём себестоимостью 400\$, который никому не нужен, потому что из-за границы привезут за 300\$. И чего добьёмся? Не напрягаясь, не потея, сидеть без работы? Поэтому любой результат надо беречь, хранить и постараться улучшить.

– Ваше отношение к профсоюзу?

– Профсоюз – это работа с людьми. Это важно. Иногда работник может не сказать администратору то, что скажет профсоюзному лидеру. Профсоюз как глашатай, может по-другому увидеть проблему, сесть за стол переговоров и в конечном итоге помочь решить ситуацию, не доводя до конфликта. Наглядный пример: переход на 12-часовой график в цехе выщелачивания и гидрохимии. Профком смотрел с точки зрения рабочего: что приобретёт, что потеряет? Я же – с позиции администратора. Считаю, что профсоюз – это та структура, деятельность которой направлена на улучшение жизни работника, это его целевое назначение. Он нас не подменяет.

– Немного о себе.

– Много где побывал: и на Севере, и в Африке... Мне где холодней, там приятнее! Две вещи важны в жизни: крыша над головой и работа, которая доставляет удовольствие. Остальное всё можно слепить самому. А если работаешь там, где родился... Я же сибиряк! И, как говорится, живи и радуйся! ●

Сотворение колдоговора



На Яковлевском руднике (Белгородская область) заканчиваются переговоры по заключению коллективного договора.

В подготовке проекта колдоговора участвовали первый заместитель директора ООО «Металл-групп», директор Яковлевского рудника Николай Радько, представители служб охраны труда, юридической и экономической, отделов труда и заработной платы, кадров. Интересы работников представляли председатель Белгородского обкома ГМПР Лотт Адамов, его заместитель Андрей Никитский, председатель профкома рудника Дмитрий Ивлев, члены профкома.

Проект коллективного договора тщательно проработан сторонами, основным предметом переговоров стали предложения и замечания, поступившие в ходе его обсуждения с обеих сторон.

На сегодня стороны договорились о том, что все локальные нормативные акты, положения, регламенты, регулирующие нормы и льготы, предусмотренные коллективным договором, а также изменения и дополнения к ним, будут приниматься работодателем по согласованию с профкомом. Стороны договорились также о взаимном обмене информацией.

Работодатель согласился с предложением профкома установить для вспомогательного и обслуживаю-

щего персонала минимальный размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе – 6866 руб. Для работников основного производства минимальный размер оплаты труда будет не ниже 1,5 величины прожиточного минимума. С 1 октября увеличивается оплата работы в ночное время.

Достигнута договоренность об увеличении доли постоянной части заработной платы не менее чем на 50 процентов, о повышении уровня заработной платы за счёт роста производительности труда и повышения эффективности деятельности предприятия путём индексации с учётом финансово-экономического положения рудника и роста потребительских цен.

Положительно решен вопрос о предоставлении дополнительных неоплачиваемых дней отдыха работникам с выплатой материальной помощи в случае смерти супруга (и), родителей обоих супругов, детей, родных братьев и сестер, регистрации брака работников и их детей (впервые), при рождении ребенка (или выписке супруги из роддома при рождении ребенка), для проводов сыновей в армию, в День знаний.

Члены комиссии практически полностью переработали раздел «Охрана труда», работодатель согласился с предложенным профкомом вариантом.

– Это был конструктивный диалог. Мы наконец-то сели за стол переговоров, ведь за десять лет работы рудника никакого движения в социальной политике не было, – поделился Иван Зырянов, член профкома предприятия.

– За профсоюзом стоят люди, за работодателем – финансы, – сказал Андрей Никитский, – поэтому мы в переговорах руководствовались известной фразой создателя и руководителя компании «СОНИ» Акио Морито «Никто не сделает вас богаче, чем люди, которые работают на вас». ●





Урок, который поможет В ЖИЗНИ

Активисты из молодежной комиссии профкома ППО «РУСАЛ Красноярск» провели очередной профсоюзный урок со студентами Красноярского индустриально-металлургического техникума на тему «Твои трудовые права». По словам организаторов, подобные занятия позволяют ребятам избежать нарушений их трудовых прав с приходом на производство.

Собралось более 40 учащихся от 15 до 18 лет. Молодые профактивисты Виктория Пахматова и Дмитрий Соловей, работники Красноярского алюминиевого завода, познакомили их с трудовыми правами несовершеннолетних, с документами, которые оформляются при приеме на работу. Ребята изучили трудовой договор, узнали о деятельности профсоюзов, о том, как защищать свои трудовые права и куда обращаться за консультацией и помощью при их нарушении. Студенты активно включились в диалог, рассказали о своей ученической жизни, проблемах и достижениях, о стипендиях, которые в среднем составляют 600–700 рублей в месяц, о своих планах на будущее.

По итогам социологического опроса оказалось, что подавляющее большинство учащихся планируют после окончания техникума прийти на завод и работать по полученной специальности. Поэтому молодые люди задавали очень много вопросов о жизни предприятия, возможности трудоустройства на Красноярском алюминиевом заводе и карьерном росте, заработной плате, предоставляемых социальных гарантиях и льготах, о дальнейшем обучении и перспективах. Немало вопросов было о работе с молодежью и гарантиях, которые предоставляются молодым специалистам на предприятии.

Дмитрий и Виктория ответили на вопросы студентов, подчеркнув, что

многое зависит и от них самих, от того, как они зарекомендуют себя на производственной практике, от личного желания трудиться. А участие в профсоюзной и общественной жизни завода – только приветствуется.

– Цель, которую мы ставили перед собой, достигнута, – говорит Виктория. – Очень важно, чтобы молодые люди, придя на работу, знали и умели реализовать свои права. И чтобы у них было четкое понимание, что профсоюз всегда рядом и готов прийти на помощь.

**Лариса ЗУБОВА,
Галина КУДРЯШОВА**



Свидетельство о прохождении учебы – Алексею Бобылеву

Когда знания – компас

Профком ОАО «ТАГМЕТ» организовал семинар для председателей профкомов цехов и их помощников в рамках образовательного проекта «Эффективный профсоюзный лидер».

В программу тренинга, проведенного начальником бюро кадрового резерва и развития персонала Ольгой Рудь, вошли темы: «Модель эффективного управления и лидерства в профсоюзной организации», «Делегирование полномочий и распорядительная деятельность», «Деловые коммуникации», «Результативное проведение рабочих встреч, оперативных совещаний».

Участники оценили свой лидерский потенциал, определили «зоны роста», пришли к выводу, что в условиях нестабильной экономической ситуации нужно уметь гибко реагировать на изменения, а значит – постоянно улучшать оргработу, внедрять новые технологии.

Один блок семинара был посвящен вопросам организации профсоюзной работы на предприятии. Рассмотрены подходы, которые позволят обеспечить целостность организации и ее управляемость.

Работа с активом – ключевое звено профсоюзной работы на местах. Сильный или слабый профгруппорг зачастую от этого зависит общее представление о работе профорганизации.

Поэтому особенно важно председателям профкомов цехов не просто хорошо знать свой актив, но и уметь корректировать его работу.

Участники тренинга пришли к пониманию, что «один в поле не воин». Нельзя все успеть и охватить, поэтому нужно вовлекать в работу больше активистов. Только так решенных вопросов станет больше, повысится результативность деятельности профорганизации.

Практические упражнения позволили закрепить полученные знания, показать сильные стороны слушателей и то, над чем еще надо поработать.

МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРА

Ирина ЧУНАЕВА, инженер, председатель профкома инженерно-технического центра:

– В ходе тренинга узнала много полезного. С особым интересом изучала основы эффективной коммуникации, делегирования профлидером ряда своих полномочий членам профкома, правила «разговора в пользу действия», выявляла

«подводные камни» передачи управленческих полномочий. Это позволит укрепить профсоюзный актив инженерно-технического центра.

Александр ШПЫНЁВ, слесарь-ремонтник, заместитель председателя профкома трубопрокатного цеха:

– Тренинг интересный, качественный и эффективный. Важно, что он был проведен на основе анализа конкретных ситуаций. Мы осмысливали тактику деловых коммуникаций, ведения диалога с работодателем. Рассмотрели ряд реальных проблем. При решении вопросов использовали полученные знания.

Светлана ОСТАПЕНКО, инженер, председатель профкома отдела главного механика:

– Молодым профактивистам необходимо знать деятельность цеховой профсоюзной организации. На это была нацелена программа модуля «Эффективность проведения рабочих встреч и совещаний». Рассмотрели процесс их планирования, подготовки и проведения. Обменялись мнениями, как проводить совещания и строить коммуникации наиболее эффективно.

Алексей БОБЫЛЕВ, председатель профкома трубопрокатного цеха:

– Прохожу обучение на курсе ЦС ГМПР по профсоюзному оргнаезингу. Здорово, что и на заводском семинаре использовались методики, направленные не только на освоение конкретных знаний, умений, но и на развитие интеллектуального и коммуникативного потенциала профсоюзных кадров.

Инна КЛИМЕНКО, бригадир участка водоснабжения, заместитель председателя профсоюзного комитета энергетического цеха:

– Считаю, что увязанные с нашими практическими навыками теоретические знания, полученные на семинаре – это своеобразный компас в сегодняшней непростой профсоюзной жизни. А компас, как известно, показывает направление, в котором следует двигаться. ●



Стали крепкой командой

Нижегородский областной совет ГМПР собрал на базе отдыха «Металлург» Выксунского метзавода профсоюзный молодежный актив региона на семинар «Роль молодежи в профсоюзе».

Молодежные активисты Выксунского металлургического завода и ОАО «Русполимет», говоря о месте молодежи в профсоюзе, изучая цели и задачи молодежной политики ГМПР, выясняли, насколько полно она реализуется в Нижегородской области. Подобный семинар проходил здесь впервые, были и сомнения: сумеют ли ребята раскрыться как аналитики, организаторы. Ведь многие из них не имели достаточного опыта профсоюзной работы.

Занятия сопровождалась демонстрацией профсоюзных информационных и агитационных видеороликов, выступлениями участников. Разбившись на группы, они определяли цели, предлагали мероприятия для их достижения, вырабатывали стратегию развития молодежного движения, искали и находили пути выхода из нестандартных ситуаций. Много внимания было уделено мотивации профсоюзного членства, формам и методам отстаивания интересов молодежи при заключении коллективного договора.

В решении обсуждаемых задач ребятам помогли участвующие



в семинаре председатели профкомов ОАО «Выксунский металлургический завод» Ф. Туваев, ОАО «Русполимет» Н. Молодцов, ОАО «Центрдомнаремонт» Н. Янин и председатель Нижегородского областного совета ГМПР А. Ушков.

За два дня участникам удалось не только создать одну большую и дружную команду, но и научиться отстаивать свои интересы при заключении коллективных договоров на предприятиях и в органах местного самоуправления.

Евгений АГАФОНОВ

Свердловская областная – одна из немногих организаций ГМПР, где системно подходят к организации профсоюзного обучения. О его особенностях, результатах работы школ профактива, привлечении молодежи в профсоюз посредством обучения корреспонденту «ГМПР-Инфо» Юрию Кочёмину рассказала руководитель учебно-методического совета обкома профсоюза, преподаватель ГМПР **Галина КАЛИНИНА:**



Бессистемно – уже не получится

В Программе действий профсоюза на 2012–2016 годы особая роль в организационном укреплении профсоюза отводится системному обучению, повышению профессионализма и эффективности работы профсоюзных кадров и актива, развитию института профсоюзных преподавателей и повышению их квалификации. В сложившихся экономических условиях перед нами стоит задача защиты трудовых прав работников, повышения их социальной активности и правовой грамотности.

Системное обучение позволяет профактиву действовать более эффективно. В связи с этим на пленуме обкома профсоюза был рассмотрен вопрос «О проведении обучения профсоюзных кадров и актива Свердловской областной организации ГМПР в 2012–2013 учебном году». Утвердили план мероприятий, регламентировали работу учебно-методического совета обкома и школ профсоюзного актива для председателей профкомов предприятий, главных бухгалтеров, резерва профкадров и преподавателей.

За 2013 год проведено 38 выездных семинаров с участием представителей областного комитета, профсоюзных преподавателей и приглашенных специалистов. Особое внимание – вопро-

сам вовлечения в профсоюз, не случайно 2013 год в Свердловской областной организации был объявлен Годом мотивации профсоюзного членства.

В первичках все шире практикуется обучение профгруппоргов, председателей цеховых комитетов, членов комиссий. Ведь именно они находятся в тесном контакте с работниками, выявляют потребности членов профсоюза, доносят до них информацию о деятельности ГМПР, выполняют посреднические функции во взаимодействии с представителями работодателей. И это – только краткий перечень того, чем приходится заниматься на предприятиях.

– Не могли бы вы привести наиболее интересные примеры?

– Обком поддержал опыт ППО ОАО «КУМЗ» по решению проблем социального партнерства руководителей и председателей профкомов структурных подразделений. Они рассматривались на семинарах «Социальное партнерство на уровне структурного подразделения», «Наставничество и адаптация работников на предприятии». Итогом явилось подписание соглашений между администрацией и профсоюзами цехов.

В мае 2014 г. аналогичный семинар прошел на ОАО «ПНТЗ». Здесь уча-

ствовали профсоюзные преподаватели и специалисты по командообразованию, выстраиванию отношений в коллективе.

В апреле этого года состоялся первый семинар вновь организованной школы профсоюзного актива для председателей и членов профкомов ОАО «Нижнесергинский ММЗ – сортопрокатное производство», ОАО «Первоуральский завод горного оборудования», ОАО «Первоуральское рудоправление», ОАО «Ревдинский завод по обработке цветных металлов», ОАО «Уральская фольга». Большое внимание на нем было уделено вопросам мотивации профчленства, представлению интересов и защите прав работников, укреплению профсоюзной организации. Предстоит еще три встречи, где будут рассмотрены вопросы подготовки коллективного договора, охраны труда, работы комиссий профкома, коммуникаций и др.

– Свердловская организация уделяет много внимания вовлечению в свои ряды молодых работников. Соответственно – их обучению...

– 2014 год стал у нас Годом молодежи. Проведены семинары для молодежного профактива и студентов. Состоялось расширенное заседание

координационного совета по работе с молодежью обкома профсоюза, прошел второй семинар ШПА. Молодежь узнала о заключении Отраслевого тарифного соглашения, колдоговорной кампании, об участии профсоюзов в охране труда, участвовала в тренингах на командообразование.

– Какие формы и методы работы оказались наиболее результативными?

– В свое время обком ГМПР обратил внимание на эксперимент, начатый профсоюзным комитетом ОАО «Первоуральский новотрубный завод», – на обучение первокурсников профильных заведений и вовлечение их в активную профсоюзную работу.

Его суть проста – донести достоверную информацию о деятельности профсоюза. Давно известно, что молодежь намного охотнее слушает «своего брата». А если он не только молод, но и может увлечь за собой, заинтересовать, то будьте уверены – численность вашей организации скоро вырастет. В «арсенале вовлечения» – рассказ об истории профсоюза, кроссворды, фотокроссы, разбор примеров из жизни. Данные семинары проходят в активных формах обучения. В октябре 2013 года «профсоюзную эстафетную палочку» от своих будущих коллег приняли студенты Нижнетагильского горно-металлургического колледжа имени братьев Черепановых. Два дня хорошей работы четырех преподавателей ГМПР, и 90% студентов – первокурсников – уже в рядах Горно-металлургического профсоюза России. Не правда ли, впечатляет?

Все это вылилось в проект под названием «Профсоюзный лицей», который, как мы надеемся, станет традиционным и ежегодным. Цель – та же, привлечь студентов-первокурсников в ряды профсоюза. Подобный опыт планируем использовать и в других колледжах. Ведь они – будущее нашей отрасли, а значит и нашей организации.

– То есть ставка на системное обучение начинает давать плоды?

– Позитивные изменения в большинстве первичек нашей организации весьма ощутимы. Понимаем, что обучение профактива и кадровых работников по всем направлениям профсоюзной деятельности просто необходимо. Учебно-методическим советом, отделами аппарата обкома готовятся методические и практические материалы, учебные фильмы. Подготовлена группа преподавателей, которые обучают членов профсоюза на местах. Мы стараемся, чтобы наши профсоюзные активисты были готовы к любой ситуации, а при переменах, которые происходят в отрасли, законодательстве, да и в целом в нашей жизни, учить и учиться бессистемно – не получится. ●



Преподавателей усадили за парты

В Институте профсоюзного движения АТИСО в г. Москве прошел второй этап подготовки профсоюзных преподавателей, модератором которого был Эдуард Вохмин – генеральный директор ООО «Трудовой консалтинг».

Открыли семинар Вячеслав Егоров и Владимир Соловьев – советник и помощник председателя ГМПР, которые рассказали участникам о деятельности ГМПР, приоритетных задачах в области профсоюзного образования и роли профсоюзных преподавателей.

Участники семинара поделились своими достижениями за полгода после первого этапа обучения. Кому-то за это время удалось самостоятельно провести семинар для профактива, кто-то попытался, а кто-то побывал в качестве преподавателей у более опытных коллег.

Будущие профсоюзные преподаватели на протяжении трех дней рассматривали методики проведения различных форм дискуссий и использование их в профсоюзном обучении. Определяли, какими навыками

должен обладать профгруппорг и как их развивать. Изучили методики интерактивного обучения, поделились опытом в проведении семинаров для профактива по укреплению членской базы профсоюза и вовлечению работников в профсоюз. И все это профсоюзные преподаватели провели в активных игровых формах с участием каждого, что позволило еще раз вспомнить методики и технологии проведения обучающих семинаров.

Полученные знания помогут участникам при формировании программ.

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА:

Евгений АГАФОНОВ, первичная профсоюзная организация Выксунского металлургического завода:

– Основная цель второго этапа обучения – шлифовка



навыков, которые получил на первом семинаре. Подобные занятия дают возможность корректировать свою работу. Например, когда отчитывался по домашнему заданию, то получил много замечаний, что помогло улучшить проект. Ну и самое главное – продолжаю овладевать новыми методиками и инструментами профсоюзного обучения.

Елена ШЕВАЛЕВА, первичная профсоюзная организация Первоуральского новотрубного завода:

– К моему сожалению, на первый этап обучения я не попала. Второй проходила с целью узнать новые методы и способы обучения профсоюзного актива, научиться говорить о сложных вещах простыми словами.

Без предварительной подготовки сложновато. Но все мои ожидания оправдались. Я получила необходимые «преподавательские инструменты», открыла для себя новые способы донесения информации до профактива. Главное – это общение с коллегами. У каждого на предприятии свои проблемы, свои методы их решения.

Александр МАЛЬЦЕВ, первичная профсоюзная организация Соликамского магниевого завода:

– В нашей первичке профсоюзные преподаватели работают очень активно. Проводим семинары, тренинги. Не вижу ничего страшного в том, что присоединился к коллегам со второго этапа, есть повод поработать над собой. Получил знаний и умений намного больше, чем ожидал. Думаю, теперь моя преподавательская деятельность будет более упорядоченной, да и взгляд на проведение семинаров для профактива у меня изменился. ●

Как оценить условия труда?

Профсоюзный комитет ООО «Петербургский завод прецизионных сплавов» организовал для профсоюзного актива серию семинаров для изучения форм и методов участия активистов в работе по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах.



Актуальность проводимой учебы обусловлена вступлением в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда», в соответствии с которым в проводимую в организациях работу по оценке условий труда на рабочих местах внесены существенные изменения.

Программой семинаров предусмотрено изучение Закона «О специальной оценке условий труда», изменений в Трудовом кодексе, методики проведения СОУТ, рекомендаций ЦС ГМПР И ФНПР.

В работе семинаров принял участие главный технический инспектор труда А. Борыгин. ●

155 тысяч за ущерб здоровью

Бывшие работники Челябинского электрометаллургического комбината (ЧЭМК) отсудили у работодателя 155 тысяч рублей в качестве компенсации морального вреда за ущерб здоровью. Добиться этого помогли юристы правового центра «Металлург».

В. Федорова более 30 лет проработала на ЧЭМК на горячем производстве. Выполняла обязанности крановщицы, машиниста электромостового крана горячего пролета и металлургического производства. В результате регулярного воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов получила профессиональное заболевание – бронхит. Ей установили 30 % утраты трудоспособности.

А. Тезин работал на ЧЭМК обрубщиком, плавильщиком в литейном и плавильных цехах. Стаж работы на вредном производстве составил 24 года.

Получил профзаболевание – рак легких, ему установили 60 % утраты трудоспособности и III группу инвалидности.

В профкоме предприятия работникам посоветовали обратиться в суд, чтобы добиться взыскания с работодателя компенсации морального вреда за причиненный ущерб здоровью. Работники обратились за юридической помощью в правовой центр «Металлург». Его специалисты помогли составить иски и представляли интересы металлургов в суде.

Калининский районный суд г. Челябинска пришел к выводу о связи между трудовой деятельностью истцов и их профессиональными заболеваниями. Постановил взыскать с ОАО «ЧЭМК» компенсацию морального вреда в пользу В. Федоровой – 60 тысяч рублей, в пользу А. Тезина – 95 тысяч рублей.

Как удовлетворить истца, знают юристы Свердловского обкома ГМПР

БОЛИ В СУСТАВАХ И ЛОМОТА В КОСТЯХ

Работнику Полевского криолитового завода установили профессиональное заболевание. Чтобы в судебном порядке получить компенсацию морального вреда с предприятия, где он проработал 27 лет во вредных условиях, он обратился в Свердловский областной комитет ГМПР за юридической помощью. Правовой инспектор труда О. Рахимов помог составить исковое заявление в суд.

Истец начал свою трудовую деятельность на Полевском криолитовом заводе в 1974 году паяльщиком по свинцу, проработал в этой должности почти 11 лет, затем перешел на должность слесаря-ремонтника, а через 4 года стал механиком и еще 12,5 лет работал во вредных условиях воздействия фтора и других токсичных веществ.

В 2002 году ему установили профессиональные заболевания – хроническая интоксикация соединениями фтора, остеосклероз длинных трубчатых костей, ДОО коленных и локтевых суставов. Как устала медицинская комиссия в 2008 г., потеря профессиональной трудоспособности составила 30%. Истец просил о компенсации морального вреда в размере 250 тысяч рублей.

Суд установил, что истец длительное время работал во вредных условиях, а работодатель должным образом не обеспечил безопасность его труда. Однако суд учел, что предприятие принимало меры для оздоровления работника, направляя в санатории, обеспечивая средствами индивидуальной защиты, молоком, лечебно-профилактическим питанием. Судебное решение было вынесено в пользу работника, компенсация морального вреда составила 80 тысяч руб.

ДОЛГ ВЕРНУЛИ, ПРЕМИЮ УВЕЛИЧИЛИ

Ежемесячная страховая премия Надежды Богдановой увеличилась почти в восемь раз после обращения в суд с помощью профсоюзного правового инспектора.

Надежда Богданова работала в Малашевском рудоуправлении ограниченной в подземных условиях с 1974 по 1988 г., потом до 1994 г. на Изумрудных коях Урала контролером. Двадцать лет она трудилась во вредных условиях и получила профессиональное заболевание.

Диагноз «пневмокониоз» был поставлен в октябре 2005 года. Медико-социальная экспертиза определила 10% утраты профессиональной трудоспособности. Работница обратилась в территориальное отделение Фонда социального страхования за получением страховых выплат. Ей не дали возможность выбрать период заработка, из которого может быть начислено страховое возмещение, и назначили выплаты исходя из прожиточного минимума, сумма составила всего 433 руб.

На этом ущемление прав истицы не закончилось. В 2010 году ей установили уже 30% потери профессиональной трудоспособности пожизненно. Фонд социального страхования согласился сделать перерасчет страховых выплат за предыдущие периоды при условии сбора дополнительного пакета документов.

Надежда Михайловна обратилась за помощью в Свердловский областной комитет ГМПР. Правовой инспектор труда О. Рахимов помог составить исковое заявление в суд и представлял на процессе интересы истицы.

Асбестовский городской суд Свердловской области удовлетворил иски требования в части возмещения невыплаченной суммы

страховой премии за последние три года, проиндексировав ее в соответствии с законом, и обязал Фонд социального страхования возместить Надежде Михайловне 117 483 руб. задолженности, а также назначить ежемесячную выплату в размере 3 487 руб.

ПЕНСИЯ ПО СПРАВЕДЛИВОСТИ

Юристы Свердловского областного комитета профсоюза отстояли в суде право резчика холодного металла (заготовок) Северского трубного завода на досрочную трудовую пенсию.

В периоды с 01.10.1992 г. по 21.11.1995 г. и с 08.04.1998 г. по 07.06.1999 г. Е. Малухин работал резчиком холодного металла (заготовок) агрегата продольной резки №3 трубоэлектросварочного цеха № 2 Северского трубного завода. В феврале 2014 года он обратился в Управление Пенсионного фонда РФ в городе Полевском за назначением досрочной трудовой пенсии. В этом ему было отказано, поскольку профессия «резчик труб и заготовок» относится к трубному производству, а «резчик холодного металла» – к прокатному. Северский трубный завод не занимается прокатным производством, стало быть, и спорные периоды не подлежат зачету в специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию.

Полевской городской суд удовлетворил иски требования истца, включив спорные периоды в специальный стаж и обязал Управление Пенсионного фонда назначить пенсию со дня обращения.

Это решение примечательно еще тем, что суд также включил в специальный стаж период прохождения Е. Малухиным армейской службы, поскольку он до призыва и после окончания службы работал в тяжелых условиях труда.

Поступать по справедливости

Как вернуть премии, отменить несправедливые дисциплинарные наказания? С этими и многими другими проблемами работников ежедневно сталкиваются профсоюзные комитеты подразделений Череповецкого металлургического комбината «Северстали».

ЕЁ ДВЕРЬЮ, А ОНА – В СУД

Компенсировать моральный ущерб и материальный вред в размере 17 тысяч рублей – такое решение вынес Череповецкий городской суд по делу одной из работниц Череповецкого металлургического комбината. Ответчиком выступал индивидуальный предприниматель.

Больше года назад, идя на работу, работница получила травму. Женщину ударило распахнувшейся дверью продуктового тонара, который находится недалеко от одной из проходных предприятия. Травма произошла потому, что работник продуктовой точки, приоткрыв дверь, не зафиксировала ее – от порыва ветра дверь распахнулась.

В соответствии с Гражданским кодексом РФ работодатель в полном объеме возмещает материальный ущерб и компенсирует моральный вред, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей.

Однако возместить моральный вред в досудебном порядке предприниматель – хозяин тонара отказался. Женщине пришлось обратиться в суд, исковое заявление ей подготовил юрист профкома ОАО «Северсталь» Владимир Пахолков.

Городской суд принял решение в пользу работницы. Тем не менее, предприниматель обжаловал его в областном суде, но и областной суд оставил решение в силе.

«ПРОГУЛЯЛА МЕДОСМОТР? НАКАЖЕМ»

Работница сталеплавильного производства была отстранена от работы без оплаты, так как вовремя не прошла медосмотр.



Она обратилась к юристу профкома Владимиру Пахолкову. Как оказалось, в соответствии с приказом сталеплавильное производство проходило периодический медицинский осмотр с 16 апреля по 30 мая 2014 года. Списки работников, которые проходят осмотр, и талоны были выданы в цех в конце марта. По невнимательности мастер выдал работнице талон на день отпуска.

Когда она вышла из отпуска, медосмотр уже закончился, и работницу отстранили от работы без оплаты.

Профком обратил внимание администрации на то, что медосмотр был пропущен по уважительной причине. В итоге ситуация разрешилась в пользу работницы.

700 ДНЕЙ ОТПУСКА ЗА «ВРЕД»

700 дополнительных дней отпуска за вредные условия труда предоставлены 180 работникам Череповецкого металлургического комбината, недополучившим эту льготу после аттестации рабочих мест.

Работники управления обеспечения и комплектации обратились в профком комбината в январе этого года. Они пожаловались, что после

проведенной аттестации им не были предоставлены дополнительные дни отпуска за работу во вредных условиях труда.

Профсоюзный комитет «Северстали» помог: с этого года около 50 работников управления получают дополнительные дни к отпуску.

Выяснилось, однако, что такая проблема – не только у работников этого управления.

– Аналогичные вопросы поступили и из других подразделений, – рассказал председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев. – Еще 130 человек получат к отпуску от 3 до 7 дополнительных дней в зависимости от результатов проведенной аттестации.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ МЕДОБСЛЕДОВАНИЕ ОПЛАЧЕНО

Вопрос об оплате времени для прохождения дополнительного медосмотра решился после вмешательства профкома. Проблема выявилась при получении вторых проффессий в ходе реализации проекта «Оргэфективность». Первыми ее подняли в производстве горячекатаного плоского проката. >>

– У нас некоторые краны были переведены на радиоуправление, – рассказывает председатель профкома производства горячего проката Александр Гаршанин. – Теперь ими управляет резчик холодного металла, который прошел соответствующее обучение. Работнику потребовалось дополнительное медицинское обследование, но к этому моменту периодический медосмотр был уже завершен.

Взгляды администрации и профкома подразделения на оплату времени прохождения медосмотра разошлись. Профком посчитал, что это время подлежит оплате в соответствии с условиями колдоговора – с сохранением среднего заработка.

Профсоюзный комитет оказался прав. Производственные подразделения уже получили разъяснения об оплате медосмотра в таких случаях.

С ОБЕДА – БЕГОМ



Распоряжение о наказании двух работников Белоручейского рудоправления «заблокировал» профком сталеплавильного производства. Администрация посчитала, что за 15-минутное опоздание с обеда сотрудникам необходимо объявить замечание.

Двое мужчин трудились в тот день в карьере – ремонтировали экскаватор. На обед им нужно было идти в вагончик, который

находился примерно в километре. Обычно туда работников доставлял автобус, но в тот день он не пришел.

– Получалось, что за 45 минут мужчинам нужно было успеть дойти до вагончика, разогреть еду, пообедать и вернуться обратно, – рассказывает председатель профкома сталеплавильного производства Евгений Дьяков.

Профсоюзный лидер обратил внимание администрации на то, что для работников не были созданы условия, прописанные в едином социально-бытовом стандарте предприятия. В итоге распоряжение так и не вышло.

– За последний месяц мы также отменили около 12 распоряжений о дисциплинарных наказаниях работников цеха конвертерной стали, – продолжает Евгений Васильевич. – В основном из-за нарушения сроков применения наказаний. Кроме того, в некоторых распоряжениях были неправильно указаны пункты должностных инструкций, за которые собирались наказать работников.

МАСТЕРА В ОТВЕТЕ?

В одном из цехов горячего проката мастеру хотели вынести замечание и лишить части премии. Как оказалось, работнику из его бригады провели поведенческий аудит безопасности и вынесли дисциплинарное взыскание.

Начальник цеха посчитал, что мастер также виноват, т.к. нарушение правил охраны труда произошло на его участке. Председатель профкома горячего проката Александр Гаршанин не согласился с таким подходом, в итоге распоряжение о наказании мастера было отменено.

Похожая история произошла и в ООО «ССМ-Тяжмаш». Мастер одного из участков чуть не пострадал за то, что один из работников бригады был задержан на проходной в состоянии алкогольного опьянения. Руководство решило



наказать и мастера – ему грозило дисциплинарное наказание.

Поскольку при издании распоряжений о дисциплинарных наказаниях учитывается мнение профкома, там обоснованно не допустили наказания.

ЖИЛИЩНАЯ КОЛЛИЗИЯ

Запутанная жилищная история получила счастливый конец благодаря вмешательству профкома. Работница центра корпоративного питания жила в общежитии «Северсталь-метиза» вместе с двумя детьми и мужем. Он еще совсем недавно трудился на этом предприятии.

Сейчас здесь идет реструктуризация жилищного фонда, и работники могут приобретать жилье в собственность. Бывший работник «Северсталь-метиза» отказался выкупать свои комнаты и выписался из помещения. Администрация предложила его семье освободить квартиру, т.к. посчитала, что работница ЦКП не имеет отношения к «Северсталь-метизу». Женщина пришла в профсоюз за помощью.

Профком «Северстали» урегулировал ситуацию, обратившись к генеральному директору ОАО «Северсталь-метиз» Александру Шевелеву. В итоге работнице ЦКП была дана возможность выкупить комнаты на условиях, аналогичных положению о реструктуризации жилищного фонда «Северстали».

Валентина БЕЛОВА



INDUSTRIALL разворачивается в марше

С заседания Исполкома Глобального союза

2 4–26 июня в г. Женеве состоялось очередное заседание Исполкома Глобального Союза IndustriALL. ГМНР представляли член Исполкома от стран СНГ, председатель профсоюза А. Безмянных и ведущий международным отделом А. Кулагин, от регионального офиса по странам СНГ – его руководитель В. Борисов.

После открытия заседания, которое вел президент Глобального Союза IndustriALL Бертольд Хубер, его участники почтили минутой молчания память погибших турецких шахтеров. В результате взрыва 13 мая 2014 г. погиб 301 шахтер. Это стало крупнейшей трагедией в горнодобывающем секторе страны. Ее трагичность еще более усугубляется видимым безразличием, с которым к ней отнеслись

правительство Турции и работодатели. В день, когда произошла авария, IndustriALL призвал турецкое правительство немедленно ратифицировать и начать применять Конвенцию МОТ № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах. В июне 2014 г. в г. Сома (Турция) была направлена миссия солидарности, в состав которой вошли представители членских организаций из Австралии, Испании, России, ФРГ и Швейцарии, чтобы разделить скорбь с семьями и друзьями погибших.

Участники заседания Исполкома одобрили действия по солидарной поддержке турецких горняков и приняли резолюцию в адрес правительства Турции с требованием немедленно покончить с неприемлемым уровнем смертности в горнодобывающей отрасли страны.



Исполком утвердил протокол предыдущего заседания, состоявшегося в декабре 2013 г. в Женеве, и утвердил повестку дня нынешнего: деятельность и развитие ситуации в таких странах как Бангладеш, Камбоджа, Мексика, на Ближнем Востоке и в Северной Африке; продолжение работы по стратегическому анализу; цели и ключевые стратегические установки на период до 2016 года; подготовка ко 2-му Конгрессу; финансовый отчет за 2013 г. и отчет аудиторов. >>

Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна сделал сообщение о дальнейшей разработке проекта документа «Цели и ключевые стратегии до 2016 г.». Были разработаны конкретные меры стратегического планирования для работы Секретариата по каждой отраслевой акции и каждому региону. Эти меры уже обсуждены на заседаниях отраслевых секций и на региональных конференциях, которые проведены в Аммане (Иордания), Боготе (Колумбия), Бангкоке (Таиланд) и Брюсселе (Бельгия), они нашли полную поддержку участников.

Большое внимание было уделено вопросам борьбы с заемным трудом и другими формами нестандартной занятости. Ю. Райна отметил, что для успешного осуществления Глобального проекта по борьбе с нестандартными формами занятости IndustriALL выпустил новую публикацию, которая посвящена использованию для этой цели коллективных переговоров. Публикация была положи-

тельно принята участниками встречи, а один из выступивших назвал заемный труд «раковой опухолью современного общества».

В соответствии с Хартией принципов против нарушения фундаментальных прав профсоюзов Исполком обсудил начатые полномасштабные глобальные кампании по «Рио Тинто», «Анселл», «Англо Америкэн», «Краун» и другим корпорациям, ведущим анти-профсоюзную деятельность.

Исполком также заслушал доклад о первом заседании Рабочей группы по заключению Глобальных Рамочных Соглашений (ГРС). В настоящее время ведутся переговоры по заключению ГРС с французским нефтегазовым гигантом «Тоталь» и немецкой металлургической компанией «Тиссен/Крупп».

В связи с проведением в 2016 г. 2-го Конгресса IndustriALL были заслушаны доклады Рабочих групп по представительству женщин и деятельности Женского комитета, разработке новой системы членских взносов,

о Программе действий на будущее и возможных изменениях в Уставе.

Утверждены прием новых членов в IndustriALL, а также исключение из Глобального Союза ряда профсоюзов Ирана и Египта. В связи с событиями на Украине профсоюзы этой страны, а также профсоюзы Греции и Центральной Африканской Республики освобождены от уплаты членских взносов.

Делегация ГМПР провела ряд встреч с руководством IndustriALL, делегациями Австрии, Бангладеш, Франции и ФРГ.

Состоялась встреча в г. Берне в штаб-квартире Профсоюза промышленных рабочих Швейцарии «УНИА» с его председателем Р. Амброцетти, который является также вице-президентом Европейского Глобального Союза IndustriALL. Обсуждены вопросы двустороннего сотрудничества. Для делегации было организовано посещение предприятия фирмы «Морис Лакруа». ●

Тогда не нужно было, сейчас – невыгодно

В Московском бюро Международной организации труда состоялась встреча главного специалиста по деятельности трудящихся в странах Восточной Европы и Центральной Азии **Сергея ГЛОВАЦКАСА** с председателями Приморского и Забайкальского краевых комитетов ГМПР **Валерием ОНИСЕНКОВЫМ** и **Андреем ШИШКИНЫМ**.



Сергей Гловацкас рассказал профсоюзным лидерам о структуре организации МОТ в целом и работе Московского Бюро в частности, отметил: «С каждым государством у нас своя программа. Россия – самодостаточная страна. В 2012 году мы подписали договор сотрудничества, в рамках которого подготовили Стандарты достойного труда для российских профсоюзов. В настоящий момент раз-

рабатываем и дорабатываем эти стандарты для отдельных регионов в области социальной защиты и заработной платы. У нас сложились хорошие взаимоотношения с ГМПР по проведению совместных мероприятий».

С. Гловацкас отметил, что огромная территория и большие социально-культурные и национальные различия регионов России требуют выработки отдельных стандартов и подходов,



расспросил профсоюзных лидеров о соблюдении международных конвенций в области труда, ратифицированных Россией. «Российская Федерация ратифицировала 70 конвенций, из них большую часть – еще в советское время. Многие из непринятых при социалистическом строе конвенций были не актуальны для страны, например, о соцзащите и пенсиях. В условиях капитализма необходимость в их применении резко повысилась. Получилось, что тогда не нужно было, а сейчас – невыгодно. Задача МОТ – проводить в жизнь основополагающие принципы и права достойного труда. В России наметилась хорошая динамика продвижения принципов социальной справедливости».

Сергеюс задал вопрос, на что, по мнению участников встречи, нужно обратить внимание Международной организации труда в сфере трудовых отношений в Российской Федерации с учетом регионального неравенства? Профсоюзные лидеры отметили, что много вопросов вызывает новое законодательство по специальной оценке условий труда и пенсионная реформа в части досрочного выхода на заслуженный отдых. Кроме того, охрана труда требует более внимательного отношения и со стороны собственников, и со стороны государства.

С. Гловацкас согласился и отметил, что работодатели заинтересованы в обеспечении безопасности труда, потому что эффективность такого производства намного выше. В настоящее время высокое качество продукции невозможно без высокой заработной платы и участия сильного профсоюза.

Валерий Онисенков рассказал о проблемах Приморского края и предприятий отрасли, о социальной обеспеченности и оплате труда в горнодобывающей промышленности, затронул тему моногородов, где останавливаются ведущие производства:

– Горнорудная промышленность края сталкивается с двумя проблемами: большое транспортное плечо и высокая стоимость электроэнергии. Рентабельность низкая, и собственники останавливают предприятия, которые чаще всего являются градообразующими. Люди лишаются работы, что зачастую заставляет менять место жительства. Мы предпринимаем максимальные усилия, чтобы обеспечить все необходимые в этом случае выплаты и гарантии.

Однако в Приморье до сих пор не принят закон о социальном партнерстве, и это значительно усложняет задачу получения компенсации при закрытии предприятия. Но даже в существующих условиях многие из уволенных почувствовали силу профсоюза, поработав в других местах, где этой организации нет.

Собравшиеся обсудили проблемы трудовой миграции и контроля за ней.

– В Забайкалье процессы стагнации в экономике вызвали отток населения, большую часть которого составили квалифицированные специалисты, – рассказал Андрей Шишкин. – Несмотря на закрытие предприятий, мы продолжаем испытывать дефицит подготовленной рабочей силы, которую частично восполняют иностранные рабочие. В Забайкальский край на заработки приезжает очень много жителей Украины. Это квалифицированные специалисты с высокой культу-

рой трудовых отношений. Но квоты на трудовых мигрантов постоянно сокращают – требуют устраивать граждан России. Институт начального и среднего профессионального образования рухнул, и далеко не все работодатели готовы учить либо повышать квалификацию уже имеющимся кадрам.

С. Гловацкас информировал, что МОТ занимается восстановлением профессионального образования в бывших республиках Советского Союза по специально разработанным программам.

Андрей Шишкин также рассказал, как особенности региона влияют на развитие отрасли, и обозначил основные проблемы снижения численности профорганизации:

– В горнорудной промышленности Забайкалья преобладает вахтовый метод работы, что оказывает огромное деструктивное влияние на членство в профсоюзе и создание первичек. Привлечь в организацию трудно и по другим причинам: нет профессиональных династий, работают в основном «временщики», при запуске производства после его временной остановки первички приходится создавать с нуля, а тут свои трудности. Старшее поколение, которое вступало в профсоюз еще при социализме, в новых условиях очень трудно вновь вовлечь в организацию. Вернуть их практически невозможно.

Сергеюс Гловацкас согласился, что работать с «разочарованными» – это тратить колоссальные усилия при минимальном результате:

– Существует искусство мотивации и увеличения профсоюзного членства. ГМПР постоянно, в том числе и совместно с МОТ, проводит тренинги и учебные семинары по оргнализингу. Мировой опыт применим в России с учетом региональных особенностей. Только расширяя организацию, профсоюзы получают реальную силу, чтобы добиваться достойного труда.

Участники встречи пришли к мнению, что принятие международных трудовых норм Россией – это первоочередная задача профсоюзов сегодня. В частности, в ближайшее время планируется ратификация 102 Конвенции МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения».

Яна ИВАНОВА



Монотонный грохот и вибрация, синеватый смог с привкусом окалины, мощный столб огня из печи, жар остывающей в изложницах стали. Условия в сталеплавильном цехе ОАО «Челябвтормет» одинаково тяжелы и днем, и ночью. Но металлурги – народ стойкий, к трудностям привычный. Про каждого можно сказать: с выдержкой и характером. И в то же время люди здесь открытые, общительные, радушные. Опытный сталевар **Андрей СОРВИЛОВ** – один из них.

Печь на него не «рычит»

Мы разговариваем с Андреем в комнате мастеров, но даже здесь, за закрытыми дверями и массивными стенами, слышатся толчки, удары, гул. Говорить приходится громко.

– Не тяжело, – спрашиваю, – все время так?

Он улыбается:

– Нормально...

– Беруши, наушники – используешь?

– Нельзя. Нужно слушать...

Слышать, как печь работает.

И это удивительно: профессия Андрея требует внимательности и чуткости. Например, в подаче шлака – очень важно засыпать в завалочное окно нужное количество и ни в коем случае не переборщить. Да и меньше тоже нельзя, иначе печь «зарычит». И таких тонкостей не сосчитать.

За четырнадцать лет работы в цехе Андрей изучил и освоил все особенности профессии. Первое время, конечно, было и тяжело, и сложно. Начинал подручным сталевара – пришел сюда по совету родного дяди, сталевара с многолетним стажем. Но постепенно обрел навыки и опыт,

научился «укрощать» огонь, получил высший профессиональный разряд. А главное – не ушел, не сдался, показал настоящий характер металлурга.

Двухметровая «ложка», гребок и прочие нехитрые, но увесистые инструменты в его руках – как скальпель в пальцах хирурга: четкие, точные движения, сосредоточенность, аккуратность. Он обеспечивает правильную и бесперебойную работу дуговой сталеплавильной печи: перемешивает огненную массу в завалочном окне, контролирует технологический процесс, следит за работой электродов. Все рассчитано по часам и минутам: «завалка» шихты – плавка – слив. Затем – заправка магнетитовым порошком, перемешанным с жидким стеклом, – и новый цикл. Температура в печи – полторы тысячи градусов, мечущееся пламя так и норовит вырваться на свободу, обжечь, а при разливке в ковши стальной «бульон» опасно брызгает. Защита сталевара – его повседневная одежда: каска с темными очками, куртка-суконка, вачеги – суконные рукавицы, обшитые сыромятной кожей. Металл не прощает халатности, поэтому «средства

индивидуальной защиты носим всегда и технику безопасности соблюдаем строго», – объясняет Андрей. А если все соблюдать – риск минимален.

Он не скрывает: труд металлурга тяжел, 12-часовые смены забирают много сил, особенно изматывают выходы в ночь. Но выбранной профессии изменять не собирается. Потому что у металлургов так не принято. И потому что мало где еще найдешь такой дружный, сплоченный коллектив. А его сплочению способствует профсоюз: профком организует коллективные мероприятия, и Андрей в них активно участвует (он стал членом ГМПР, как только пришел на предприятие). Одна из давних традиций в бригаде – вместе отмечать профессиональный праздник День металлурга. Каждый год, в третье воскресенье июля все едут на заводскую базу отдыха на озере Касарги. Едут семьями – это тоже традиция. Семья Андрея – жена Ольга и почти уже взрослые дети – Дмитрий и Вероника. Семья дружная и крепкая – потому что семья металлурга.

Иван БОЛОТИН

Елена ТОЛЧЕЕВА – инженер Технического центра Новолипецкого меткомбината – молодой профгрупорг. Ее профгруппа – коллеги по отделу, пять человек. Однако в данном случае дело не в числе членов профсоюза, а в том, как ведется работа. Об этом мы говорим с Леной...



Дорожить доверием

– **Давно вы стали профгрупоргом?**

– Меня избрали год назад.

– **Обязанностей много?**

– Профгрупорг – это связующее звено между председателем профсоюзного комитета подразделения и членами профсоюза, которые по участкам, отделам объединены в профсоюзные группы. Я работаю в отделе анализа заказов потребителей и ведения договорных работ, и профгруппа – это мои коллеги, с которыми мне, кстати, очень повезло. Я узнаю новости профсоюзного комитета на еженедельных собраниях и доношу их до своего коллектива, а также спрашиваю, узнаю, что интересует коллег, какие проблемы их волнуют, в каких мероприятиях им хотелось бы участвовать.

– **И какие же вопросы сегодня волнуют вашу профгруппу?**

– Самые разные. Знаете, когда являешься простым членом профсоюза, особо не вникающим в дела организации, тебе кажется, что профком ограничивается в своей работе раздачей путевок и выдачей материальной помощи. Ну и еще иногда организует

разные мероприятия в связи с праздниками. Но когда оказываешься «внутри», понимаешь, насколько широк круг вопросов, которые решаются благодаря профсоюзу. И меня очень радует, когда коллеги не только спрашивают, как написать заявление на матпомощь, но и еще, к примеру, интересуются выполнением коллективного договора, задают вопросы, касающиеся деятельности профсоюзного комитета в области защиты прав человека труда.

– **И у вас всегда находится ответ?**

– Если я чего-то не знаю, обращаюсь к председателю профкома подразделения или к специалистам профсоюзного комитета комбината. Каким бы сложным или щекотливым ни был вопрос, он не должен остаться без ответа. Это главное правило.

– **Лена, что, на ваш взгляд, главное в работе профгрупорга, да и в целом в общественной деятельности?**

– Я думаю, это умение быть в курсе событий, в курсе проблем, волнующих членов профгруппы. А еще важно внимание к каждому человеку. Бывает так, что коллегу волнует какой-то вопрос, но задать его он боится, а ответ, между

тем, очень хочет найти. И надо постараться выяснить, что его заботит или не устраивает... Все люди разные. И надо набраться терпения, чтобы выслушать каждого, понять, помочь. Может, это и грустно звучит, но от хорошей жизни в профсоюзный комитет мало кто приходит. Идут высказаться о наблевшем, и понятно, что не всегда это получается вежливо и тактично. С другой стороны, от тебя требуются и вежливость, и такт, и внимание. Что же – отказаться от этой работы? Такие мысли меня не посещали ни разу, и, надеюсь, не посетят. Коллектив оказал мне доверие, выбрав профгрупоргом, и отказаться, оставить эту общественную работу – значит не оправдать доверия. Так получается, что профактив всегда на виду. На него многие ориентируются. Если бездействовать, отмалчиваться, показывать равнодушие или нерешительность, то у коллег не появится желания участвовать в общественной жизни. А за активным человеком, умеющим отстаивать и свои права, и права коллег, всегда пойдут другие.

Евгения САХАРОВА
Фото автора

В детском лагере «Белогорье» Оскольского электрометаллургического комбината прошла «профсоюзная неделя»



Лагерь «Белогорье»



Как я сожалею о том, что папы и мамы, бабушки и дедушки, купившие детям путёвки в лагерь «Белогорье» Оскольского электрометаллургического комбината, не имели возможности провести рядом с ними эту незабываемую неделю! Как жаль, что не видели они эти прекрасные, одухотворённые детские лица, выражение победных эмоций и отчаяния проигрыша; не слышали, каким мощным эхом прокатывалось по лагерю их хоровое пение, цеховые речёвки, от которых у нас, взрослых и сдержанных, мурашки пробежали по коже и выступали слёзы!

Мы всю неделю играли с детьми в профсоюзную организацию. И не было в этой затее ни фальши, ни занудства. Наша игра показала, что дети и внуки металлургов восприимчивы к общественной жизни, способны ценить успехи товарищей и восхищаться трудом родителей, одержимы стремлением быть полезными и востребованными в среде сверстников. С ними надо дружить, как это в своё время с умом делали советские пионервожаты и шефы, и как сейчас с душой это делает профактив ОЭМК.



играет в профсоюз

«ТЫ, Я, ОН, ОНА – ПРОФСОЮЗНАЯ СТРАНА»

Вся ребятня «Белогорья» с удовольствием «вступила» в члены профсоюза, получила членские билеты и единую форму от профкома ОЭМК. Отряды, названные в соответствии с основными подразделениями комбината, сочиняли речёвки прокатчиков, сталеваров, железнодорожников. Каждый день недели начинался с гимна ГМПР.

Активисты «бурлили» в комиссии по охране труда, во время акции «Профсоюз в защиту окружающей среды», экологического десанта в лесу. Они охрипли, участвуя в викторине по ОБЖ, сбились с ног на профсоюзных эстафетах, организованных инструкторами ФОК. А как захватил их мастер-класс туристского клуба «Штурм»! С каким изумлением мальчишки и девчонки наблюдали за демонстрацией возможностей членов Старооскольского клуба карате «Кёкусинкай дозё», руководит которым обладатель чёрного пояса Олег

Мальшев, электрик теплосилового цеха ОЭМК. Чего стоил созданный специалистами городского Центра декоративно-прикладного творчества «Город мастеров», в котором дети лепили нечто из глины, валяли из теста, расписывали свои творения красками!

Десятки конкурсов, мастер-классов, встреч, состязаний, телеинтервью, поездка в музей Алексея Угарова, более 20 лет возглавлявшего Оскольский электрометаллургический комбинат. Награждения лучших отрядов, чествование «профбосса», «профсоюзной красавицы», «председателя профкома»...

Маленькие фантазёры при выборах «председателя профкома» использовали все современные приёмы агитации: предвыборные штабы, листовки и плакаты, группы поддержки кандидатов.

Лагерь бурно обсуждал «предвыборные» программы. Ангелина Жданова предложила открыть в лагере компьютерный класс и отменить тихий час. Прохор Харлов – продлить время



встречи с родными до 21 часа. Виталина Кардаш – перенести время подъема на 9.00 час. и создать кружок вышивания бисером. Валерия Голубятникова – добиться установки фонтанчиков с питьевой водой и выдачи детям бесплатной газировки. Анастасия Масликова пообещала избирателям мороженое каждый день, пищу и выделение комнат, куда взрослым вход будет воспрещён. Свои предложения внесли >>



кандидаты Даша Бороздина, Алина Рекун и Светлана Воронова.

Лагерь так заинтересованно и придирчиво обсуждал программы кандидатов, что у меня возникло опасение: не договорятся!

О ДЛИННЫХ НОГАХ, ГАЗИРОВКЕ И ПРОЧЕМ...

Явно не рассчитывавшие на такую предвыборную борьбу, члены профкома комбината в ход истории не вмешивались. А кандидаты не терялись в ответах на самые неожиданные вопросы избирателей:

– Газировка вредна для здоровья. Зачем же предлагаете её нам?

– Да, газировка вредная, но от неё и польза есть!

– Какая?

– Когда дети её пьют, они радуются!

Председатель профкома ОЭМК Александр Лихушин улыбнулся: «Нам бы такую предвыборную кампанию!»

Признаюсь, мы с коллегами делали ставки на кандидатов. Наш спор выиг-

рал Сергей Коршиков, заместитель председателя профкома ОЭМК, который выделил Анастасию Масликову. Девчонки симпатизировали ей за приятную улыбку и обаяние. Мальчишки внятно растолковали, что она лучше всех в отряде играет в футбол. Да и никому, кроме этой девочки, в голову не пришло запросить комнату без взрослых...

С большим отрывом победила Настя Масликова. Александр Лихушин вручил девочке бейсболку с символикой профкома ОЭМК. Затем все кандидаты собрались возле Руслана Юрченко, правового инспектора профкома ОЭМК. Общими усилиями был выработан проект «коллективного договора», который подписали Настя и директор лагеря Елена Грачёва.

Событие отметили «мыльной дискотекой» под названием «Профсоюз зажигает». Наутро текст колдоговора был обнародован на радость ребятни. Чего добились? На 30 минут продлили время купания в бассейне, сократили время сончасы, младшим – продлили

дискотеку на 10 минут, старшим – на 15; обитатели лагеря отстаивали своё право на получение мороженого и сладостей.

«ДЕТСКИЕ ГОЛОСА – В САМУЮ ДУШУ!»

В один из дней ребята встретились с представителями «своих» цехов. Их сопровождали председатели цеховых комитетов, члены молодёжных и женских комиссий.

Сошлюсь на впечатления Александра Зенковского, сталевара ЭСПЦ:

– Это была прекрасная встреча! Когда детвора пела гимн ГМПР, я даже позавидовал: в их пении – вера и любовь к своей стране! Дрожь «пробрала», когда они поднажали в припеве: «Если вместе мы – сила, если все заодно...» Детские голоса – в самую душу! Нам у детей учиться надо.

Было много неожиданных вопросов. Какой у вас травматизм? Дают ли специальные костюмы? Есть ли обеденный перерыв и сколько часов длится смена? Работают ли у вас жен-



щины, насколько сложна работа сталеваара?... Они интересуются работой родителей. Такие встречи душу греют, – сказал Александр Зенковский.

От себя добавлю, Александр разговаривал с детьми тем непринуждённым тоном, который они воспринимают, как самый доверительный. Его приятно удивило, что «профактивисты» не спрашивали о зарплате, но дотошно – об условиях труда.

Я с интересом наблюдала за ними и гадала: на кого больше произвела впечатление встреча – на юных членов профсоюза или на взволнованного сталеваара? Кстати, на другой день он снова появился в лагере, чтобы провести с мальчиками мастер-класс по изготовлению домиков для ежей. Это о чём-то говорит?!

САМЫЙ ЧИСТЫЙ ГОЛ

Одним из самых ярких моментов профсоюзной недели была встреча молодёжной сборной ОЭМК по футболу со сборной «Белогорья». Ещё во время раз-

минки я обратила внимание на то, что ребята отнюдь не робеют на поле и чётко знают своё место в команде.

Какое прекрасное зрелище – игра взрослых мужчин в одной команде с детворой, когда старшие лишь слегка намечают рисунок игры, подстраховывают младших, давая им возможность не только коснуться мяча, но и опробовать игровые приёмы. Дерзость мальчишек, командующих опытному форварду: «Вратарь, – сюда!», несущихся под ноги атакующим шефам, приводила болельщиков в восторг. И как серьёзен был главный судья ФОКа Геннадий Ермолаев, – при таких-то эмоциях, такой моральной чувствительности публики, – не дай Бог ошибиться!

Вспомните стихи Евгения Евтушенко: «И если, дышащие веком,/вы, как в одной из лучших школ,/в футболе стали человеком, – /то это самый чистый гол...»

И эта игра, и заключительное рукопожатие после ничьей, и совер-

шенно мальчишеский жест сборной ОЭМК, перебросившей через сетку свои призы азартным болельщикам, – всё это запомнится, обернётся не только добром и уважением к старшим, но и верой мальчишек в свои возможности.

Уже строятся планы на следующий год. Я искренне преклоняюсь перед изобретательностью, дотошностью и любовью к детям Людмилы Саранцевой, председателя комиссии профкома по работе с женщинами, перед педагогическим коллективом «Белогорья», взвалившим на себя немалую долю хлопот. И с нежностью думаю о моих новых друзьях – ребятишках, исписавших мой блокнот электронными адресами. Одна такая профсоюзная игра может уберечь их от эпидемии компьютерного века – равнодушия к реальной жизни, бесцельности существования, бездействия и скуки среди людей.

Ирина ФРОЛКИНА
Фото автора



Стартовала «ЛИГА»

В детском загородном лагере «Баранчинские огоньки» она уже вторая за это лето. 210 детей металлургов Нижнего Тагила отдыхают в живописном месте на берегу реки Баранча.

Смена традиционно посвящена профсоюзной тематике и проходит под эгидой профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Название смены – «Лига юниоров ГМПР в городе мастеров». Дети узнают о деятельности профсоюза и его структуре, учатся общаться со сверстниками, отстаивать свои права и выполнять обязанности.

Профсоюзные лидеры цехов стали шефами каждого отряда, чтобы в игровой форме знакомить ребят с ГМПР, рассказывать, почему он так важен для рабочего человека. После торжественной церемонии открытия смены в Баранче стали жить не просто дети, а углежого, плавильщики, старатели, формовщики, механики и представители народных промыслов, и у каждого цеха есть своя профсоюзная ячейка, профактив.

Профсоюзные лидеры отрядов объединились в Совет «Лиги юниоров ГМПР». Детям

было предложено исполнять роли представителей рабочих профессий, которые с помощью профсоюза добиваются улучшения условий труда и жизни, развивают промышленность.

Прошел смотр-конкурс профсоюзных отрядных уголков, в которых ребята постарались рассказать о своей лагерной жизни, показать добрые дела, трудовые и творческие успехи. В каждом отряде к этой работе подошли творчески, изобразили картинки из жизни производства по рубрикам «Наша работа», «Трудовые дела», «Лидеры», «Достижения» и многим другим.

Были также подготовлены презентации о разных рабочих профессиях. Частушки, сценки, песни, танцы – все это было по достоинству оценено конкурсной комиссией. По окончании презентаций профсоюзные лидеры «ЕВРАЗ НТМК» вручили детям профсоюзные билеты членов «Лиги юниоров ГМПР» и наградили победителей. ●

РИСУЮТ ДЕТИ

Комиссия по работе с женщинами при первичной профсоюзной организации в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ» провела конкурс детских рисунков «Лето моей мечты».



На суд жюри было представлено более пятидесяти рисунков детей работников предприятий ОАО «ИРКАЗ-СУАЛ», ООО «РУС-Инжиниринг», ЗАО «Кремний», ООО «СУАЛ-ПМ», ООО «РУСАЛ Медицинский Центр». Красками, гуашью, цветными карандашами ребята постарались рассказать о своих летних мечтах. Глядя на их живописные портреты, пейзажи, графику, вспоминаешь слова великого Пикассо о том, что все дети рисуют гениально.

Выставка работ юных художников была организована в профкоме. Перед церемонией награждения победите-

лей в трех возрастных группах участников конкурса приветствовали председатель профкома ППО в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ» А. Титов и председатель комиссии по работе с женщинами Т. Истомина.

Все участники конкурса были отмечены дипломами, подарками и сладкими призами.

Жанна ОВЧИНКИНА

На площадке у закрытой эстрады городского парка собрались ребята – участники конкурса детского рисунка 2014 года, организованного профсоюзным комитетом Волжского трубного завода.



Такой конкурс профком предприятия проводит уже несколько лет подряд. В этот раз детям предложили сделать рисунки на тему: «Мое счастливое детство», и на стендах предприятия появились яркие картины из волшебного мира детских впечатлений.

140 мальчишек и девчонок разделили на три возрастные группы: от 1

года до 5 лет, от 6 до 9 лет и от 10 до 14. Членам жюри оказалось непросто выбрать лучшие работы.

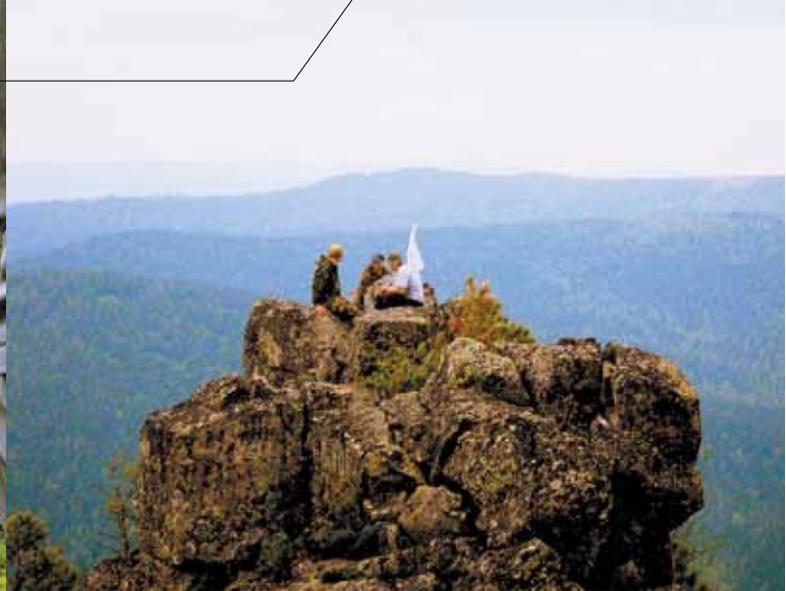
В итоге победители и обладатели приза зрительских симпатий от каждой группы получили дипломы и призы, которые юным художникам вручил председатель профкома завода В. Сармин. Впрочем, без подарка не остался ни один участник конкурса –

все они получили бесплатные билеты на карусели парка.

Замечательным подарком для ребят и их родителей стал концерт, составленный из номеров талантливых детей, родители которых тоже работают на Волжском трубном. В конце праздника юные участники получили в подарок воздушные шары.

Инесса ГОРБУНОВА





Кто такие маркшейдеры? Это люди уникальной по своей сути профессии. Они знают не только свое ремесло, но и геодезию, геологоразведку, физику с математикой, владеют технологией разработки месторождений полезных ископаемых.

...И гигантские следы медведя



Речь именно о них, маркшейдерах и горнорабочих Кия-Шалтырского рудника. Их профессия – это съемка в карьере с теодолитом, нивелиром и рюкзаком за плечами, тучи комаров летом, зимой – холод.

Они не только хорошо и добросовестно выполняют свою работу, но и отдыхать предпочитают вместе. Любители спортивного туризма, на днях всем отделом совершили восхождение на вершину Дедовой горы, находящуюся на высоте 1272 м над уровнем моря.

Увидели множество уникальных и совершенно не похожих друг на друга природно-климатических комплексов: цветущее таёжное разнотравье и снежные сугробы, массивы хвойной тайги на склонах, обрывающихся отвесными скалами, гигантские следы медведя. Выходной день, проведенный совместно с коллегами, порадовал всех участников похода.

Каким будет следующий маршрут выходного дня?

Елена СПИЦЫНА





Как учил Суворов

В Ростове прошла Всероссийская Донская регата по гребле на байдарках и каноэ среди ветеранов этого вида спорта.

Среди участников регаты был и 65-летний работник Волжского трубного завода, бригадир электромонтеров ЦТД **Александр Иванович ЮДИН**. Итогом этой поездки для него стали шесть медалей: пять золотых и одна серебряная.

Греблей Александр Иванович начал заниматься с 1961 года. За свою спортивную жизнь был неоднократным чемпионом – как Советского Союза, так и России. В 1983 году, с переездом в г. Волжский, организовал областной клуб ветеранов гребли «Успех».

В клубе действует правило великого полководца Суворова: «Тяжело в учении – легко в бою». Члены клуба нередко получают призовые места и медали в соревнованиях. В последней регате от клуба принимали участие 11 человек. Вернулись с медалями, хотя борьба шла нешуточная. Соревноваться пришлось с астра-

ханцами, краснодарцами, крымчанами, среди которых – чемпионы России, Европы и мира.

Александр Иванович поездку в Ростов называет генеральной репетицией перед чемпионатом России, который состоится в Москве. Этого события он ждет с нетерпением.

Его спортивное увлечение перешло и двум дочерям, которые уже чемпионки мира по плаванию. Спортом с увлечением занимаются и внуки Александра Ивановича, беря пример с мам и дедушки.

Инесса ГОРБУНОВА



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**