

СПЛАВ

ВЫХОДИТ 2 РАЗА В МЕСЯЦ

ЗАЩИТА. ЗАНЯТОСТЬ. ЗАРПЛАТА.

ФАКТОР СИЛЫ И СОЛИДАРНОСТИ

2012 год для Челябинской областной организации ГМПР был непростым: на предприятиях продолжалась реструктуризация, снижался спрос на металлопродукцию, минимизировались затраты предприятий на персонал, вновь имели место факты давления работодателей на членов профсоюза. И это неизбежно сказалось на численности областной организации: за год количество работающих членов профсоюза уменьшилось на 7 тысяч человек, в то время как общая численность работников горных и металлургических предприятий области уменьшилась на 7,5 тысячи; на 0,5 процента снизилось профчленство. Такие данные приведены в сводном статистическом отчете, утвержденном президиумом обкома ГМПР.

Вместе с тем, падение профчленства было незначительным. Более того, из года в год темпы негативной динамики профчленства уменьшаются, и если такая тенденция сохранится, то в 2013 году впервые за много лет мы можем выйти из отрицательного баланса. Что это – случайное совпадение, следствие объективных обстоятельств или результат целенаправленной работы профкомов и обкома по усилению мотивации профчленства?

Прошедший год дал хорошие примеры эффективной мотивационной работы. Мы уже не раз упоминали опыт Саткинского чугуноплавильного завода, где профлидерам удалось за год добиться повышения уровня профчленства более чем на 20 процентов. Положительная динамика также наблюдалась на ММК и Челябинском цинковом заводе. Сохранили традиционно высокий показатель охвата профчленством первички ЧТПЗ, Ашинского металлургического завода, «ММК-Метиз», Тургорского рудоуправления. Но наряду с этим в профчлен-



стве есть и потери: от 3 до 11 процентов – в профорганизациях Александринской горнорудной компании, Вишневогорского ГОКа, ЗМЗ, Карабашмеди, КМЭЗ, Уфалейского завода металлоизделий и Челябинского завода металлостроительных изделий. Именно эти потери и определили общую отрицательную динамику профчленства.

– Мы провели анализ данных, в том числе полученных от председателей профкомов, –

комментирует зам заведующего орготделом обкома **Валерий Федосеев**. – Выяснилось, что на снижение профчленства продолжают влиять такие факторы, как изменение структуры предприятий, выделение непрофильных активов, давление со стороны работодателей на членов ГМПР в условиях тех или иных конфликтных ситуаций, прием либо перевод работников на срочные договоры.

Но это – внешние факторы. А что профсоюз? Можно ли считать оснащающими показатели профчленства, а работу, проделанную профсоюзами и обкомом по усилению мотивации, – результативной? Этот вопрос мы задали членам президиума обкома.

Окончание на стр. 4

Металлургические новости



МАГНИТКА ИЗУЧАЕТ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

На ММК стартовал очередной общественный смотр внедрения в производство передового научно-технического, производственного и экономического опыта.

Основная цель смотра – систематическое изучение источников научно-технической и патентной информации, отбор для внедрения в производство новейших достижений науки и техники, передового опыта других предприятий. В 2012 году в конкурсе приняли участие 4 совета референтов производств и 34 референтские группы, в которых работали 109 референтов и 96 технических информаторов. Основное внимание в работе референтских групп уделялось решению проблемных тем производств и цехов. В результате совместной работы специалистов производств и цехов ММК, инженеров группы научно-технической информации и работников научно-технической библиотеки рекомендованы для внедрения 1383 мероприятия, из которых 1253 приняты к внедрению. Внедрена в производство 1091 разработка с ожидаемым экономическим эффектом более миллиарда рублей.

Для организации и проведения смотра 2013 года создана специальная комиссия. Она подведет итоги по 2 группам цехов, определив лучшие референтские группы и присудив звания «Лучший референт ОАО «ММК» и «Лучший технический информатор ОАО «ММК»». Для поощрения победителей и призеров предусмотрены премии.



КАПРЕМОНТ НА ПРОКАТНОМ СТАНЕ

На Челябинском металлургическом комбинате успешно завершён плановый капитальный ремонт первой методической печи прокатного стана «780».

Ремонт печи для равномерного нагрева заготовок перед прокаткой занял 24 дня. Проведенные мероприятия позволят улучшить производительность, качество и безопасность технологического процесса нагрева заготовок, повысить экономические показатели работы прокатного стана.

В ходе работ заменено оборудование всей транспортной системы применяемых исходных заготовок, реконструирована система нагрева, выполнено частичное восстановление базовых несущих элементов – фундамента, металлоконструкций и огнеупорной кладки.

Проведена ревизия электромеханического оборудования, теплоэнергетического хозяйства, системы контрольно-измерительных приборов и автоматики.

Методическая печь №1 используется для нагрева исходных заготовок (блюд) перед их прокаткой в горячекатаный круг диаметром от 80 до 180 миллиметров и квадрата со стороной 130, 135 и 154 миллиметра. Основными потребителями этой продукции являются трубопрокатные и машиностроительные предприятия.



КОЛЛЕКТИВ ГОДА-2012

Коллектив челябинского завода Трубодеталь стал лауреатом XIV конкурса администрации Советского района г. Челябинска «Человек года-2012».

Почетное звание конкурса в номинации

«Коллектив года» присвоено ОАО «Трубодеталь» за устойчивое экономическое развитие предприятия, инновационную деятельность и разработку новых технологий, организацию и проведение различных благотворительных мероприятий, регулярную адресную помощь образовательным и общественным организациям Советского района и поселка Новосинеглазовский. Церемония награждения состоялась в концертном зале ДК железнодорожников г. Челябинска. Победителям глава Советского района Челябинска М. Буренков вручил почетные грамоты и нагрудные знаки.

По словам управляющего директора Трубодетали И. Воронина, в 2012 году предприятие действительно многого достигло, была проведена масштабная работа в разных направлениях деятельности. Освоено изготовление уникальных видов продукции, расширены производственные мощности, приобретено специализированное оборудование, позволившее использовать новые технологии и создавать еще более качественные и прочные соединительные детали. В этом заслуга каждого работника завода.

«Урал-пресс-информ»



ФАКТОР СИЛЫ И СОЛИДАРНОСТИ

Начало на стр. 3

Владимир Уржумцев, зам председателя профкома Группы ММК:

– На уровне и обкома, и профкомов, безусловно, делается много. Вопросы мотивации и организационного укрепления – одни из главных на заседаниях президиума обкома. Проблема профчленства активно обсуждается, анализируется и на уровне комиссии обкома по оргработе. Участие членов президиума в семинарах председателей профкомов проблемных первичек, выезды в эти первички комиссии по оргработе – все это, я считаю, правильные меры. Мы должны помогать, подставлять плечо, проявлять солидарность... Тем не менее, падение профчленства даже на долю процента – тревожный сигнал. Он говорит о том, что надо продолжать работать, не бросать начатое. На уровне предприятий важна работа в коллективах. Мы сейчас на ММК обучаем на местах профгруппов, доверенных лиц членов профсоюза. А семинары – это общение. Мы выясняем проблемы людей. Иногда человек благодарен уже за то, что его просто выслушали. Главное – человеческий подход, попытка понять человека... Я согласен, что основные потери в профчленстве происходят при аутсорсинге. Поэтому на ММК выстроена система: за два месяца до вывода мы начинаем



Акция молодежи ГМПР.

работу в коллективе подразделения по созданию профорганизации, а позже она вводится в профсоюзную структуру Группы ММК. Мы не должны бросать людей, работники должны видеть, что они не останутся одни.

Юрий Курицын, председатель профкома Ашинского металлургического завода:

– Считаю, что на уровне областной организации работа ведется неплохо. В том числе много внимания уделяется мотивации среди молодежи – проводятся обучение, массовые акции. Это правильно – работа приносит плоды. Но радоваться цифрам не стоит. Сейчас никто не может сказать, когда стабилизируется экономическая обстановка, никто не застрахован от повторения кризиса 2008 года. Поэтому

Ключевые цифры

По состоянию на 1 января 2013 года на учете в Челябинской областной организации ГМПР состояли 38 первичных профорганизаций, объединяющих 625 цеховых комитетов, 3171 профгруппу. Общая численность областной организации – 150 тысяч 801 человек, в том числе: 110 тысяч 935 работающих, 38 тысяч 691 работник в возрасте до 35 лет (35 процентов от общего количество работающих членов профсоюза), 39 тысяч 395 работающих женщин (35,6 процента). В течение 2012 года впервые принято в ГМПР 8846 работников. Уровень профчленства – 79,6 процента.

надо работать. В первую очередь – непосредственно в коллективах. Повседневно и кропотливо. На нашем предприятии профчленство традиционно стопроцентное. Но и у нас, бывает, люди спрашивают – зачем нам профсоюз? Мы постоянно ведем разъяснительную работу, рассказываем, что дает работнику профсоюз, доводим как можно больше информации. Добавлю, что в трудные экономические периоды недовольных профсоюзом всегда больше. И в этих условиях нужно тщательнее выбирать методы работы. Такие меры, например, как митинги, не всегда хорошее средство. Нужно уметь договариваться с работодателем за столом переговоров. Это тоже работает на имидж профсоюза.

Как и прежде самые тревожные показатели статистики связаны с профорганизациями предприятий, где уровень профчленства ниже 50 процентов. Их в областной организации ГМПР 15. В том числе – АГРК, Карабашмедь, КМЭЗ, Уфалейникель, УЗМИ. А работодатель, как известно, с такими первичками не считается – они не имеют права, без получения официальных полномочий от коллектива, представлять его интересы в коллективных переговорах. И администрации легче, где слабый профсоюз, диктовать работникам свою волю. Работа с малочисленными первичками традиционно остается одной из основных в планах и программах обкома. И все же окончательное слово в решении этой проблемы должны сказать сами работники – или подчиняться в одиночку репрессивным инициативам работодателя, или объединяться в профсоюз и говорить с ним на равных.

Владимир Широков

Профсоюзное обучение

ТЕХНИКА СПОРА И ИСКУССТВО КОМПРОМИССА

2013 год для многих горных и металлургических предприятий области – год коллективных переговоров. Около 20 первичных профсоюзных организаций планируют вступить или уже вступили в переговорный процесс. С учетом позиций собственников, выполнения отраслевых зарплатных нормативов в прошлом году и экономической ситуации в целом кампания ожидается непростой. Как правильно организовать переговорный процесс? Как эффективно вести диалог с работодателем, у которого мощные административные и финансовые ресурсы, и как грамотно оппонировать и добиваться выгодного компромисса? Об этом шла речь на семинаре, организованном обкомом ГМПР для представителей первичных профорганизаций предприятий ГМК области – участников переговорного процесса. Это первый этап модульного обучения в рамках нового учебного проекта обкома – программы подготовки «переговорщиков», разработанной Центром дополнительного профобразования УрСЭИ и утвержденной президиумом обкома.

Занятия прошли 15–16 марта в Челябинске, на базе Уральского социально-экономического института. В числе участников – председатели профкомов, профсоюзные активисты и специалисты ММК, ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, Челябинского цинкового завода, Магнетита, ЗМЗ, Трубодетали, Уфалейникеля, КМЭЗ, Александринской горнорудной компании, ТРУ, Челябинсктормета, СЧПЗ.

Коллективные переговоры – непростой процесс. Здесь есть свои законы, правила, порядок, которые нужно знать и учитывать. Не менее важны и условия, в которых идут переговоры, а они, как заметил один из участников семинара **Дмитрий Безбородов** (ЗМЗ), нередко меняются, и работодатель четко реагирует на это. Поэтому здесь требуется серьезная подготовка, включающая не только правовые и экономические знания, но и умение оперировать нужными данными, гибкость мышления, коммуникативные, психологические и прочие навыки. «Этому и призваны научить представителей профсоюза приглашенные на учебу специалисты», – пояснила, напутствуя собравшихся, директор УрСЭИ, профессор **Ольга Артемова**.

– К реализации этого проекта мы готовились давно. Решение подготовить группу переговорщиков было принято на отчетно-выборной конференции областной организации ГМПР в 2011 году, – отметил **Юрий Горанов**, председатель обкома. – В дальнейшем предполагаем, что эти люди будут работать как эксперты не только в своих первичках, но и на уровне всей областной организации ГМПР.

Результат переговоров зависит от многого – от подбора и квалификации переговорщиков, согласованности позиций, текущего экономического положения в области и так далее. Но не менее важны и частные факторы – время и место встреч участников, их эмоциональное состояние и даже межличностные отношения. О влиянии на ход переговоров различных нюансов, используя многочисленные примеры из разных сфер человеческих отношений, рассказала профессор УрСЭИ, кандидат педагогических наук **Наталья Кустова**. Вместе с преподавателем собравшиеся разобрали понятие коллективных переговоров, сравнили их различные формы и виды, разложили на этапы переговорный процесс.

Вторую часть семинара провела психолог высшей категории **Елена Сидорчева**. Занятие было посвящено переговорному процессу как форме межличностной коммуникации. Участники осваивали технологию убеждения, практиковались в подготовке публичных выступлений. Практическая часть продолжилась «Школой спикеров» – отработкой различных приемов речевого воздействия на собеседника. Заключительной темой второго дня занятий стала психология переговорного процесса.

Активное участие группы в диалоге, предложенном преподавателями, подтвердило их заинтересованность в обучении и начальную подготовленность.

– Преподаватели – очень грамотные, профессионалы. Их речь запомнилась большим количеством ярких примеров на тему собственной практики, – отметила одна из участниц, заместитель председателя профкома ОАО «Уфалейникель» **Ольга Мурзина**. – Запомнился практикум «Школа спикеров»: мы наговаривали свои выступления на видеокамеру, затем оценивали себя со стороны. Я впервые видела себя в записи: очень полезная вещь. Хочу отметить, что большинство в нашей группе – работники с опытом, уже участвовавшие в переговорах, в том числе и я. Поэтому информация, которую давали преподаватели, ложилась на нужную почву. Много дельных советов по всем направлениям, и один из главных – постоянно самостоятельно работать над собой.

Программа подготовки переговорщиков рассчитана на 72 часа занятий с регулярной группой. Курс завершится через 6 месяцев. К этому времени учащиеся должны стать не только экспертами, но и мобильной командой, которая могла бы выехать в любую первичку и оказать консультативную помощь в переговорах. А такая помощь, учитывая непростую социально-экономическую ситуацию в регионе и большой объем предстоящей работы, по словам заместителя председателя обкома **Александра Коротких**, обязательно понадобится.

Алексей Лаптев

Информационная работа

ММК: ТЕХНОЛОГИИ НА СЛУЖБЕ У СЛОВА

Большая организация – большие возможности. Так нередко говорят про Магнитку, оценивая ее достижения в профсоюзной деятельности – внедрение новаций, отлаженную систему работы по всем направлениям и как результат – высокий уровень профчленства. Казалось бы, все верно: организационные и финансовые ресурсы крупнейшей в отрасли первичной профорганизации действительно впечатляют. Но одними деньгами всего не добьешься, и залог успеха магнитогорцев в первую очередь сами люди – грамотные и инициативные профсоюзные лидеры и специалисты, не равнодушные к своему делу, не боящиеся новизны, готовые к экспериментам. К такой мысли подводят итоги конкурса на лучшую постановку информационной работы среди первичек горных и металлургических предприятий области в 2012 году. По решению президиума областного комитета ГМПР 1-е место в своей группе в конкурсе заняла профсоюзная организация Группы Магнитогорского металлургического комбината.



оформленных в едином стиле. До недавнего времени стенды были не во всех малочисленных профорганизациях, но сегодня этот пробел устранен. Размещенная на них информация сориентирована на интересы именно рядовых членов профсоюза. Профком Группы ММК регулярно проверяет наполнение и обновление каждого стенда.

Окончание на стр. 5

В соответствии с решениями V съезда ГМПР, информационная работа профкома Группы ОАО «ММК» направлена на развитие информационного обмена между профсоюзными органами и повышение уровня информированности рядовых членов ГМПР и профактива о профсоюзной работе по защите прав и интересов трудящихся, на углубление знаний работников о целях, задачах и жизни профсоюза, на повышение мотивации профчленства и осознанное вступление в профсоюз новых членов, особенно молодежи. И с этими задачами в ППО Магнитки полностью справляются.

Работа, которую ведет профком первички Группы ММК, действительно системная и разноплановая и реализуется в рамках единой корпоративной информационной политики. Причем одинаково эффективно применяются как традиционные, так и новаторские формы.

В цехах и подразделениях предприятия действуют более двух с половиной сотен профсоюзных стендов,

Информационная работа

ММК: ТЕХНОЛОГИИ НА СЛУЖБЕ У СЛОВА

Начало на стр. 4

Еще одна традиционная, но с новаторским подходом форма – живое общение с работниками. Например – во время регулярных информационных пикетов, когда профактивисты выходят к заводским проходным и раздают людям профсоюзные буклеты, листовки, газеты, флаеры. Это, по словам Виктора Васькова, специалиста профкома по информационной работе, не только общение, но и эффективный профсоюзный пиар, делающий работу профсоюзной организации более открытой, гласной и понятной.

Информационные ресурсы первички Магнитки – это постоянно обновляющиеся не только в содержании, но и в дизайне ежемесячная газета «Единение», информационный бюллетень «Бригада», сайт profkom.mmk.ru. Но этим информационное поле не ограничивается: профсоюзная организация активно сотрудничает с телеканалами и крупнейшими радиостанциями города, городскими газетами «Магнитогорский рабочий» и «Магнитогорский ме-

етом регулярно рассказывают внешние СМИ.

Один из крупных новационных проектов последнего времени – открытый в январе этого года учебно-методический центр Группы ППО ММК. Оснащенный интерактивной системой обучения, центр включает универсальную библиотеку с книжным фондом 80 тысяч экземпляров, электронный каталог, конференц-зал с мультимедийным интерактивным оборудованием, позволяющий проводить конференции, семинары, учебные занятия. Читальный зал оснащен современным высокоскоростным интернетом. Открытие центра, как отметил председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов, – еще один большой шаг в усилении информационной работы с членами профсоюза, в освоении новых информационных технологий. С февраля здесь началось обучение профгруппиров, уполномоченных по охране труда, доверенных лиц членов профсоюза и председателей профкомов структурных подразделений. В целях повышения качества обучения, более «точной» и практической подготовки для занятий формируются небольшие группы – 20–25 человек. Общение проходит в форме диалога, с трансляцией видеопособий, раздачей учебных материалов.

О том, какие планы у профкома Группы ММК в информационной сфере на ближайшее будущее, рассказывает Александр Дерунов:

– Одно из главных требований, которое предъявляет нам время, – оперативность. Особенность ММК – большая территория, разброс структурных подразделений. Отсюда проблема своевременной информированности профлидеров и членов профсоюза. Будем работать над тем, чтобы информация была оперативной и ближе к работнику. Для улучшения информационного обмена поставлены задачи – оснастить компьютерной и множительной техникой председателей профкомов крупных структурных подразделений, развивать систему оперативной электронной



рассылки председателям всей необходимой информации. Рабочее место каждого председателя, по плану, должно быть оборудовано системами Skype и Microsoft Link. И еще одно направление – работа учебно-методического центра. До июня предполагаем охватить обучением около 600 профлидеров и активистов. В плане – темы, посвященные Трудовому кодексу, Уставу ГМПР, роли и задачам профсоюзов в современных условиях, коллективным договорам, аттестации рабочих мест, добровольному медицинскому страхованию. Мы не собираемся останавливаться на достигнутом. У нас постоянно идет обсуждение, куда нам двигаться дальше, выдвигаются идеи, лучшие из которых воплощаются в жизнь.

Добавим к озвученным планам еще одно знаковое мероприятие, которое областной комитет ГМПР и профком Группы ОАО «ММК» проведут в мае этого года на базе Магнитки. Это выездное заседание комиссии обкома по информационной работе, с изучением опыта ММК по внедрению информационных технологий.

Владимир Широков

Юрий Горанов, председатель обкома ГМПР:

– Главное, что, на мой взгляд, отличает первичку Магнитки, – это поиск и инициатива. Они постоянно анализируют, что сделано и что делать дальше. Они все время настроены что-то менять к лучшему и меняться самим. Мир не стоит на месте – в профкоме Группы ММК это учитывают. Отсюда все их новации. И это относится не только к информационной, но и ко всем другим направлениям работы.

талл», размещает профсоюзную информацию на сайтах ММК, Магнитогорска и региональных информационных агентств. Семинары, профессиональные и творческие конкурсы, праздники, спортивные турниры, организованные профкомом Группы ММК или с его участием, – обо всем

Официально

ВНИМАНИЕ, КОНКУРСЫ!

В Челябинской областной организации ГМПР стартовали конкурсы – смотр-конкурс первичных профсоюзных организаций, посвященный 65-летию областной организации ГМПР, и «Молодой профсоюзный лидер». Соответствующие постановления принял президиум обкома ГМПР.

К 65-летию областной организации ГМПР

Смотр-конкурс первичных профсоюзных организаций, посвященный 65-летию областной организации ГМПР, проводится с целью повышения эффективности деятельности ППО по представительству и защите социально-трудовых прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюза, совершенствования внутрипрофсоюзной работы, укрепления профсоюзного единства и солидарности, повышения авторитета профсоюза на предприятии.

В смотре-конкурсе принимают участие все ППО, состоящие на учете в Челябинском областном комитете ГМПР.

Конкурс проводится по 5 группам ППО в зависимости от численности работающих членов профсоюза: 1-я группа – более 5 тысяч, 2-я – от 3 до 5 тысяч, 3-я – от 1 до 3 тысяч, 4-я – от 500 до 1 тысячи, 5-я – до 500.



Конкурсная оценка деятельности ППО будет проводиться по нескольким направлениям. Среди них: наличие, содержание и выполнение коллективного договора; профсоюзный контроль за охраной труда; контроль за соблюдением трудового законодательства; численность членов профсоюза (стабильность, рост, процент охвата); участие в коллективных действиях профсоюзов; информационная работа; обучение

профактива; работа с резервом профсоюзных кадров; реализация молодежной политики; работа по защите трудовых прав работающих женщин, материнства и детства; своевременность и полнота отчисления профсоюзных взносов в обком ГМПР. Кроме этого, будут учитываться и другие показатели организационно-уставной деятельности профкомов.

Итоги конкурса подводятся по балльной системе по каждому основному показателю. Победитель определяется по наибольшей сумме баллов.

Информацию по выполнению основных показателей профсоюзные комитеты должны представить в обком до 10 декабря 2013 года.

Итоги смотра-конкурса подводятся постоянными комиссиями обкома по направлениям работы до 20 января 2014 года. Предложения комиссий рассматриваются и утверждаются на заседании президиума областного комитета 22 января 2014 года.

Предусмотрены 3 призовых места в каждой группе. Победителям и участникам, занявшим 2-е и 3-е места в группах, вручаются грамоты обкома и денежные премии. Общий призовой фонд – 168 тысяч рублей.

«Молодой профсоюзный лидер».

В активе областной организации ГМПР много творческой, инициативной и талантливой молодежи. Ее нужно выявлять, поддерживать и поощрять. Такую задачу поставили инициаторы и организаторы конкурса «Молодой профсоюзный лидер». А кроме этого – обобщить и распространить имеющийся опыт, а также найти новые идеи, формы и методы работы среди профсоюзной молодежи.

В конкурсе принимают участие представители работающей молодежи предприятий (члены профсоюза) в возрасте до 35 лет из числа неосвобожденного профсоюзного актива. Состав участников утверждается в соответствии с представительством молодых членов ГМПР в организациях. Кандидатуры конкурсантов выдвигают комиссии по работе с молодежью первичных профорганизаций, а направляют их на участие выборные органы профорганизаций.

Конкурс проводится в 4 этапа.

1-й этап. Участники готовят и направляют в КМС материалы: справку о работе молодежной комиссии (совета) с приложением планов работы, отчетов о работе, информацию о пунктах колдоговора, касающихся молодежи, и другую информацию, раскрывающую содержание и результаты деятельности конкурсанта.

2-й этап – тестирование на знание Устава ГМПР.

3-й этап. По согласованию с КМС участники готовят к презентации проекты в одной или двух номинациях:

– «Профсоюзный агитатор» (лучшая концепция агитационно-пропагандистской работы по созданию позитивного имиджа ГМПР и мотивации профчленства, привлечение внимания к проблемам молодежи и формирование способностей к самостоятельному решению проблем, организация массовых акций и участие в них);

– «Инновации в профсоюзе» (лучший опыт внедрения профсоюзных инноваций, новые и более эффективные методы и способы решения молодежных проблем и вопросов профсоюзной деятельности на муниципальном и региональном уровнях, а также на уровне предприятия);

– «Информационный прожектор» (лучшая работа по информационному сопровождению профсоюзной деятельности, решения молодежных проблем);

– «Молодежь и КД» (разработка проекта внедрения в молодежный раздел коллективного договора актуальных предложений).

4-й этап – «Дебаты»: конкурс на ораторское мастерство, работу с публикой на заданную профсоюзную тематику.

20 апреля 2013 года на заседании КМС конкурсанты должны представить свои проекты, по результатам рассмотрения которых определяются победители в номинациях. Участники, занявшие 1 и 2 места, делегируются на отраслевой конкурс «Профсоюзный лидер ГМПР», который пройдет с 27 по 31 мая 2013 года в Ростове-на-Дону.

С Положениями о конкурсах можно ознакомиться на сайте областной организации ГМПР www.gmpr74.ru.



Знания – сила!

ПРИШЛИ НА ЛЕКЦИЮ – ВЫШЛИ НА ДИАЛОГ

Предприятия разные, а проблемы у коллективов одни – эта истина уже не раз подтверждалась на профсоюзных мероприятиях – форумах, семинарах, круглых столах. Недавно прошла еще одна встреча из этой серии: в выездном формате общались молодые работники четырех заводов – Трубодеталь, Челябинтормет, Саткинского чугуноплавильного и «СОТ» (Магнитогорск). На всех этих предприятиях есть проблема профсоюзного членства, что и определило основную тему семинара. К тому же, председатели профкомов всех четырех первичек – молодые люди, не так давно избранные профлидерами, а в профактивах предприятий много молодежи. Семинар провели члены методического совета областной организации ГМПР, преподаватели профсоюзного обучения. Содействие в организации встречи, инициированной профсоюзами-участниками, оказал обком ГМПР.

Примечательно, что на семинар приехали представители не только разных предприятий, но и разные по своему отношению к профсоюзу, имеющие различный опыт участия в профсоюзных делах. Были даже не состоящие в ГМПР. Поэтому ведущие разделили всех на две группы. С новичками работали преподаватели **Вера Старун** (Тургорское рудоуправление), **Наталья Платонкина** (комбинат «Магnezит») и **Владимир Ревенку** (обком ГМПР). В диалоговой форме они рассказали о целях, задачах и основных направлениях деятельности профсоюза. В более активном формате диспута прошло общение во второй группе, которую вели **Юрий Днепровский** (ММК), **Вера Мехренина** (ЧМК) и **Светлана Гусева** (ЗМЗ).



Ребята обсудили проблемы своих коллективов, активно поделились опытом их коллективного решения, выработали алгоритмы действий.

Активность и заинтересованность участников отметили преподаватели.

– Я работала с ребятами СЧПЗ и «СОТ». Тема – мотивация профчленства. Удивило незнание многих даже элементар-

ных вещей о профсоюзе, – делится впечатлениями **Вера Старун** (ТРУ). – Но при этом они активны, горят желанием узнавать и действовать, пробуют сходу что-то предлагать. Они еще не знают, как, но уже настроены решать проблемы своего коллектива. Я планировала дать лекцию, а получилась дискуссия, неожиданный, но плодотворный диалог. Проблема: не все вопросы удалось раскрыть до конца, не всю информацию дать упорядоченно, и если такое обучение будет продолжено, то надо разводить вопросы по конкретным направлениям профсоюзной деятельности. В целом хочу отметить, что работать с активом другого предприятия намного сложнее, чем со своим, где тебя все знают и ты знаешь всех. Но тем полезнее этот опыт.

– Много интересного и полезного узнала из опыта других, в плане решения проблем, – отмечает **Ирина Козырева** (Челябтормет). – Запомнились выступления ребят с Трубодетали. Они активны, деятельны. И проблема заработной платы, в том числе поднятая ими, для нас актуальна.



Я у себя на предприятии занимаюсь как раз вопросами зарплаты. И у них, и у нас хозяева находятся не в Челябинске. Поэтому было интересно услышать, как они пытаются решить проблему. Впечатления в целом об обучении – положительные. Если представится возможность, с удовольствием приму участие в будущих встречах.

Итог семинара подвел завог обкома **Владимир Ревенку**:

– Считаю, что обучение удалось. Профактивы предприятий иной раз варятся в собственном соку, а такие мероприятия обогащают новой информацией, позволяют в живом контакте узнать

о проблемах других. Людям часто кажется, что у всех свои проблемы, и чаще всего они пытаются биться с ними в одиночку. А на встречах оказывается, что проблемы одинаковые, только пути решения различны. Мы пригласили профсоюзных преподавателей, чтобы они помогли найти эти пути, и они справились. Ребята тоже проявились неплохо – высказывались, предлагали, приводили примеры коллективной борьбы, решения проблем. Такое общение помогает осознать, что профсоюз – это не председатель профкома, а каждый работник. И от того, как каждый участвует в коллективных делах, зависят профсоюзная сила и сплоченность. Члены методсовета получили просьбу от ребят чаще проводить такие семинары, постараемся донести это пожелание до президиума обкома.

В рамках программы встречи участники посмотрели и обсудили профсоюзные фильмы, посетили производство – подразделения Трубодетали.

Алексей Лаптев

Знаете ли вы...

■ А профсоюз был против Ленина...

Несмотря на то, что Ленин был выходцем из учительской семьи, одним из профсоюзов России, занявшим откровенно враждебную позицию по отношению к Советской власти, стал именно профсоюз учителей – Всероссийский учительский союз (ВУС). Через свою газету ВУС обратился к учительству России с призывом «встать на страже свободы и просвещения путем открытого неподчинения Советской власти».

■ Бастуем по-итальянски

Удачный способ организации эффективной забастовки, не прерывая производственный процесс, – так называемая итальянская забастовка. Этот тип акции массового протеста появился относительно недавно – в начале 20 века. Итальянская забастовка заключается в предельно строгом исполнении сотрудниками предприятия своих должностных обязанностей и правил. Так как эти инструкции носят, в основном, бюрократический характер и не учитывают все нюансы производственной деятельности, такая форма протеста приводит к существенному спаду производительности. При этом привлечь к ответственности инициаторов практически невозможно, ведь формально они действуют в строгом соответствии с Трудовым кодексом.



Юридическая консультация

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ



Что нужно знать и как действовать, если вас предупредили об увольнении по сокращению численности или штата.

Процедура расторжения трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации – регулируется статьями 81, 82, 178, 179 и 180 ТК РФ.

Если именно вас предупредили о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата, то это значит, что работодатель считает, что:

- у вас самые низкие производительность труда и квалификация (если аналогичную должность, специальность занимают и другие работники);
- при равной производительности труда и квалификации по сравнению с другими работниками у вас нет преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного частью 2 статьи 179 ТК РФ.

Уточним условия, дающие преимущественное право на оставление на работе, в соответствии с частью 2 статьи 179 ТК РФ: если вы имеете 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном вашем содержании или получающих от вас помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); если в вашей семье нет других работников с самостоятельным заработком; если в данной организации вами получено трудовое увечье или профессиональное заболевание; если вы – инвалид Великой Отечественной войны или участник боевых действий по защите Отечества, получивший инвалидность; если вы повышаете свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Безусловно, выводы работодателя могут вами оспариваться, но вы все же предупреждены, и поэтому вам следует знать следующее.

1. О предстоящем увольнении вы должны быть предупреждены обязательно персонально, под роспись и не менее чем за 2 месяца. В уведомлении вы вправе написать «ознакомлен», поставить подпись и дату ознакомления. Именно с этой даты начинается исчисление 2-месячного срока предупреждения.

2. Увольнение допускается в том случае, если вас невозможно перевести с вашего согласия на другую работу. Поэтому работодатель должен предложить вам (письменно) все имеющиеся в вакантные должности, специальности, профессии, которые вы можете выполнять с учетом вашего образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (вплоть до уборщицы и сторожа). Вместе с тем работодатель должен предложить вам не только вакантные нижестоящие, но и вышестоящие должности, если ваша квалификация им соответствует.

Момент предложения другой работы не определен в трудовом законодательстве, но такая обязанность лежит на работодателе вплоть до времени увольнения работника. Все имеющиеся вакансии работодатель обязан предлагать вплоть до дня увольнения, в том числе те, которые появились в период двухмесячного срока предупреждения об увольнении.

Не спешите сразу отказываться от предложенных вакансий. При первоначальном предложении вы можете написать ознакомлен и поставить подпись и дату. Если вас устраивает какая-то предложенная работа, то вы пишете: «Согласен с предложенной работой слесаря 4 разряда в цехе № 3», ставите подпись и дату. Не стоит сразу писать «От всех предложенных работ отказываюсь», советуем подумать, поскольку вы успеете это сделать перед увольнением, когда вам еще раз предложат все вакансии.

Знайте, что вы вправе отказаться поставить подписи как в уведомлении об увольнении, так и в документе о предложенных вакансиях. В этом случае работодатель оформляет соответствующие акты о вашем отказе, что может быть приравнено (в случае оспаривания законности увольнения) к выполнению работодателем обязанности ознакомить вас письменно с указанными документами.

Людмила Мещерякова, главный юрисконсульт обкома.

Продолжение в следующем номере

Автономная некоммерческая организация
Уральский консалтинговый правовой центр «МЕТАЛЛУРГ»

предлагает вам профессиональную помощь:

Подготовка исковых заявлений, жалоб, ходатайств, претензий, требований, а также других процессуальных и правовых документов по вопросам пенсионного, трудового, семейного, гражданского законодательства.

Защита интересов в судах (районных, областном, арбитражном).

Регистрация, реорганизация, ликвидация юридических лиц (для профсоюзных организаций).

Юридическое обслуживание предприятий различных форм собственности (правовое сопровождение).

Консультации по любым вопросам права и экономики.

Защита прав потребителей.

Правовой центр имеет опыт правозащитной работы в рассмотрении таких споров, как:

- отмена дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику;
- взыскание невыплаченной заработной платы с взысканием компенсации за ее задержку;
- восстановление на работе с взысканием выплат, предусмотренных действующим законодательством;
- соблюдение порядка увольнения работников, членов профсоюза по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором;
- оспаривание решений Пенсионного фонда на отказ в назначении пенсий.

БЕСПЛАТНЫЕ юридические консультации для членов
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ
(при предъявлении профсоюзного билета)

454091, г. Челябинск, ул. Цвиллинга, 46, офис 718.
Тел. 233-11-22, 266-62-43

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