

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

В ОХРАНЕ ТРУДА ФОРМАЛИЗМ НЕПРИЕМЛЕМ



В ОАО «Трубодеталь» в этом году заработал институт уполномоченных профсоюза по охране труда. В числе инициаторов и активных исполнителей идеи, наряду с профсоюзом, выступил работодатель. Серьезная работа, проделанная в этом направлении, сегодня приносит свои плоды: благодаря уполномоченным на производстве усилился контроль в сфере охраны труда, выявлены и устранены десятки нарушений требований охраны труда и техники безопасности.

Поводом для введения уполномоченных стала плохая статистика: в позапрошлом году в «Трубодетали» заметно выросло количество несчастных случаев на производстве, тревожные показатели сохранились и в последующие месяцы. Техническая инспекция труда областного комитета ГМПР, проверявшая предприятие, сигнализировала о проблеме руководству завода, рекомендовала привлечь в помощь уполномоченных и наконец была услышана. Не последнюю роль в решении вопроса сыграли и кадровые изменения – как в администрации предприятия, так и в первичной профсоюзной организации.

В конце прошлого года ведущим специалистом по охране труда «Трубодетали» назначили **Валерия Панфилова**. Он пришел на предприятие с железной дороги, где в том числе выполнял обязанности правового инспектора по охране труда в районном комитете Дорпрофжела, а еще раньше трудился в Гострудинспекции. С работой уполномоченных профсоюза был хорошо знаком.

– У нас, на ЮУЖД, уполномоченные действовали на каждом предприятии, – вспоминает Валерий Васильевич. – Были разработаны специальные положения, в которых для них предусмотрены дополнительные льготы и гарантии. Действовала отлаженная система. Здесь этого не было.



И он решил изменить ситуацию.

Справедливости ради надо сказать, что уполномоченные на предприятии были и раньше, но работа с ними практически не велась, и их деятельность ограничивалась формальными движениями. Руководство не видело большой пользы от таких работников, близкое к этому мнению выражали и профлидеры. «А ведь если правильно организовать их работу, эффект обязательно будет, – уверяет Валерий Панфилов. –

Уполномоченный может оказывать реальную помощь в охране труда, и мы должны использовать этот инструмент».

Бывший железнодорожник обратился в профком с предложением возродить институт уполномоченных и нашел единомышленника в лице его нового председателя **Егора Цибульского**. Вместе пошли к директору по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам **Николаю Яковлеву**, смогли убедить и в итоге получили поддержку

руководства. В это же время – в ноябре 2011 года – на предприятии прошла конференция по проблемам охраны труда, в которой приняли участие представители управляющей компании – ЗАО «Объединенная металлургическая компания», Гострудинспекции (**Андрей Бурков**) и технической инспекции труда обкома ГМПР (**Василий Кожухов**).

Окончание на стр. 4

Металлургические новости

ТУРЕЦКИЙ ПРОЕКТ ММК

ММК изучает возможность дополнительных среднесрочных инвестиций в размере 100 млн долларов в развитие турецкого актива ММК-Metalurji с целью снижения себестоимости продукции и повышения эффективности производства.

Среди потенциальных инвестиционных проектов ММК в Турции – строительство шахтной печи типа OxiCup и комплекса по производству брикетов, что позволит снизить зависимость от ценового соотношения лом-рулон, эффективно использовать отходы производства и заместить покупной чугун собственным, а также модернизация стана горячей прокатки с введением дополнительной клетки.

Это позволит расширить спектр выпускаемой продукции с увеличением доли высокомаржинального сортамента.

По словам гендиректора ОАО «ММК» Б. Дубровского, комбинат находится в постоянном процессе поиска и адаптации идей, которые способны существенно увеличить эффективность существующих технологических и производственных процессов на производственной площадке в Турции. Сейчас в инвестиционном портфеле несколько прорабатываемых проектов, вложения в которые могут превысить 100 млн долларов ММК прогнозирует улучшение экономической ситуации и восстановление мировой металлургии, в том числе черной металлургии в обозримом будущем. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности компании является дальнейшее развитие турецкого актива.

Комплекс ММК-Metalurji в Турции включает в себя электросталеплавильный цех с литейно-прокатным модулем, цех холодной прокатки, агрегат горячего цинкования, линию полимерного покрытия в Искендеруне, 2 сервисных металлоцентра в Искендеруне и Стамбуле. В комплекс также входит морской порт, способный принимать суда водоизмещением до 100 тыс. тонн, что значительно расширяет экспортные возможности и упрощает поставку сырья

для производства стали.

Проектная мощность ММК-Metalurji составляет 2,3 млн тонн плоского металлопроката в год. Этот объем позволяет не только удовлетворить потребности Турции в различных видах металлопродукции, но и экспортировать продукцию предприятия на зарубежные рынки, в частности, на Ближний Восток и в страны Средиземноморского бассейна.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ

На ЧМК внедрили автоматизированную систему (АС) календарного планирования, учета производства и отгрузки металлопродукции в реальном масштабе времени. АС «Производство – Сталь-Прокат» на базе SAP ERP не имеет аналогов на других металлургических предприятиях России.

Система предоставляет оперативную информацию о ходе выполнения заказов на всех стадиях технологического маршрута, используется для планирования объемов производства и загрузки мощностей предприятия.

Работа АС обеспечивает информационно-контрольное сопровождение производства металлопродукции с учетом всех значимых параметров технологических процессов – как химсостава, физических характеристик и данных о технологии производства с привязкой к плавке, партии и единице производимой продукции, так и стоимостных показателей. Система точно следит за объемом и качеством сортамента, расходом сырья и соблюдением технологии. Возможные отклонения фиксируются в онлайн-режиме.

Календарное позаказное планирование и учет в единой для всех служб предприятия автоматизированной системе – новшество для ЧМК. Для выполнения соответствующих бизнес-процессов в АС организована совместная работа целого ряда специалистов управления комбината и персонала цехов.

В связи с появлением новой системы на комбинате органи-

зовано отдельное подразделение в составе производственного управления – центр планирования. Для работы в АС прошли обучение около 2 тыс. сотрудников предприятия.

Новая система позволяет повысить качество планирования и соблюдения сроков выполнения заказов, принимать обоснованные своевременные решения на основе полученной достоверной информации о производстве в оперативном режиме. Международный опыт внедрения подобных систем показывает, что с их использованием уменьшаются объемы незавершенного производства, расходы запасов сырья и полуфабрикатов, при этом возрастает эффективность загрузки оборудования и кардинально снижаются затраты на документооборот.

СЧПЗ НАРАЩИВАЕТ ВЫПУСК ФЕРРОМАРГАНЦА

На Саткинском чугуноплавильном заводе завершен капитальный ремонт 5-го воздухоподогревателя – одного из основных агрегатов первой доменной печи по выпуску ферромарганца.

Реконструкция воздухоподогревателя позволит повысить температуру горячего дутья, обеспечить экономию компонентов доменной плавки и повысить интенсивность работы доменной печи. Реализация масштабного инвестиционного проекта по освоению производства средне- и низкоуглеродистого ферромарганца была начата в СЧПЗ еще 2 года назад. Генеральным подрядчиком реконструкции выступило ремонтное предприятие ЗАО «Трест Уралдомнаремонт». В настоящее время на агрегате выполнены основные строительные и монтажные работы, смонтирован кожух с огнеупорной футеровкой, проведены испытания кожуха, выполнены электромонтажные работы.

В ближайшее время СЧПЗ начнет строительство в Сатке мини-аглофабрики для производства марганцевого агломерата.

«Урал-пресс-информ»

Первичной профсоюзной организации
ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»
Уважаемые товарищи!

Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза России сердечно поздравляет всех членов профсоюза, профсоюзных работников и активистов со знаменательной датой – 70-летием со дня создания профсоюзной организации Челябинского трубопрокатного завода!

В течение всей 70-летней истории вашу организацию отличало разумное и умелое сочетание защитных профсоюзных функций и заботы о процветании предприятия как непереносимое условие повышения благосостояния работников.

Результаты работы вашего предприятия говорят не только об эффективном развитии производства, но и о социальной стабильности в трудовом коллективе, что возможно только при активной работе и взвешенных решениях профсоюзного комитета.

Приумножая добрые традиции, профсоюзный комитет и сегодня успешно решает задачи по созданию достойных условий труда и повышению заработной платы, социальных гарантий работникам.

В этот праздничный день мы искренне признательны и благодарны ветеранам профсоюзного движения, профсоюзным работникам и активистам, всем, кто и сегодня, не жалея времени и сил, стоит на защите законных прав и интересов трубопрокатчиков.

Желаем крепкого здоровья, личного счастья и благополучия всем труженикам ОАО «Челябинский трубопрокатный завод», профсоюзным работникам и активистам на многие годы!

Ю. Горанов,

председатель комитета областной организации ГМПР

В ОХРАНЕ ТРУДА ФОРМАЛИЗМ НЕПРИЕМЛЕМ

Начало на стр. 3



После этого в короткие сроки была проведена кропотливая работа по подготовке положения об уполномоченных, в котором прописали их обязанности и права. Положение обсудили, согласовали и подписали в начале этого года. А чуть позже на профсоюзных собраниях в подразделениях избрали уполномоченных.

Сегодня в коллективе с численностью 2259 человек действуют 16 уполномоченных и один старший уполномоченный. Их количество определялось задачей охватить общественным контролем все подразделения. Все прошли инструктаж в профкоме и обучение в лицензированном городском центре безопасности и охраны труда, согласно положению, за счет средств работодателя. Для стимулирования общественной деятельности в положении предусмотрено материальное вознаграждение уполномоченных. Но эти деньги им в полном смысле слова приходится отрабатывать.

– Мы ввели балльную систему, по которой оценивается работа каждого уполномоченного, – объясняет Валерий Панфилов. – В ее основе – рекомендации Министерства труда и соцзащиты. Кроме того, для них утверждена форма регулярной отчетности. А в конце года планируем подвести общие итоги их работы за год. На профкоме будет заслушан каждый, и в случае неудовлетворительной оценки примем меры по его замене. Формализм в такой работе для нас неприемлем.

Но предварительные итоги можно подвести уже сегодня, и они выразительны. Как отметил старший уполномоченный, мастер цеха № 1 **Михаил Башкатов**, за период чуть более полугода уполномоченными выявлено около 70 нарушений требований охраны труда и техники безопасности. Бдительность и строгое внимание общественные контролеры проявили практически во всех вопросах, связанных с производственным процессом. Это и замена различных технических приспособлений, и своевременное обеспечение и использование СИЗ и спецодежды, и складирование материалов, заготовок и готовых изделий, и пожарная безопасность.

Таким образом, пересмотрев свое отношение к уполномоченным как общественным помощникам, предприятие показало пример эффективного социального партнерства в области охраны труда, когда обе стороны заинтересованы в решении общей проблемы и решают ее совместными усилиями.

Владимир Широков

Укрепляем наши ряды

ЗНАТЬ И УМЕТЬ – ЧТОБЫ ДЕЙСТВОВАТЬ

Как известно, кадры решают если не все, то многое. В профсоюзе от знаний и подготовленности лидера первички и профактива напрямую зависит качество работы, которую он призван осуществлять, защищая трудовые и экономические права и интересы работников. От этого же зависит и боеспособность всего профсоюза, его организационное единство. Поэтому в ГМПР особое значение придается кадровой политике – вопросам теоретической и практической подготовки и продвижения активистов, особенно молодых – профсоюзного резерва. Не случайно в 2009 году пленум Центрального совета ГМПР утвердил Концепцию кадровой политики, обозначившую направления и приоритеты в области формирования и обучения кадрового потенциала, его эффективного использования.

В нынешнем году – первом после прошедших отчетов и выборов – кадровый вопрос как никогда актуален: к работе в различных профсоюзных органах приступили обновленные составы профактивов, в том числе много молодежи. А такая работа требует высокой профсоюзной квалификации, свежих знаний, умений, идей, и этому нужно системно учить. Поэтому кадровая тема стала важной частью Программы действий ГМПР на 2012–2016 годы, принятой в январе этого года на VII съезде ГМПР. И поэтому в областном комитете ГМПР так много внимания уделяется реализации комплексных учебных проектов. Среди них – Школа профсоюзного актива (модульное обучение), Школа молодого профлидера.

В последних числах октября в Челябинском УМЦ профсоюзов прошел семинар в рамках еще одного масштабного проекта – обучения резерва на должность председателя и заместителя председателя профкома. К занятиям приступила новая группа профактивистов, сформированная первичками согласно решению президиума обкома. В том числе – представители Группы ММК, ЧМК, комбината «Магnezит», КМЭЗ, Бакальского рудоуправления. В соответствии с концепцией системного обучения в областной организации ГМПР курс включает все направления профсоюзной работы и рассчитан на несколько лет – до конца отчетного периода. На первом семинаре активисты познакомились с актуальными проблемами современного российского профсоюзного движения, историей и опытом зарубежных профсоюзов, организационным построением ГМПР, обсудили правовые вопросы.

Представительную группу участников этих занятий составили активисты Магнитки – профлидеры коксохимического производства, ООО «Электроремонт» и муниципального треста «Теплофикация». А в качестве преподавателя на семинар приехал заведомо профкома Группы ММК **Юрий Днепровский**. Свои впечатления после этого семинара и в целом отношении магнитогорцев к проекту он высказал лаконично:

– Интересно, полезно. Мероприятие серьезное, не разовое. Собрались увлеченные, активные, готовые к диалогу люди. Мы уже не первый раз посылаем наших представителей на такую учебу, но сейчас к выбору кандидатур

стали подходить тщательнее. Сегодня бросился в глаза разный уровень подготовки собравшихся, в том числе из-за разницы в численности трудовых коллективов, масштабах предприятий и, соответственно, профсоюзной работы. Но, может быть, это и неплохо: тем интереснее людям было делиться своим опытом. И еще подчеркну: как бы ни складывалась дальше профсоюзная карьера сегодняшних резервистов, профсоюз, готовя их, в любом случае не проигрывает.

Одной из участниц занятий резерва стала **Наталья Лазукова**, председатель цехкома цеха производства медной катанки Кыштымского медеэлектролитного завода. В профсоюзе она уже много лет, а в активе, в качестве предцехкома, второй выборный срок. Профлидер завода **Светлана Маматова**, возглавившая профком в этом году, недавно включила ее в список резерва на должность председателя и предложила съездить в Челябинск на профсоюзную учебу.

– Я согласилась и пока не жалею, – говорит Наталья. – С интересом послушала все темы. Вообще, много нового узнала о профсоюзе и сейчас уже начинаю переосмысливать свое отношение к профсоюзной работе, свои возможности как профлидера. Задумалась, чего мне не хватает как потенциальному председателю профкома. Знаний и практики. Думаю, что школа резерва поможет мне восполнить эти пробелы.

Кстати, сама Светлана Маматова – тоже в свое время активная участница и выпускница не только курсов резервистов, но и школ молодого профлидера и преподавателей профсоюзного обучения. И эта учеба, по ее словам, помогла ей стать не просто хорошим профсоюзным работником, а действительно лидером.

– Я начала ездить на семинары несколько лет назад, как только меня избрали заместителем председателя, – вспоминает Светлана Анатольевна. – Постоянно подпитывалась разнообразной полезной информацией. Ее было очень много, но главное: она была для меня своевременной. И еще важно, что вопросы подбирались с учетом наших пожеланий. Я знаю, что смогла бы работать, решать свои проблемы и без этих семинаров. В таком случае индивидуально общалась бы со специалистами обкома. Но результат был бы односторонним. А учеба собирала представителей разных предприятий, со своими проблемами. И ответы, которые мы здесь получили, более универсальны. Они помогли мне подтвердить свой профессиональный выбор, правильность профсоюзного пути.

К слову, среди других выпускников прошлой школы резерва, кто сегодня успешно применяет полученные знания уже будучи председателем профкома, – **Александр Мионов** («Челябвормет») и **Алексей Сабуров** (Магnezит). Конечно, не все, кто сегодня проходит обучение, обязательно станут председателями, но то, что они зачислены в резерв, по мнению заведомо обкома **Владимира Ревенку**, это уже показатель высокого доверия коллектива, которое они должны оправдать, освоив профсоюзные знания и навыки. «Резерв для нас – это не столько завтрашние председатели профкомов, сколько сегодняшние проводники профсоюзных идей», – подчеркивает председатель обкома **Юрий Горанов**.

Следует добавить, что кадровые вопросы включены в повестку дня III пленума комитета областной организации ГМПР, который пройдет в Магнитогорске 29 ноября.

Работа с кадрами, их подготовка должны вестись системно и каждодневно, с постоянным прицелом на будущее, – такова позиция обкома. Только в этом случае можно рассчитывать на хорошие результаты будущей отчетно-выборной кампании, на достойную смену в рядах активистов и лидеров, на организационное единство, крепость и силу профсоюза.

Алексей Лаптев



Цитата

Из Программы действий ГМПР на 2012–2016 годы (принята на VII съезде ГМПР):

«Развитие ГМПР как сильной, сплоченной и авторитетной организации... требует дальнейшего организационного и финансового укрепления профсоюза. Для решения этих задач деятельность профсоюза будет направлена на...повышение профессионализма и эффективности работы профсоюзных кадров и профсоюзного актива, а именно: ...формирование и обучение кадрового резерва на должности руководителей всех выборных органов; продвижение подготовленного резерва, планирование перспективы его дальнейшего профессионального роста...»

Социально-экономические проблемы



КОГДА РАБОТОДАТЕЛЬ УЖЕСТОЧАЕТ ПОЗИЦИИ

Проблеме ведения коллективных переговоров в условиях ужесточения позиций работодателей был посвящен отраслевой семинар-совещание, проведенный Центральным советом ГМПР с 23 по 25 октября. Несколько лет подряд аналогичные семинары по социально-экономическим вопросам проходили на челябинской земле, нынешний – впервые проведен в Нижнем Новгороде, на базе Нижегородского областного совета профсоюза.

Участниками встречи стали более 30 представителей территориальных организаций ГМПР, профкомов предприятий, профсоюзных специалистов по социально-экономической работе. Нашу область представляли заместитель председателя Челябинского обкома ГМПР **Александр Коротких**, специалист обкома **Владимир Нечаев**, зампре-



редседателя профкома ЧМК **Вера Мехренина** и председатель профкома Трубодетали **Егор Цибульский**.

Собравшихся приветствовали председатель Нижегородского областного объединения профсоюзов **Анатолий Соколов** и председатель Нижегородского областного ГМПР **Александр Ушаков**. С информацией о социально-экономической ситуации в отрасли выступила **Светлана Боева**, заместитель председателя ГМПР.

Типичные недостатки колдоговоров, заключаемых на горных и металлургических предприятиях, стали главной темой первого дня семинара. Ее осветил **Сергей Вестфаль**, зав социально-экономическим отделом ЦС ГМПР.

Состоялся разговор о том, как добиваться максимального наполнения колдоговоров нормативами ОТС и включения в них прямой ссылки на ОТС. Основное внимание при этом было уделено разделу «Оплата труда». Обсуждены перспективы дальнейшего выполнения положения ОТС по ежегодному увеличению зарплаты на 10 процентов.

В заключение колдоговорной темы главный специалист социально-экономического отдела ЦС ГМПР **Светлана Андреева** провела занятие «Анализ хозяйственной деятельности предприятия».

Во второй день семинара профлидеры и профсоюзные специалисты общались с психологами – преподавателями Нижегородского государственного технического университета. Лекция и тренинг были посвящены особенностям ведения коллективных переговоров в условиях давления со стороны работодателей. В психологическом аспекте подробно рассмотрены все проблемы, осложняющие колдоговорную кампанию, и конкретные трудные ситуации, возникающие в ходе переговоров. Психологические знания и навыки в таких ситуациях очень важны, отметили участники, поэтому обучение в этом направлении следует продолжать.

Дополнительное время было посвящено разговору со специалистом-правоведом, преподавателем Нижегородского института управления, который рассказал об изменениях в Федеральном законе № 65-ФЗ от 8 июня 2012 г. «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».

Итоги семинара-совещания 25 октября участники подвели за круглым столом. Его провели **Светлана Боева** и **Сергей Вестфаль**. Собравшиеся поделились опытом решения проблем, возникающих при подготовке и заключении колдоговоров. Разговор коснулся вопросов хода кол-



договорной кампании, присоединения предприятий к ОТС, распространения ОТС на непрофильные производства, внесения изменений в колдоговор. Активное участие в диалоге приняли челябинцы. **Вера Мехренина** рассказала об опыте и проблемах заключения колдоговоров в «дочках» ЧМК, а **Егор Цибульский** – о споре профсоюза с руководством Трубодетали, пытающимся пересмотреть систему расчета средней зарплаты. В рамках практики решения вопросов по оплате труда внимание было заострено на механизме индексации зарплаты, который в ходе переговоров часто упускается из виду представителями профсоюза.

Также озвучена тема предстоящих тарифных переговоров и содержания будущего ОТС: многие формулировки действующего ОТС сейчас требуют серьезной корректировки, уточнений и дополнений, и работать над ними нужно уже сейчас (предполагается инициировать переговоры с наступлением следующего года, чтобы к концу года уже заключить новое ОТС). Кроме того, как отметил член тарифной комиссии **Александр Коротких**, учитывая нынешнюю тактику некоторых работодателей, сегодня на уровне официальных договоренностей важно обговаривать саму систему взаимоотношений сторон – участников переговоров, чтобы у работодателей не было возможности уклоняться от социального диалога.

Колдоговорная кампания

ГОТОВЫ ЛИ МЫ К ПЕРЕГОВОРАМ?

2013 год уже не за горами. Для предприятий горно-металлургического комплекса он обещает стать насыщенным социально-экономическими событиями. Это год тарифных переговоров, которые наверняка будут непростыми, а для многих предприятий отрасли – напряженный период колдоговорной кампании. Готовы ли сегодня в ГМПР к этому? Оказывается – не в полной мере. Там, где переговоры уже прошли или сейчас идут, налицо немало проблем и недочетов со стороны профсоюза. Об этом состоялся разговор на семинаре, прошедшем в Челябинском УМЦ профсоюзов 1–2 ноября. Встреча, организованная обкомом ГМПР, собрала впервые избранных председателей профкомов предприятий ГМК области. Вместе с ними в разговоре приняли участие профлидеры с многолетним стажем (председатели и заместители председателей профкомов), члены согласительных комиссий. Открыл встречу председатель обкома **Юрий Горанов**.

Специалисты обкома констатируют: недоработок профсоюза в ходе подготовки и ведения коллективных переговоров сегодня предостаточно. Не оформляются многие из обязательных документов, начиная от постановлений о начале переговоров и заканчивая протоколами разногласий; отсутствуют положения, регламенты и протоколы работы согласительных комиссий. Все это в конечном итоге приводит к ухудшению гарантий и льгот работников. О важности соблюдения всех формальностей в процессе подготовки и заключения колдоговора с участниками семинара поговорили преподаватель УМЦ, зампре-дседателя профкома ЧМК **Вера Мехренина** и специалист обкома **Владимир Нечаев**.



Александр Коротких:

– Многочисленные нарушения работодателями порядка и сроков процедур по заключению колдоговоров говорят об обострении противоречий между участниками переговоров. Причина этого носит, как правило, социально-экономический характер и чаще всего связана с необеспечением роста зарплаты. В этих условиях приходится сталкиваться с ошибочной позицией некоторых профкомов, считающих не обязательными многие важные действия в период подготовки к переговорам. В их числе – проверка легитимности представителей работодателей, выработка стратегии переговоров, подготовка профсоюзных переговорщиков, серьезный подход ко всем документам, регламентирующим работу согласительной комиссии. Отсутствие единых подходов, технологий ведения переговоров, размытость их сроков не позволяют профсоюзам более эффективно вести работу по заключению колдоговоров. Сложно отстаивать интересы работников в правовом поле и привлекать к ответственности должностных лиц, когда практически отсутствуют правовые акты, которые они нарушают. Мы не должны давать работодателям возможности уклоняться от исполнения договоренностей по порядку заключения колдоговоров, внесения изменений и проверки их выполнения. Колдоговор – это не формальность, а соглашение сторон, акт, в котором выражено их взаимное согласие действовать совместно в общих интересах. А для этого необходимы жесткие рамки во всей процедуре его заключения.

Тему, связанную с Отраслевым тарифным соглашением, осветил **Александр Коротких**, зампре-дседателя обкома. Здесь разговор тоже получился принципиальным и проблемным. Зампре-дседателя подчеркнул значимость ОТС в период переговоров. Острый на сегодня вопрос – выполнение нормативов ОТС. В прошлом году 7 южноуральских предпри-

ятий не выполнили пункт Соглашения по ежегодному увеличению средней заработной платы на 10 процентов. В нынешнем году, по итогам 9 месяцев, эта тенденция сохраняется.

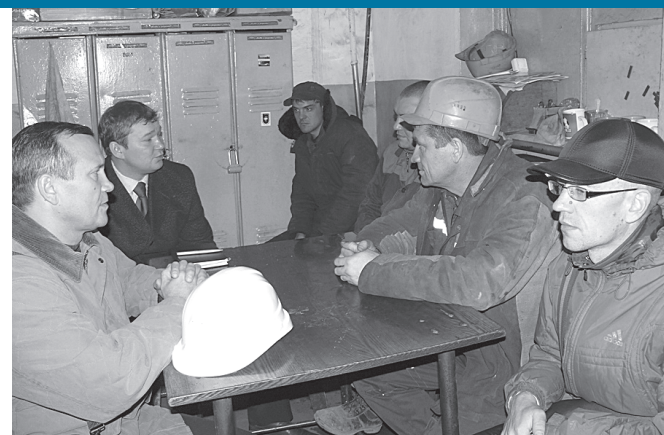
Поиску аргументов в коллективных переговорах через анализ финансовой деятельности предприятий посвятила выступление преподаватель УрСЭИ кандидат экономических наук **Ольга Зубкова**.

Еще одна серьезная проблема: немногие участники переговоров знают, как правильно рассчитать среднюю зарплату и индексацию. Кроме того, сегодня есть факты попыток работодателя пересмотреть порядок расчета средней зарплаты. Пример – ОАО «Трубодеталь», руководство которого инициировало введение на предприятии «корректирующего коэффициента» премий (попытка «не прошла»: профком отстоял отраслевую систему). Преподаватель УрСЭИ кандидат экономических наук **Павел Рябчук** познакомил с различными методиками расчета средней зарплаты.

В качестве преподавателя в семинаре также принял участие специалист Федерации профсоюзов области – зав отделом социально-трудовых отношений **Андрей Шамин**. Он рассказал о проблемах социального партнерства на региональном уровне.

Итоги 2-дневной встречи профлидеры и профсоюзные специалисты подвели за круглым столом вместе с **Александром Коротких**. Высказан ряд предложений на перспективу. В частности – провести аналогичное обучение для всех председателей профкомов или, в выездном формате, на ряде проблемных предприятий, а также добавить в программу правовые вопросы и психологические тренинги. Еще одно предложение, уже взятое на заметку обкомом, – создать при областной организации ГМПР институт профессиональных переговорщиков.

– Узнал много новой и своевременной информации, – поделился впечатлениями о семинаре **Сергей Яшукин**, председатель профкома Челябинского цинкового завода. – В том числе – по ОТС и региональному соглашению, ответственности предприятий за их выполнение, порядку расчета средней зарплаты. Это актуально и конкретно для нашего завода, так как у нас есть вопросы, как наше предприятие выполняет эти соглашения. Хочу отметить удобную форму подачи информации – доступность, открытость, диалогичность, возможность обновленной «привязки» к нашим предприятиям. Тема переговоров для нашего завода тоже актуальна: меньше чем через год закончится действие нынешнего колдоговора, а сегодня уже начинается работа по подготовке изменений и дополнений к нему. Приветствую идею участия специалистов обкома в подготовке колдоговоров в качестве членов согласительных комиссий. Думаю, мы воспользуемся такой возможностью. И еще отмечу фильм по колдоговорной теме, который нам показали, – полезный, наглядный, с комментариями по ходу, и розданные нам методические пособия по ведению переговоров, в которых собрано все, что нужно переговорщику. Методички по нашей просьбе обещали размножить.



СП3. Работники обкома и заводчане обсуждают колдоговор

Колдоговор – это не формальность, а соглашение об обязательствах сторон

Владимир Широков



Безопасный труд

АТТЕСТАЦИЯ ДЛЯ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

В прошлом году в ходе прошедших отчетов и выборов качественно обновились составы профактивов большинства горных и металлургических предприятий области. Серьезные кадровые изменения произошли и в рядах уполномоченных профсоюза по охране труда. Сегодня в областной организации ГМПР их около 3 тысяч, и около половины – избраны впервые. Работа в охране труда требует качественной подготовки, поэтому уже в конце прошлого года встал вопрос о необходимости обучения уполномоченных. В числе учебных мероприятий, которые сегодня проводит обком, – ежегодные семинары для уполномоченных, обучение для представителей конкретных предприятий – по заказам профкомов, встречи в рамках Информационно-консультационного центра по охране труда. Но охватить областными семинарами такое количество специалистов трудно, поэтому часть обучения первички проводят сами. Одно из таких мероприятий, в соответствии с колдоговором, недавно провел профком ЧЭМК, где уполномоченных-новичков – около 70 процентов.

Семинар прошел с 22 по 26 октября на базе центра обучения и развития персонала ЧЭМК, с привлечением специалистов южноуральского филиала Всероссийского НИИ охраны и экологии труда. В течение недели преподаватели ВНИИОЭТ знакомили слушателей с основами охраны труда, правилами организации работ по охране труда и управлению профессиональными рисками, вопросами обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности, социальной защиты пострадавших на производстве.

Учебный процесс проходил в комфортных условиях и дружеской обстановке. Уполномоченные слушали лекции, обменивались информацией, дискутировали. Им были продемонстрированы фильмы и слайды по вопросам охраны труда (проведение инструктажей, средства индивидуальной защиты, пожарная безопасность).

Особое внимание было уделено организации и проведению аттестации рабочих мест, которая сейчас на предприятии идет полным ходом. Подчеркнута роль представителей профсоюза в этой работе, ведь по результатам аттестации разрабатывается план мероприятий по улучшению и повышению безопасности условий труда, устанавливаются компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Большой блок вопросов также был связан с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве.

После окончания семинара перед участниками выступил зампредседателя профкома Олег Дегтярев. Он отметил значимость института уполномоченных в организации общественного контроля за состоянием охраны труда и защите прав работников на безопасные и здоровые условия труда, пожелал всем успешной аттестации и плодотворной работы.

В завершение 24 уполномоченных из 19 подразделений ЧЭМК успешно аттестовались по пройденному материалу и приступили к выполнению своих обязанностей в цехах.

Олег Первухин, профком ЧЭМК

Наши права



МНОГОДЕТНЫХ ОТЦОВ УВОЛЬНЯТЬ НЕЛЬЗЯ

Государственная Дума РФ запретила увольнять многодетных отцов, если они единственные кормильцы в семье.

В соответствии с принятыми 26 октября поправками в Трудовой кодекс РФ, запрещается увольнять по инициативе работодателей многодетных отцов с детьми в возрасте до трех лет, если другой родитель не работает.

Кроме того, поправки к части 4 статьи 261 Трудового кодекса запрещают увольнять любого родителя или законного представителя ребенка, если он является единственным кормильцем инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 14 лет. До принятия поправок подобные привилегии касались лишь матерей.

В декабре 2011 года Конституционный суд РФ признал, что существующая на тот момент редакция Трудового кодекса противоречит основному закону страны: она носит дискриминационный характер, так как лишает отца равных с матерью гарантий при увольнении. Кроме того, эта норма, постановил суд, нарушает конституционный принцип защиты семьи, материнства, отцовства и детства.

Конституционный суд рассмотрел часть 4 статьи 216 Трудового кодекса после обращения многодетного отца А. Остаева, которого в 2010 году уволили с должности главного художника ООО «Логос-Медиа» (Москва) в связи с сокращением штата. В суде он не смог отстоять свои интересы, так как иммунитет от увольнения по закону имеют только многодетные матери.



ГМПР в интернете

Первичная профсоюзная организация ОАО «Комбинат «Мagneзит» – открытая группа «В контакте»
<http://vk.com/gmpr74#/club36550278>



ВООРУЖИСЬ ИНФОРМАЦИЕЙ В НОВОМ ГОДУ!



2012 год подходит к концу.

Он был насыщен профсоюзными событиями. Газета «Сплав» регулярно рассказывала о них на своих страницах.

Мы старались не упустить ничего, что было бы важно, интересно и полезно члену профсоюза, профактивисту, профлидеру.

Мы держали руку на пульсе солидарных действий, в наших постоянных рубриках информировали о проблемах предприятий и трудовых коллективов, следили за социально-экономической ситуацией, вместе со специалистами – комментировали, анализировали и разъясняли, рассказывали о передовом опыте.

И в новом году мы также намерены быть в гуще событий и нести в первички оперативную, достоверную информацию. И этот год обещает быть богатым на новости: впереди кампания по подготовке и заключению коллективных договоров, тарифные переговоры.

Поэтому мы призываем все членские организации оставаться в едином информационном поле и **продолжить на 2013 год подписку на газету «Труд и время на Южном Урале» с приложением областного комитета ГМПР «Сплав».**

Газета – еще одна связующая нить между нами, делающая нас крепче, сильнее. Не упускайте эту возможность!

Напоминаем, что оформить подписку можно через обком.

Здоровый образ жизни

ЮБИЛЕЙ С МЯЧОМ

Есть у челябинских трубников славная многолетняя традиция – отмечать праздники на спортивных площадках. 19 октября Челябинский трубопрокатный завод отметил 70-летие. И это событие было ознаменовано сразу двумя соревнованиями – 13-м розыгрышем Кубка Осадчего и совершенно новым волейбольным турниром.

За Кубок имени легендарного директора ЧТПЗ Якова Павловича Осадчего в этом году боролись пять заводских команд по волейболу – цехов №1, 5, 6, «Высота 239» (прошлогодние победители) и профсоюзного комитета. Сборные, как обычно, играли «в круг». Матчи проходили в зале СК «Восход» дважды в неделю, поэтому розыгрыш занял почти весь октябрь, а это десятки сыгранных партий и сотни забитых мячей.

19 октября, наконец, определилась судьба Кубка. На финальную игру вышли принципиальные соперники – сборная профкома и команда «Высоты 239». Драматичный поединок стал проявлением силы и упорства, воли к победе и красивой борьбы. Все решилось только в последней, пятой партии – точку в ней поставила «Высота», сохранив желанный трофей в витрине почта гостевой галереи цеха. Замкнула тройку призеров команда цеха №1, которая в матче за 3-е место переиграла сборную цеха №5.

А уже на следующий день, 20 октября, в спортзале «Восхода» снова закипели волейбольные страсти – здесь состоялся товарищеский турнир в честь 70-летия ЧТПЗ. Отметить день рождения предприятия трубники пригласили партнеров – сборные предприятий, с которыми ЧТПЗ тесно сотрудничает. Приглашения на спортивный праздник получили волейболисты Магнитогорского металлургического комбината, «Уральской стали» (Новотроицк) и ЧМК. Кстати, из троих соперников на волейбольной площадке трубники ранее не встречались только с магнитогорцами, хотя в футбол и баскетбол ЧТПЗ и ММК играли не раз.

Начался турнир с матча между ЧТПЗ и «Уральской сталью». Ровно год назад эти соперники уже встречались в спортзале «Восхода».

– В том поединке новотроицкие волейболисты уступили нам со счетом 3:1. Прошел год, и уровень их команды заметно подрос – видно, что ребята усилили состав и упорно тренировались, – делится впечатлениями капитан сборной ЧТПЗ, предцехком «Высоты 239» Евгений Никитин.

Но, несмотря на то, что обновленная «Уральская сталь» явилась серьезным соперником, челябинцам удалось одержать победу со счетом 2:1. Профессионализм, удача, спортивный задор и, конечно, праздничное настроение – таким был рецепт их успеха.

Дальше в течение нескольких часов команды играли «в круг», то и дело заставляя замирать сердца болельщиков. Красивые розыгрыши, невероятные мячи и неожиданные развязки – всего этого было в изобилии.

Во второй игре турнира волейболисты «Мечела» обыграли конкурентов с ММК со счетом 2:0. В третьей игре победителем вновь оказался «Мечел» – на этот раз со счетом 2:1 повержена «Уральская сталь». В следующем матче на поле вновь вышли трубники и, продолжая победную серию, обыграли магнитогорцев 2:0. В матче за 3-е место сразились волейболисты ММК и



«Уральской стали». Магнитогорцы оказались сильнее и завоевали бронзу, не пустив конкурентов из Новотроицка на пьедестал почта.

И, наконец, в финале на площадку вышли две сильнейшие команды, шедшие без поражений, – сборные ЧТПЗ и «Мечела». Первую партию трубники уступили, но вторую отвоёвали. Решающей стала третья партия, в которой волейболистам ЧТПЗ не хватило буквально нескольких очков, чтобы стать чемпионами турнира. 2:1 – победа «Мечела».

– Порадовало, что уровень каждой команды позволял ей реально претендовать на кубок. В финале соперники с «Мечела» оказались чуть сильнее, но в данном случае победа – действительно не главное. Важно, что мы вместе с коллегами и партнерами отметили юбилей родного ЧТПЗ отличной игрой, – считает игрок сборной ЧТПЗ, калибровщик труб на прессе «Высоты 239» Максим Сыч.

– Партнерам очень полезно встречаться не только на координационных советах и переговорах, но и в неформальной обстановке. Например, на таких соревнованиях. Сегодня был отличный волейбол, особенно учитывая то, что все мы здесь – представители рабочего коллектива, а не профессиональные спортсмены. Но при этом показываем очень высокий уровень игры, – говорит ведущий специалист с ММК Павел Уржумцев.

Все участники турнира в честь 70-летия предприятия получили на память сувениры и подарки – футболки и мячи с корпоративной символикой компании ЧТПЗ и заводского профкома, а приятным бонусом для спортсменов стали вкусные пироги от компании «КорпусГрупп».

Ирина Федина, ЧТПЗ

**Ответственный за выпуск приложения Челябинского областного комитета
Горно-металлургического профсоюза России
к газете «Труд и время на Южном Урале» В.А. Широков**