



Он – из «Северстали»



Информационный бюллетень Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России



ГМПР-Инфо 05/159/ 2014 • www.gmpr.ru СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

- 1 Нас все меньше. Почему?
- 3 Без права на спокойную жизнь
- **6** Куда металлургу податься?
- 9 На взгляд женщины
- 11 В кадре любовь...
- 13 Лучший живет в Оренбурге

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 14 Геология нас спасет. А кто спасет геологию?
- 16 «Главное сохранить, приумножить успеем»
- 18 Наталья Кравченко: «Вместе справимся с любыми трудностями»
- 19 Ветер перемен
- 21 Фирменные кружки с телефонами профкома
- 22 Вот кому на Руси жить хорошо
- **23** SKYPE-консультация для горняков

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 24 Никто не хотел уступать
- 25 «Выполнено» по всем разделам
- 26 Надежда есть. РУСАЛ обещает...

КАК ЖИВЕШЬ, ЦЕХОВАЯ?

28 Делиться надо!

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 30 Пыльная быль
- 31 Сколько нарушений в «Приключениях Шурика»?
- 33 Не скрывай себе дороже
- 33 Изучать и знать законы!

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 34 Увидели. Узнали. Расскажут другим
- 36 Профбухгалтерия «под микроскопом»
- 36 Новый закон новые правила
- 37 Быстро бежать, чтобы оставаться на месте
- 38 Успеха добиваются командой
- 39 Шесть выпусков одна команда
- 42 Я бы в лидеры пошел, пусть меня научат

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 44 Делегация «ВАШАШ» в Москве
- 45 Построение сильных профсоюзов
- 46 Чтобы инфорМИРовать

КОНКУРСЫ

48 Душевные мелодии в Железногорске

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

BEPCTKA

Н. М. Шалимова

Фото на обложке Олега Проворова

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 02.06.2014. Формат 60х90/8. Печать офсетная. Тираж 3000 экз. Заказ 14-167. Отпечатано в типографии 000 «Агентство «Море». 101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. (495) 917-80-37 e-mail: sea.more@mail.ru



Нас все меньше.ПОЧЕМУ?

Пленум ЦС ГМПР о проблемах моногородов и диверсификации экономики



...Отмечено, что предприятия ГМК России в 2012-2013 гг. работали в условиях неустойчивой ситуации в мировой и российской экономике, снижения спроса на многие виды металлопродукции и падения на них мировых цен. ...

29 мая состоялся пленум ЦС ГМПР. В его работе участвовали А.Окуньков-исполнительный директор АМРОС, С. Гришаев – начальник отдела развития цветной металлургии и промышленности редких и редкоземельных металлов департамента металлургии, станкостроения и тяжелого машиностроения Минпромторга России, М. Кирсанов – директор департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты РФ, И. Кривогов – начальник управления по инвестиционному консультированию и экспертизе проектов моногородов департамента региональной политики Внешэкономбанка, представители вертикально интегрированных компаний, профсоюзные активисты из ряда регионов.

Рассмотрены вопросы: о задачах организаций ГМПР в условиях неблагоприятной коньюнктуры рынка металлов и связанным с этим обострением проблем занятости (докл. А. Шведов), о реализации решений VII съезда ГМПР по увеличению численности членов профсоюза и созданию новых профсоюзных организаций (докл. А. Безымянных), о проведении профессионального праздника – Дня металлурга (докл. С. Боева) и другие.



Отмечено, что предприятия ГМК России в 2012-2013 гг. работали в условиях неустойчивой ситуации в мировой и российской экономике, снижения спроса на многие виды металлопродукции и падения на них мировых цен. Численность работающих на предприятиях ГМК, где действует ГМПР, составлявшая в 2011 году 805,7 тысяч, сократилась на 63,8 тысячи человек.

Анализ информации, представленной 140 предприятиями с численностью работающих около 440 тысяч человек, показал, что по трем основаниям (соглашение сторон, досрочный выход на пенсию, сокращение штатов) уволено 36,7 тысяч человек, причем 73% из них – по соглашению сторон.

По данным Минпромторга и Минэкономразвития России, территориальных органов и профкомов первичных организаций профсоюза, в 2014-2016 гг. предстоит дальнейшее сокращение числа занятых в отрасли за счет закрытия неэффективных производств и продолжающейся оптимизации численности. Особого внимания требуют проблемы моногородов и диверсификации их экономики.

Для решения вопросов занятости органам ГМПР всех уровней необходимо развивать взаимодействие с работодателями, муниципальными и региональными органами исполнительной власти, проводить постоянный мониторинг ситуации, уделяя больше внимания прогнозированию и разработке упреждающих мер, направленных на сохранение занятости, создание новых рабочих мест, усиление мер социальной защиты увольняемых членов профсоюза.

Пленум отметил, что преодоление негативной тенденции снижения чис-

ленности ГМПР, укрепление существующей членской базы, создание новых организаций являются приоритетными направлениями в деятельности выборных органов всех структур профсоюза. Обращено внимание на необходимость активного использования путей для исправления ситуации, в числе которых - обучение профсоюзных кадров и актива, подготовка органайзеров, новой группы профсоюзных преподавателей, работа с кадровым резервом, дальнейшее развитие института уполномоченных, повышение информированности членов профсоюза, проведение ежемесячного мониторинга профчленства и другие.

Поддержано решение исполкома ЦС профсоюза от 19 марта о проведении в г. Москве 15-17 июля на федеральном уровне мероприятий, посвященных Дню металлурга, с приглашением для участия в них представителей трудовых коллективов предприятий горно-металлургического комплекса России, стран СНГ, ветеранов отрасли.

Накануне пленума состоялось заседание исполкома ЦС ГМПР. Обсуждены проекты документов пленума, рассмотрены итоги участия ГМПР в первомайских мероприятиях.

Состоялся обмен мнениями о применении ФЗ «О специальной оценке условий труда». Утверждены предложения комиссии по кандидатурам смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР в 2013 году. Заслушана информация А. Лихушина, председателя комиссии ЦС ГМПР по охране труда и законодательству, председателя профкома ППО ОАО «ОЭМК» о причинах отсутствия юристов в ряде территориальных органов и профкомов первичных профсоюзных организаций.

На основании предложения финансово-бюджетной комиссии участники пленума обратились в КРК с просьбой изучить финансовое состояние малочисленных территориальных организаций.

Любовь ВИКТОРОВА



На пленуме ЦС ГМПР. Проанализированы данные об уровне профсоюзного членства, полученные от территориальных и первичных организаций. Тенденция снижения членской базы сохраняется. О ее причинах, об использовании имеющихся ресурсов рассказывает председатель профсоюза Алексей Безымянных.



Без права на спокойную жизнь

- Алексей Алексеевич, не секрет, что состояние членской базы является ключевым индикатором организационного и финансового благополучия профсоюза. Именно массовость организации является тем весомым аргументом, который способен заставить считаться с нашей позицией. Прокомментируйте, пожалуйста, основные показатели профчленства.
- Хотел бы вспомнить 1991 год год создания ГМПР. Тогда профсоюз объединял один миллион восемьсот тысяч работников предприятий и организаций горно-металлургического комплекса, включая работников ювелирной и золотодобывающей промышленности. Охват профчленством составлял более 90%. Сегодня нас 765 528 человек, это 69,1% от общего числа работающих в отрасли. Хочу отметить, что ранее в проф-

союз рабочих металлургической промышленности входили работники «Норильского никеля» и «Якуталмаза», строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пуско-наладочных организаций, значительного числа научных и проектных учреждений. Огромная сеть социальных объектов с тысячами работающих.

Да, сегодня численность организации гораздо меньше. Падает численность занятых в отрасли и, соответственно, профчленство. Самое тревожное – начиная с 2008 года число членов профсоюза уменьшается быстрее, чем работающих.

В трудовой возраст уже вступило поколение родившихся после 1991 года, а мы зачастую все еще мыслим и действуем по рецептам застойного времени. Это очень тревожный симптом, и мы должны направить дополнительные усилия всех наших структур для исправления ситуации.

- Существует прямая зависимость между актуальностью какой-либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения. Если проблема снижения профчленства до сих пор актуальна и приоритетна, значит, наши усилия для мотивации профсоюзного членства или недостаточны, или в принципе ошибочны?
- Не совсем так. Во-первых, уже не наблюдается «обвального» падения численности. Важной особенностью последних лет является снижение темпов нисходящей динамики профсоюзного членства.
- В Программе действий ГМПР на 2012-2016 годы, принятой на VII съезде нашего профсоюза, выделена отдельная глава, определяющая основные направления организационного укрепления профсоюза. И не случайно первый ее пункт

предусматривает «осуществление мер по увеличению численности членов профсоюза, создание новых проф-союзных организаций». Действие всех остальных пунктов раздела «В области организационной работы», по сути дела, должно способствовать развитию этого направления, являющегося одним из основных показателей успешной деятельности проф-союза.

Сегодня можно констатировать, что к реализации принятых решений многие подошли ответственно, и результаты не заставили себя ждать. Многие, но не все! Потому что итоговая статистика по-прежнему отрицательная. И основная причина, на мой взгляд, - наличие двух подходов в деятельности нашего профсоюзного актива. Пассивный - когда ищут объективные причины для оправдания снижения численности членов профсоюза и собственных недоработок. И активный - когда ищут и находят возможности роста профсоюзного членства всеми известными методами организаторской работы, не пугаясь самокритики.

Мы находимся в середине отчетного периода и должны скорректировать дальнейшую работу в сторону безусловного выполнения Программы. Надо исправлять допущенные ошибки.

- Разумеется, сложная социально-экономическая ситуация на предприятиях ГМК России во многом предопределяет остроту положения. Давайте обозначим внешние факторы, влияющие на показатели численности организации?
- Знаете, в объяснении сложившейся ситуации работники профсоюза разных уровней и разных регионов проявляют полное единодушие. Они склонны связывать все беды профсоюза с комплексом причин, обусловленных макроэкономической ситуацией. Наиболее сильный урон нанесен организации спадом производства, структурными изменениями, проводимыми компаниями. В результате резкого снижения общей численности занятых в отрасли уменьшается и число членов профсоюза. В период 1993 - 1994 гг., когда обострилась внутриполитическая

ситуация, в экономике нарастали кризисные явления, численность работников предприятий отрасли уменьшилась на 317 тысяч человек – на 394 тысячи стало меньше членов профсоюза. В кризисные 2008-2010-е годы – на 150 тысяч работающих и 130 тысяч членов профсоюза.

В целом предприятия ГМК в течение 23 лет в условиях рыночной экономики потеряли более одного миллиона работающих, а ГМПР, соответственно, – членов профсоюза.

А вот примеры только 2013 банкротство ЗАО «ВМЗ года: «Красный Октябрь», консервация производств в ОАО «СУАЛ» филиал «ВгАЗ-СУАЛ», ООО «РУС-Инжиниринг» (Волгоградская обл.), ОАО «Жирекенский ГОК», ООО «Жирекенский ферро-молибденовый завод» (Забайкальский край), ООО «Ярославская ГРК» (Приморский край), Богословский и Уральский алюминиевые, Полевской криолитовый заводы (Свердловская область), 3AO «Уралалмаз» (Пермский край), прекращение деятельности Ирбинского филиала ОАО «Евразруда» (Красноярский край). К сожалению, этот список можно продолжить.

- Однако процесс потери численности в очень значительной мере обусловлен и субъективными, личностными факторами. Я имею в виду авторитет профсоюза как социального гаранта, неумение, а подчас и нежелание профлидеров вести борьбу, недостаточную собственную активность, постоянное сетование на объективные сложности. Такие примеры есть?
- К сожалению, да. Если мы не задаем себе открыто вопрос: «Почему?» и не ищем ответ, ситуацию оценить и изменить к лучшему будет сложно, а со временем и невозможно, так как будет уже поздно.

Проще аргументировать снижение численности членов профсоюза экономическим кризисом, давлением работодателя, реорганизацией и другими процессами. А вот на заседаниях выборных органов заслушать председателя профкома цеха, первичной организации не всегда хватает смелости. Провести объектив-

ный анализ профсоюзного членства в каждом структурном подразделении, соотнести это с деятельностью профлидера или профсоюзного комитета в целом – нет времени или, может быть, чересчур хлопотно.

Все меньше проводится личных встреч с работниками предприятий, собраний, снижается информированность трудовых коллективов, уходят постоянная связь и взаимодействие выборных органов с членами профсоюза, недостаточное внимание уделяется молодежи и формированию реального и перспективного резерва кадров. В последнее время все чаще наблюдается успокоенность определенного возрастного актива, снижается результативность проводимой работы по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза. Для обучения актива недостаточно используется потенциал школ профсоюзного актива. Профгрупорги, как важное звено профсоюза, не задействованы в системной работе для вовлечения работников в профсоюз. Не находит развития институт уполномоченных профсоюза как в первичных, так и в территориальных организациях, а ведь он был введен в 2007 году для активизации и повышения эффективности работы профсоюзных активистов.

- Некоторую долю оптимизма внушает проявление тенденции к воссозданию и появлению новых первичных организаций. Правда, эти ростки пока слишком малы и не компенсируют предыдущих потерь. Но процесс идет?
- С февраля 2012 г. по май 2014 г. созданы 21 первичная профсоюзная организация, в том числе 16 из них в Северо-Осетинской, «Профзолото» Саха (Якутия), Хакасской республиканских, Забайкальской краевой, Вологодской, Иркутской, Свердловской, Челябинской областных, Московской городской организациях. Пять организаций поставлены на учет в Центральный Совет, они действуют в Республике Бурятия, Амурской, Калужской, Орловской, Саратовской областях.

Центральный Совет организовывал создание первичных и территориальной организаций ГМПР

в Республике Крым и городе федерального значения Севастополе. Крымская территориальная организация ГМПР объединила более 4500 членов профсоюза. Уровень профсоюзного членства здесь около 84%.

Но этого недостаточно. По нашим данным, на территории страны строится и уже действует более 60 предприятий, которые можно отнести к сфере нашей деятельности.

– По мнению многих профсоюзных лидеров, решающее влияние на стабилизацию численности оказывает повышение сознательной мотивации к вступлению в организацию. Работники постепенно приходят к пониманию того, что профсоюз остался одним из немногих социальных институтов, способных защищать права трудящихся. Хотелось бы услышать примеры из практики наших организаций.

– Мотивация к вступлению в профсоюз – очень сложный вопрос, над которым десятилетиями работают многие профсоюзы в мире. Я вполне разделяю позицию тех, кто утверждает, что самая эффективная мотивация – это хороший коллективный договор. В настоящее время значительна роль ОТС, но конечный результат работники получают все же через коллективный договор. Но о каком качественном колдоговоре может идти речь в 160 ППО (34% от общего их числа), где уровень профчленства ниже 50%?

Сильной демотивационной причиной является распространение коллективного договора на всех работающих. Вряд ли через законодательство в ближайшее время удастся устранить эту несправедливость, но надо искать дополнительные преференции для членов профсоюза.

Кто, например, мешает при массовых сокращениях заниматься вопросом занятости только членов профсоюза? Есть масса примеров. Надо тщательнее изучать опыт наших коллег. Надо повышать уровень информированности и обучения членов профсоюза.

Тем не менее, при встречах с профсоюзным активом, участниками семинаров, акций и мероприятий выявляются интересные вещи – работники не владеют информацией о деятельности первичных организаций, не говоря уже о территориальных органах профсоюза, Центрального Совета ГМПР и ФНПР.

Возникает вопрос: для кого организуются семинары, слеты, встречи, принимаются решения Центрального Совета о развитии внутрипрофсоюзных коммуникаций, о подготовке профсоюзных кадров и актива для массового обучения членов профсоюза, если дальше участников, принимающих эти решения или проходящих обучение, информация не транслируется, полученные знания не используются в работе?

Мир не стоит на месте, меняются запросы, ожидания работников от профсоюзов. Мы не имеем права на спокойную жизнь. Мы работаем с людьми. А это значит, сталкиваемся с разными характерами, разными жизненными принципами и моральными ценностями, разными типами людей и их ожиданиями. Мы должны понимать, какие проблемы наиболее актуальны в том или ином коллективе, но при этом не забывать, что к каждому человеку нужен индивидуальный подход, в том числе и мотивация для вступления в профсоюз. Понятно, что интересы и запросы различных возрастных групп существенно различаются. Одних интересуют праздники и конкурсы. других - состояние бытовок и тротуаров, ведущих к цехам, третьих - правильное назначение пенсии и справедливость в вынесении дисциплинарных взысканий, четвертых - уровень заработной платы и возможности отдыха. Кто-то пользуется интернетресурсами, а для кого-то привычнее получать информацию о деятельности профсоюза через печатные издания, информационные листки. Необходимо работу в коллективах строить с учетом этих особенностей разных категорий работников: активистами - идейно мотивированными членами профсоюза, прагматиками и пассивными работниками, просто наблюдателями.

Давайте думать о будущем нашей организации и делать все возможное, чтобы профсоюз оставался реальной действующей силой в защите прав и интересов работников.

Любовь ГОРБАЧЕВА

... – Мотивация к вступлению в профсоюз – очень сложный вопрос, над которым десятилетиями работают многие профсоюзы в мире. Я вполне разделяю позицию тех, кто утверждает, что самая эффективная мотивация – это хороший коллективный договор...



В условиях замедления роста промышленного производства, закрытия ряда предприятий и цехов в горно-металлургическом комплексе перед профсоюзом встала непростая задача - максимально защитить работников, добиться их трудоустройства с сохранением достигнутого уровня заработной платы. На VII пленуме Центрального Совета обсуждался вопрос «О задачах организаций ГМПР в условиях неблагоприятной конъюнктуры рынка металлов и связанным с этим обострением проблем занятости», с докладом по которому выступил зам. председателя профсоюза Андрей Шведов.

Куда металлургу податься?

нижение спроса и значительное падение мировых цен на металлопродукцию привели в 2013 г. (в сравнении с предыдущим) к снижению производства по всем основным видам продукции. Прибыль в целом за год снизилась более чем на треть, а против максимального показателя за трехлетний период упала почти на 45 процентов и составила 370 млрд рублей. Рентабельность продаж в металлургическом производстве снизилась с 17 % в 2011 году до 10% в 2013-м.

Доля убыточных предприятий в отрасли за 2013 год выросла до 42

процентов против 29 годом ранее. Наиболее неблагоприятная ситуация в сегменте коксохимического производства – там нерентабельно каждое второе предприятие. Все это привело к значительному снижению уровня занятости в металлургии, и есть опасения, что в 2014 году эта тенденция продолжится.

По данным Росстата, отрасль за два года сократилась на 13,5 тыс. человек. Наш мониторинг числа увольняемых в отрасли значительно расходится с данными статистики. По оценке ГМПР, только за последние два года отрасль потеряла 63 тыс. работающих. Анализ информации, представленной 140

предприятиями, на которых работали около 440 тысяч человек, показал, что только по трем основаниям (по соглашению сторон, досрочному выходу на пенсию, сокращению штатов) в 2012-2013 гг. было уволено 36700 человек, а это 8% работников. Подавляющее большинство уволенных стали искать работу, а значит, государственные меры по защите занятости должны это учитывать.

ПОСЛЕДСТВИЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

Большинство работодателей сокращения персонала проводят без нарушения трудового законодательства, в соответствии с ОТС и с участием органов профсоюза. Предлагается работа на других предприятиях компаний, выплачиваются повышенные выходные пособия и в некоторых случаях частично гасятся кредиты. Но проблема сохранения занятости, т.е. трудоустройства высвобождаемых работников остается острой.

Профсоюз на всех этапах совместной работы – на федеральном, региональном, местном уровнях – участвует в преодолении последствий кризиса для предприятий и сглаживает экономические, социальные последствия для работников – членов ГМПР. Через ОТС и коллективные договоры в непростых экономических условиях нам удается повышать заработную плату, сохранять социальные льготы и гарантии для металлургов и горняков, решать вопросы охраны труда и многие другие.

Меры, которые принимают собственники металлургических предприятий для соответствия бизнеса рынку напрямую связаны с людьми, которые трудятся в металлургии, а значит, определяют и задачи профсоюза.

Непрекращающаяся реструктуризация производства вместе с оптимизацией численности персонала приводят ко все большему высвобождению работников предприятий отрасли и обострению проблем на рынке труда. Особенно социально значимой проблема становится в моногородах, где градообразующими предприятиями являются производства ГМК с устаревшими технологиями.

НА КОНТРОЛЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА

По официальным данным, сегодня в России насчитывается более 340 моногородов, где сосредоточено более 400 градообразующих предприятий и проживает около 16 млн. человек. Каждый седьмой из этих 340 - город, где градообразующим является предприятие горно-металлургического комплекса. ГМПР более 10-ти лет назад одним из первых поднимал вопрос о повышении роли и ответственности государства за будущее людей, проживающих в таких городах. В кризисные 2008-2009 годы часть неэффективных предприятий были остановлены, многие остались без работы.

Президент и Правительство страны нас услышали. Принятые тогда оперативно меры, направленные на развитие моногородов и поддержку работников, себя оправдали, но это были временные меры. В 2010-2011 гг. для решения проблем наиболее кризисных моногородов был разработан и реализован первый этап господдержки, в результате которого удалось временно снять острую напряженность - было создано около 60 тысяч временных рабочих мест. В 2010 г. господдержка была оказана 35 моногородам, в 2011-м - еще 15-ти. В общей сложности расходы федерального бюджета на эти цели превысили 24 млрд. рублей. В настоящее время в этом процессе наблюдается некоторое замедление, что чревато повторением ситуации 2009 г.

БУДНИ МОНОГОРОДОВ

Что же происходит сегодня? Поселок городского типа Ярославский. Средняя зарплата на «Ярославской ГРК» – 22-24 тыс. рублей. Численность персонала, составлявшая еще в сентябре 2013 г. более 1000 чел. уменьшилась до 266, из которых около 140 – охрана предприятия. Уволенные работники состоят на учете в службе занятости, которая предлагает работу только вахтовым методом с зарплатой 20-25 тыс. рублей.

Для создания новых рабочих мест необходимо развивать инфраструктуру поселка. Чтобы получить инвестиции на эти цели из федерального бюджета, необходимо разработать и защитить комплексный инвестиционный план (КИП), формирование которого к сожалению, упирается в нежелание определить размеры финансовых вложений как со стороны руководства предприятия и компании, так и со стороны краевой администрации.

На Лысьвенском металлургическом заводе в 2012-13 гг. численность персонала снизилась на 770 человек. Планируемая реконструкция предприятия и строительство листопрокатного комплекса в срок до 2020 года предполагают финансирование и создание новых рабочих мест. Пока уволенные по сокращению и соглашению сторон вынуждены искать новые рабочие места.

По г. Чусовой Пермского края в 2010 г. принят КИП. Одновременно ОМК было заявлено о строительстве

нового трубно-сталеплавильного комплекса на территории Чусовского металлургического завода. Пуск новых мощностей планируется в 2017 году. В связи с остановкой производства под сокращение до конца 2014 г. попадает 1350 рабочих мест. Профсоюзный комитет принимает активное участие в обсуждении социальных последствий принимаемых решений и пытается защищать работников.

По прогнозу Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, в 2014 году более 6 тысяч человек в металлургическом производстве региона могут потерять работу.

В службу занятости Волгоградской области за два года за содействием в трудоустройстве обратилось 1,3 тыс. бывших металлургов. Из них трудоустроено около 700 человек, направлено на профобучение более 50, около 300 продолжают стоять на учете.

В Кемеровской области в прошлом году законсервировано «Салаирское горнорудное производство», на котором работали 860 человек. Сокращение персонала на «РУСАЛ Новокузнецк» и «ЕВРАЗ ЗСМК» составило более тысячи человек.

ПО ИНИЦИАТИВЕ ПРОФСОЮЗА

Примеров подобных управленческих решений со стороны руководства предприятий и собственников в отрасли немало. Многие из них, особенно если это моногород и его градообразующее предприятие - на слуху и особом контроле региональных и федеральных властей. Как это было с предприятиями ГМК Приморского, Красноярского краев, Ленинградской, Кемеровской, Оренбургской, Челябинской Свердловской областей, республик Карелия и Хакасия. Снять социальное напряжение и частично решить проблемы высвобождаемых людей в этих регионах во многом удается благодаря активной позиции профсоюзных организаций предприятий и грамотных действий территориальных органов ГМПР.

Челябинский обком ГМПР заключил соглашение о сотрудничестве с управлением по труду и занятости области и проводит ежеквартальный мониторинг социально-экономического положения работников ГМК региона. На заседаниях президи-

... Необходимо на местном уровне инициировать разработку комплексных инвестиционных программ развития моногородов, организовать и проводить постоянный мониторинг состояния занятости в городах и регионах, имеющих предприятия ГМК...

ума неоднократно рассматривались вопросы социально-экономического характера на градообразующих предприятиях городов Верхнего Уфалея, Златоуста, Карабаша, Кыштыма, Сатки и Бакала. Вместе с министерством промышленности и природных ресурсов области проводятся консультации с работодателями и запрашивается мотивированное обоснование сокращений персонала.

Трехсторонняя областная комиссия контролирует выполнение КИПов в моногородах, разрабатываются программы среднесрочного социально-экономического развития моногородов Аши, Верхнего Уфалея, Карабаша, Нязепетровска, Усть-Катава на 2014-2018 годы.

Для Кузбасса традиционно вопросы сохранения занятости решаются совместно с активным участием всех заинтересованных сторон: администраций области, района, города; руководства вертикально интегрированных компаний, предприятий; федерации профсоюзов, территориального комитета ГМПР и профкомов организаций. Распоряжением администрации и приказом руководителя организации формируются областная и местная комиссии для разработки соглашения и решения целого комплекса проблем.

Позиция профкома Надвоицкого алюминиевого завода, привлечение внимания главы Карелии к проблемам градообразующего предприятия и его работников не дали воплотить первоначальные планы управляющей компании по закрытию неперспективного производства и привели недавно к решению Президента страны сохранить и развивать завод – будет строиться новое производство по выпуску фольги.

В Республике Хакасия при возникновении угрозы закрытия филиалов ОАО «Евразруда» (общей численностью работающих более 2000 человек) профкомы и республиканский комитет неоднократно обращались в Правительство республики о принятии экстренных мер. При содействии республиканского правительства с помощью средств Внешэкономбанка России эти филиалы были выкуплены, образовано новое акционерное общество «Руда Хакасии», в котором все работники продолжают трудиться.

НЕ ДОЖИДАЯСЬ КРИЗИСА

Вопросы перспективности, эффективности производства не могут быть прерогативой только бизнеса. Государство тоже должно заниматься проблемами занятости и не только во время кризисов. Решение проблем модернизации монопрофильных населенных пунктов носит комплексный характер и требует согласованного взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и субъектов Российской Федерации, местного самоуправления, хозяйствующих субъектов и профсоюзов.

В этой ситуации огромная роль принадлежит территориальным органам ГМПР и первичным профсоюзным организациям градообразующих предприятий, которые должны побуждать представителей бизнеса и власти к обеспечению занятости трудоспособного населения, повышению эффективности производства, развитию инфраструктуры городов и, в конечном счете, повышению качества жизни населения.

Необходимо на местном уровне инициировать разработку комплексных инвестиционных программ развития моногородов, организовать и проводить постоянный мониторинг состояния занятости в городах и регионах, имеющих предприятия ГМК, и на его основе совместно с департаментами по труду и занятости региональных правительств и работодателями разрабатывать необходимые меры для обеспечения занятости.

Мы всегда должны помнить о людях, о наших членах профсоюза. Защита их прав и интересов через строгий контроль за соблюдением трудового законодательства, сохранение занятости на предприятиях и в организациях, а также сохранение покупательной способности заработной платы не только в условиях неблагоприятной конъюнктуры рынка металлов, а всегда – будут приоритетами в деятельности профсоюза.

С полным текстом доклада и выступлениями участников пленума по данному вопросу можно будет познакомиться в готовящейся к изданию брошюре.



На взгляд женщины

В Череповце прошло расширенное заседание комиссии ЦС по проблемам труда и социальной защиты женщин. Принимающей стороной была первичная профсоюзная организация ОАО «Северсталь».

ажен вклад женщин в развитие Горно-металлургического профсоюза России. Вот некоторые цифры. Более 40% членов профсоюза – женщины. Они работают в контрольно-ревизионных комиссиях первичных профорганизаций (74%), избраны председателями профкомов первичек (около 45%), являются членами профсоюзных комитетов (51%), наделены правом представлять свои организации в Центральном Совете ГМПР (почти 18%) и в его исполкоме (11%).

В профактиве ОАО «Северсталь» 321 профгрупорг, более 60 уполномоченных по охране труда, 49 председателей профкомов – женщины. Подчас они трудятся наравне с мужчинами в достаточно сложных условиях – почти половина женского персонала (4 тысячи человек) занята на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

И, может быть, потому, что женский голос так силен в профорганизации, на «Северстали» коллективный договор учитывает многие их потреб-

ности. Например, в 2013 году на предоставление целевых займов на обзаведение хозяйством тем, кто вступил в первый брак, работодатель потратил 375 тыс. рублей. В случае наступления беременности женщины-работницы на основании медицинской справки освобождаются от работы с сохранением среднего заработка (выплачено 59,5 млн рублей). На выплаты (их было около 900) по случаю рождения ребенка затрачены 2,2 млн руб. Компания оказывает материальную помощь работникам, имеющим 4-х и более детей в возрасте до 18 лет. Такую же поддержку получают вдовы с детьми и опекуны.

Члены женской комиссии поделились с коллегами своими успехами и проблемами.

Елена Рамазанова (OAO «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК-МЕТИЗ»):

– Аналогичная комиссия профкома совместно с женским заводским советом проверяет условия труда женщин на рабочих местах, обеспечение

их удобной женской спецодеждой и обувью, следит за состоянием душевых, комнат отдыха. Результаты доводятся до руководителей цехов, завода, председателей цеховых комитетов. Профком дарит коллективам на праздники фены в душевые, микроволновые печи. Совместно с социологом бюро общественных связей проводилось анкетирование по условиям труда и быта женщин, их оздоровления и отдыха. В этом году нам удалось договориться с руководством завода о том, чтобы выдавать женщинам не только летнюю женскую спецобувь, но и зимнюю. И спецодежда у нас для дам тоже специальная, с вытачками.

На протяжении многих лет комиссия ведет учет менее защищенных категорий работниц: это многодетные семьи, семьи, имеющие детей-инвалидов, работницы-опекуны, вдовы с несовершеннолетними детьми – для оказания им адресной социальной помощи. Оказываем единовременную материальную помощь многодетным и матерям-одиночкам в связи с рождением ребенка.



С 12 недель беременности женщина отправляется в Центр материнства, больше она не работает, получая ежемесячно средний заработок.

Не каждое предприятие имеет в колдоговоре раздел «Работа с женщинами», в нашем – есть. Все его пункты выполняются в полном объеме. Мы имеем возможность не только вносить предложения в комиссию по подготовке проекта документа, но и отстаивать их, так как сами – члены этой комиссии.

Ангелина Пиксаева («Орловский завод ОАО «Северстальметиз»):

– В нашем колдоговоре предусмотрены социальные отпуска на проводы в армию, первый школьный день первоклассника. Женщины при сроке беременности 5 месяцев освобождаются от основной работы. Два месяца предприятие платит им среднемесячный заработок. Есть материальная ежемесячная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет – от работодателя.

При аномальной летней жаре в последние годы женщинам, находящимся на рабочем месте в касках и очках, было тяжело. Мы предложили работодателю временно ввести косынки, заменить куртки фартуками и нарукавниками, конечно, где это возможно по технике безопасности.

Наш завод находится в четырех километрах от города. Сейчас ему уже не принадлежат ни дорога к предприятию, ни транспорт. А город решил сократить число автобусов. На уровне городской трехсторонней комиссии мы добивались, чтобы транспорта было достаточно, и люди могли вовремя добираться на работу. Потихонечку отремонтировали и дорогу. Я считаю, надо нам, женщинам, идти во власть,

пусть маленькими шажками, но чтобы нас слышали на разных уровнях.

Галина Алексеева (ОАО «Гайский ГОК»):

– У нас в городе очень сложно с трудоустройством женщин. Случается так, что работница, готовясь выйти на пенсию, просит на ее место принять свою родственницу.

Ольга Черненко (ООО «Глиноземсервис, г. Ачинск):

– Всегда у нас на предприятии чествовали трудовые династии. Новый собственник вытеснял пенсионеров, и они ушли обиженными. Сейчас ветераны начинают оттаивать, и мы опять возобновляем работу с ними.

Женщины активные уходят на пенсию, навяжут носочков – принесут в профком: давайте куда-нибудь распределим. И мы их передаем в многодетные семьи, в Дом ребенка.

руководивыяснилось, тели металлургических предприятий в целом поддерживают женские комиссии, выделяются значительные средства на мероприятия и поощрение работниц. Вносятся изменения в коллективные договоры. Поэтому везде традиционны праздники - 8 марта, День семьи, День матери, конкурсы красоты, выставки прикладного народного творчества, демонстрация вязаных изделий и изделий из шитья, спортивные и семейные праздники, викторины. Члены женских комиссий и профкомы неистощимы на выдумки, организуют много новых конкурсов. И эта деятельность, кстати, тоже помогает людям чувствовать себя окруженными заботой профсоюза и способствует увеличению его рядов - отметили на совещании.

В конце семинара участницы поделились своими впечатлениями от работы профкома и в целом компании «Северсталь». Что, на женский взгляд, особенно важно сейчас?

Валентина Малофеева (OAO «ЕВРАЗ ЗСМК»):

– Бесплатная стоматология – почти нереально в наше время. На «Северстали» все работники имеют возможность лечить зубы, не оплачивая услуг врача. «Северсталь» – молодец!

Ольга Черненко:

– На «Северстали» очень ухоженная территория предприятия, и мне понравилась система алкотестирования. И еще запомнилась организация питания работников через вендинговые аппараты. У нас тоже закрываются столовые, и людям в ночную смену негде питаться. Мне кажется, такие аппараты были бы хорошим выходом из ситуации и на нашем предприятии.

Жанна Овчинкина («ИркАЗ– РУСАЛ»):

– Хотелось бы, чтобы и на наших предприятиях была такая же социальная программа. Очень понравилась работа с несовершеннолетними детьми и матерями, которые находятся в трудной жизненной ситуации (благотворительный фонд «Дорога к дому»). Самый большой восторг у меня вызвал тот факт, что когда женщина готовится стать матерью, она сразу же освобождается от работы, находится всю беременность дома и получает среднюю зарплату. У нас на предприятиях, к сожалению, такого нет.

Светлана ТАРИЦЫНА



В кадре – любовь...

о задумке создателей фильма, о металлургических профессиях рассказывается глазами детей, чьи родители трудятся на предприятиях. Впрочем, все секреты мы раскрывать не будем.

Главными героями стали сталевар Павел Малыгин и его маленький сын Артем, вальцовщик Денис Горбачев, машинист крана Ольга Смирнова, горновой Александр Груздев, водитель БелАЗа Дмитрий Замятин, начальник отделения сортопрокатного производства Андрей Бронзов, электролизник Павел Березнев.

В этом году съёмки фильма на площадке «Северстали» выпали на жаркие майские дни. В ухоженном сквере перед проходной – цветущие яблони и яркие цветы сирени. Повезло. Ведь очень важные кадры необходимо было снять на улице. Дождь и холод были бы весьма некстати. Казалось бы, мелочи, но именно они задают настроение. А хорошее настроение – это половина успеха. Ведь главных героев играют не актёры. Конечно, участники фильма были предупреждены о съёмках, были обозначены темы и вопросы. Но документальное кино – это всегда импровизация и решения «здесь и сейчас».

Металлургическое предприятие – город со своими законами, правилами дорожного движения, а охрана труда – «конституция». Трёх дней пребывания оказалось достаточно, чтобы потом по привычке несколько недель при движении по лестницам не пользоваться мобильным телефоном и держаться за перила. Сначала такие «законы» вызывали улыбку, но после посещения первого же цеха всё стало на свои места.

Бесконечные пролеты. Над головой – беспрестанное движение кранов. Вереницы небольших лестниц и

узких переходов – словно лабиринт. В его конце, у огромной раскрытой двери с видом «на лето» – огненные шары, «выпрыгивающие» под воздействием непонятных сил. Одним словом – как в кино.

Такие съёмки – большая редкость. Это тот случай, когда не только «видеоряд» поражает красотой и масштабом. Удивляют люди. Конечно, человек привыкает ко всему. И для тех, кто работает в сортопрокатных, сталелитейных, доменных цехах – это обыденность, рутина. Но если отойти немного в сторону...

Сначала удивляет, как человек смог построить это, а потом – как он может этим управлять. Такого вопроса мы нашим героям не задавали, даже за кадром, когда они показывали нам, где тише и где светлее (чтобы выбрать место для интервью). Мы пытались найти ответ, наблюдая и слушая.



Павел Малыгин, сталевар:

– На печном участке я работаю с 1996 года. Мой отец тоже был сталеваром, и он научил меня всему тому, что знал сам. Здесь я раскрыл себя. Эта профессия очень укрепляет характер. Благодаря ей, я стал заниматься тяжёлой атлетикой, катаюсь на горных лыжах и на сноуборде.

Андрей Бронзов, начальник отделения сортопрокатного цеха:

– Трудности – они всегда есть. Но у нас классный коллектив, сплочённый. Считаю, что металлургия – очень достойный путь. Здесь работали наши деды и отцы, мы подхватили их дело и думаю, что наши дети и внуки тоже будут работать в металлургии, и я буду гордиться ими.

Александр Груздев, горновой:

– Профессия горячая, сложная. Но сложности я люблю. Ну а потом было жарко только первое лето, а остальные девять лет – нормально, я уже не чувствую этой жары.

По жанру нам оставалось поверить героям на слово. Скажу так – я бы привыкнуть не смогла. Думаю, что процесс заливки чугуна в электропечь надолго останется в моей памяти. По крайней мере, спустя месяц после съёмок я еще вижу и слышу эту огненную стихию. И ещё, конечно, тех, кто так просто и привычно делает свою работу. Мужчины. Красивые, сильные, крепкие. Они знают своё дело и делают его с любовью.

Это простое слово, дающее ответ на все вопросы. Мы видели любовь

в глазах наших героев, когда они рассказывали о своей профессии и своих семьях. Видели, с какой радостью наш самый главный герой – пятилетний Артём бежал к своему папе и как старался семилетний Петя Жаворонков выразительно прочитать текст за кадром.

И сегодня, когда на монтажном столе складывается кадр за кадром, мы очень надеемся, что это сможет понять и зритель. Глядя на героев фильма, увидеть небольшие, но наполненные внутренней красотой личные и в то же время общие, понятные всем истории.

Ирина МАКСИМОВА, режиссер



Лучший живет в Оренбурге

Исполком ЦС ГМПР подвел итоги ежегодного смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР.

учшим правовым инспектором труда ГМПР за 2013 год признан В.Боровик, главный правовой инспектор труда по Оренбургской области, проведший наибольшее число результативных проверок соблюдения работодателями законодательства о труде. По всем материалам, направленным им в органы прокуратуры и инспекцию труда, были приняты меры реагирования.

Второе и третье места в номинации «Лучший правовой инспектор труда ГМПР» заняли **О.Рахимов**, правовой инспектор труда Свердловского областного комитета ГМПР, и **С.Лозбинев**, правовой инспектор труда Пермского краевого комитета ГМПР.

Первое место в номинации «Лучший юрисконсульт ГМПР» получил А.Ромашев, юрисконсульт ППО ОАО «РУСАЛ «Саяногорский алюминиевый завод». В 2013 году А.Ромашев провел наибольшее число экспертиз нормативных правовых и локальных

актов, помог многим работникам предприятия в досудебном порядке разрешить индивидуальные трудовые споры по вопросу предоставления компенсаций за работу во вредных условиях труда. Кроме этого, удалось в судебном порядке добиться для работников ООО «Спутник» и ООО «Эридан» установления заработной платы не менее МРОТ без учета районного коэффициента и северной надбавки.

Второе место присуждено **Я.Коноваловой**, юрисконсульту ППО ОАО «Ижсталь».

Победителем в номинации «Лучший судебный защитник» признан А.Белинин, главный правовой инспектор труда по Кемеровской области. В 2013 году А.Белинин оказал помощь членам профсоюза в подготовке исков в суд по разным категориям дел: о назначении досрочной трудовой пенсии, компенсации морального вреда за утрату профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, взыскании сумм за непроизведённую индексацию недоплаченных ежемесячных страховых выплат, признании приказов об увольнении незаконными и др. По всем судебным делам, рассмотренным с его участием, решения были вынесены в пользу работников. При этом создан прецедент, когда наряду с оплатой больничного листка работник, пострадавший по вине работодателя в результате несчастного случая на производстве, получил среднюю заработную плату за время лечения и компенсацию морального вреда.

В номинации «Лучшая публикация» была признана победителем Г.Морозова, правовой инспектор труда ППО ОАО «Лебединский ГОК», которой было подготовлено более 100 различных публикаций в виде обзоров изменений в законодательстве, консультаций и ответов на проблемные вопросы для членов профсоюза.

Поздравляем всех победителей смотра-конкурса и желаем им дальнейших успехов и побед в защите прав членов профсоюза!



БУДУЩЕЕ МЕТАЛЛУРГИИ В РУКАХ ГЕОЛОГОВ

Председатель Республиканского комитета Башкортостана **Марат Хусаинов** поднял на пленуме серьезную проблему:

- Сегодня мы впервые в практике своей работы приняли решение отойти от исключительно профсоюзных вопросов и обратить свое внимание на реализацию Программы развития цветной металлургии Республики Башкортостан на 2011-2015 годы. Нам необходимо определить задачи профсоюзных органов в условиях неблагоприятной конъюнктуры рынка металлов. К сожалению, в республике так и нет четкой программы развития черной металлургии и метизной промышленности. Хотя основной регион расположения вышеназванного производства - Белорецк и Белорецкий район, находятся в списках моногородов России.

Марат Габдулкасимович отметил, что минерально-сырьевая база многих предприятий истощается. Это неминуемо приведет к закрытию производств. Он напомнил, что Приказ Министерства цветной металлургии Советского Союза № 223 от 30.04.1986г. «О мерах по развитию сырьевой базы предприятий медной промышленности, расположенных в Башкирской АССР» не был исполнен из-за политических и экономических кризисов. Именно поэтому так важна реализация Программы развития цвет-

ной металлургии Республики на 2011-2015 годы, принятая Постановлением Правительства РБ \mathbb{N}° 319 в 2011 г.

ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа на пленуме обсуждалась очень подробно. Отмечалось, что бюджетное финансирование не предусмотрено, поэтому на ее реализацию запланированы финансовые средства за счет внебюджетных источников в размере 35 млрд 465 млн рублей, в том числе по объектам: ООО «Башкирская медь» - 17 млрд 606 млн рублей; ЗАО «Бурибаевский горно-обогатительный комбинат» - 1 млрд 124 млн; ОАО «Сибайский горно-обогатительный комбинат» - 5 млрд 49 млн; ОАО «Учалинский горно-обогатительный комбинат» - 11 млрд 351 млн; ОАО «Хайбуллинская горная компания» -335 млн рублей.

Более детально о реальном ходе финансирования программы рассказал Валерий Галиев, начальник отдела металлургии Министерства промышленности и инновационной политики Республики Башкортостан:

– Объем финансирования в 2014 году за счет собственных средств предприятий составляет 7075,7 млн рублей, однако за первый квартал этого года на НИОКР не выделено ни рубля. В 2013 году было запланировано 57 млн руб., выделено и освоено 28,5 млн.

ЧТО УПУЩЕНО В ПРОГРАММЕ

программе отсутствует ОАО «Башкирское шахтопроходческое управление», которое впервые за все годы своей деятельности ушло с горнорудных объектов Сибайского филиала. БШПУ создавалось именно как подрядчик Башкирского медносерного комбината и для работы на объектах комбината. Сегодня БШПУ с целью сохранения трудового коллектива вынуждено искать объекты за пределами республики, организовывать участки вахтовым методом. Работники управления работают в Челябинской, Свердловской, Кемеровской областях, Республике Казахстан, планируют подрядные работы в Узбекистане.

У республиканского комитета профсоюза есть вполне обоснованные опасения о возможной смене юридического адреса ОАО «БШПУ» Челябинскую область Республику Татарстан, где могут быть предоставлены более привлекательные налоговые льготы и инвестиционные приоритеты. Кроме этого, ОАО «БШПУ», несмотря на сложные финансовые проблемы, связанные со строительством Вишневского подземного рудника, планирует большую социальную программу газификации и водоснабжения отдаленных сел Зилаирского и Хайбуллинского районов республики.



СОСТОЯНИЕ ГЕОЛОГОРАЗВЕДКИ В БАШКИРИИ

Наиболее важная роль в реализации Программы должна отводиться ОАО «Башкиргеология». Однако это предприятие выпало из горно-металлургического комплекса республики. Первичная профсоюзная организация «Башкиргеологии» под давлением перешла в качестве структурного подразделения в Свердловский терком профсоюза работников природно-ресурсного комплекса Российской Федерации.

Основным заказчиком и разработчиком Программы выступило Министерство промышленности и инновационной политики Республики Башкортостан, а основным куратором ее реализации – отдел металлургии Министерства.

К сожалению, неизвестно, как осуществляется рассмотрение хода выполнения Программы, – заметил председатель Республиканского комитета Башкортостана. – Но полагаем, должно быть более широкое обсуждение с привлечением как профсоюзных представителей, так и представителей муниципальных органов. По нашему мнению, Программа должна стать фундаментом развития всего Башкирского Зауралья.

Для региона это жизненно важно. Территории, расположенные в семи муниципальных районах, продолжают покидать жители. За последний год в направлении Магнитогорска, Челябинска, Уфы и Стерлитамака уехали две тысячи человек. Это немало для региона, где проживает девять процентов населения республики. Реализация Программы позволит сохранить и создать новые рабочие места в горнодобывающих районах.

На пленуме главное внимание уделялось состоянию геолого-разведывательной отрасли, т.к. в последние годы складывается очень серьезная проблема с восполнением минеральносырьевых запасов. Сегодня горно-обогатительные предприятия Башкирии осваивают или планируют осваивать месторождения, разведанные еще в 50-70 годах прошлого столетия. Скоро начнется освоение Подольского месторождения. Согласно 223 приказу оно должно было начаться еще в 1986 году. Что будут осваивать будущие поколения горняков – большой вопрос.

За счет средств предприятий невозможно провести полноценное геологическое исследование, невозможно открыть новые месторождения, укрепить минерально-сырьевую базу предприятий. Необходимы серьезные средства, прежде всего из федерального бюджета. В последние годы вследствие недофинансирования геологии в республике не открыты новые запасы и месторождения.

При создавшейся ситуации в геологии будет и дальше снижаться ее востребованность. Даже на бюджетное

обучение по геологическим специальностям очень сложно найти студентов. Серьезно нарушена система преемственности поколений в этой отрасли.

ВЫХОД ИЗ ТУПИКА

- В этой непростой ситуации основной задачей профсоюза становится не только сплочение рядовых работников, но и налаживание социального партнерства, - говорит Марат Хусаинов. - Необходимо выполнять Устав ГМПР и решения руководящих органов. До сих пор встречается отсутствие плановой работы профсоюзных комитетов, несвоевременно проводятся их заседания, не оформляются протоколы, заявления членов профсоюза на удержание профсоюзных взносов, не налажен должный учет членов профсоюза. Еще можно встретить работников на производстве, затрудняющихся ответить - члены профсоюза они или нет.

Роль профсоюзов за последние годы сильно возросла, поэтому очень важно не позволить никому разочароваться в нашей организации. Это очень непросто. Только все вместе: и работодатели, и органы власти, и профсоюзы, осознавая свою ответственность за сохранение социальной стабильности в городе, республике и стране, мы сможем преодолеть любые кризисы и негативные явления, – подвел итог Марат Хусаинов.

По материалам пленума подготовила Яна ИВАНОВА

«Главное – сохранить, приумножить – успеем»



Ситуация в Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР полностью отражает процессы, что происходят во всех остальных регионах нашей страны. Закрытие, реорганизация, реструктуризация – вот неполный перечень проблем, с которыми приходится сталкиваться теркому. С этим, по словам его председателя Юрия Стрелкова, связано и падение численности организации, которое напрямую зависит от числа работников. Однако, несмотря на сложную экономическую ситуацию, территориальной и первичным профсоюзным организациям пока удается сдерживать массовые сокращения и даже создавать новые первички.

– Юрий Павлович, каково положение дел в организации сегодня?

– Падает численность работающих на предприятиях, а, соответственно, и число членов профсоюза. Сейчас нас менее 6000 (ред. – работающих членов профсоюза) и, к сожалению, мы продолжаем наблюдать медленное, но все же снижение.

Безусловно, мы принимаем меры для того, чтобы сохранить предприятия, попытаться повернуть вспять или, по возможности, приостановить те процессы, о которых я говорил в начале беседы. Хочу отметить, что у нас есть определенные успехи. Сейчас в регионе безработица невысока - около 0,4% в Санкт-Петербурге и чуть менее процента - в Ленинградской области, что существенно ниже, чем в среднем по России. Так что перед организацией не стоит вопрос занятости членов нашего профсоюза. Если они уходят с предприятия по экономическим причинам - без работы, как правило, не остаются. Поэтому сохранение наших предприятий, а, соответственно, и численности организации является для нас приоритетной задачей.

– Не могли бы вы привести конкретные примеры сохранения рабочего коллектива усилиями территориальной организации ГМПР и ее актива?

- Опыт у нас в подобных вопросах немаленький. Всем известен пример г. Пикалева 2008-2009 годов, когда приезд Владимира Путина вернул жизнь предприятиям города. Но ведь этот приезд был инициирован активными действиями нашего профсоюза. Смело можно сказать, что тогда действия профсоюзов, и в первую очередь ГМПР, всех его звеньев, начиная от первичных профсоюзных организаций и заканчивая Центральным Советом, сумели спасти заводы от закрытия, а город от вымирания.
- Насколько известно, проблема в этом городе была решена не окончательно?



- Да, экономические проблемы не исчезли полностью, и в прошлом году нам еще раз удалось приостановить потрясения на заводах г. Пикалево. В связи с трудностями экономического характера на ведущем его предприятии - ЗАО «БазэлЦемент-Пикалёво» планировалось довольно крупное сокращение - несколько сотен человек. А соседний завод, который не относится к ГМК - Тихвинский вагоностроительный - был готов принять всех сокращенных. Профсоюзная сторона выступила с инициативой создать рабочую группу при губернаторе Ленинградской области для решения вопроса о сохранении предприятия. На ее заседании нам удалось «зажечь красный свет» перед планами сокращения, мы не собирались хоронить один завод ради процветания другого. Выступили с протестом, который был аргументирован так: если дадим сейчас сокращать производство, а соответственно и людей на «Базэл - Цемент-Пикалево», то это потянет за собой беды на многих других предприятиях, так как производство на них связано одной технологической цепочкой. И коснулось бы это не только Пикалева, но и Бокситогорска, Волхова и даже Апатитов на Кольском полуострове.

Эта позиция была подкреплена пикетом в Пикалёве и выступлением на митинге в Санкт-Петербурге. Хорошо, что нас услышали, и сокращение было остановлено. После этих событий на предприятие пришел новый директор, который теперь является и его совладельцем. Он стал смотреть на жизнь предприятия иначе. В данный момент речь о сокращении штата уже не ведется, активно разрабатываются возможности введения новых технологий, модернизации, и v нас есть определенные надежды на то, что предприятие будет работать и развиваться. Подавляющее число работников заметили работу профсоюза. И то, что на предприятии неплохой охват профсоюзным членством, как раз следствие этих конкретных действий.

– Можно было бы привести и другие примеры?

 Пожалуйста. Годом раньше решали вопрос о сохранении коллектива на «Красном выборжце». Это предприятие, выпускающее уникальную продукцию – хромистую бронзу, которая идет на изготовление ракетных двигателей. Стоит отметить, что из трёх тысяч человек, которые работали на нем раньше, осталось только несколько сотен. Так вот, завод планировалось полностью закрыть, оставив в штате, грубо говоря, только директора и бухгалтера, так как прекратилось финансирование и приобретение исходных для производства материалов. Профсоюз вмещался в эту ситуацию. Мы написали письма прямым заказчикам, в «Росавиакосмос», обратились к СМИ. И обращения возымели действие. Началось постепенное наращивание объемов финансирования, были налажены агрегаты, необходимые для стабильной работы. К сожалению, мы не можем говорить о появлении на заводе дополнительных мест. В данном случае победой можно считать сохранение производства и коллектива.

– Как обстоят дела на Бокситогорском глиноземном заводе, на котором было остановлено основное производство?

– В данный момент есть неплохие наработки и задумки по диверсификации, выпуску новых видов продукции на этом предприятии. Однако пока до конкретных, достаточно масштабных действий дело не дошло. РУСАЛ этой работой, в связи с резким паде-

нием цен на алюминий, вплотную не занимался, сейчас мы обратились к руководителям этой компании с предложением о дальнейшем решении данного вопроса. Это позволит остановить падение численности на предприятии и вселить в работников оптимизм и веру в будущее. С завода ежемесячно уходят десятки человек. Это уникальные специалисты, которые через некоторое время могут пригодиться предприятию, а новых брать будет негде. На заседании Социального совета «РУСАЛа», который состоялся недавно, я услышал отклик на нашу просьбу. Так что будем готовить письма, работать над их содержанием, чтобы уже в этом году постараться внести перелом, хотя бы с точки зрения веры людей в будущее.

– Как прошла колдоговорная кампания в этом году? С какими сложностями пришлось столкнуться первичкам?

- Можно сказать, достаточно хорошо. Однако не везде процесс их заключения проходил спокойно и при полном взаимопонимании социальных партнеров. Экономические сложности привели к тому, что работодатели стали более осторожны в формулировках, касающихся социальных вопросов, и все больше ориентируются на экономический результат. Это усложняет нашу задачу по претворению в жизнь тех «обтекаемо обозначенных» гарантий, без выполнения которых коллективный договор теряет, порой, свою основную привлекательность. Будем надеяться, что нам удастся сделать это без новых конфликтных ситуаций.

Юрий КОЧЁМИН

В составе ГМПР действует Крымская территориальная организация под руководством **Натальи Кравченко.** Корреспондент «ГМПР-Инфо» Татьяна Зорнина беседует с Натальей Александровной о том, чем живет новая организация ГМПР в этот непростой переходный период, с какими трудностями встречается и как преодолевает возникающие проблемы.





Наталья Кравченко: «Вместе справимся с любыми трудностями»

рым поменял гражданство, но в профсоюзной деятельности задачи остались прежними – защита прав и гарантий человека труда. Работники горнометаллургического комплекса Крыма всегда доверяли профсоюзу, это подтверждает высокий уровень профчленства – более 80%. И сейчас, в непростой период, работники надеются, что именно действия профсоюза повлияют на исправление экономической ситуации в регионе.

Положение осложняется процессом перерегистрации предприятий, многие руководители которых – граждане Украины, известные бизнесмены и общественные деятели. Наши предприятия готовы работать на полную мощность, но возникают проблемы со сбытом продукции, поставками сырья, обеспечением техникой.

Для установления новой системы оплаты труда в соответствии с российским законодательством необходимо как можно быстрее завершить пере-

регистрацию предприятий и заключить новые колдоговоры. Это касается всех предприятий, учреждений и организаций, входящих в состав Крымской территориальной организации ГМПР, а их у нас 11 - ООО «Керченский стрелочный завод», ООО «Керченский металлургический комплекс», ЧАО «Балаклавское рудоуправление», ООО «Керченский морской порт» Камыш-Бурун», дочернее предприятие «Ильич-Агро Крым», ГП «Укрчерметгеология», ГП «Крымский экспертно-технологический центр», Теруправление «Госгорпромнадзор» в АРК и г. Севастополе, «Керченский завод строительной керамики «Сармат», Керченский политехнический колледж, коммунальное предприятие «Аршинцево».

Основные проблемы – это заработная плата и сохранение коллектива предприятий. Благополучно удается решать вопросы по зарплате пока только бюджетным организациям. Там прошло переоформление, работники, получив компенсационные выплаты, в полном составе продолжили работать с проиндексированной зарплатой в рублевом эквиваленте. В нашей структуре такая организация одна – это Керченский политехнический колледж.

С переходом в образовательную систему РФ колледж сохранил статус государственной бюджетной образовательной организации. Лицензии, выданные Министерством образования и науки Украины, признаются действительными законодательством Российской Федерации. Сейчас там ведется набор учащихся на будущий учебный год.

Но структура украинской системы образования отличается от российской. Средние профессиональные учреждения укрупняются, объединяются с профильными вузами. Сейчас рассматривается вопрос о присоединении колледжа к одному из высших учебных заведений Крыма.

Беспокоит ситуация с предприятием «Укрчерметтеология, управление рудничной геологии», которое занимается исследованиями и разведкой полезных ископаемых, минерального

сырья, анализом грунтов. Теперь одна часть предприятия находится на украинской стороне, другая – на российской. Вероятно, будет деление.

В Крыму осталась лаборатория и около 50 высококлассных специалистов, которые сейчас без работы. А необходимость геологоразведки у нас большая. Это поиск альтернативных источников водоснабжения, открытие новых месторождений. Но вся техника предприятия (буровые установки) находится на Украине.

Есть проблемы у Крымского экспертно-технологического центра, который проводил независимую экспертную оценку предприятий, земли, недвижимости, оборудования, продукции. Этим занимались 90 специалистов. Сейчас временный простой. Есть уверенность, что все нормализуется. Пока решается вопрос о закреплении предприятия за профильным министерством. Подобная же ситуация и с крымским госнадзором в области охраны труда.

Дочернее предприятие Мариупольского металлургического комбината им. Ильича – «Ильич-Агро Крым» специализируется на выпуске сельхозпродукции. Примерно 7 лет назад это было большое хозяйство, где работали 2600 человек. Произошла смена собственника, многие сады вырубили, коллектив сократили, сейчас осталось 600 человек. Надеемся на его возрождение.

В составе Крымской территориальной профсоюзной организации – «Керченский морской порт «Камыш-Бурун», который был построен в 1951 году и функционировал как подразделение Камыш-Бурунского железорудного комбината. Специализируется на перевозке ферросплавов, углей, марганцевого концентрата, кокса. Предприятие, жизненно необходимое на территории Крыма, пока тоже в состоянии неопределенности.

– Что ожидаете от вступления в состав Горно-металлургического профсоюза России?

– Мы одно целое – большая, авторитетная, деятельная организация по защите прав трудящихся. Со своими коллегами – крымчанами приняла участие в заседаниях исполкома и VII пленума ЦС ГМПР, работе комиссий. Благодарна за внимание, поддержку со стороны председателя профсоюза А. Безымынных, депутата Госдумы РФ, члена исполкома ЦС ГМПР М. Тарасенко, руководителей территориальных и первичных профорганизаций.

Уверена, что вместе мы справимся с любыми трудностями.

Ветер перемен

В прошедшем VII пленуме ЦС ГМПР приняла участие председатель профкома Балаклавского рудоуправления (г. Севастополь) Татьяна Кузнецова. Здесь членами Горнометаллургического профсоюза России стали 820 работников и 320 пенсионеров.



Татьяна Николаевна рассказала об истории своего предприятия и непростых проблемах, которые приходится решать профкому в настоящее время.

ИЗВЕСТНЯК ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

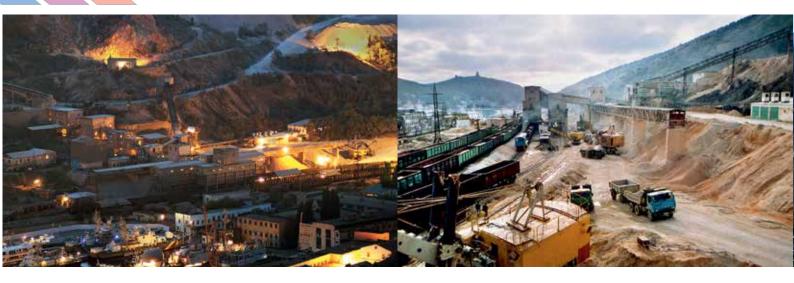
В 30-х годах прошлого века правительство СССР приняло решение о форсировании развития металлургической промышленности. Примерно в то же время одно из крупнейших предприятий Крыма Керченский металлургический завод - исчерпав запасы местных флюсов, использовал для промышленного испытания известняк Балаклавского месторождения. По результатам пробы получены отличные результаты: известняки обладали необходимой прочностью и не содержали вредных примесей.

Уже в 1936 г. состоялся пуск в эксплуатацию горнорудного комплекса и начало действовать «Балаклавское управление им. Горького» треста «Нерудсталь». В 1941 году были возведены основные корпуса фабрики, начался монтаж оборудования, полным ходом шло строительство жилья для работников.

Великая Отечественная война внесла коррективы в развитие предприятия. В октябре 1941 г. решением Правительства оборудование рудника было демонтировано и отправлено на Урал в Свердловскую область, где впоследствии было основано Богословское рудоуправление.

Восстановительные работы Балаклавского рудоуправления начались сразу же после освобождения Севастополя 9 мая 1944 г. С каждым годом увеличивалось производство флюсов. В 1968 г. объем производства готовой продукции составил 5,5 млн тонн, через двенадцать лет этот показатель вырос практически вдвое.

После распада СССР «Балаклавское государственное рудоуправление им. Горького» вошло в состав Государственной акционерной компании «Укрруд-пром», в 2001 г. было корпоратизировано. В конце 2006 г. компания «Смартгрупп» приобрела на конкурсе у



Фонда госимущества 93,83% акций предприятия.

В СОСТАВЕ УКРАИНЫ

АО «Балаклавское РУ» (БРУ) считалось ведущим предприятием в Украине по производству металлургического известняка, который по качеству в стране не имел аналогов. Он используется в доменном и сталеплавильном процессах, при производстве извести, соды, в сахарной промышленности. Кроме того, предприятие выпускает щебеночный, песчаный материал, камень бутовый для строительных работ.

Основные потребители продукции – металлургические комбинаты, глиноземный, содовый, сахарный заводы и строительные компании.

В состав рудоуправления входят Псилерахский и Кадыковский карьеры. Они обеспечивают сырьем Балаклавскую и Кадыковскую дробильно-обогатительные фабрики. Добыча известняка ведется открытым способом.

Балаклавское рудоуправление – в числе крупнейших промышленных предприятий Крыма и лучших налогоплательщиков страны. Даже в кризисные 2008-2009 годы все налоги выплачивались в полном объеме и без задержек.

В 2002-2005 гг. БРУ было признано городской администрацией лучшим работодателем города. Все было благополучно и в области социального партнерства. Дважды коллективный договор Балаклавского рудоуправления был признан лучшим в городе и в 2007 г. стал призером по Украине среди предприятий горно-металлургического комплекса.

ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

- Не верьте, если скажут, что крымчане сомневаются в правильности решения перейти в состав России. Это не так. Мы рады этому историческому повороту, такими словами начала свое выступление на пленуме ЦС ГМПР Т. Кузнецова. Татьяна Николаевна подробно рассказала о нынешней ситуации на предприятии.
- Так сложилось, что около 70% рынка сбыта нашей продукции находится на украинской территории. Пока нет ясности с оплатой железнодорожных перевозок. Приходится платить двойной тариф при перевозке груза на территории Республики Крым «Приднепровской железной дороге» и «Крымской железной дороге». Вынуждены применять ставку платы за пользование недрами и добытое сырье в 2,2 раза выше, чем установлено в Российской Федерации и на Украине. Пока не производится оформление деклараций в севастопольской таможне.

В связи с этим объемы реализации нашей продукции сейчас составляют 30%. Из-за этого предприятие два месяца было в простое, работники получали 2/3 зарплаты. Сейчас введен сокращенный режим работы – четыре дня в неделю. Железнодорожные поставки идут в основном на крымский содовый завод, увеличились автотранспортные перевозки.

Мы верим, что это временные трудности. Предприятие уже начало процедуру перерегистрации, скоро мы сможем действовать в правовом поле России, решится вопрос с рынками сбыта, наша продукция будет востребована в Крыму на строительстве дорог, портов, мостов.

– Какое настроение у трудового коллектива?

– Предприятию в этом году 78 лет. Коллектив гордится своими традициями, трудовыми династиями. Членство в профсоюзе – 96%. Все понимают, что проблем в переходный период не избежать. Каждый день работники хотят получать информацию, что профком и администрация делают для сохранения стабильной работы предприятия, если ее нет – волнуются. Члены профкома постоянно встречаются с работниками, беседуют, выезжают на участки.

В перспективе нашего производства мы не сомневаемся. Продукция считается высококачественной и востребованной. Предприятие – одно из бюджетоформирующих в городе. Но сейчас важно снизить социальную напряженность в коллективе, сохранить специалистов и принять колдоговор.

– Как раньше удавалось защищать интересы работников?

– В рудоуправлении действует колдоговор с солидным соцпакетом, где предусмотрены условия выплат при вступлении в брак, на рождение ребенка, поддержку многодетных и неполных семей, на оздоровление, приобретение путевок, финансировались мероприятия по охране труда. Много внимания уделяется пенсионерам. Помогаем материальными выплатами, праздничными продуктовыми наборами. Ежемесячно 30 пенсионеров получают бесплатные обеды в столовой.

Наша задача – взять за основу ранее принятый колдоговор и улучшить его, используя опыт российских



предприятий ГМК. Прежде всего, пересмотреть систему оплаты труда в соответствии с действующим сейчас Отраслевым тарифным соглашением.

 При общении с российскими коллегами удалось узнать что-то новое, полезное для своей работы? – Пользуясь случаем, хочу поблагодарить руководство Центрального Совета ГМПР за поддержку крымчан. Я приняла участие в заседаниях исполкома, комиссии по оргработе. Понравилось, что обсуждение вопросов проходило очень активно, по-деловому, высказывалось много предложений. Не было равнодушных.

При общении с коллегами убедилась, что в нашей работе много общего. В составе профкома рудоуправления 17 человек, и каждый отвечает за свое направление. Это оргработа, охрана труда, правовая защита и другие. Так что плодотворное сотрудничество пойдет только на пользу.

Татьяна ЗОРНИНА

Фирменные кружки с телефонами профкома вручены новым членам ГМПР

В актовом зале Красноярского алюминиевого завода состоялась торжественная церемония вручения профсоюзных билетов новым членам профсоюза. В этом году ряды ППО «РУСАЛ Красноярск» пополнились 112 новыми членами.

дею позаимствовали у профкома «НПП «Радиосвязь», – рассказал член молодежной комиссии профкома завода А. Кондаков. – Работнику, который вступает в нашу организацию, необходимо знать ее цели и задачи, направления деятельности, а главное, понимать, что профсоюз – это действительно реальная сила по защите прав трудящихся.

Специалисты профкома познакомили новых членов с основными направлениями работы профсоюзной организации.

Заместитель председателя профкома, главный правовой инспектор труда по Красноярскому краю О. Филиппова рассказала о заключении коллективных договоров, юридической помощи членам профсоюза.

Технический инспектор профкома В. Абазов подробно остановился на работе уполномоченных по охране труда рассказал, как профком решает вопросы в случаях поступления некачественной спецодежды, обуви, отсутствия нужных размеров СИЗ на складе.

Ребята из молодежной комиссии показали фотографии прошлых встреч, рассказали о ярких эпизодах и пригласили всех поучаствовать в будущих молодежных мероприятиях.

Председатель ППО «РУСАЛ Красноярск» В. Качулкин вручил профсоюзные билеты новым членам ГМПР. Каждый «новобранец» получил в подарок фирменную кружку с профсоюзной символикой и номерами телефонов специалистов профкома.

Галина КУДРЯШОВА







а мой вопрос: «Как у вас дела?» **Елена Позникова**, председатель ППО ОАО «Прииск Соловьевский» ответила:

Нормально. Живем, развиваемся.



Я разговаривала с Еленой и понимала - у них редкий уровень социального обеспечения. Сначала о самом предприятии.

Прииск «Соловьевский» находится в Амурской области Тындинского района и имеет богатую историю. В этом году прииску исполняется 146 лет. Месторождение было открыто в 1868г. в долине реки Джалинда. История сохранила имена первооткрывателей - геологов, горных инженеров, золотопромышленников, которые оставили в наследство будущим поколениям месторождения, прииски, полигоны. В 1996 году прииск преобразован в открытое акционерное общество. Сегодня в его состав входят шесть золотодобывающих карьеров: Уркима, Ольдой, Нагима, Исток, Забайкальский карьер, новый карьер «Рудный» по добыче рудного золота, а также вспомогательные цехи и службы.

Генеральный директор предприятия – Федор Сидоров. Здесь работает 1420 человек. В сентябре планируется опытный запуск первой очереди обогатительной фабрики на карьере «Рудный», в планах - довести уровень золотодобычи до 1500-2000 кг. Численность работающих увеличится на 450 человек.

Из-за удаленности карьеров от населенных пунктов добыча золота ведется в основном вахтовым методом. Для этого строятся благоустроенные вахтовые поселки с полным социально-культурным и бытовым комплексом.

Специалисты прииска ежегодно внедряют новые технологии, создают уникальные методы разработки месторождений. Запас сырьевой базы около 20 тонн драгоценного металла и более 30 тонн рудного золота (и это не предел), что гарантирует финансовую стабильность на долгие годы. Тем не менее, предприятие продолжает наращивать запасы, занимается геологоразведкой и освоением месторождений россыпного и рудного золота.

На сайте компании прочитала про задачи, которые ставит перед собой руководство прииска. Их немного: занять достойное место в десятке крупнейших золотодобывающих предприятий, регулярно осуществлять модернизацию производства и, самое главное, - повысить уровень жизни сотрудников прииска, их комфортное проживание в вахтовых поселках по месту работы и непосредственно в поселке Соловьевск.

– Для этого на предприятии делается немало, - рассказала Елена. - В 2011 году заключен коллективный договор. В июле 2014 г. он будет пролонгирован на следующий период с дополнениями и изменениями, направленными на улучшение жизни работников предприятия. В 2013 году на выполнение социальных программ, финансовую помощь и спонсорские цели израсходовано за счет прибыли предприятия 56,8 млн. руб.

Средняя заработная плата за 2013 год составила более 65 000 руб. Повышение ее - один раз в два года на 15-20 процентов. Вознаграждение по итогам года выплачивается в размере до пяти окладов с сохранением всех северных надбавок и районного коэффициента. Кроме того, если человек не болел и не курил – получит дополнительно еще 20% от выплаты вознаграждения по итогам года. Члены профсоюза получают материальную помощь, ежегодно выделяются средства на протезирование зубов.

Раз в два года сотрудники компании могут бесплатно ездить по России. Ветераны Великой Отечественной войны получают ежемесячную прибавку к пенсии.

При уходе на заслуженный отдых в зависимости от стажа выплачиваются денежные средства работникам от одной до четырех среднемесячных

заработных плат. Только за 2013 г. на эту статью было израсходовано 1,6 млн рублей.

Коллективный договор предусматривает ежегодное оздоровление детей в летних лагерях от Байкала до Владивостока. Стоимость путевки для родителей - 30%. Проезд к месту отдыха и обратно оплачивает работодатель.

Для членов профсоюза выделяются путевки с оплатой 40% от ее стоимости, остальную часть возмещают профком и работодатель, - продолжает Елена. - К отпуску - дополнительные оплачиваемые дни и один оклад.

Не удивительно, что среди коллективных договоров области за 2012 и 2013 гг., документ «Соловьевского» занял первое место.

В поселке Соловьевский построен физкультурно-оздоровительный комплекс за счет средств работодателя, все расходы на его содержание предприятие взяло на себя, а это без малого 12 млн рублей в год. Для детей секции и кружки в комплексе бесплатные. На базе ФОКа проводятся мероприятия районного и областного масштаба.

Сейчас идет строительство нового здания музея для жителей поселка, в ближайшее время будут сданы новые больница и поликлиника. В медицинское учреждение уже завозят современное оборудование и благоустраивают территорию. С 2013 г. ведется строительство жилья для работников прииска.

С рабочими кадрами проблем нет. Приезжим специалистам по возможности предоставляют жилье. По колдоговору молодым семьям выделяется ссуда на его приобретение.

Возможно, прочитав материал, кто-то объяснит все блага тем, что предприятие занимается добычей драгоценного металла. Однако, далеко не



на всех золотодобывающих карьерах столь высокий уровень зарплат и социальных гарантий: на «Соловьевском» заботятся о людях, здесь развито социальное партнерство.

Яна ЛОБОДА

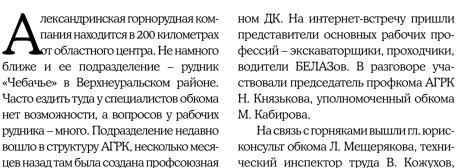
SKYPE-консультация для горняков



Современные информационные технологии все чаще используются в повседневной профсоюзной работе. В Челябинской областной организации ГМПР освоены возможности Skype-связи с членами профсоюза, в том числе для проведения официальных мероприятий – заседаний

президиумов, пленумов, семинаров для профактива. Преимущества таких

технологий несомненны – оперативная передача информации, эффект присутствия адресата, которому нет необходимости ехать к месту встречи. Недавно обком освоил еще одну форму общения с помощью интернета – Skype-консультацию.



Специалисты обкома предложили работникам рудника провести диалог по Skype, веб-камеру установили в мест-

организация.

Н. Князькова, уполномоченный обкома На связь с горняками вышли гл. юрисконсульт обкома Л. Мещерякова, технический инспектор труда В. Кожухов, специалист орготдела В. Нечаев. Они ответили на вопросы, касающиеся

выплаты и уровня зарплаты, предо-

ставления работникам дополнительных

льгот за работу во вредных и опасных условиях труда, дали разъяснения по вопросам совмещения профессий.

На руднике «Чебачье» сегодня трудятся около 500 работников, весь коллектив АГРК насчитывает более 1100 человек. Профорганизация рудника входит в первичку АГРК на правах цеховой. Профсоюзная работа в первичке активно развивается. Налаживается электронная система учета членов профсоюза. Планируется заключение нового колдоговора на 2014-2017 годы.

Владимир ШИРОКОВ



Качканаре дочернее предприятие ООО «ЕвразТехника» образовалось в 2008 году путем выделения подразделения из Дирекции по информационным технологиям Качканарского ГОКа. С самого начала новое руководство дочернего предприятия проводило политику двойных стандартов в оплате труда работников на площадках Сибири, Нижнего Тагила и Качканара. Предыдущие два года повышение окладов производилось точечное, причем в Сибири были охвачены 15% работников, в Нижнем Тагиле – 13%, в Качканаре - 3%.

При выходе из состава головных предприятий оклады работников на площадке Сибири были проиндексированы на месяц раньше, в Нижнем Тагиле в оклады была включена доплата за стаж работы, в Качканаре – только дотация на питание.

Таким образом, работникам «Евраз-Техники» в Качканаре практически не повышалась зарплата, хотя инфляция в стране стремительно росла все минувшие годы. Соответственно падала покупательная способность заработной платы: в Сибири она составляет 5.1, а в Качканаре – 4.6.

На первомайскую демонстрацию работники «ЕвразТехники» Качканара вышли с лозунгами, обращенными к руководству, непосредственно к генеральному директору Артему Натрусову. Они требовали достойной заработной платы, отмены двойных стандартов. Но руководство Общества настаивало на своем, на встречах с коллективом представители «ЕвразТехники» пытались убедить работников, что денег на повышение заработной платы нет.

В какой-то момент переговорный процесс застопорился, противостоя-

ние нарастало, профком готов был к более решительным и активным действиям.

В конце концов сторона работодателя пошла на компромисс и 28 мая 2014 года было подписано Соглашение о социальном партнерстве в ООО «ЕвразТехника» (Регион Урал).

Конечно, не все требования работников были удовлетворены полностью, но ряд позиций профкому удалось отстоять. В итоге единовременное поощрение работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, в 2014 году составит 8000 рублей. Плюс к этому дифференцированное единовременное поощрение работников в июле 2014 года за счет дополнительных денежных средств в размере 360 тысяч рублей. Список работников, которым данное поощрение будет выплачиваться и его размер определяют руководители подразделений (г. Качканар) и

председатель профсоюзной организации ООО «ЕвразТехника» (г. Качканар) с учетом работы каждого сотрудника.

Еще один положительный момент: вдвое увеличена выплата материальной помощи работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию (20000 вместо прежних 10000 рублей). Кроме того, работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, установлена ежемесячная дотация к пособию по уходу за ребенком, установленному действующим законодательством, в размере 1500 рублей в месяц начиная с 1 июня 2014 года.

– Результат есть, – считает председатель профкома первичной профсоюзной организации Анатолий Пьянков. – И это главное. Жесткость позиции была и с той, и с другой стороны, но компромисс найден.

Подписано Соглашение о социальном партнерстве в ООО «УралСпецСтрой». Сторона работодателя и первичная профсоюзная организация «Качканар-Ванадий» договорились о необходимости сохранения уровня реального содержания заработной платы работников.

С этой целью работодатель обеспечивает единовременную выплату

каждому работнику, уходящему в 2014 году в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 3795 рублей. Порядок и условия выплаты устанавливаются Положением, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Соглашением также предусмотрено выплатить не позднее марта 2015 года дополнительное вознаграждение. С учетом его рост средней заработной платы работников за 2014 год (без учета единовременной выплаты) должен быть не ниже 1/2 роста потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области за 2014 год.

Наталья ВАСИНА

«Выполнено» – по всем разделам

На Новокузнецком алюминиевом заводе (НКАЗ) прошло расширенное заседание профкома, на котором были подведены итоги выполнения колдоговора за первый квартал текущего года.



иректор по персоналу Т. Корчагина сообщила, что за первый квартал в среднем по заводу зарплата с учетом выплаты индексации выросла на 2,1% к уровню 2013 года и составила 40847 рублей. Размер минимальной зарплаты на заводе – 18627 рублей (это 2,6 величины прожиточного минимума по региону для трудоспособного населения). При выполнении тяжелых работ, с вредными и опасными условиями труда производилась оплата в

повышенном размере либо рабочие получали доплаты, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами, действующими на предприятии, с учетом мнения профкома.

В первом квартале вышли на пенсию два человека, проработавшие на предприятии более 20 лет, каждый из них получил три средних зарплаты. На содержание Благотворительного фонда и оказание материальной помощи неработающим пенсионе-

рам перечислено 150 тысяч рублей. Приобретено 10 путевок на оздоровление сотрудников.

Завод арендует спортзал в ДК «Алюминщик» для проведения спортивных, культурных мероприятий. В первом квартале на эти цели было направлено 107,4 тысячи рублей.

– В целом все разделы колдоговора выполняются, – подытожил заместитель председателя профкома В. Ковальчук.



Надежда есть. РУСАЛ обещает...



26 мая в офисе РУСАЛа (г. Москва) состоялось заседание Социального совета компании. В его работе приняли участие представители Центрального Совета ГМПР, профкомов большинства предприятий УК и ряда территориальных организаций профсоюза. РУСАЛ представляло руководство Дирекции по персоналу компании, ответственные за работу с персоналом профильных дивизионов и Богучанского алюминиевого завода. На заседании были подняты актуальные вопросы индексации заработной платы и ее повышения, создания новых рабочих мест и альтернативных производств, оздоровления работников и их семей, ДМС, мобильности персонала, охраны труда и некоторые другие.

ткрыл заседание Социального совета директор по персоналу РУСАЛа Александр Осипов:

– Сегодня мы очень надеемся на поступательное развитие. Рост мировых цен на алюминий, который согласно прогнозам специалистов должен начаться в этом году, сможет дать нам возможность решить большинство текущих проблем как экономического, так и производственного характера.

С приветственным словом от профсоюза выступила заместитель председателя ГМПР Светлана Боева:

– Учитывая положительную тенденцию 2014 года, для нас самыми актуальными являются вопросы индексации и роста заработной платы, сохранения уровня занятости, дотаций на питание, организации медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий. Нам необходимо знать, как компания планирует решать эти проблемы.

Александр Осипов рассказал о ситуации на мировом и внутреннем рынках алюминия в 2013 году. По его словам, снижение себестоимости и объемов производства на неэффективных предприятиях позволило РУСАЛу стабилизировать экономические показатели компании.

– Нам удалось проиндексировать заработную плату работников, сохранить дотации на питание и другие льготы. Хочется надеяться, что в ближайшем будущем мы сможем возоб-

новить все ранее приостановленные программы.

Общий рост средней заработной платы, – продолжил Александр Осипов, – составил около 8%. Средняя заработная плата рабочих по разрядам и классам держится на достаточно высоком уровне в сравнении с другими отраслями.

Председатель профкома ППО «РУСАЛ Братск» Виктор Шевцов обратился к цифрам:

– Еще в 2011 году средняя заработная плата составляла девять потребительских корзин, сейчас – не больше пяти. С учетом всех инфляционных факторов ее рост должен был составить не менее 10%, а составил только 4-6%. При этом вопрос индек-



сации компенсации за питание остается открытым, как и возобновление финансирования компанией системы добровольного медицинского страхования, что и стало одним из основных вопросов повестки дня.

Условия ДМС были изменены для сотрудников в 2014 году в связи с резким ухудшением экономического положения. Представители компании отметили, что до конца текущего года планируется рассмотреть возможность его восстановления в 2015 году в полном объеме.

Серьезную дискуссию вызвал вопрос закрытия предприятий и проблема трудоустройства высвобождаемых работников. В настоящий момент частично или полностью остановлено электролизное производство пяти заводов: Волховского, Надвоицкого, Уральского, Волгоградского и Богословского.

Николай Прокофьев, председатель ППО филиала «БАЗ-СУАЛ», задал вопрос: «Почему в остальных четырех городах планируется запустить альтернативное производство, что хоть как-то решит проблему занятости, а на Богословском заводе продолжается консервация, люди очень волнуются, и просили меня узнать о планах компании в отношении будущего завода».

Директор по персоналу РУСАЛа ответил, что идет поиск различных путей трудоустройства высвобождаемого персонала через создание совместных предприятий и развитие альтернативных производств с высокой добавленной стоимостью. Богословский, возможно, еще будет

выпускать металл, как только повысится цена на него.

Закрытие предприятия – это стресс для людей, особенно если оно является градообразующим. Благодаря заводам в регионах сложились свои традиции и культура, здесь работали целыми династиями. Небольшие совместные предприятия проблему занятости не решат полностью, отметили профсоюзные лидеры.

Острые социальные проблемы существуют на большинстве предприятий. Светлана Боева говорила о проблеме индексации заработной платы за 2013 и 2014 годы. Работодатели со своей стороны заверили, что все технические вопросы включения индексации за 2013 год в оклады работников будут окончательно решены 1 июля. Также с 1 июля, согласно действующему Положению, будет произведен перерасчет индексации за 2014 год.

Оживленное обсуждение вызвала проблема оздоровления работников и членов их семей. Владимир Грачев, председатель профкома



ППО «Уральский алюминиевый завод – СУАЛ», поднял вопрос об увеличении финансирования летнего оздоровительного отдыха как для детей, так и для взрослых. Его поддержали Виктор Шевцов, председатель профкома ППО «РУСАЛ Братск», Виктор Качулкин, председатель профкома ППО «РУСАЛ Красноярск», Николай Прокофьев, председатель ППО филиала «Богословский алюминиевый завод – СУАЛ».

Представители ОК «РУСАЛ» выдвинули свои аргументы: в связи с принятием ряда государственных актов о социальной защите населения нагрузка на бизнес возросла, поэтому на финансирование дополнительного социального обеспечения работников у компании в настоящий момент недостаточно ресурсов.

Отдельно рассматривался вопрос охраны труда в связи с новыми законами о специальной оценке условий труда. Представители работников обратились с предложением дать информацию об уровне предоставляемых в настоящее время компенсаций сотрудникам за работу во вредных условиях.

Были рассмотрены также другие проблемы, связанные с проводимой компанией социальной политикой, частично предложены пути их решения.

Яна ИВАНОВА

От редакции: с 1 июля 2014 г. новым директором по персоналу ОК «РУСАЛ» назначен Олег Юрьевич Василевский.



Многим профкомам подразделений ОАО «Северсталь» есть что рассказать о своем опыте. Только почему-то рассказывать об этом никто не спешит, полагают, видимо, что это «обычная» жизнь цехового профкома. А зря! Примеры активной и успешной работы будут полезны коллегам.

В КОНТАКТЕ С УПОЛНОМОЧЕННЫМИ

Постоянные обходы, фиксация замечаний и контроль их устранения, регулярные совещания с руководителями для уполномоченных по охране труда стали традицией некоторых подразделений. Одно из них – управление транспорта.

Сегодня здесь на общественных началах работают 30 уполномоченных.

- Они делают обходы вместе с начальниками районов, - рассказывает заместитель председателя профкома управления транспорта Андрей Соколов. – Все недочеты фиксируются, составляется акт, определяется срок устранения замечания. Если вопрос всетаки не решается, докладываем о нем на оперативном еженедельном совещании. Эффективный инструмент в таком деле доска решения проблем. Она, как и журнал уполномоченного по охране труда, помогает фиксировать и устранять замечания. Руководство подразделения регулярно проводит совещания с уполномоченными. Все вопросы отражаются в протоколах, их выполнение проверяется на следующей встрече.

Один пример: старший уполномоченный УТ А. Ромилин обратил внимание на сигнальные костюмы бригадиров в промпорте. По его словам, они «не дышат». Работники же много двигаются, потеют, одежда «колом» стоит на холоде. В ходе проверки представители администрации были вынуждены признать,

что эти костюмы не соответствуют техническому заданию: они на 100% сделаны из полиэстера. Поиски альтернативного варианта дали результат. Новые костюмы проходят испытание. Если работники их одобрят, то предприятие закупит спецодежду.

Положительный эффект от взаимодействия с уполномоченными отмечают и администрация, и профком. В последнее время есть заметные улучшения в охране труда. Решены проблемы со средствами индивидуальной защиты. В целом отношение руководства к уполномоченным стало более ответственным.

ПРИОРИТЕТ НА ЗАЩИТУ

Доскональность во всем – будь то согласование графика отпусков работников, инструкции по охране труда или рассмотрение распоряжений по дисциплинарным наказаниям. Этим качеством отличается профком производства горячего проката.

– При оформлении распоряжений на наказание смотрю, справедливы ли они, соответствуют ли тяжести проступка, – поясняет председатель профкома производства горячего проката А. Гаршанин. – Были и несправедливые решения, когда, например, работника лишали 100% премии и объявляли выговор за 10-минутное опоздание на работу. Проверяю, чтобы все было по закону. Случается, что приносят уже подписан-

ное работником распоряжение, которое еще даже не зарегистрировано.

Кстати, в профкоме производства горячего проката на учете состоят более 80% работников. Это ли не показатель работы цехового профкома и доверия к его председателю?!

В ШКОЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Должен ли профсоюзный лидер знать о принципах начисления зарплаты и организации охраны труда, уметь оказывать первую доврачебную помощь и общаться с коллективом? Бесспорно! Поэтому дважды в месяц в течение прошлого года на производстве холодного проката проходили занятия в школе профсоюзного актива.

– Все занятия были по-своему интересны, – отмечает укладчик-упаковщик, председатель профкома цеха покрытий металла №1 З. Кайлова. – Особо хочу отметить тренинги Ирины Медведевой, которые проходили ярко, увлекательно, вся информация подавалась в доходчивой форме. Запомнились занятия о целях профсоюза, составлении информационного сообщения об оказании первой помощи. Теперь полученные знания применяю на практике.

БЫТЬ В КУРСЕ

Как прошли соревнования по профмастерству, идет ли прием заявок на конкурс рисунков, для первоклашек прошел



праздник – об этих и многих других интересных событиях работники аглопроизводства узнают из собственной газеты «Агломератчик», которая выходит ежемесячно с 2005 года. Выпускает ее профком производства.

Собрать информацию, обработать ее, написать – на все это требуется время. И председатель профкома Людмила Токарева его находит, к тому же у нее есть помощники из профактива.

Сама газета – это несколько листов формата А4. В ней рассказывается об охране труда, конкурсах профмастерства, лучших по профессии, обязательно есть поздравления с днем рождения. Профсоюзная информация занимает до 4-х страниц. Регулярно публикуются не только «местные», но и отраслевые профсоюзные новости.

Газета рассылается по электронной почте – так, по мнению профсоюзного лидера, она быстрее попадает на участки.

ПРИМЕРОВ НЕМАЛО

Интересный опыт работы есть и у других профсоюзных организаций ОАО «Северсталь». В управлении главного энергетика, например, всегда «на высоте» профсоюзные стенды, а уполномоченные каждый месяц встречаются с руководителем. В производстве холодного проката мимо председателя не проходит ни одно распоряжение о дисциплинарном наказании. В управлении обеспечения и комплектации неосвобожденному от основной работы профсоюзному лидеру удается решать проблемы коллектива, в котором трудятся около 300 человек.

Примеров масса. Ведь каждая из профорганизаций курирует самые раз-

нообразные вопросы, касающиеся работников: от соблюдения законодательства и контроля за охраной труда до проведения коллективных мероприятий.

А какие сильные стороны есть у вашей профсоюзной организации?

На вопрос отвечают профсоюзные активисты разных подразделений и предприятий.

Наталья Ашихмина, доменное производство, член профкома:

- Наше главное достижение: членство в профсоюзе - 81%, причем на протяжении нескольких лет. Думаю, что это происходит благодаря традициям, которые сложились в нашем сильном и сплоченном коллективе. Во-первых, это преемственность поколений и наставничество. Во-вторых, спортивные мероприятия, которые у нас постоянно проходят. Например, на день рождения доменного производства мы каждый год организуем спортивный праздник. Еще один из наших плюсов - решение жилищной проблемы. Только в 2013 году при участии профкома для девяти работников производства улучшены жилищные условия.

Андрей Меледин, производство холодного проката, председатель профкома ЦПМ-2:

– В профкоме нашего производства хорошо поставлена культурно-массовая работа, регулярно проходят спортивные соревнования. Каждый месяц проводится профсоюзная учеба. Последнее занятие проводил менеджер по персоналу, оно было посвящено оплате труда. В течение года проходили тренинги. Основная проблема – мало вре-

мени остается на профсоюзную работу в связи с высокой производственной загруженностью. Поэтому нужно поднимать престиж цеховых профсоюзных лидеров и усиливать работу по правовой защите членов профсоюза.

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

– Одно из достижений нашей профорганизации – заключенный колдоговор. Нам многого удалось добиться. Теперь беременные женщины-работницы могут находиться дома, получая средний заработок. Администрация долго не соглашалась на это изменение, но в итоге мы его отстояли. Или, например, ситуация по ликвидации ЦРМО-2. Из коллектива, где работали 80 человек, 60 работников были трудоустроены в других цехах. Остальные смогли уйти на досрочную пенсию, уволиться по соглашению сторон.

Игорь Младов, листопрокатный цех $N^{\circ}1$, председатель профкома:

– Сильная сторона профкома производства – защита членов профсоюза в трудовых спорах, умение совместно с руководством находить выход из конфликтных ситуаций. Больше надо говорить о роли профсоюза в жизни каждого работника. Из-за стереотипности мышления часто профсоюз считают «распределителем благ». А профсоюз остается единственной организацией, отстаивающей право работников на труд и достойную заработную плату.

Валентина БЕЛОВА



нутрикарьерные дороги поливают редко, поэтому горняки, едущие на смену в рабочем «пазике», вынуждены глотать пыль, поднятую впереди идущим транспортом.

- Пыль в карьере обычное дело, говорят рабочие. К полудню вообще дышать нечем.
- В кабине 35-40 градусов, рассказывает машинист буровой установки. Кондиционер не работает. Приходится открывать двери. Вот так пылью и дышим всю смену, героически преодолевая трудности. В перерыв чай заваришь, булочку съешь, а на зубах песок скрипит.

Кстати, на неисправные кондиционеры жалуются многие в рудоуправлении. Весьма востребованные летом, на большинстве буровых установок и экскаваторов они просто числятся. Одни вовсе не работают, в других для порядка двигатель гудит, а эффекта – ноль.

– У нас на буровом станке кондиционер температуру показывает, и все. Температура за бортом +20, в кабине +30 градусов. Холода он не вырабатывает, движок крутит вхолостую. Короче, все плохо, – усмехается другой собеседник.

Да уж, чего хорошего. Под прямыми лучами солнца, когда в карьере каждый камень дышит жаром, люди, экипированные от макушки до пяток (каска, очки, роба, тяжеленные ботинки, защитные перчатки), вынуждены работать при 40-градусной жаре, не имея возможности освежиться даже во время технологических перерывов. Плеснуть за шиворот обыкновенной холодной водички – и то нет возможности. А полученная перед рабочей сменой вода к 14 часам в кабине экскаватора или бурстанка превращается в кипяток. Да и лимит ее ограничен.

По условиям коллективного договора все кондиционеры на комбинате должны были быть проверены и введены в действие к середине мая. На календаре — конец июня, а в ряде подразделений ремонтников и в глаза никто не видел.

Справедливости ради надо сказать, вынуждены постоянно дышать пылью и водители АТЦ, осуществляющие перевозку людей в карьеры в течение всей смены.

Достала эта пыль, - с возмущением замечает один из них, - после каждого рейса глаза промывать приходится, пыль-то магнитная, веки не

разлепить. Под БЕЛАЗами еще худобедно поливают, а мы что – не люди? Сегодня впереди меня новая водовозка несется, за ней пыль столбом. Чтобы дорогу полить, не тут-то было. Глотайте по полной. А нам даже льготный стаж не идет.

После этих бесед ловлю себя на мысли: работая в таких тяжелых условиях, эти люди не теряют присутствия духа, даже умудряются шутить по поводу трудностей, при этом трудятся по-ударному, ежегодно наращивая планы добычи руды. Жаль только, что такой трудовой энтузиазм в компании ЕВРАЗ не ценят. Вместо того, чтобы поливать дороги от пыли, глядишь, опять очередное правило по охране труда введут, «заботу» о здоровье работников проявят.

Но зачем «изобретать велосипед»? Ведь необходимые правила Госгортехнадзором России написаны: «Для снижения пылеобразования на автомобильных дорогах при положительной температуре воздуха должна проводиться поливка дорог водой с применением, при необходимости, связующих добавок».

Наталья ВАСИНА



На ТАГМЕТе прошел конкурс молодых руководителей линейного звена управления. В его организации приняли участие совет молодых специалистов, председатель комиссии по работе с молодежью профсоюзного комитета, ведущий специалист отдела кадров, сотрудники отдела промышленной безопасности, подготовки персонала охраны труда и производственного контроля.

астников состязания приветствовали заместитель технического директора Валентин Шубенко, активно взаимодействующий профсоюзными работниками в области профилактики травматизма, и государственный инспектор труда по Ростовской области Александр Грабовский, высоко оценивший внедрение на ТАГМЕТе новых, более совершенных методов организации безопасной работы. Они подчеркнули, что конкурс на заводе становится традиционным: в прошлом году свои навыки демонстрировали профсоюзные активисты - старшие

уполномоченные по охране труда, в этом году знания покажут молодые старшие мастера, мастера и помощники мастеров.

Основными задачами конкурса молодых руководителей среднего звена были развитие творческой активности, повышение внимания к уровню и условиям охраны труда и безопасности в подразделениях завода, повышение мотивации к обеспечению безопасных условий труда на производстве.

Обсуждались серьезные вопросы и рассматривались конкретные ситуации. Разминкой стал устный блицопрос по действующим правилам,

инструкциям, нормам по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, затем последовало тестирование по 20-ти вопросам. Все четыре команды – трубопрокатного, трубосварочного, электросталеплавильного и энергетического цехов – успешно справились с этими теоретическими заданиями.

Практическое задание «Идентификация несоответствий в области труда и безопасности» было в форме демонстрации фрагмента гайдаевской комедии о приключениях Шурика – противостояния студента и его помощника, нагловатого хули-



гана, отбывавшего 15 суток ареста на стройплощадке. В киношной ситуации конкурсанты выявляли нарушения требований охраны труда. На исследование отводилось 15 минут, оценивались правильность и количество зафиксированных нарушений.

В ходе другого практического задания конкурсанты должны были при несчастном случае оказать первую доврачебную помощь манекену. Здесь учитывались скорость, порядок и правильность действий.

Заключительным, пятым туром конкурса стало практическое задание «Обеспечение СИЗ»: конкурсантам предлагалось за 10 минут подобрать из имеющихся в наличии вариантов спецодежды и средств индивидуальной защиты набор, необходимый для определенной профессии или конкретного вида работ. Оценивалась не только правильность подбора в соответствии с профессией и установленными нормами, но и действия по возможной замене СИЗ на аналогичные при отсутствии в наличии обязательных.

Все молодые руководители показали свои знания организации работы в области охраны труда на металлургическом производстве и

продемонстрировали грамотный подход к практическим темам. Сложно было предугадать, как распределятся призовые места. Однако к финалу состязания с большим отрывом от соперников пришли энергетики. Они и вышли на первое почётное место. Каждый из членов команды-лидера получил звание «Лучший молодой руководитель в области охраны труда и промышленной безопасности».

Второе место досталось трубосварщикам, третье – трубопрокатчи-

кам, четвертое – электросталеплавильщикам.

Все конкурсанты получили почётные дипломы, подарки, удостоверения о прохождении проверки знаний по охране труда и аттестации по промышленной безопасности в заводской экзаменационной комиссии с трехлетним сроком действия.

Алексей БОБЫЛЕВ



Не скрывай – себе дороже

В одном из производств Череповецкого меткомбината произошла травма, которую попытались скрыть. Несчастный случай был все же расследован по всем правилам. Однако сам факт настораживает.

крытые травмы объединяет похожий сценарий: несчастный случай на производстве, разговор с начальником «по душам», и вот уже пострадавший пишет заявление о получении травмы в быту или вообще отказывается от оформления больничного листа.

Однако даже легкая травма со временем может привести к проблемам со здоровьем. Когда через несколько лет из-за несчастного случая у работника происходит ухудшение самочувствия, он обращается в государственную инспекцию труда или в суд. Но время упущено, отстоять свои права уже сложно, особенно, если например, работник переехал в другой город, сменился руководитель, нужен поиск очевидцев несчастного случая и т.д.

Работнику не стоит забывать, что больничный лист, связанный с производственной травмой, оплачивается в размере среднего заработка работника. При производственной травме часть стоимости лекарств может быть компенсирована на основе медикосоциальной экспертизы. Потом Фонд соцстраха оплатит реабилитацию пострадавшего.

Борьба за выполнение целевых показателей по травматизму, боязнь оказаться в «списках неугодных» по результатам расследования несчастного случая – причины, по которым у руководителя может возникнуть желание скрыть несчастный случай. Однако и для него сокрытие травмы, как говорится, выйдет боком. В частности,



руководителя ждет административный штраф в размере от 1 до 5 тысяч рублей. Повторное нарушение может повлечь дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Позиция руководства ОАО «Северсталь» в этом вопросе еще более жесткая: к работникам применяется наказание вплоть до увольнения.

С точки зрения Фонда соцстраха, сокрытие несчастных случаев приводит к сложным судебным искам. Поэтому выявление и своевременное расследования несчастных случаев отвечает интересам всех. Это позволяет объективнее подойти к анализу причин несчастных случаев и разработке мероприятий по снижению травматизма.

Эдуард ФИНОГЕНОВ

Изучать и знать законы!

По инициативе Алтайского краевого объединения ГМПР состоялся обучающий семинар профсоюзного актива, обусловленный принятием Федерального Закона «О специальной оценке условий труда», который вместе с законами – спутниками регламентирует процедуру проведения, оформления специальной оценки, а также введения в действие её результатов.

ля профсоюзов данные преобразования крайне актуальны, потому что в недалеком будущем от итогов специальной оценки могут произойти кардинальные изменения в предоставлении льгот и гарантий для работающих. Заместитель главного инспектора труда в Алтайском крае А. Голомолзин рассказал о новациях в сфере охраны труда в рамках специальной оценки.

В своем выступлении главный технический инспектор труда крайсовпрофа О. Волошин обратил внимание на участие профсоюзов в комиссиях по специальной оценке, рассказал о доплатах за работу во вредных условиях труда, процедуре предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

Информацию до присутствующих о назначении льготных пенсий



работникам в свете нового пенсионного законодательства довели специалисты Пенсионного фонда России по Алтайскому краю.

Проведенный семинар показал: чтобы не допустить снижения предоставляемых работникам льгот, необходимо изучать и досконально знать российское законодательство.



Увидели. Узнали. Расскажут другим

В период с 30 мая по 3 июня в поселке Прохоровка Белгородской области Центральный Совет ГМПР совместно с обкомом профсоюза провел семинар-совещание по социально-экономическим вопросам. В нем участвовали председатели профкомов, специалисты по экономическим вопросам из Иркутской, Кемеровской, Липецкой, Волгоградской, Оренбургской, Ростовской, Свердловской, Челябинской областей.



еминар-совещание открыла заместитель председателя ГМПР Светлана Боева с информацией о социально-экономическом положении в горно-металлургическом комплексе. Заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль рассказал о динамике прибыльности и рентабельности предприятий ГМК, инвестициях, мировых ценах на цветные металлы, проанализировал покупательную способность заработной платы на предприятиях в 2012 и 2013 годах.

Весьма активно участники семинара работали за «круглым столом» по вопросу индексации зарплаты. Светлана Боева, Сергей Вестфаль приводили примеры различных вариантов индексации заработной платы, прожиточного минимума, так называемой «скрытой индексации» в разных регионах, на разных предприятиях. Речь шла и о росте реального содержания заработной платы, и о повышении переменной и постоянной её частей, и о сомнительной формулировке об увеличении заработной платы «...дифференцированно, с учётом мнения профкома», принятой на некоторых предприятиях.

Участники семинара знакомились с методиками расчётов, спорили, приводили аргументы, стремились, оттолкнувшись от частностей, вывести общую закономерность и приемлемую



для всех платформу. Заинтересованный разговор вели Александр Коротких, Нина Шульгина, Вадим Печерских, Василий Горбунов, Александр Варламов, Андрей Солоцкий и многие другие. Насколько результативной была эта дискуссия, покажет время.

Участники семинара узнали от заместителя председателя Общественной палаты Белгородской области Виктора Овчинникова о социально-экономическом развитии и создании солидарного общества на Белгородчине, прослушали лекции учёных СТИ НИТУ МИСиС, занимались с психологом и увезли массу добрых впечатлений от всего увиденного и услышанного на Белгородской земле.

Далее в программе - музей истории КМАруда, промплощадка комбината, карьер Лебединского ГОКа, возможность познакомиться с условиями труда работников двух ведущих цехов ОЭМК, встреча с профактивом. На комбинате КМАруда гостей встретили председатель профкома Николай Худяков, его заместитель Юрий Прокудин и председатель профкома шахты Анатолий Дацковский. Николай Владимирович рассказал гостям о том, как решаются социально-экономические вопросы на комбинате, охарактеризовал профсоюзную организацию, численность которой составляет без малого сто процентов трудового коллектива и предложил лично убедиться в том, какие результаты приносит равноправное социальное партнёрство там, где есть взаимопонимание между профкомом и руководством предприятия. Участники семинара с интересом осмотрели новое административнобытовое здание шахты имени Губкина, были приятно удивлены комфортными бытовыми условиями, созданными для горняков, получили ответы на все свои вопросы.

Затем председатель профкома рудоуправления ЛГОКа Сергей Ковалёв проводил делегацию на смотровую площадку, где гости увидели самый глубокий в Европе карьер. Состоялась встреча с профактивом комбината, которая позволила гостям и хозяевам обменяться опытом работы, представить свои профсоюзные организации и обозначить общие проблемы, связанные с заключением коллективных договоров, ОТС и оптимизацией численности.

Цветущий город горняков Губкин с его ухоженными улочками, современным музеем, богатейшим храмом произвёл неизгладимое впечатление. Но ещё больше впечатлил уровень профсоюзного членства на комбинате КМАруда и Лебединском ГОКе. Гости и в шутку, и всерьёз интересовались, какими секретами усиления мотивации владеют их коллеги, добившиеся столь высокого уровня доверия к профсоюзу.

Экскурсия по электросталеплавильному цеху и цеху обработки проката ОЭМК завершилась встречей в профкоме. Лотт Адамов, председатель Белгородского обкома, представляя профком комбината, отметил, что богатый опыт этой организации распространяется по всем первичкам. Достоверность слов председателя обкома проиллюстрировал видеосюжет о работе профсоюзной организации в 2013 году. Александр Лихушин, председатель профкома, привёл примеры взаимодействия профкома с администрацией, управляющей компанией «Металлоинвест», управлением охраны труда и промбезопасности.

Посыпались вопросы. Гости расспрашивали председателя о числе сокращённых работников с предприятия, о потерях в численности организации, о процентном соотношении тарифной и премиальной частей заработной платы, о том, как проходит обучение профактива, пытается ли профком привлекать к своей работе молодёжь, есть ли на комбинате положение по охране труда и т.д. Отвечали всей командой, включая Александра Созаева – заместителя председателя профкома, основателя здешней школы

уполномоченных по охране труда. Может быть, в другой ситуации, устные ответы и вызвали бы долю сомнения в высоте установленной профкомом планки, но её подтвердили и председатель обкома, и журналисты, тесно сотрудничающие с общественной организацией, и полная готовность металлургов поделиться накопленным опытом. Александр Евгеньевич заметил, что вопросы оплаты труда, индексации заработной платы, остаются самыми главными для всех профсоюзных организаций отрасли, независимо от объёма выпускаемой продукции и численности работников. И «головную боль» вызывают примерно одни и те же проблемы.

В заключительном слове для журналистов Сергей Вестфаль так оценил встречу с металлургами.

- Мы практикуем проведение семинаров по социально-экономическим вопросам на разных территориях. В последние два года были в Нижнем Новгороде и Вологде. Металлургам интересно посмотреть горные предприятия, горнякам металлургические. Но самое важное - знакомство с практикой конкретной профсоюзной организации. Мы проводим конкурс «Предприятие высокой социальной эффективности». Ежегодно участвуя в нем, ОЭМК из года в год становится победителем в различных номинациях - лучшей оценки не дашь! Здесь заслуга и профсоюзного комитета, и администрации. Вот он социальный диалог, социальное партнёрство на деле.

Не все участники семинара активно участвовали в дискуссиях, поскольку опыт работы профкомов небольших предприятий несопоставим с работой на промышленных гигантах. Но люди, увидевшие своими глазами, как руковолители заботятся о рабочем классе. расскажут об этом другим, привыкшим к коллективному смирению. И, может быть, припомнив слова Бердяева о том, что «русский народ всегда любил жить в тепле коллектива...», подтвердят возможность настоящего единения и солидарности в рядах профсоюза на примере ОЭМК, ЛГОКа и комбината КМАруда.

Ирина ФРОЛКИНА Фото автора

Профбухгалтерия «под микроскопом»

В Санкт-Петербурге с 2 по 7 июня 2014 состоялся семинар-совещание главных бухгалтеров ГМПР, в котором приняло участие более 60 человек.

В первый день занятий участники прослушали две лекции преподавателя УМЦ, доктора наук, профессора Татьяны Конопляник «Особенности бухгалтерского учета профсоюзных организаций» и «Аспекты применения ФЗ от 06.12.2011 № 402 «О бухгалтерском учете», перспективы принятия федеральных стандартов бухгалтерского учета». Были рассмотрены вопросы: документальное оформление хозяйственных операций, учет целевых поступлений (членские взносы, пожертвования и т.д.), отчет для социально ориентированных НКО.

Преподаватель кафедры социологии СПбГУП, кандидат философских наук Алла Мельник провела тренинг «Восприятие образа успешности в зависимости от индивидуально-психологических особенностей личности в различном возрасте. Приемы установления благоприятного микроклимата в рабочем коллективе».

На семинаре были рассмотрены специфические проблемы налогообложения профсоюзных организаций, акту-



альные вопросы налогообложения и освобождения от налогообложения выплат членам проф-союза, налоговое администрирование в 2014-2015 годах, НДС. О возможных «подводных камнях» рассказала налоговый инспектор аудиторской фирмы Надежда Гурьева.

Большой интерес у бухгалтеров вызвали темы, поднятые в выступлении преподавателя ИПБ России, представителя Российской палаты налоговых консультантов Татьяны Анцифировой. Она рассказала об основных положениях учетной политики ПО, подробно остановилась на актуальных вопросах учета основных средств и материалов в первичках и требованиях ревизионной комиссии к порядку ведения бухгалтерского учета, проверке аудита от хозяйственного органа по использованию целевых средств.

Участники семинара получили сертификаты о прохождении обучения.



Новый закон – новые правила

В Череповце прошел трехдневный семинар по применению нового законодательства в области охраны труда. В занятиях приняли участие 27 уполномоченных по охране труда ОАО «Северсталь», ООО «Северсталь-Промсервис», ОАО «Северсталь-метиз-Череповец», литейно-механического завода.

лены профсоюза получили сведения по основам охраны труда и управлению этим процессом. Обсудили порядок расследования и учета профзаболеваний, научились оказывать доврачебную помощь пострадавшим на производстве.

Главный технический инспектор труда ЦС ГМПР по Вологодской области Василий Елагин разъяснил слушателям курса, какая социальная

защита предусмотрена для пострадавших на производстве, рассказал о предупреждении производственного травматизма. Одним из основных вопросов семинара стало проведение специальной оценки условий труда.

По окончании курса все слушатели прошли аттестацию и получили удостоверения уполномоченного по охране труда.





Быстро бежать, чтобы оставаться на месте

С 8 по 12 июня в учебном центре Московского областного объединения организаций профсоюзов прошел семинар для молодых активистов ГМПР. Его цель – сделать более эффективной реализацию молодежной политики профсоюза для дальнейшего укрепления членской базы. Присутствовали представители двенадцати территориальных и первичных организаций.

ткрыл заседание заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов. В приветственном слове он обрисовал обстановку на предприятиях горно-металлургического комплекса, рассказал о задачах, которые стоят сейчас перед профсоюзом, и о роли молодежного профактива в работе ГМПР.

В первый день перед ребятами стояла задача познакомиться друг с другом, рассказать о своих профсоюзных организациях и молодежных советах, чтобы выявить сходства и отличия их деятельности на разных предприятиях. Участники семинара рассказывали о выстраивании отношений с более опытным профактивом, оценивали степень своего влияния на молодых работников.

Ведущий семинар Эдуард Вохмин подвел итог:

– Молодежная политика на местах реализуется по-разному. В зависимости от условий и традиций, сложившихся на предприятии и в профсоюз-

ной организации, нужно делать упор на то направление, которое востребовано у молодежи в каждой конкретной ситуации.

После знакомства развернулась дискуссия об основных направлениях молодежной политики на различных уровнях профсоюзной структуры: как на местах реализуются представительство и защита социально-экономических интересов и трудовых прав молодых специалистов, ведется информационная и пропагандистская деятельность для формирования осознанного профсоюзного членства, как молодежь привлекается в ряды ГМПР и к активной профсоюзной работе.

На некоторых предприятиях молодежная политика строится на выявлении активных лидеров, их обучении, направлении в другие первички для вывода профсоюзной работы на качественно новый уровень. На других – молодежь не конфликтует с работодателем во избежание проблем с карьерным ростом.

На вопросах привлечения молодежи в ряды профсоюза подробно остановился председатель ГМПР Алексей Безымянных, рассказывая об актуальных задачах организации в современной политической и экономической обстановке:

- То, каким будет профсоюз через 10-15 лет, зависит только от вас, - обратился к аудитории Алексей Алексеевич. - Потенциал молодежи заключается в ее гибкости, умении быстро встраиваться в постоянно меняющиеся условия современной действительности. Только ваша активная позиция обеспечит дальнейшее развитие профсоюзного движения. Творческий подход к решению актуальных проблем поможет не только сохранить членство в профсоюзе, но и увеличить наши ряды. И это при условии, если вы будете постоянно учиться и развиваться. Даже чтобы просто остаться на нынешних позициях, сейчас нужно очень много работать, мы должны постоянно заниматься расширением членской базы.



Говоря об основных правилах работы по увеличению численности профсоюза, преподователь счел необходимым познакомить слушателей с современными тенденциями профсоюзного движения в целом и с тем, как они отражаются в деятельности ГМПР. Рассматривая характеристики современной работающей молодежи, он разобрал с участниками семинара проблему выбора жизненных приоритетов, самореализации молодых активистов, механизмов эффективного представительства интересов работников.

– Чтобы ребятам был интересен профсоюз, нужно дать им возможность самим создать новый порядок работы, отвечающий задачам времени, – считает Эдуард. – Безусловно, они смогут встроиться в современную модель организации, они гибкие. Но важно другое – системе необходимы изменения, на которые способны только молодые. Их активность должна быть направлена в нужное русло. Так мы сможем соответствовать тем требованиям, которые предъявляет нам современный мир.

В заключительный день семинара участники разобрали принципы

работы командой, их практическое применение в профсоюзной деятельности, научились готовить и проводить молодежные конференции. Большой интерес вызвала подготовка к участию молодежи в выборных кампаниях и созданию механизмов продвижения профсоюзных лидеров в комиссии и рабочие группы различных административных структур.

В рамках семинара состоялось заседание координационного молодежного совета при ЦС ГМПР, где обсуждались вопросы создания и деятельности молодежных советов и комиссий на разных уровнях структуры профсоюза, планировались мероприятия на 2015 год. Одной из основных целей совета стала разработка программы научно-практической конференции, которая должна пройти в ноябре 2014 года на территории Свердловской области.

По итогам обсуждения будут сформированы предложения в Концепцию молодежной политики ГМПР.

Яна ЛОБОДА

Успеха добиваются командой

Профком Гурьевского металлургического завода провел семинар-тренинг «Работа в профсоюзной команде. Сплочение коллектива» для председателей и их заместителей цеховых профкомов, членов профкома и профгрупоргов. Провела семинар профсоюзный преподаватель ГМПР, председатель оргмассовой комиссии ППО «ЗапСиб» Т. Крель.



современном мире успешнее действует тот, кто смог собрать эффективную команду. Это - один из факторов конкурентоспособности любой организации, он играет ведущую роль в достижении результатов. Сплоченность команлы позволяет коллективу единомышленников объединить усилия для достижений конкретных целей и задач, - так председатель профкома Гурьевского металлургического завода Н. Овчарова объяснила,

почему для тренинга была выбрана именно эта тема.

Занятия были направлены на сплочение и увеличение результативности работы коллектива, формирование благоприятного психологического климата в группе. Участники определяли сходство между собой для улучшения взаимопонимания, свои роли в группе, развивали умение работать в команде, определяли общие цели и пути их достижения. Упражнения «Башня», «Критика», «Сходство и различие» помогли профактивистам

открыть в себе новые личностные качества.

Подводя итоги семинара, участники отметили, что решения, которые вырабатываются в процессе совместного творчества, реализуются намного охотнее и эффективнее, чем инструкции, «спущенные сверху». А еще все единодушно сошлись во мнении: только профсоюз сегодня заинтересован в сплочении людей, создании настоящих команд, объединенных общей целью.



Шесть выпусков – одна команда

Горы до самого горизонта, залитые солнцем бархатные долины, мачтовый лес и извилистая река. Это окрестности Кусы – маленького городка, затерявшегося в заповедной южноуральской глуши. Здесь, в живописнейшем краю, на базе центра активного отдыха «Евразия» прошли последние занятия и выпуск очередной группы Школы молодого профлидера Челябинской областной организации ГМПР. Закрытие учебного сезона, по традиции, сделали выездным. И по традиции же собрали вместе выпускников всех (теперь уже шести) групп Школы.

ва дня напряженной командной работы, накал и динамика эмоций и чувств, единство и противоборство методов и концепций, знаний и опыта - такой получилась эта встреча, учебная и торжественная одновременно. Не случайно каждая группа участников получила свой цвет - серые, белые, желтые, красные, синие и зеленые косынки-галстуки с эмблемой ГМПР. Это не просто отличало команды и разные выпуски Школы, а наглядно символизировало разницу в опыте, взглядах, подходах, широкий спектр эмоций, и в то же время подчеркивало, что все собравшиеся - одна семья, одна школа, один профсоюз. Единство и различия подтверждали и названия, придуманные ребятами своим командам: «ММПР» («Молодой металлургический профсоюз России»), «Чистая энергия», «Исток», «Кулак» («сплоченные, как пять пальцев в кулаке»), «СМЕШ» («Совет молодежного единства школы»), «Профсоюзные самородки».

Оба дня ведущий семинара Эдуард Вохмин не давал покоя никому из участников. «Мы все продумали, рассчитали. А тут раз – и новая вводная! Мы так и сели!..», – впечатление одной из команд как нельзя точно передает и эмоции, и содержание предложенной преподавателем неудобной формы общения. Создание групповых проектов было нацелено на выстраивание взаимоотношений с работодателем, разработку и принятие полноценного коллективного договора, усиление первичной профсоюзной организации. Определить цель, наметить стратегию, разработать пошаговый алгоритм действий - казалось бы, традиционное групповое задание, но справиться с ним оказалось нелегко даже опытным председателям профкомов, которые наряду со школьниками приехали на встречу. Каверзность в том, что на протяжении всех этапов команды получали дополнительные новые задания, с учетом возможных экономических изменений, реакции работодателя и трудовых коллективов и прочих рисков. Это заставило всех, как сказал гость встречи, заместитель председа-



теля ГМПР Андрей Шведов, мыслить не по шаблону, а «учиться генерировать выходы из меняющихся ситуаций».

Задания командам, экспертную оценку и риски вместе с преподавателем давали Андрей Шведов, представитель Глобального союза IndustriALL в странах СНГ Вадим Борисов, специалисты обкома Владимир Ревенку и Владимир Нечаев. Подсыпали соль критики и сами команды, называя слабые места своих соседей: а если работодатель не пойдет вам навстречу? а если коллектив не поддержит?.. Менялись эмоции, но не было равнодушных. Завязывались споры, но спорить было некогда. Обновлялись составы команд, принимавших и отдававших своих активистов другим группам. Молодые заряжали энергией, а постарше - опытом. И тем качественнее, совершеннее к концу учебы оказались коллективные работы. Каждая команда проторила собственную дорогу к реальной цели, преодолев или обойдя многочисленные трудности и в итоге создав и защитив собственный целостный проект. Многим показалось, что за два дня пройден извилистый путь в несколько лет; молодые стали опытнее, а опытные – мудрее.

По итогам обучения наиболее активных ребят в качестве награды пригласили принять участие в отраслевой молодежной конференции ГМПР в

Екатеринбурге, в пленуме Челябинского областного комитета ГМПР и окружном форуме членов территориальных молодежных комиссий. А финалом встречи, после защиты всех проектов, стало торжественное вручение дипломов об окончании Школы участникам последней, 6-й группы. Вместе с экспертами выпускников поздравил председатель обкома ГМПР Юрий Горанов.

– В течение шести месяцев вы регулярно посещали занятия, находили для этого время, в том числе в выходные дни. И сегодня кто-то уже реализует у себя на предприятии то, чему обучался здесь. Это говорит о вашей заинтересованности, неравнодушии к профсоюзу, к людям. Это здорово. Надеемся, что и в работе, и в жизни вам пригодится все, что вы приобрели в Школе. Удачи! – пожелал выпускникам Юрий Горанов.

Школа молодого профлидера сегодня продолжает оставаться одним из самых популярных проектов областной организации ГМПР. Среди ее выпускников представители не только Челябинской, но и Свердловской, Оренбургской, Вологодской, Курганской областей и Башкирии, а одна из участниц нынешней группы – представитель Пермского края. Многие молодые работники предприятий приходят в Школу по рекомендациям своих старших товарищей, бывших выпускников. А у тех, кто не попал в предыдущие

группы, есть желание учиться в новом, 2014–2015 учебном году. Выпускники Школы востребованы в первичках, они активно включаются в профсоюзную работу, возглавляют и сплачивают профгруппы, зачисляются в кадровый резерв. Во многих территориальных организациях профсоюза, как отметил заворг обкома Владимир Ревенку, сегодня остро стоит проблема кадров, и Школа молодого профлидера – один из вариантов ее решения.

Говорят участники

Наталья Никиенко, Тургоякское рудоуправление, выпускница 6-й группы ШМПЛ:

- Все занятия были интересными, темы - актуальными, особенно для нашего предприятия. У нас в коллективе совсем недавно остро стояли вопросы о спецоценке условий труда, предоставлении льгот «вредникам», одновременно заключался коллективный договор. И как раз в это же время в Школе мы проходили все эти темы. Все было в точку. Очень полезна тема ораторского искусства: теоретические и практические занятия помогли мне многое преодолеть в себе, стать увереннее. Запомнились экскурсии на предприятия, общение с интересными людьми - преподавателями Ариной Марковой, Вадимом Большаковым, обмен опытом с работниками других



предприятий. Я расширила свой кругозор, смогла оценить работу нашей первички. Чувствую, что стала ответственней, появилось больше конкретики в мыслях, словах. И это здорово помогает, например, в мотивационной работе. Кстати, за две последних недели мне удалось убедить вступить двух работников.

Алексей Васильев, ООО «МагнезитМонтажСервис» (Группа «Магнезит»), выпускник 3-й группы ШМПЛ:

– Знания и навыки, которые я приобрел в Школе, применяю до сих пор. Особенно часто – правовые. Школа помогла мне сформироваться как лидеру, стать более коммуникабельным, получить хороший опыт. Именно после ее окончания я стал заместителем председателя профкома цеха. Сегодня было интересно встретиться с выпускниками других групп. Энергичны, у них много свежих мыслей. И в то же время слушают советы от нас, «старших». А нам приятно их давать. Мы были такими же.

Сергей Банников, Оренбургский областной комитет ГМПР, выпускник 2-й группы ШМПЛ:

– Наши ребята не первый раз участвуют в молодежных мероприятиях, проводимых Челябинским обкомом, в том числе в Школе молодого профлидера. Выпускниками ее от

Оренбургской областной организации ГМПР стали уже четыре человека. Это отличный опыт. Мы тоже проводим различные молодёжные форумы, слёты, тематические программы, у нас есть своя Школа молодёжного профлидера. В первом двухгодичном ее проекте «Скажи профсоюзу ДА!» было обучено 40 ребят с предприятий и профильных учебных заведений. Положительный опыт полезен для всех. Наши ребята с удовольствием принимают участие в ваших креативных акциях, флешмобах, форумах. И мы с большим интересом изучаем подходы Челябинского обкома и его молодёжного совета к организации и проведению коллективных дей-

Вадим Борисов, представитель Глобального союза IndustriALL в странах СНГ:

– Я не первый раз участвую в занятиях Школы: несколько лет назад приезжал к вам в качестве преподавателя и эксперта. Сейчас одна из главных проблем всех профсоюзов мира – это старение профсоюзных кадров. Многие профсоюзы тратят огромные деньги на подготовку органайзеров, чтобы те привлекали в профсоюз новых членов, включая молодежь. Наиболее успешно в этом плане сейчас работают в Германии. Мне кажется, что в Челябинске, через проект Школы молодого профлидера,

такая работа поставлена лучше, чем в других организациях ГМПР.

Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР:

- Школа выполняет свою главную роль - помогает слушателям становиться более подготовленными профсоюзными работниками. Это хорошая идея – объединение всех групп Школы, от первой до последней, от тех, кто уже приобрел определенный опыт в своей организации, столкнулся с проблемами, до тех, кто еще только начинает свою профсоюзную деятельность. Это сплачивает молодых, делает их сильнее. Но есть и такая проблема: выпускников Школы в профорганизации со временем становится все меньше. Именно поэтому она должна работать постоянно, регулярно пополняя молодежный актив. И Челябинский обком поступает правильно, развивая проект. Не каждый выпускник станет профлидером, председателем профкома, но готовить молодежный актив крайне важно.

На протяжении шести лет мы поддерживаем и пропагандируем опыт Челябинского обкома ГМПР. Приятно отметить, что сейчас число подобных школ в территориальных организациях растет, и в этом есть заслуга челябинцев, когда-то начавших и сейчас продолжающих эту работу.

Владимир ШИРОКОВ



Я бы в лидеры пошел, пусть меня научат

Оренбургской областной организацией профсоюза разработан и запущен новый образовательный проект «Школа для председателей цеховых комитетов профсоюза и резерва кадров ППО». На днях состоялся первый двухдневный семинар.

Вконце прошлого года Оренбургская областная организация ГМПР объявила 2014 год Годом председателя цехового комитета профсоюза. Внимание именно к этой категории профсоюзных активистов объяснимо: сегодня председателям цеховых комитетов приходится работать в очень сложных условиях, к ним обращаются в тех случаях, когда случилась беда и требуется помощь. В любой ситуации они рядом с коллективом, поддерживают его. В этой связи Оренбургской областной организацией профсоюза был разработан и запущен новый образовательный проект «Школа для председателей цеховых комитетов профсоюза и резерва кадров ППО».

Рассчитан он на два года и состоит из четырех этапов (двухдневный курс обучения каждые полгода). Цель – повысить профсоюзную активность членов профсоюзной организации.

– Весь груз человеческих проблем, порой не связанных с производством, председателю профкома цеха приходится брать на себя. Именно поэтому в текущем году мы решили уделить особое внимание этому важнейшему звену профсоюзной структуры и повысить уровень каждого активиста, – отметила на открытии председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова.



В течение двух дней группа из 40 человек, сформированная как из молодых, так и из опытных активистов, изучала особенности профсоюзной работы во всех ее аспектах: каким должен быть профсоюзный лидер, как повысить мотивацию профсоюзного членства и из каких элементов состоит процесс мотивационного воздействия.

Большое внимание уделялось вопросам психологической подготовки специалистов. Ребята сформировали памятку профсоюзному активисту, узнали, что такое потребности, установки и мотивы. Эти психологические аспекты необходимы для того, чтобы познать внутренний мир человека и, соответственно, побудить его к осознанному вступлению в профсоюз.

В процессе обучения пытливые умы выявили факторы, от которых зависит профсоюзная активность, прошли анкетирование на тему «Почему я занимаюсь общественной работой?», изучили опыт председателей профкомов структурных подразделений ОАО «Русполимет».

Запомнился второй день образовательной программы – активисты сначала демонстрировали свои способности убеждать в ролевой игре «Собираешься выйти из профсоюза? Не торопись!», а затем разрабатывали план мероприятий для повышения профсоюзной активности – как для рядовых членов профсоюза, так и для активистов.

Занятия с группой проводили опытные преподаватели Учебнометодического центра профсоюзов г. Челябинска Светлана Корепанова и Татьяна Поздеева.

Особое значение уделялось особенностям информационной работы. Об этом важнейшем в современных условиях факторе, влияющем на эффективность профсоюзной организации, рассказал пресс-секретарь Федерации профсоюзов Оренбургской области Сергей Шкерин. Информационный работник поделился с коллегами опытом работы по освещению в СМИ профсоюзной жизни, поведал о том, как правильно подготовить листовку, на каких приемах должно выстраиваться информационное сообщение и почему сегодня так важно сообщать о своей работе в прессе.

Председатель профсоюзной организации ОАО «Русполимет» Николай Молодцов специально приехал из Нижнего Новгорода, чтобы поделиться знаниями:

- Эффективность работы профкома цеха, естественно, зависит от того, насколько его председатель активен, эрудирован, осведомлен о делах и обучен, - считает Николай Михайлович. - У нас, например, все председатели проф-комов цехов активно подключаются к сбору предложений по проекту коллективного договора и в дальнейшем на еженедельных совещаниях мы сообща обсуждаем и прорабатываем их. И, конечно же, одним из главных аспектов в работе является персональная работа председателя с членами профсоюза. Кроме того, цеховые комитеты самостоятельны в вопросах распределения материальной помощи членам профсоюза, им делегировано право согласовывать на уровне подразделения все локальные нормативные документы, касающиеся вопросов труда, отдыха и быта работников.

Но даже среди председателей цеховых комитетов порой встречаются недостаточно принципиальные и активные личности. Между тем, во многих ситуациях продвижение любого сложного вопроса напрямую зависит от позиции председателя. Именно поэтому усиление данной категории работников имеет особую значимость. В связи со сложной экономической ситуацией на предприятиях, частыми структурными сокращениями и преобразованиями люди обращаются за помощью в профком. И от того, насколько компетентно, комплексно и принципиально отнесется к обращению коллеги профсоюзный работник, зависит престиж и авторитет профсоюзной организации в целом.

– Кто как не председатели цеховых комитетов знают все чаяния, боль и проблемы работников своего структурного подразделения? – продолжает Оксана Михайловна. – Неслучайно многие из них входят в состав областного комитета, в президиум областной организации. Если на предприятии возникают проблемы, мы сразу же узнаем от них и выезжаем на место.

Нынешний семинар – не только инструмент повышения активности, но еще способ подготовки резерва профсоюзных кадров. Новые, обученные в современных условиях активисты – мощный профсоюзный резерв для укрепления первичек.

- На семинаре я увидел много новых перспективных ребят. Ряды профсоюза омолаживаются и очень приятно, что молодежи интересно заниматься общественной работой, - делится впечатлениями Станислав Боцевичус, председатель комиссии по работе с молодежью сортопрокатного цеха «Уральской Стали», член областного комитета ГМПР. - Председатели цеховых комитетов пропускают через себя боль каждого человека, выслушивают замечания и предложения. Они всегда на передовой и очень правильно, что областной комитет профсоюза решил обратить на эту категорию особое внимание.

Уже в октябре активистов ожидает второй этап обучения – организаторы уже пообещали не менее содержательную программу.

Сергей БАННИКОВ



Делегация «ВАШАШ» в Москве

В Москве с рабочим визитом по приглашению ЦС ГМПР находилась делегация Профсоюза металлистов Венгрии «ВАШАШ» во главе с его председателем Б. Балогом. В составе делегации – председатель местного отделения профсоюза в г. Дунайвароше 3. Мучи, председатель европейского совета металлургического завода «Дунайфер» 3. Борбели и переводчик Э. Цапп.

ель пребывания зарубежных коллег в Москве – обсуждение вопросов взаимодействия между двумя профсоюзами на 2015-2016 гг., а также сотрудничества в рамках Глобального Союза «ИндустриАЛЛ».

Гости из Венгрии были приняты в офисе ЦС ГМПР руководством профсоюза, провели беседу с депутатом Государственной Думы М. Тарасенко, совершили поездку в г. Электросталь Московской области, где ознакомились с производством Металлургического завода «Электросталь», встретились с представителями администрации и профкома предприятия.

В ходе пребывания в Москве делегация приняла участие в церемонии возложения Гирлянды Славы к Могиле

Неизвестного солдата у Кремлевской стены.

На переговорах в ЦС ГМПР были высказаны мнения по многим вопросам актуальной профсоюзной и международной политики. Руководители профсоюзов отметили близость позиций в таких областях как защита интересов металлургов и металлистов России и Венгрии в условиях глобализации экономики, преодоления негативных последствий финансовоэкономического кризиса, обострения отношений с транснациональными корпорациями.

Председатель ГМПР А. Безымянных проинформировал венгерских коллег о нынешней ситуации в горнометаллургическом комплексе России, действующем Отраслевом тарифном соглашении. Была достигнута договоренность о взаимном обмене в 2015г. делегациями профсоюзных активистов. В конце октября с. г. делегация ГМПР примет участие в работе очередного съезда венгерского профсоюза.

В завершение пребывания обеими сторонами было признано, что визит делегации «ВАШАШ» явился важным вкладом в дальнейшее укрепление сотрудничества профсоюзов двух стран.

Александр КУЛАГИН, заведующий международным отделом ЦС ГМПР





Европейская региональная конференция Глобального союза «ИндустриАЛЛ»

«Слишком много корпораций и правительств активно противостоят профсоюзам, требующим честности и социальной справедливости», – из выступления Генерального секретаря Глобального Союза «ИндустриАЛЛ» Юрки Райна.



Брюсселе (Бельгия) в Международном доме профсоюзов прошла первая Европейская региональная конференция Глобального союза «ИндустриАЛЛ». В ней приняли участие делегации от более чем 60 профсоюзов региона, а также вице-президент Европейского Глобального союза Ренцо Амбросетти, Генеральный секретарь союза У. Экельманн, представители ряда других профсоюзов из Белоруссии, Грузии, России и Украины.

Делегацию ГМПР представляли председатель профсоюза Алексей Безымянных, председатель Свердловского обкома профсоюза Валерий Кусков, председатель профкома Оскольского электрометаллургического комбината Александр Лихушин и заведующий международным отделом ЦС ГМПР Александр Кулагин.

В своей вступительной речи Юрки Райна остановился на пяти ключевых целях и задачах «ИндустриАЛЛ», касающихся укрепления профсоюзов во всем мире, противостояния мировому

капиталу в лице транснациональных корпораций, защиты прав профсоюзов, борьбы против нестандартной занятости и обеспечения устойчивой занятости в промышленности.

Он также подчеркнул важность дальнейшей работы в реализации принципов стратегического планирования «ИндустриАЛЛ», которые включают в себя компоненты органайзинга и построения сильных профсоюзов, определяют человеческие и финансовые ресурсы для проведения деятельности, устанавливают сроки реализации и критерии мониторинга и оценки, имеют национальный, региональный и глобальный масштаб, а также содержат гендерную концепцию.

На конференции были проведены три панельные дискуссии по таким темам как устойчивая занятость в промышленности – влияние на формирование и принятие решений в области промышленной политики на европейском и национальном уровне сообщение сделал председатель ГМПР Алексей Безымянных; органайзинг, права проф-

союзов, борьба против нестандартной занятости и расширение участия женщин; использование международных инструментов: проф-союзных сетей и глобальных рамочных соглашений.

Юрки Райна проинформировал о ходе подготовки к 2-му Конгрессу «ИндустриАЛЛ» в 2016 г.: о Программе действий, возможных изменениях в Уставе, новой системе уплаты членских взносов, выборах руководящих органов и т. д.

Состоялась встреча представителей профсоюзов СНГ, где выступил руководитель офиса Глобального Союза по странам СНГ (г. Москва) Вадим Борисов.

В заключительном слове Юрки Райна заявил, что «ИндустриАЛЛ» после проведения объединительного Конгресса в Копенгагене в 2012 г. «стал единой семьей для всех профсоюзов».

Александр КУЛАГИН, заведующий международным отделом ЦС ГМПР



ЧТОБЫ инфорМИРовать

IndustriALL

создает глобальную сеть специалистов по коммуникациям

пециалисты по коммуникациям членских организаций Глобального Союза IndustriALL из более чем 30 стран мира собрались в Италии, чтобы обменяться идеями и определить, как повысить эффективность совместной работы и кампаний солидарности для усиления профсоюзного влияния для соблюдения прав трудящихся. Как сказал один из участников, «коммуникаторы должны находиться в центре борьбы профсоюзов за социальную справедливость».

ГМПР представляли заведующие информационно-издательским центром и международным отделом ЦС профсоюза Любовь Горбачева и Александр Кулагин, главный редактор газеты «Уральский металлург» и журнала «Авангард» Свердловского обкома профсоюза Игорь Березовский.

В ходе двухдневного форума, проходившего с 3 по 4 июня в учебном центре МОТ в Турине, участники решили создать глобальную сеть специалистов по коммуникациям для обмена информацией, материалами, стратегиями и успешными примерами деятельности.

– Мы используем разные виды коммуникаций, разные ресурсы СМИ, – обратилась к присутствующим в начале семинара Петра Бренмарк, директор по коммуникациям IndustriALL, – но доходит ли наш посыл до работников? Как мы можем объединить усилия, чтобы сделать наши коммуникации более эффективными?

Ee поддержал Адам Ли, ответственный за проведение кампаний IndustriALL:

- Очень сложно определить комплекс необходимых инструментов коммуникации, чтобы добиться успеха. Автоматически ничего не происходит. Мы должны тщательно работать с гражданским обществом и определять приоритеты. Мы, коммуникаторы, пытаемся здесь изменить наше мышление, расширить наши социальные сети, но, вернувшись, продолжим работать в среде, где не мы определяем суть тех или иных изменений, но должны понимать, как важно строить отношения в рамках профсоюза и шаг за шагом достигать необходимых результатов.
- Важно быть модератором истории, сделать, например, процесс закрытия завода или производства менее болезненным для работников, продолжил Дирк Киршберг (Профсоюз горняков, химиков и энергетики, Германия). Люди часто обижаются, почему профсоюз не защищает их. Но надо всегда честно давать ответы.

К дискуссии присоединился Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна. Он отметил, что слишком много корпораций и правительств активно противостоят профсоюзам, требующим честности и справедливости. План действий IndustriALL обязывает наращивать реальную силу профсоюзов путем объединения работников в профсоюзные сети для оказания солидарной поддержки друг другу и проведения совместных дей-



ствий, включая глобальные кампании по отдельным корпорациям.

– Я понимаю, насколько важны внутренние и внешние коммуникации, чтобы донести наши посылы, - отметил Юрки Райна. – Мы должны больше работать в глобальном масштабе, чтобы у каждого было ощущение, что он является частью общей системы. Подчеркну, IndustriALL – это не офис, это глобальная семья рабочих. У нас есть сектора, где очень много проблем: это Бангладеш, Камбоджа. Мы хотим фокусировать усилия профсоюзов на решении общих целей, работать для людей труда, укреплять нашу организацию и ее мощь, заключать соглашения с транснациональными компаниями для создания более безопасных условий труда, обеспечения экологической безопасности, занятости и достаточного уровня заработной платы. Мы должны также сделать так, чтобы женщины составляли не менее 40% руководителей профсоюза.

Механизм солидарности уже начинает работать. Как мы будем стимулировать выполнение этих целей через коммуникационную работу?

И Генеральный секретарь задал участникам провокационный вопрос, почему на своих сайтах они забыли о существовании 99% мира? «В мире без границ, где преобладают транснациональные компании, нарушение прав трудящихся в одной части земного шара имеет непосредственную связь с рабочими другой части», – сказал он.

Его слова получили убедительное подтверждение в выступлении генерального секретаря профсоюза работников швейной промышленно-

сти Камбоджи FTUWKC Сокни Сэй. Она напомнила участникам семинара, что одна из десяти вещей, носимых людьми во всем мире, сделана в ее стране. «Клиент в Камбодже – это король, и короли – это бренды», – подчеркнула она.

Сокни Сэй считает, что покупатели должны оказать влияние через бренды на правительство по вопросам соблюдения прав профсоюзов, обеспечения прожиточного минимума и другим вопросам, а профсоюзы – играть ключевую роль в оказании глобальной поддержки в борьбе за соблюдение прав трудящихся и обеспечение достойной заработной платы работников швейной промышленности Камбоджи.

Среди членских организаций, рассказавших о своих собственных кампаниях и информационных мероприятиях, были представители канадского союза Unifor, немецкого профсоюза работников промышленности IG ВСЕ, российского Нефтегазстройпрофсоюза, Бразильской конфедерации рабочихметаллистов CNM/CUT и Профсоюза работников нефтяных месторождений ОWTU из Тринидада и Тобаго.

Эрик Ли из LabourStart и Уолтон Пантленд из USi поделились с участниками форума особенностями проведения digital-кампаний. В частности, Уолтон отметил, что проблема информирования остается, и потому очень часто возникают ситуации, когда профсоюзные организации чувствуют себя изолированными:

 Мы стремимся включить их в общую систему, обратиться к ценностям профсоюза, показать, что мы являемся частью единого мира. Слабые организации должны чувствовать, что за ними стоит Глобальный союз. Коммуникации должны выходить за пределы центральных офисов, необходимо социализировать нашу борьбу, развивать социальные сети, другие инструменты коммуникации для того, чтобы обсуждать в виртуальном пространстве наши аргументы.

Во время работы в группах, организованной на основе интерактивной программы, участники обсудили, как они могут содействовать проведению кампаний IndustriALL, чтобы находить поддержку работников на региональном уровне.

Так, нашей группе предстояло разработать кампанию поддержки для членов Профсоюза зон свободной торговли и сферы услуг (FTZGSEU), работающих в Шри-Ланке на компанию Ansell, производителя резиновых медицинских перчаток. Руководство компании отказывалось вести коллективные переговоры, преследовало профсоюзных лидеров, работникам не предоставляли гигиенические перерывы в течение смены, чтобы не снижать темпы производства. Хотя Ansell во многих отношениях представляет собой крайний случай, компаний, подобных ей, слишком много. Потому IndustriALL играет все более заметную роль в проведении отраслевых кампаний, направленных как против отдельного работодателя (корпорации Ansell, Grown и Rio Tinto), так и против нескольких компаний или отраслевых объединений работодателей (Бангладеш, Камбоджа).

Участники семинара поделились своими идеями, опытом, навыками и знаниями о том, как лучше организовать работу глобальной сети специалистов по коммуникациям.

Думаю, не ошибусь, что все участники едины во мнении: проведение таких форумов надо продолжать. Мы многое узнали. Когда слышишь о действиях профсоюзов, их победах в кампаниях, понимаешь, что все вместе мы строим сильный профсоюз, глобальное профсоюзное движение, являющееся динамичным, готовым создавать лучший мир. И это действительно вдохновляет.



Любовь ГОРБАЧЕВА



Душевные мелодии

фестивале участвовали представители металлургических предприятий России из Железногорска, Орла, Тулы, Липецка, Старого Оскола, Новотроицка, Медногорска, Магнитогорска, Череповца, Ступино, Качканара.

Здесь собрались лучшие авторы и исполнители, лауреаты прошлых лет. Были и дебютанты, которые чувствовали себя так, как будто приехали не впервые, а к добрым знакомым. «В Железногорске нас встречают, как родных», – заметила Людмила Чиграй, директор Фонда «Сплав».

Торжественное открытие фестиваля состоялось в рамках праздника «День России в Железногорске» в большом зале Дворца культуры и техники Михайловского ГОКа. В этот же день участники фестиваля выступили с благотворительными концертами в Железногорском доме-интернате ветеранов труда и в детском отделении санатория «Горняцкий».

Конкурсная программа и концерт московского барда, автора – исполнителя, председателя жюри конкурса Сергея Матвеенко состоялись 13 июня. Вечером того же дня, на базе отдыха

«Гнань», прошел неформальный конкурс юмористической песни «Барды шутят». Победу в нем одержал участник клуба «Роза ветров» ОДКиТ МГОКа Дмитрий Коломийцев. А 14 июня были гала-концерт и церемония награждения победителей фестиваля.

Одной из самых успешных стала композиция Владимира Корнилова «Железногорск фестивальный» на темы лучших песен Станислава Козырева, Юрия Драничкина и Сергея Смирнова. Они, кстати, помогли автору исполнить композицию, определившую его победу в номинации «Лучший автор».

О себе, о своем месте в жизни, о судьбах людей были песни Дмитрия Коломийцева, Сергея Солодкова, Юрия Драничкина, также ставших лучшими авторами фестиваля. Богатством и красотой чувств покорили жюри и зрителей Людмила Беляева (г. Череповец), Ирина и Татьяна Радченковы (ОАО «ОЭМК»), получившие призы за создание лирического образа в песне, высокую духовность и сценическую культуру. Звания «Лучший дуэт» удостоены исполнители авторской песни Дмитрий Бузыкин и Павел Большаков (ОАО

«Михайловский горно-обогатительный комбинат»).

Дебютанты фестиваля Людмила Меньшикова (ДК «Молодежный» г. Ст. Оскол) и Анна Зайцева (Клуб «Роза ветров» ОДКиТ МГОКа. г. Железногорск) отмечены в номинациях «Надежда» и «Лучший молодой автор». Они исполнили песни «Чувства» и «Она похожа на ветер». Группа «Different style» из Оскольского электрометаллургического комбината выиграла приз «За оригинальность». Сергей Кашлев (Ступинская металлургическая компания), Александр Ющенко (Магнитогорский металлургический комбинат), тоже новички на этом фестивале, смело заявили о себе в номинации «Лучший исполнитель», покорив слушателей виртуозным владением голосом и гитарой. Звания «Лучший исполнитель» удостоен обладатель «лучшего голоса фестиваля» Дмитрий Бирюков из филиала «Орловский завод» ОАО «Северсталь-метиз».

Было много песен о предприятиях, на которых работают участники фестиваля – от бесхитростной и незатейливой «Комбинат» Ларисы Пасынковой из Качканарского



в Железногорске

горно-обогатительного комбината до известной песни Аркадия Укупника «Сталевары России», исполненной Андреем Лисовым из Ступинской металлургической компании. Организаторы наградили авторов и исполнителей традиционными призами «За отраслевой патриотизм». Однако лучшим произведением о горняках и металлургах была признана лирическая песня «Трамвайчик» – об Оскольском электрометаллургическом комбинате, – с мягким юмором исполненная группой «Консонанс» из Старого Оскола.

Гран-при получил ансамбль «Фаэтон» Михайловского горно-обогатительного комбината за песню Юрия Визбора «Не верь разлукам, старина» — за сохранение и развитие лучших традиций бардовской песни. Обладателем Гран-при стал и Станислав Козырев, который уже как профессионал выступал в одном концерте с председателем жюри конкурсной программы Сергеем Матвеенко — за лучшую песню о Владимире Высоцком, «учителе всех российских бардов».

Татьяна ЧЕРКАСИНА

КОГДА ОТ ПЕСЕН ТЕПЛО

Ирина и Татьяна Радченковы, победители в номинации лучший дуэт «Мелодия души-2013»:

– До чего же талантливы работники нашего родного предприятия. В третий раз в составе делегации от ОЭМК мы приехали на фестиваль, и каждый раз вместе с нами люди-открытия: в 2012 г - ансамбль «Апрель», 2013-м ансамбль «Хорошее настроение» и вот ныне Людмила Меньшикова и группа «Different style». Фестиваль «Мелодия души» не дает успокаиваться на достигнутом, заставляет пребывать в творческом поиске, находить оригинальные решения, пытаться улучшить свои результаты. Спасибо за эти творческие импульсы. Успехов нашему фестивалю, его организаторам и всем металлургам России!

Людмила Меньшикова:

 Я впервые на фестивале «Мелодия души» и меня приятно удивила забота об участниках, прекрасная организация. Ни минуты безделья! У всех участников была хорошая программа, но самой трогательной, по-моему, была композиция о ветеране. Общее творческое настроение, общение участников оставили теплое впечатление. Хотелось бы посетить фестиваль в качестве участника и в следующем году.

Андрей Лисов:

– Очень теплая радушная атмосфера на фестивале. Тепло нас встретили дети в санатории «Горняцкий». Все хорошо организовано, в том числе и репетиции, что ценно для солистов. Если пригласят на следующий фестиваль, буду серьезно готовиться, чтобы получить гран-при. «Мелодия души» – правильное название, душа отдыхает.

Роман Корчагин, руководитель ВИА «Постой, паровоз!», г. Липецк:

– Приезжаю в Железногорск в 4-й раз. Каждая «Мелодия души» по-своему прекрасна и незабываема! Главное, что всегда все организовано на высочайшем уровне. Гостеприимство настолько поражает, что невольно ловишь себя на мысли – это мой любимый город (не считая родного Липецка, конечно).



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ