

С Новым годом! СПЛАВ

ПРИЛОЖЕНИЕ ЧЕЛЯБИНСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ
К ГАЗЕТЕ «ТРУД И ВРЕМЯ НА ЮЖНОМ УРАЛЕ»

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

Уважаемые горняки и металлурги!

Комитет Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России поздравляет вас с наступающим 2013 годом!

С надеждой на лучшее, с верой в будущее мы провожаем уходящий год. Для каждого из нас он сложился по-разному. Но одно можно сказать с уверенностью: все мы стали опытнее и мудрее, научились решать многие сложные жизненные и производственные задачи.

В 2012 год наш профсоюз вступил с новыми силами – обновившимися составами профактивов после прошедших отчетов и выборов. А начало года ознаменовал VII съезд ГМПР, который задал вектор всей профсоюзной работе на ближайшие пять лет. И теперь можно подвести первый итог: этот год стал годом напряженной, но плодотворной работы по укреплению профсоюза, формированию осознанного профсоюзного членства, привлечению молодежи в наши ряды.

Новый 2013 год металлурги и горняки Челябинской области в целом встречают стабильной работой, неплохими производственными показателями.

В то же время, на предприятиях комплекса продолжают процессы реструктуризации, преодоления последствий затянувшегося экономического кризиса, что, как правило, приводит к снижению трудовых и социальных гарантий работников. Поэтому в будущем году мы будем искать новые подходы и совершенствовать работу по защите людей труда.

2013 год обещает быть нелегким. Нам предстоит напряженная работа по подготовке и заключению коллективных договоров. Одновременно начнутся тарифные переговоры, и они будут непростыми.

Но мы уверены, что общими усилиями, проявляя единство и солидарность, мы сможем осуществить все задуманное и сделать еще один шаг к улучшению условий труда и материальной обеспеченности металлургов и горняков.

Я желаю всем в новом году плодотворной работы, максимальной самореализации, достижения всех поставленных целей. Пусть сбываются надежды, исполняются мечты! Крепкого вам здоровья, счастья, благополучия и дальнейших трудовых успехов!

Юрий Горанов,
председатель областного комитета ГМПР



Официально

III ПЛЕНУМ ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ГМПР

В Магнитогорске 29 ноября прошел III пленум комитета Челябинской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.



На пленарное заседание в Левобережном ДК металлургов собрались около 200 человек. В числе участников – председатель ГМПР Алексей Безымянных, председатель Свердловского областного комитета профсоюза Валерий Кусков, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, председатель Костанайского областного совета профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности Казахстана Михаил Литошенко, представители Главного управления по труду и занятости населения области и областного министерства образования и науки, представители администраций предприятий – руководители кадровых служб и управлений. Собравшихся приветствовал председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов.

Пленум подвел итоги работы областного комитета ГМПР в 2012 году, рассмотрев и

утвердив информационно-справочный материал о работе комитета (отчет обкома будет опубликован в следующем номере «Сплава»). С докладом выступил Александр Коротких, заместитель председателя обкома.

Значимой темой пленума стала практика социального партнерства в системе профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации работников предприятий горно-металлургического комплекса. Тему осветил председатель областного комитета Юрий Горанов. Проблемами и опытом организации профессионального обучения поделились начальник управления кадров ММК Игорь Деревсков, профлидер Челябинского цинкового завода Сергей Яшукин, преподаватель Южно-Уральского многопрофильного колледжа Людмила Сухорослова, начальник управления персоналом комбината «Магnezит» Анна Урмашова, председатель профкома «Уралэлектромедь» (Свердловская область) Евгений Устюжанин. На областном уровне проблему подготовки кадров осветили начальник Главного управления по труду и занятости области Владислав Смирнов и начальник Управления профессионального образования министерства образования и науки области Елена Зайко. Председатель профсоюза Алексей Безымянных подчеркнул приоритетность кадровой задачи в деятельности ГМПР. В рамках обсуждения вопроса состоялась скайп-конференция, придавшая встрече международный характер: на видеосвязь с южноуральцами вышел член правления немецкого профсоюза «ИГ-Металл», специалист по профессиональной подготовке и повышению квалификации Йорг Феррандо. Он рассказал о системе профессионального образования в Германии.

Утверждение Комплексной программы по усилению мотивации профсоюзного членства и увеличению численности членов профсоюза в Челябинской областной организации ГМПР на 2013–2016 годы – еще один вопрос повестки дня пленума. Участники обсудили вошедшие в Программу основные мероприятия, направленные на усиление мотивации, которые прокомментировал заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку. Отмечены актуальность и значимость мотивационной работы профсоюза. По вопросу выступили специалист профкома «ММК-Метиз» Елена Рамазанова, председатель ГМПР Алексей Безымянных и председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков.

Пленум утвердил финансовый план-бюджет комитета областной организации на 2013 год.

В рамках пребывания участников пленума в Магнитогорске состоялась экскурсия в Магнитогорский политехнический колледж – крупнейшее в городе учебное заведение, готовящее кадры для ММК.

III ПЛЕНУМ ОБКОМА ГМПР

НЕ ЛЮДИ ДЛЯ МЕТАЛЛА,

КАДРОВЫЙ ВОПРОС: ПРОБЛЕМЫ, ЗАДАЧИ, ДЕЛА

Из доклада председателя обкома ГМПР Юрия Горанова «О практике социального партнерства в системе профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации работников горно-металлургического комплекса»

Тема профессиональной подготовки кадров для соцпартнеров становится все актуальнее. Начавшийся демографический провал, сложившийся на рынке труда качественный разрыв между спросом и предложением, снижение престижа рабочих профессий осложняют и без того непростую экономическую ситуацию. И от того, насколько мы правильно определим место профсоюза во взаимодействии с работодателями и властью, будет зависеть эффективность нашей совместной работы в сфере профессионального образования и решения кадровых вопросов на предприятиях отрасли.

ЕСТЬ ПРОБЛЕМА. ЧТО ДЕЛАТЬ?

В 90-е годы снижение объемов производства сопровождалось массовым оттоком квалифицированных кадров с предприятий. В последующие годы кадровый дефицит сохранялся. А сегодня, в посткризисный период, для многих предприятий, в том числе в моногородах, эта проблема стала одной из главных. Государство, бизнес и профсоюзы должны объединить усилия для ее решения.

На федеральном уровне профсоюз должен принять участие в разработке профессиональных стандартов. Речь идет о пересмотре квалификационных справочников (ЕТКС и ЕКС). Мы знаем, что будут разрабатываться не только образовательные стандарты по подготовке кадров, но и новые требования к работникам. Изменения коснутся органи-



зации и нормирования труда, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций. И здесь нам необходимо не допустить снижения прав членов профсоюза.

В Программе действий ГМПР отмечено, что модернизация предприятий ГМК требует создания системы подготовки квалифицированных кадров. Для решения этой задачи ГМПР планирует добиваться от Правительства РФ разработки реальной программы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов со средним профобразованием для предприятий отрасли.

Решение данной задачи сегодня переходит на региональный уровень. В этом году произошла передача учреждений системы начального и среднего профобразования с федерального уровня на региональный. В связи с этим, во-первых, происходит реструктуризация сетей учебных учреждений, их укрупнение. Создаются новые, региональные техникумы, колледжи, учреждения объединяются в комплексы. Пример – Магнитогорский политехнический колледж. Это очень важная тенденция, она в первую очередь связана с повышением качества профобразования и работой по профориентации школьников. И вторая тенденция – это работа по созданию менеджмента качества. Ведь без качественного образования вкладывать средства в обучение можно до бесконечности.

СОВМЕСТНО С ВЛАСТЬЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В области действует Программа развития профессионального образования на 2011–2015 годы, в которую вошли предложения объединений работодателей и Федерации профсоюзов. Уже внесены изменения в структуру приема обучающихся, в частности, увеличены объемы подготовки по наиболее востребованным профессиям.

Правительством области заявлена инициатива – привлекать широкий круг работодателей для создания территориально-экономических кластеров. Практика соцпартнерства уже доказала эффективность такого сотрудничества: сегодня свыше 30 учреждений профобразования области в совместной работе с предприятиями обеспечили серьезный прорыв в создании ресурсной базы обучения.

Конечно, эти результаты стали возможны при использовании финансовых ресурсов предприятий. И профсоюз понимает, что эти средства выводятся из оборота предприятий для решения общей задачи, для модернизации профобразования. Поэтому мы предлагаем поддержать инициативу ПРОМАСС и РСПП по заключению областных трехсторонних соглашений о сотрудничестве между правительством области, предприятиями и образовательными учреждениями.

КАДРООБРАЗУЮЩАЯ СРЕДА

Стоит отметить, что профессиональная подготовка кадров – только часть решения кадровой проблемы. Не менее актуальна задача закрепления кадров, повышения престижа работы на предприятиях. А ее не решить без создания благоприятной кадровообразующей среды на предприятиях. Она включает и уровень зарплаты, и условия труда, и наличие у работника возможности повысить свою квалификацию и должность, и объем социальных гарантий.

ФАКТОР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Если говорить о факторе заработной платы, то у профсоюзов есть своя концепция. Труд не является товаром, а зарплата должна обеспечивать не только физические потребности работника, но и развитие – его и членов его семьи. В программе ГМПР определено: добиваться до-



стижения на предприятиях как минимум 4-кратного соотношения средней зарплаты и прожиточного минимума. В ОТС обозначен ежегодный рост средней зарплаты по отрасли – не ниже 10 %. И эти параметры хорошо корреспондируются с задачей формирования кадровообразующей среды.

Это необходимые условия для организации эффективного труда и способ решения в том числе кадровых вопросов и проблемы престижа работы на предприятиях.

Поэтому профкомы должны постоянно контролировать ход выполнения ОТС и колдоговоров, уже сегодня при формировании бюджетов предприятий на 2013 год закладывать минимальную отраслевую динамику роста зарплаты.

В новом году нас ждет серьезная работа: колдоговорная кампания, начало работы отраслевой тарифной комиссии.



В Магнитогорском политехническом колледже

В новом ОТС нам представляется необходимым не только определить динамику и минимальный уровень зарплаты, но и рассчитать ее по методике ОССОТ. Кризис не дал возможности включить эту методику в ОТС. Но мы просчитали этот оценочный показатель. По области на 2 квартал 2012 года он составил для работника основной металлургической профессии средней квалификации, отработавшего месячную норму трудового времени, **41 900 рублей**. Это вписывается в контрольные цифры программы действий ГМПР. Такой уровень средней зарплаты сегодня сложился на ММК.

Здесь, помимо современных подходов в работе по подготовке кадров и повышению их квалификации, создана та благоприятная кадровообразующая среда, в которой текучесть кадров не превышает 2,7 %, а средний возраст – 38,7 лет.

Без инвестиций в человеческий капитал, в повышение профессионального уровня, улучшение условий труда работников модернизация – неэффективна.

ИНВЕСТИЦИИ – В ЧЕЛОВЕКА ТРУДА

И в заключение. Сегодня много говорят об инвестициях в производство, его модернизации. Государство для этого создает преференции предприятиям. Это правильно. Но нельзя забывать и о человеке. Без инвестиций в человеческий капитал, без конкретных программ по повышению уровня профобразования, улучшению условий труда и жизни работников модернизация – неэффективна. И это понимают некоторые акционеры, которые даже в сложных экономических условиях сохраняют социальный подход в кадровых вопросах, совместно с профсоюзом реализуют соцпрограммы. Именно таким предприятиям нужно оказывать господдержку. И мы намерены обратиться в областную трехстороннюю комиссию с законодательным предложением о введении для таких предприятий льготного налогообложения. Ведь в том и заключается партнерство – как государственное-частное, так и социальное.

КОРОТКО О ГЛАВНОМ

Игорь Деревсков, начальник управления кадров ММК:



– Приоритет кадровой политики ММК – опережающая подготовка кадров в условиях интенсивного технического перевооружения.

Сегодня в Группе ММК 75% работников имеют профессиональное образование, на самом комбинате – около 87%.

Создана комплексная система профессиональной подготовки кадров – цепочка школа – колледж – высшее учебное заведение – корпоративный центр подготовки кадров. Ее эффективность и польза в том, что она работает, что все звенья выстроены, уравновешены и действуют.

Владислав Смирнов, начальник Главного управления по труду и занятости населения области:



Последние годы «прикрыл» экономический кризис, и у работодателей создалось ложное ощущение о привычной ситуации, которая была до 2008 года, когда на предприятия стояли очереди. Одно из последствий такого отношения – разрушение системы охраны труда. Работодателю сегодня разрешили выжимать из человека все, а потом отдавать его на досрочную инвалидскую пенсию. В результате государство получило колоссальные экономические потери. Профсоюз должен участвовать в решении этой проблемы.

Елена Зайко, министерство образования и науки области:



Механизм решения проблемы дисбаланса между потребностями работодателей и услугами системы профобразования заложен в региональной программе развития профобразования до 2015 года. Одна из мер, к которой мы уже приступили в рамках программы, – оптимизация сети образовательных учреждений. Другой механизм – органы, обеспечивающие взаимодействие учреждений. Еще один путь – создание образовательно-производственных кластеров, то есть объединение образовательных учреждений вокруг стратегических работодателей для адресной подготовки специалистов.

Сергей Яшукин, председатель профкома Челябинского цинкового завода:



В рамках соцпартнерства на Челябинском цинковом заводе сложилась система профессиональной подготовки кадров. Мы взаимодействуем с вузами и средними учебными заведениями, обучаем в собственном учебном центре, организуем внутрикорпоративное обучение.

Особенно тесно сотрудничаем с заведениями, готовящими специалистов по востребованным на заводе специальностям. Система взаимодействия включает прием учащихся на производство на оплачиваемую практику с возможностью последующего трудоустройства.

Алексей Безымянных, председатель ГМПР:



Кадровая проблема для нашей страны – глобальна. У нас действует масса малых предприятий, которые не могут вкладываться в подготовку кадров и где нет профсоюза. Ими должно заниматься государство. А оно сбросило все профобучение в регионы. Мы как соцпартнеры не должны с этим соглашаться. Нам также нельзя проглядывать вопрос по разработке профессиональных стандартов. Дело в том, что уже давно крикуются списки профессий, а на них в том числе нацелена работа по профстандартам. И если она будет идти не в нужном нам направлении, то к 2015 году металлурги могут остаться без льгот.

А МЕТАЛЛ – ДЛЯ ЛЮДЕЙ!

III ПЛЕНУМ ОБКОМА ГМПР

ТАКТИКА ОПЕРЕЖЕНИЯ ПЛЮС КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ

III пленум областного комитета ГМПР утвердил Комплексную программу по усилению мотивации профчленства и увеличению численности членов профсоюза в областной организации ГМПР на 2013–2016 годы. Программа разработана комиссией обкома по оргработе согласно плану практических мер по реализации Программы действий ГМПР на 2012–2016 годы. В конце сентября проект Комплексной программы обсуждался и был утвержден президиумом обкома. Укрепить первичные профорганизации за счет привлечения новых членов, повысить авторитет и влияние профсоюза в трудовых коллективах – таковы цели этого проекта. Он включает большой комплекс мероприятий, которые в намеченные сроки будут проводить профкомы, отделы, комиссии и президиум обкома.



Задачи Программы: повышение эффективности деятельности профорганизаций, выборных органов по защите социально-трудовых прав и интересов работников; увеличение количества членов профсоюза и создание новых первичных профорганизаций на предприятиях различных форм собственности; повышение роли правозащитной деятельности профсоюзных органов всех уровней как стимула мотивации профчленства; усиление мотивационной роли охраны труда и здоровья работников в привлечении новых членов профсоюза; повышение информированности членов профсоюза, наемных работников о деятельности профсоюзных органов и всего профсоюза; укрепление финансового положения первичных и областной организаций профсоюза.

Юрий Горанов, председатель обкома:

– В ГМПР сегодня еще много людей, которые, как в прежние времена, ждут от него в первую очередь социальных и материальных благ. Многие думают, что профсоюз – это кто-то другой, который вместо них решит их проблемы. Такова наша ментальность. Но время заставляет мыслить по-иному. В рыночных условиях работник может рассчитывать только на себя и на таких же, как он, которые и есть профсоюз. Не отказываясь полностью от традиционной сервисной модели профсоюза, мы, тем не менее, намерены менять отношение к нему людей, продолжать закладывать новую идеологию, суть которой – не ждать, а действовать сообща. На это и рассчитана наша Программа. Мы планируем добиваться этого всеми формами – учебой, информацией, коллективными действиями, молодежными акциями. Только все вместе работники смогут решить свои проблемы.

Мотивация и уровень профчленства, согласно Программе, станут основными темами большинства заседаний профсоюзных органов всех уровней. Эти вопросы планируются обсуждать и с участием активной молодежи – на встречах представителей молодежных советов и комиссий профкомов. Одновременно профкомы и областной комитет будут регулярно вести мониторинг состояния профчленства в структурных подразделениях первичек. По предложению участников пленума эта работа станет ежемесячной.

Кроме работы с теми первичками, где

низкий уровень профчленства, областным комитетом намечены действия по созданию первичных профорганизаций на металлургических и горнодобывающих предприятиях, где нет профсоюза (включая создание банка данных, проведение информационных пикетов, встреч с коллективами и так далее).

Неоднократно отмечено, что одна из причин падения профчленства в первичках – процессы рест-

Николай Буяков, председатель Федерации профсоюзов области:

– Уровень профчленства – проблема не только ГМПР, но и всех профсоюзов. Залог решения – правильная постановка профсоюзной работы, в первую очередь – мотивационной и информационной. Наряду с освоением Интернета мы не должны забывать старые, испытанные методы. Например – использование агитаторов, информаторов. Важную информационную роль выполняют профгруппорги, которые повседневно общаются с рядовыми работниками. Живое слово ничем не заменить. Оно должно звучать наряду с техническими средствами.

руктуризации предприятий. Эта проблема особо выделена в Программе: предусмотрена опережающая тактика и координация действий профкомов при изменениях в структуре первичных организаций с целью сохранения членов профсоюза.

Для стимулирования эффективности деятельности цеховых организаций по увеличению их численности и повышению уров-

Алексей Безымянных, председатель ГМПР:

– Профчленство в ГМПР сегодня падает быстрее, чем число работников отрасли. Это критическая ситуация. Мы обсуждали и обсуждаем эту проблему на всех уровнях – на исполкоме, пленуме, на встречах и семинарах. Челябинская область – пример постановки работы с молодежью. Но нужно корректировать эту работу. Молодежь должна больше работать в цехах, идти в трудовые коллективы. Именно на это должна быть направлена деятельность молодежных активистов и нашего координационного молодежного совета. Именно из молодежи получаются хорошие агитаторы и мотиваторы... И мы ни при каких обстоятельствах не должны забывать о солидарности, это главное оружие в сегодняшних условиях, когда нападки на профсоюз становятся все чаще и жестче.

ня охвата профчленством впервые предусмотрено проведение среди них конкурса по вовлечению работников в профсоюз. Типовое положение о конкурсе утверждено президиумом обкома.

Еще одна современная форма, принятая на вооружение, – организация ежегодных социологических исследований по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза в трудовых коллективах, возможностей усиления мотивации профчленства. Результаты исследований помогут скорректировать профсоюзную работу. Имеется практика привлечения к обработке опросных данных профессиональных социологов.

Отдельное внимание в Программе уделено обучению, которое будут проводить профкомы и обком. В частности – системное обучение профгруппоргов с целью под-

Владимир Ревенку, зав орготделом обкома:

– У нас есть успешные примеры по сохранению и увеличению профсоюзной численности. Так, на СЧПЗ проведена кампания по повышению уровня профчленства. Программу кампании поддержал президиум обкома. Она опиралась на такую форму, как оргайзинг. С приходом в профком новой команды во главе с молодым председателем Дмитрием Калининским значительно улучшилась информационная и агитационная работа. Итог: профчленство на СЧПЗ увеличилось с 30 до 53% и продолжает расти. Сейчас обсуждается вопрос по проведению подобных кампаний на Уфалейникеле, Карабашмеде, КМЭЗ, УЗМИ, в Вишневогорском ГОКе.

готовки их в качестве профсоюзных агитаторов и совершенствование системы мо-



Обучение профактива. Уфалей, сентябрь 2012 г.

дульного обучения председателей цехкомов в малочисленных первичках для активизации их работы по вовлечению работников в профсоюз.

Учтены и правовая работа, и работа в области охраны труда. В следующем году, в частности, запланировано создание института независимой профсоюзной экспертизы по условиям труда. Этим будут заниматься технические инспекторы областной организации ГМПР. А на правовых инспекторов возложена обязанность проведения регулярных юридических консультаций непосредственно в первичных профсоюзных организациях.

Традиционный мотивационный момент для работников – дополнительные социальные бонусы профчленства. В Программу внесено внедрение системы дополнительных услуг для членов профсоюза (кассы взаимопомощи, дополнительное страхование, медицинское обслуживание, системы ски-



Владимир Ревенку, зав орготделом обкома:

– С 2007 по 2011 г. областная организация ГМПР потеряла более 16% членов. На снижение численности влияли закрытие нерентабельных производств, аутсорсинг. Но не менее важной причиной остаются недостаточный контроль и своевременное реагирование профгруппоргов на нарушения трудового законодательства, условий техники безопасности, охраны труда, на снижение социальных гарантий, низкий уровень оргработы профкомов.

док на товары и услуги и прочее). Лучший опыт по оказанию таких услуг будет обобщаться и распространяться среди других первичек.

Одно из самых мощных средств воздействия – информация. В этой области акцент поставлен на разработку, изготовление и распространение агитационных материалов с целью информирования работников о преимуществах членства в профсоюзе (плакаты, буклеты, листовки, аудио- и видеоматериалы). Отдельное внимание – созданию актуальных агитационных видеороликов об эффективной деятельности, целях и задачах ГМПР.

Большое количество мероприятий Программы потребует напряженной работы – организационной, координационной, аналитической, совместных усилий профкомов, президиума и отделов обкома, комиссий областной организации ГМПР по всем направлениям.

Елена Рамазанова, завотделом профкома «ММК-Метиз»:

– Информационная работа – основная составляющая мотивации профчленства. Информированность рядовых членов делает профсоюзную работу гласной, и это формирует положительный имидж профсоюза. В первичке «ММК-Метиз» проводится смотр-конкурс на лучшую информационную работу, благодаря чему во всех подразделениях созданы профсоюзные уголки и стенды. Вся оперативная информация, полученная от вышестоящих профгруппоргов, доводится в первую очередь до предцехкомов на еженедельных оперативных совещаниях, а они информируют членов цехкомов, профгруппоргов и рядовых работников. Мы выпускаем информационные листки, которые пользуются спросом у работников, регулярно направляем информацию в «Слав», «ГМПР-Инфо», заводскую газету.



Год будет ровным, без рывков и скачков. Особенно удачно сложатся дела у людей умственных профессий, аналитиков. Ведь символ года – Змея – мудрая, расчетливая и проницательная. В этот год лучше не суетиться, решать все вопросы не торопясь, хорошенько все взвесив и обдумав.

С кем встречать Новый год

Змея не переносит шума и суеты. Новый год лучше встречать в тесном кругу семьи, среди самых близких и родных людей. Постарайтесь создать теплую и комфортную атмосферу, избегать мрачных мыслей, принимать праздничные хлопоты с радостью.

Украшаем дом

Для украшения интерьера используйте больше блестящих и переливающихся гирлянд – зеленых, синих и серебристых цветов. Классические высокие свечи можно заменить «таблетками» и поместить их в стеклянное блюдо с водой – плавающая в нем, маленькие свечи будут таинственно мерцать. Это сделает встречу 2013 года по-настоящему сказочной. Водяная Змея наверняка будет довольна.

Наряжаемся

Подберите наряд в классическом стиле, избегая карнавалных цветов и кричащих оттенков. Ни в коем случае не надевайте кожаные вещи в новогоднюю ночь – это может оскорбить дух наступающего года.

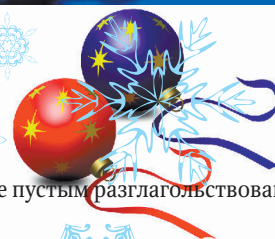
Змея любит элегантные наряды из гладких тканей. Шелк, атлас, шифон, эластан прекрасно подойдут для новогоднего костюма. Все оттенки воды: светло-голубой, лазурный, морской волны, синий и вплоть до черного цвета – идеальный выбор для встречи нового года 2013. Колье, браслет или колечко в виде змеи будут очень даже кстати.

Накрываем на стол

Праздничный стол должен быть украшен многочисленными и разнообразными блюдами. Особенность заключается в том, что все блюда нужно разложить в небольшие емкости.

Обязательными на столе должны быть мясные блюда, в том числе из кролика, и угощения на основе молока – молочные соусы и коктейли. Рыба также будет уместна. Но при этом не забывайте красиво оформить стол.

Будьте щедрым хозяином, но не расточительным – Змея любит людей, которые умеют соблюдать «золотую середину».



МУДРАЯ И ВЫНОСЛИВАЯ, КОВАРНАЯ И БЛАГОРОДНАЯ



меняющаяся, динамичная субстанция, которая при определенных обстоятельствах может быть текучей, твердой и холодной – безвучной пустыней льда, ускользающей и невесомой струйкой пара. Но при кажущейся строгости и неприступности этого времени год несёт в себе массу положительных возможностей, не оставляя ни одного из зодиакальных знаков без внимания. Каждая ситуация в этом году может быть и должна работать во благо человека. Даже негативные стороны жизни можно повернуть так, чтобы они дали свои положительные результаты.

Хозяйка 2013 года, Чёрная Водяная **Змея**,

в год имени себя будет безусловной победительницей на всех фронтах. Она будет много работать, и её усилия гораздо эффективнее и быстрее станут достигать целей. Ей будет очень легко приспособиться к характеру этого времени, она полностью сольётся с ним по ритму и не будет испытывать никаких неудобств или тревог. Но Змее необходимо помнить, что далее будут наступать и года других знаков Зодиака. Она не должна ссориться с их представителями, чтобы за пределами своего года не остаться в гордом одиночестве.

Предприимчивый и прагматичный **Тигр** в год Змеи вольно или невольно отправится в поездки. Они будут успешны и принесут ему как новые яркие впечатления, так и новые горизонты в карьере.

Кролик и Дракон станут любимцами года – они смогут угодить Змее своим стремлением создать семью, навести порядок дома и на работе, заниматься созидатель-

ной деятельностью, а не пустым разглагольствованием или мечтанием.

Петух и Бык в год Змеи станут успешны в карьере. При определённой их активности они смогут преодолеть собственные ошибки, а также проблемы, возникшие по стечению обстоятельств. Но эти знаки Зодиака должны уделить личной жизни, отношениям с партнером столько же внимания, сколько они уделяют работе. Только путём компромиссов, установлением баланса они могут добиться гармонии в той и другой сфере жизни.

Для **Крысы и Свины** 2013 год будет особенно сложным. Взаимная антипатия этих персонажей будет постоянно сталкивать их лбами, заставляя пребывать в постоянной оборонительной позиции. Но они имеют свой шанс на успех, если преодолеют свой страх перед этим тревожным временем, и все усилия бросят не на борьбу с ветряными мельницами, а на созидательную работу.

Обезьяна по-деловому отнесётся к этому времени, и ей будет везти во всём.

Лошадь и Коза смогут добиться своих целей, и по итогам 2013 года Чёрной Водяной Змеи могут оказаться в лидерах, стартовавших первыми к успеху.

Собака будет рьяно охранять свой дом, она укрепит позиции в работе и станет ждать появления благоприятных возможностей во всех сферах жизни.



Китайский гороскоп на 2013 год

В восточной астрологии и культуре Змея с древних времён является символом мудрости, выносливости, коварства и благородства. Ей приписывали много положительных качеств, которыми люди восхищались, и робели перед ее непредсказуемостью и своенравностью. Год Чёрной Водяной Змеи будет носить характер таинственного времени, которое станет течь гораздо медленнее, чем прошлый год, не торопя людей, не требуя от них чрезмерно высоких скоростей в работе и жизни. Но, вместе с тем, в этом году необходимо быть всегда начеку, так как скрытые события, неожиданно появляясь, могут в одночасье повернуть жизнь любого человека или к успеху, или к тотальному невезению.

Год Чёрной Водяной Змеи по восточному календарю начнётся только 10-го февраля. Цвет этого периода – Чёрный – несёт в себе космическую глубину, загадочность, темноту бездн. Стихией года выбрана Вода – это быстро