

журнал свердловского областного комитета горно-металлургического профсоюза России

Авангард

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГМПР
**СТО ЛЕТ
ВМЕСТЕ!**
ОПЫТ, ЗНАНИЯ, ПЕРСПЕКТИВА



№2, (44), 10 сентября 2018 года

Продолжаем
публиковать фото,
присланные на конкурс
"ЧЕЛОВЕК ТРУДА
В ОБЪЕКТИВЕ"
На снимке:
Артем РЮМИКОВ,
член ГМПР, металлург
ОАО "СВЯТОГОР"

12+



ЧЕЛОВЕК ТРУДА В ОБЪЕКТИВЕ

ЕДИНСТВО,
СОЛИДАРНОСТЬ -
ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



**А ТЫ
ВСТУПИЛ
В ПРОФСОЮЗ?**

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель Горно-металлургического профсоюза России УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО ЧЕРЕЗ РАСШИРЕНИЕ ЗОН ЕГО ВЛИЯНИЯ	стр.3
---	-------

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

ГОРЯЧЕЕ ПРОТЕСТНОЕ ЛЕТО	стр.9
--------------------------------------	-------

НАШИ КОНСУЛЬТАЦИИ

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ В РАБОТЕ СО СМИ	стр. 19
---	---------

АЗБУКА ЗАКОНА

КАССЕ ВЗАИМОПОМОЩИ – БЫТЬ!	стр. 27
---	---------

Юлия ЖИЛЬЦОВА, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ИЛИ МЕДИАЦИЯ?	стр. 29
--	---------

НАШИ ЛЮДИ

Анна СУХОПЛЮЕВА, ОАО «ДИНУР» С ПРОФСОЮЗОМ СТОИТ И НУЖНО ИМЕТЬ ДЕЛО	стр. 35
---	---------

О ЧЕМ ГОВОРIT НАУКА

В.КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР, И.БЕРЕЗОВСКИЙ, главный редактор пресс-службы областной организации ГМПР, Н.ТОНКИХ, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ КАДРОВОГО АКТИВА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ	стр. 41
--	---------

ЮМОР

ШУТКИ НА ЗЛОБОДНЕВНЫЕ ТЕМЫ	стр.48
---	--------

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ укрепление профсоюза



Организационное укрепление профсоюза - не потерявшая актуальности тема. Раз за разом мы возвращаемся к ней, и каждый раз раскрывается что-то новое, что, возможно, ранее упустили. В конце мая в Екатеринбурге, где проходил V пленум ЦС ГМПР, главным вопросом повестки дня стало обсуждение данного вопроса. Сегодня мы публикуем интервью с лидером ГМПР Алексеем БЕЗЫМЯННЫХ.



Укрепление профсоюза возможно только через расширение зон его влияния, - считает председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей БЕЗЫМЯННЫХ

– Алексей Алексеевич, существует серьёзная проблема снижения профсоюзного членства в нашей организации. Профсоюз "худеет" каждый год на десятки тысяч своих членов. Что, на ваш взгляд, необходимо сделать, чтобы профсоюз не

только сохранял свои позиции, но и развивался?

– Действительно, такая проблема существует, причем, тенденция к снижению численности профсоюзных рядов актуальна и для мирового профдвижения в целом. Если брать наш профсоюз, мы видим, что членская база

с каждым годом сжимается как шагреновая кожа. И наибольший урон здесь наносит сокращение работающих в горно-металлургическом комплексе страны. Конечно, есть ещё масса субъективных недоработок, исключение которых могло бы изменить этот процесс и сделать

его более позитивным.

В современных социально-экономических условиях, характерной особенностью которых является ускоренная сменяемость событий, жизненно важен поиск новых путей укрепления профсоюза. Лично я вижу дальнейшее его развитие через расширение зон влияния на предприятиях, где уже есть первички ГМПР, и укрепление его авторитета на региональном и федеральном уровнях. Но решение этих задач невозможно без проведения соответствующих структурных преобразований, финансового, кадрового укрепления профсоюза, усиления образовательной работы, широкого и постоянного вовлечения молодёжи в профсоюзную деятельность. Много в этих векторных направлениях нами обсуждалось и уже делается.

Мобилизация усилий всех структур профсоюза на решение этого вопроса дала положительные результаты. Заметно сократились темпы снижения численности работающих членов профсоюза в сравнении с числом работающих на предприятиях.

Нам удалось остановить падение уровня профсоюзного членства: если за четыре года перед VII съездом ГМПР он снизился на 5,9%, то за пять последующих лет – на 4,2% (- 1,7%). По данным статистического отчёта за 2017 год уровень профсоюзного членства снизился на 0,1% и составляет 66,6% от числа работающих.



У большинства зарубежных коллег-металлургов этот показатель не опускается ниже 70%. Настало время ставить перед собой задачи повышения уровня профсоюзного членства и доведения его до 70%, а может быть, и выше. Резервы для этого есть – 215 тысяч работающих (или каждый третий) на предприятиях, где действуют наши организации, не являются членами ГМПР. Непростая задача, но выполнимая.

– Этот процесс охватил большинство наших организаций? Или всё же здесь есть некое «но»?

– Я не открою большого секрета, если скажу, что улучшение последних лет – это, в основном, результат деятельности организаций с достаточно высоким профчленством. К сожалению, есть организации, в которых ничего не изменилось за эти

годы, а в некоторых, таких, как «Тулачермет», становится всё хуже. Сегодня в этой первичке осталось менее 10% членов профсоюза.

Выше среднеотраслевого уровня профсоюзное членство только в 11 территориальных организациях ГМПР из 27. Первые организации, имеющие уровень профчленства ниже среднеотраслевого, составляют половину от общей численности организаций, из них более трети имеют уровень членства ниже 50%, что, естественно, ставит под угрозу возможность заключения коллективных договоров. В этом эшелоне есть организации, которые созданы недавно, а есть те, которые годами, а иногда десятилетиями не показывают движения вперёд.

Думаю, настало время там, где профсоюзное член-

ство не растёт, и при всём этом руководители сидят на своих местах годами, иногда десятилетиями, факт их присутствия рассматривать как объективную причину такого застоя.

Надо шире использовать основные принципы соли-

в квартал. Причем основной целью таких заседаний считать выработку совместных мер для улучшения ситуации.

Нам необходимо серьёзно, с применением науки, через привлечение специалистов-социологов, подойти

и работников, не состоящих в ГМПР. Не надо думать, что всё решится само собой, что те нормы, которые сегодня есть в трудовых законодательствах развитых стран, кстати, внесённые туда благодаря именно профсоюзам, останутся навсегда.



На фото: на V пленуме ЦС ГМПР в Екатеринбурге выступает Алексей БЕЗЫМЯННЫХ. Тема – организационное укрепление организации

дарности: сильный – слабому, богатый – бедному. При разработке мероприятий роста профчленства делать их более адресными, повышать ответственность выборных органов организаций и их руководителей.

На недавнем пленуме ЦС ГМПР я предложил постоянно заслушивать отчёты руководителей организаций с низким охватом профчленства на заседаниях выборных органов. Территориальных – не реже одного раза в квартал или месяц, Исполкома ЦС ГМПР – не реже раза

к изучению причин нежелания работников вступать в профсоюз. Центральный Совет ГМПР готов подключиться к этой работе. Ряд территориальных организаций также мог бы проводить подобные исследования на предприятиях своего региона. При этом надо помнить, что сами по себе исследования не помогут, если по ним не будут сделаны выводы и предприняты действенные меры.

Мы должны вести постоянную разъяснительную работу среди членов профсоюза

– Как известно, в профсоюзе рождаются новые первички...

– Да, мы должны использовать любую возможность для создания новых первичных профорганизаций. Однако в условиях переизбытка мощностей в мировом производстве металла число вновь создаваемых предприятий по этому виду экономической деятельности серьёзно ограничено, но есть предприятия, которые формируются в пограничных или смежных отраслях, при этом профсоюзы там отсутствуют, и мы долж-

ны заполнять эти ниши.

С начала 2000-х годов в ГМПР создано более 150 новых организаций. Это внушительная цифра, но будем объективны, многие из них быстро создаются, но также быстро и распадаются. С 2012 по 2017 годы создано 67 новых организаций. У них разные судьбы. Например, в Северо-Осетинской территориальной организации все вновь созданные первички имеют 100% членство. Другие, такие как Богучанский алюминиевый завод (Красноярский край), «Северсталь-Сортовой завод Балаково» (Саратовская область), «Петроком-Липецк», успешно развиваются и активно действуют. Некоторые, такие как «НЛМК-Калуга», консервировались в своём развитии. Остальные или кое-как существуют или самораспускаются. Поэтому при создании новых организаций необходимо взвешенно подходить к вопросам перспективного развития предприятий, создание организаций на которых должно стать не мнимым показателем активности того или иного выборного органа, а способствовать укреплению членской базы нашего профсоюза.

– Какие особенности, характерные для работы с малочисленными организациями, возникающими в условиях разукрупнения предприятий, вы бы отметили?

– Это ещё одна серьёзная проблема. В условиях рыночной экономики, с пере-

ходом предприятий в собственность акционеров начался процесс вывода непрофильных производств в аутсорсинг, передача социальных объектов муниципальным и региональным властям, и, как следствие, процесс разделения коллективов, десятилетия бывших одним целым, на отдельные предприятия – начался процесс разукрупнения.

Это явление порождает новые вызовы. С одной стороны, это сжатие ресурсной базы головных организаций, а в последнее время – всё более увеличивающееся число тех, кто уже не в состоянии обеспечить самостоятельно деятельность функциональных направлений, и уж тем более, развитие профсоюза.

С другой стороны, те части коллективов, которые выводятся в аутсорсинг, отрываются от основной ресурсной базы, ещё не создав своей, зачастую у них отсутствует опыт самостоятельной работы, тем более в новых условиях. Это порождает ощущение неполноценности, снижает активность в защите прав работников, зачастую приводит к нарастающей апатии и деградации. Этот процесс начинает приобретать угрожающие размеры.

И здесь должна возрасти роль территориальных комитетов и Центрального Совета ГМПР. Необходимо проводить планомерную работу для консолидации разрозненных мелких бюджетов в территориях и Центральном

Совете для того, чтобы обеспечить обучение актива, подготовку кадрового резерва, информационное обеспечение, помощь профсоюзных специалистов (техническая и правовая инспекции). Такая работа уже ведётся, но, на мой взгляд, пока недостаточно активно.

– Насколько наши организации связаны узами солидарности?

– Давайте рассмотрим основные виды солидарной поддержки, используемые в нашей деятельности. Чаще всего мы проявляем её через письма и телеграммы – это, конечно, помогает, да и не так затратно. Всё реже оказываем финансовую поддержку в периоды трудовых конфликтов, а ведь многим организациям именно она необходима. А ещё требуются средства на обучение, на улучшение информированности, на консультации специалистов. Как всё это выполнить, имея бюджет в 10-15 тысяч?

Я не призываю оказывать исключительно финансовую помощь, она может быть методическая, консультационная, даже поделиться опытом бывает очень полезно.

– Поясните цель создания межрегиональных объединений ГМПР.

– Со дня образования нашего профсоюза мы придерживались основного принципа – территориально-производственного. Это, в первую очередь, было связано с попытками руководства метал-

лургических компаний создать свои, независимо от того, в каком регионе осуществляют работу, действующие первичные профсоюзные организации ГМПР. В период становления социального партнёрства это стало серьёзную угрозу создания корпоративных, а значит, практически жёлтых профсоюзов. В настоящее время имеется достаточный опыт работы с компаниями в рамках социального партнёрства ГМПР и объединения работодателей АПРОС. Время подтвердило, особенно в разгар кризисных проявлений в мировой и российской экономике, целесообразность таких отношений, повышающих уровень доверия.

В настоящее время в условиях разукрупнения ППО и увеличения числа организаций, не имеющих достаточного потенциала для развития, вопрос консолидации ресурсов становится всё острее. Использование консолидированных фондов, по сути, повторяет принципы кассы взаимопомощи, а именно: как, куда, когда и сколько ресурсов должно перебрасываться для обеспечения развития всех. Эффективнее всего это смогут делать территориальные организации и Центральный Совет ГМПР.

При трёхступенчатой структуре ГМПР территориальные организации выстраивали свою работу в одном, конкретном регионе, а создание межрегиональных объединений предусматривает взаимодействие с ис-

полнительными и руководящими органами нескольких субъектов. Поэтому предлагается общее руководство межрегиональными объединениями поручать представителю ГМПР, который будет назначаться пленумом или Исполкомом Центрального Совета по представлению председателя профсоюза с учётом мнения организаций, входящих в объединение. В настоящее время в стадии подготовки находится пилотный проект создания межрегиональных объединений в Центральном регионе и Приволжском федеральном округе.

Дело новое, вопросов много, но мы должны развивать это направление, опробовать его и в случае положительного результата внести необходимые изменения в Устав ГМПР на очередном съезде.

– Какие ещё шаги можно предпринять для укрепления профдвижения?

– Уход от отраслевого принципа и объединение с профсоюзами других отраслей. Общемировая тенденция снижения численности профсоюзов касается всех без исключения. Для того, чтобы удержать уровень влияния представителей работников, многие профсоюзы в мире и, особенно, в европейских странах, уже много лет идут по этому пути. Здесь есть своя логика, поскольку в деятельности профсоюзов очень много направлений, которые носят общий характер, независимо от отрасле-

вой принадлежности. Само по себе это уже закладывает возможность их взаимодействия.

Мы изучаем опыт наших зарубежных коллег на основе двусторонних связей, например, ИГ Металл (Германия), ПРО-ГЕ (Австрия), а также в рамках нашей деятельности в международном Глобальном объединении ИндустриАЛЛ, который, по сути, является ярким примером такого объединения. Чаще всего объединения происходят между так называемыми промышленными профсоюзами. Или, как у нас в России это называют, профсоюзами внебюджетной сферы экономики. Кстати, в России уже появился первый пример объединения трёх профсоюзов – Роспрофпром.

Опыт наших коллег показал, что объединительные процессы – это достаточно длительный временной период, поскольку необходимо решать много вопросов, касающихся судеб конкретных людей, вопросов собственности и т.д.

Встаёт закономерный вопрос, а нам это надо? Могу сказать, сегодня - нет. А тем, кто придёт после нас, обязательно нужно будет этим заниматься. И важно не упустить время.

– Благодарю за открытый разговор. Желаю успехов вам в вашей ответственной деятельности.

**Беседовал
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**



**Изменения
в пенсионной
системе**

Горячее **ПРОТЕСТНОЕ** лето

Не утихают баталии вокруг законодательной инициативы Правительства РФ, которое внесло в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проект Федерального закона об изменении пенсионной системы, предполагающий повышение пенсионного возраста с 60 до 65 лет у мужчин и с 55 до 63 у женщин.

МНЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

На заседании Исполкома ФНПР, прошедшем 26 июня 2018 года под председательством Михаила Шмакова, был рассмотрен вопрос «О позиции ФНПР по законопроекту Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

Было отмечено, что данный законопроект, направленный на повышение пенсионного возраста, не учитывает всех рисков, возникающих для работников и пенсионеров. Более того, он не согласуется с майским ука-

зом Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», которым поставлена задача искоренения бедности и повышения благосостояния пенсионеров. А реализация законопроекта без комплекса мер, предложенных профсоюзной стороной на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 16 июня, невозможна.

Исполком ФНПР одобрил позицию профсоюзной стороны РТК о необходимости

«пакетного» рассмотрения проблем, связанных с данным правительственным законопроектом, включая увеличение размеров заработной платы, ратификацию без изъятий 102-й Конвенции МОТ о минимальных нормах социального обеспечения, пересмотр методики определения прожиточного минимума, повышение качества медицинских услуг и ряд других мер для устойчивости и развития пенсионной системы страны.

В ходе дискуссии в видеорежиме определено, что членским организациям ФНПР следует руководство-

ваться решением профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии и в рамках коллективных действий, изложенных в письме председателя ФНПР от 18 июня, продолжить разъяснение позиции профсоюзов, активно участвовать в работе региональных органов власти, рассматривающих законопроект. Решено также обратиться в Госдуму РФ с предложением создать соответствующую рабочую группу.

Были сформированы предложения профсоюзов в «пакетное» соглашение при рассмотрении вопроса о повышении пенсионного возраста.

Как отметил в своей статье руководитель Департамента социального развития ФНПР К. Добромислов, повышение пенсионного возраста не своевременно. Механическое повышение пенсионного возраста не приведет к устранению финансовых проблем в пенсионной системе. По мнению многих экспертов, 60% проблем пенсионной системы лежит за ее пределами.

Повышение пенсионного возраста затронет всех граждан страны, которые работают по трудовому договору, гражданско-правовому договору и в неформальном секторе экономики. На рынке труда может появиться около 10 млн. потенциальных работников, которых необходимо обеспечить рабочими местами.

Наметившиеся тенденции

цифровизации экономики (автоматизации, роботизации и оптимизации), а также низкие темпы экономического развития будут способствовать сокращению рабочих мест для работников, за которых уплачиваются страховые взносы. Поручение Президента РФ о создании 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест до сих пор остается только на бумаге.

В результате вырастет безработица среди молодежи (сейчас 14%) и людей в предпенсионном возрасте,

что в условиях отсутствия достойного пособия по безработице приведет к массовому обнищанию и маргинализации населения, росту криминала. Может спровоцировать рост досрочного оформления пенсий в связи с невозможностью найти работу и пенсий по инвалидности вследствие общего заболевания. Финансовая нагрузка на социальную сферу не ослабнет. Поставленная Президентом РФ задача по двукратному сокращению бедности решена не будет.

Предложения профсоюзов в «пакетное» соглашение при рассмотрении вопроса о повышении пенсионного возраста.

- 1. Принять программу роста зарплат работников! Без роста зарплат не может быть роста пенсий!**
- 2. Принять конвенцию 102 Международной организации труда, которая устанавливает нижнюю планку пенсии в 40% от утраченного заработка и вводит страхование от безработицы.**
- 3. Создать новые рабочие места с достойной зарплатой, ориентированные на возрастных работников и молодежь!**
- 4. Накопительную часть пенсии вернуть в солидарную! Взносы в индивидуальную дополнительную пенсию - только в добровольном порядке!**
- 5. Вместо множества законов нужен единый Пенсионный закон, одинаковый для всех! Мы имеем право заранее знать размер своей пенсии. Определите точно и на бумаге, а не на словах - какая будет пенсия, и как ее будут считать.**
- 6. Нет полного взноса в Пенсионный фонд - нет полной пенсии! Кто дает льготы по пенсионным взносам, тот и должен платить за этих льготников.**
- 7. Пенсионные правила - не менять каждые три года!**
- 8. Страховые социальные фонды - под трехстороннее управление (профсоюзы, работодатели, правительство).**

Профсоюзы считают, что вопрос повышения пенсионного возраста не должен рассматриваться, пока не решены следующие вопросы:

1. Изменена ситуация на рынке труда с целью предусмотреть адаптацию работников к современным условиям. Необходимо обеспечить меры по предупреждению молодежной безработицы и конфликта поколений. Подготовить программу, предусматривающую создание высокотехнологичных рабочих мест, рабочих мест для работников старших возрастов, а также гарантирующую первое рабочее место для выпускников профессиональных учебных заведений.

2. Пересмотрена политика оплаты труда с целью повышения заработной платы. Целесообразно разработать и принять «дорожную карту» последовательного увеличения заработной платы наёмных работников и повышения её доли в себестоимости продукции.

3. Ратифицирована Конвенция МОТ № 102 без изъятий. На её основе установлены нормы страхового обеспечения и гарантии минимальной страховой защиты наёмным работникам.

4. Для обеспечения более эффективного применения пенсионного законодательства произвести кодификацию действующих нормативных право-

вых актов в области пенсионного обеспечения и законодательно утвердить «Пенсионный кодекс Российской Федерации».

5. Пересмотреть методику определения прожиточного минимума с целью его оптимизации и возможности использования как реального целевого ориентира уровня минимальной оплаты труда и пенсионного обеспечения.

6. Провести реформирование системы обязательного пенсионного страхования, в том числе предусмотреть:

- создание пенсионных подсистем для страхования различных категорий работников с учётом видов и форм занятости (формальный и неформальный секторы, самозанятые и т.д.);

- прекращение практики предоставления льгот по уплате страховых взносов отдельным категориям страхователей;

- унифицировать порядок назначения и получения страховых пенсий для всех категорий наёмных работников, включая государственных служащих, депутатов Государственной Думы Федерального Собрания и членов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации;

- оптимизировать стра-

ховой тариф на пенсионное страхование, приведя его величину в соответствие с обязательствами перед застрахованными путем определения нагрузки между субъектами страхования, обоснованного актуарными расчетами;

- вывести накопительный компонент из системы обязательного пенсионного страхования и перевести его в добровольный формат;

- продолжить совершенствование страховых принципов и переход к трёхстороннему управлению.

7. Подготовить финансово-экономическое обоснование, подтверждающее динамику и уровень увеличения пенсий, а также эффективность реализуемых мер для пенсионной системы.

8. Связать продление активной трудовой жизни с вопросами предоставления качественной и своевременной медицинской помощи работникам старших возрастов на основе анализа заболеваемости.

Решение указанных задач должно быть закреплено соответствующими нормативными актами. Только после этого можно будет возвратиться к вопросу повышения пенсионного возраста.

ГОРНЯКИ И МЕТАЛЛУРГИ РЕГИОНА ПРОТИВ ПРЕДЛАГАЕМОГО ПРОЕКТА ЗАКОНА

Пленум Свердловской областной организации ГМПР поддержал самую первую позицию вышестоящих профсоюзных органов о категорическом несогласии с предложением Правительства РФ по повышению пенсионного возраста, принял решение и направил соответствующее Обращение к Президенту РФ, Председателю Правительства РФ, Председателю Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Председателю Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Председателю Законодательного Собрания Свердловской области с требованием не допустить повышения пенсионного возраста.

На предприятиях горно-металлургического комплекса области первичные профсоюзные организации провели сбор подписей против проекта Федерального закона и направили их в адрес Президента РФ В.В. Путина. Сбор проходил в течение полумесяца на большинстве предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области. Его

проводил профсоюзный актив первичных профсоюзных организаций предприятий ГМК региона в Екатеринбурге, Нижнем Тагиле, Каменске-Уральском, Качканаре, Краснотурьинске, Кушве, Михайловске, Первоуральске, Ревде, Североуральске, Серове, Сухом Логу и т.д. В своем Обращении к главе государства металлурги и горняки подчеркивают, что для повышения пенсионного возраста в России сегодня нет оснований, а проблемы дефицита и финансирования Пенсионного фонда могут быть

в коллективных действиях в городах региона, организуемых Федерацией профсоюзов Свердловской области против принятия проекта Федерального закона. Горняки и металлурги стали ядром митингующих в Каменске-Уральском, Качканаре, Североуральске и других городах.

Депутаты Законодательного Собрания Свердловской области от профсоюзов Евгений Лутохин (Уралвагонзавод) и Владимир Радаев (Нижнетагильский металлургический комбинат) при

В адрес главы государства от работников горно-металлургического комплекса Свердловской области против предлагаемого законопроекта профактивисты ГМПР собрали и отправили 27581 подпись на полутора тысячах подписных листах.

решены иным путем.

19 июля подписи были доставлены в Приемную Президента РФ. Всего в адрес главы государства от работников горно-металлургического комплекса Свердловской области собрали и отправили 27581 подпись на полутора тысячах подписных листах.

Профактив ГМПР также принял активнейшее участие

в обсуждении проекта в региональном парламенте голосовали против его принятия. Следует отметить, что профактив первичной профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР собрал рекордные одиннадцать с лишним тысяч подписей в адрес Президента РФ против повышения пенсионного возраста.

Как считает Валерий Кусков, председатель Сверд-



На фото: митинг против повышения пенсионного возраста в Каменске-Уральском, июнь 2018 года

ловской областной организации ГМПР, законопроект, направленный на повышение пенсионного возраста, сам по себе, в одиночку, никак не может быть панацеей от финансовых проблем и не спасет от дефицита Пенсионный фонд РФ. - Наши лидеры уже обозначали первоочередные источники, которые вполне могли бы решить эту проблему, - объясняет Валерий Кусков. - Нужно

Депутаты Законодательного Собрания Свердловской области от профсоюзов Евгений Лутохин (Уралвагонзавод) и Владимир Радаев (Нижнетагильский металлургический комбинат) при обсуждении проекта в региональном парламенте голосовали против его принятия. Следует отметить, что профактив первичной профорганизации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР собрал рекордные одиннадцать с лишним тысяч подписей в адрес Президента РФ против повышения пенсионного возраста.



На фото: митинг против повышения пенсионного возраста в Североуральске, июнь 2018 года

просто засучив рукава заняться борьбой с занятостью в «серой зоне», когда от зарплат не платятся страховые взносы. По оценкам руководства самого Пенсионного фонда, из 77 миллионов трудоспособного населения регулярные отчисления поступают только на 43,5 миллиона работников. Теневой фонд оплаты труда составляет порядка 10 трлн. руб. в год, в результате чего в Пенсионный фонд не поступает 2,2 трлн. руб. Смогло же государство разобраться с махинациями нерадивых коммерсантов по НДС! Сейчас самое время разобраться и с теневиками...

В свою очередь принятие предлагаемого правительством законопроекта может

го позволит вернуться к разговору о повышении возраста выхода граждан России

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР:
– Нужно засучив рукава заняться борьбой с занятостью в «серой зоне», когда от зарплат не платятся страховые взносы. Решение даже одной этой проблемы значительно наполнит Пенсионный фонд РФ без применения очередной «шоковой терапии».

послужить источником новых проблем. Профсоюзы настаивают на «пакетном соглашении», реализация которого

на пенсию без применения очередной «шоковой терапии», - считает лидер областной организации ГМПР.

ПРОФСОЮЗЫ НАСТАИВАЮТ

Следует отметить, что, несмотря на прохождение в Государственной Думе законопроекта в первом чтении, профсоюзы не сдаются. 24 июля ФНПР направила в свои членские организации письмо в связи с принятием в первом чтении федерального закона, предполагающего повышение пенсионного возраста в России, в котором заявила о своем намерении продолжать настаивать на «пакетном» принятии закона. Это означает, что, наряду с законопроектом, должны быть внесены конкретные предложения и соответствующие поправки в действующее российское законодательство.

Прежде всего это касается вопросов повышения зарплаты, совершенствования управления Пенсионным Фондом России, мер по созданию новых рабочих мест, качеству и доступности медицины, проведению кодификации принятых правовых актов об обязательном социальном страховании.

Срок подачи поправок



На фото: митинг против повышения пенсионного возраста в Качканаре, июнь 2018 года

ко второму чтению федерального закона определён до 24 сентября 2018 года. С целью уточнения и выработки единой позиции профсоюзов членским организациям предложено направить не позднее 1-го сентября 2018 года в ФНПР свои конкретные предложения о внесении поправок в законопроект ко второму чтению, а также необходимые изменения в действующие нормативно-правовые акты, касающиеся социально-трудовых отношений, с учётом предложений ФНПР о «пакетном» рассмотрении вопроса.

ФНПР и её членские организации должны предпринять все меры для того, чтобы консолидированная позиция профсоюзов была услышана органами власти при принятии жизненно важного для всех граждан России решения.



На фото: «народное творчество» времен дискуссии о повышении пенсионного возраста

ФНПР и её членские организации должны предпринять все меры для того, чтобы консолидированная позиция профсоюзов была услышана органами власти при принятии жизненно важного для всех граждан России решения.

КОГДА ВЕРСТАЛСЯ НОМЕР

29 августа глава государства Владимир Путин выступил с телеобращением, в котором изложил свою позицию по изменениям в пенсионном законодательстве. Президент предложил смягчить реформу, уделив особое внимание женщинам, и согласился установить для работодателей уголовную ответственность за увольнение (не прием на работу) работников предпенсионного возраста. Президент РФ предложил снизить возраст выхода на пенсию для женщин с предлагаемых правительством 63 до 60 лет, а также уменьшить трудовой стаж для досрочного выхода на пенсию, высказал еще несколько предложений по смягчению условий пенсионной реформы, предложил ряд мер дополнительной социальной поддержки и т. д. Воспримут ли горняки и металлурги, члены ГМПР такой результат своих протестных выступлений как окончательный? Покажет время.



Техника безопасности в работе со СМИ

Рекомендации для председателей первичных профорганизаций и профактивистов по взаимодействию со СМИ

Эти Рекомендации помогут первичным профсоюзным организациям грамотно работать в медиа-пространстве. В Рекомендациях учитываются положения закона о СМИ, Устава ГМПР, решений съездов ФНПР, ГМПР, конференций, пленумов и президиумов Свердловской областной организации ГМПР.

Приводимые ниже инструкции и данные основаны, в основном, на собственном опыте, накопленном в процессе работы. Были также проанализированы, адаптированы к профсоюзной деятельности и использованы в материале наработки различных отечественных и зарубежных компаний, государственных служб. В журнал попал сильно сокращенный вариант, однако и его достаточно, чтобы быть подготовленным к встрече с акулой пера, фото-видео аппарата или клавиатуры. Важ-

но, чтобы положения этого руководства выполнялись при любых встречах с журналистами из различных СМИ, в том числе при использовании социальных сетей.

Напомним, что деятельность средств массовой информации регулируется Федеральным законом о СМИ. Этот закон гарантирует свободу экономической деятельности, запрет цензуры, сохранение анонимности и тайны источника информации, а также право доступа к официальным документам. Законы о свободе печати и свободе слова защищают всех, кто задействован в работе изданий, зарегистрированных как СМИ. В дополнение к положениям указанных законов представители СМИ руководствуются Кодексом профессиональной этики журналиста.

Средства массовой информации - единственный канал, способный охватить широкую аудиторию. Кроме того, они зачастую форми-

руют мнение политиков и иных ключевых фигур и влияют на их позицию по тому или иному вопросу. Репортаж, показанный в выпуске новостей или переданный по радио, окажет куда большее влияние, чем передача той же информации профорганами напрямую в виде отчетов.

Средства массовой информации - это своего рода площадка, где встречаются противоположные интересы. Именно здесь формируется основа имиджа профсоюзных организаций в глазах общественности.

Тщательно продуманный, основанный на открытости подход к общению со СМИ - эффективный способ донести до общества суть и методы работы ППО. Если мы не сможем информировать граждан о нашей работе, кто-то другой сделает это вместо нас, возможно, искажая правду.

Необходимо, чтобы тот, кто лично встречается с журналистом, доносил сообщение ясно, прямо и в

понятной форме. Риск недопонимания также можно преодолеть, задавая специальные контрольные вопросы и внося пояснения. Если репортёр сам не понимает, о чём идёт речь, шансы на то, что сообщение будет верно донесено до общественности, значительно снижаются.

Понимание того, что журналисты подразумевают под новостью, помогает научиться выделять самое главное для них, быть подготовленным к общению с прессой. Для развития навыка надо формулировать сообщение таким образом, чтобы оно привлекло внимание журналиста и в конечном счёте достигло адресата - общественности.

Письменные заявления, жалобы и решения ППО всегда привлекают внимание, особенно если дело уже было освещено в СМИ, либо сторонами в нём явля-

ются известные личности, либо они удовлетворяют иным критериям отбора важных новостей.

Что-то неожиданное, драматичное или противоречивое особенно привлекательно для СМИ. Давая информацию, надо учитывать их особый к этому интерес, к конфликтам с работодателями, скандалам, угрозам, случаям, связанным с нарушением промбезопасности. Следует предвидеть, не будут ли ваши откровения использованы против вашей профсоюзной организации.

Журналистов интересуют колдоговорные кампании, борьба за рост реальной заработной платы, решения по делам защиты конкретных лиц. Многих граждан затрагивают, например, реорганизация предприятия, ситуация с охраной труда и т.д. Также следует учитывать иные

факторы, находящие отклик, это может быть географическая близость, эмоциональный аспект. «Принцип близости» - один из ключевых новостных критериев, который активно применяется в небольших местных редакциях.

Редакция функционирует примерно так же, как служба разведки. Как только журналист получает первую наводку, начинается работа - необходимо «собрать по кусочкам» новость. Как правило, совершенно непродуктивными оказываются следующие наши действия: попытки воспрепятствовать тому, чтобы какая-либо новость стала известна широкой публике, отказ от подтверждения какого-либо факта, не предоставление подробностей. Наоборот, лучше всего работает открытый подход - в том числе признание совершённых



Если мы не сможем информировать граждан о нашей работе, кто-то другой сделает это вместо нас, возможно, искажая правду.

ошибок или недоработок.

Ежедневно сотрудники редакций совершают множество рутинных звонков, запросов, устанавливая и поддерживают полезные контакты, выстраивая собственную сеть источников информации. Они отслеживают обновления на официальных сайтах государственных органов, изучают пресс-релизы, регулярно просматривают реестры и другие подобные документы. Современные журналисты также подписаны на блоги и присутствуют в социальных сетях. Чтобы быть готовым к их вопросам, профсоюзный работник также должен хорошо владеть этой информацией.

Материалы, предоставляемые новостными агентствами, также важный источник информации.

Когда определенное событие привлекает много внимания федеральных СМИ, местные СМИ часто стараются проводить собственное освещение и представление данных событий. Новости, касающиеся профсоюзных организаций и профсоюзной системы в целом, как правило, создают множество вопросов, адресованных конкретным ППО. Если принимать это во внимание при мониторинге СМИ, можно лучше подготовиться к встрече с журналистами и взаимодействовать с прессой эффективно и продуманно.

На местном уровне СМИ обычно самостоятельно

следят за развитием событий, стремясь получить комментарий от лиц, имеющих отношение к конкретной новости, а также от экспертов.

Самое подходящее время для пресс-конференций

и пресс-релизов - утро, чтобы предоставить журналисту достаточно времени для работы с информацией. Будучи доступным для комментариев и отвечая на их вопросы, профсоюзный работник обеспечивает пол-

Принципы общения с прессой

Принцип 1. Никогда не говорите неправды. Любая ложь рано или поздно будет раскрыта, и тогда потребуются много усилий, чтобы восстановить подорванное доверие не только по отношению к вам лично, но и в целом ко всей организации.

Принцип 2. Никогда ничего не выдумывайте. Нельзя позволить себе поддаваться давлению со стороны корреспондента, чтобы тот тут же радостно сообщил в редакцию: «Я выбил у него это признание!» Потом трудно будет объяснить, что, мол, «ничего такого» вы не говорили, он «сам все додумал». Если вы не знаете ответа на вопрос – так и скажите, добавив при этом, что не хотите показаться необъективным и постараетесь выяснить детали, а позже непременно поделитесь с прессой достоверной информацией.

Принцип 3. Никогда не комментируйте то, о чем у вас нет четкого представления, тем более, если разговор выходит за рамки ваших прямых функциональных обязанностей. Не позволяйте втягивать себя в гипотетические дискуссии, особенно на политические темы (даже со ссылкой на свое личное мнение). Придерживайтесь рамок оговоренной ранее проблематики беседы.

Принцип 4. Никогда не давайте волю вашим чувствам. Соглашаясь на интервью, помните: ваше лицо – это лицо профсоюза. Ни в коем случае не позволяйте себе проявлений грубости, бестактности, раздражительности.

Оставайтесь спокойным, рассудительным и, по возможности, обаятельным.

Принцип 5. Никогда не подвергайте критике дело, которому служите. Охотников до этого и так предостаточно. Сдержанная критика допустима, если она носит конструктивный характер и направлена на изменение ситуации к лучшему.

Принцип 6. Никогда не комментируйте слухи и мнения других людей. Придерживайтесь только достоверных фактов.

Принцип 7. Никогда не раскрывайте информацию ограниченного распространения. Лучше оговорить заранее, что такие-то темы затрагиваться не будут. Примите меры к тому, чтобы документы в помещении, куда приглашены журналисты, не попали в объективы видео- и фотокамер.

Принцип 8. Никогда не нарушайте обещаний. Работа редакционного цеха зависима от информации, и под ваше интервью может быть оставлено место. Сорванная встреча или не предоставленные к условленному сроку данные вернутся к вам бумерангом в гипертрофированном виде.

Принцип 9. Никогда не говорите: «Без комментариев» (это пресловутое английское «No comments»). Всегда можно найти способ ответить на вопрос, даже если вы не знаете ответ или не можете говорить на какую-то определенную тему. Отказ отвечать журналисту создает впечатление, что ответ-то вы знаете, но не хотите «раскрывать страшную тайну».

Принцип 10. Никогда не думайте плохо о журналистах. С таким настроем лучше к прессе не выходить.

ноту и точность репортажей о профсоюзной работе. Благодаря контактам с журналистами, решения и успехи ППО (других профорганов) доносятся до общественности без искажений, а факты представляются с соответствующим контекстом.

Когда происходят события, заслуживающие упоминания в прессе, первичным организациям стоит проявить инициативу и выйти на связь со СМИ. В этом случае снижается риск искажения фактов со стороны прессы, и событие будет представлено корректно с самого начала. Кроме того, это даст возможность ППО спокойно работать, поскольку СМИ будут иметь доступ к информации на сайте ППО или в виде пресс-релизов, и журналисты разных изданий не будут по очереди связываться с представителями ППО, задавая одни и те же вопросы.

Когда представители ППО первые заявляют о событии, которое соответствует критериям новости, они сами устанавливают отправную точку для освещения данного события, и все СМИ получают одинаковые исходные данные, а ППО не приходится отвечать вновь и вновь на одинаковые вопросы.

Чтобы приводимый здесь метод работал, информация, предоставляемая прессе, должна быть сформулирована корректно,

быть ясной и доступной для понимания, чтобы каждый журналист мог использовать её, не добавляя собственных толкований и пояснений.

Если заранее известно, что конкретное событие вызовет большой интерес в СМИ, одним из способов справиться с потоком вопросов от журналистов будет организация пресс-конференции. Если мероприятие хорошо подготовлено и его цель чётко прописана в приглашении, пресс-конференция предоставит ППО возможность продвигать свой взгляд на то или иное событие и формировать полезное для профдвижения общественное мнение. Конструктивно работать в относительно спокойной обстановке, несмотря на то, что в эти периоды деятельность организации внимательнейшим образом отслеживается СМИ.

Если тема настолько сложна, что нуждается в очень подробных разъяснениях, пресс-релиз или публикация на сайте или в газете ППО могут оказаться недостаточными. В таком случае пресс-конференция - прекрасная возможность напрямую ответить на вопросы журналистов и обеспечить единообразное освещение события в разных СМИ.

Лучше проводить пресс-конференции утром - с 10 до 12. В это время журналисты с большей вероятностью будут свободны и смо-



гут присутствовать. Позже у них будет время подготовить качественную статью или новостную заметку. До проведения пресс-конференции рекомендуется подготовить раздаточный материал для СМИ с предысторией события и дополнительными сведениями. Чем больше данных вы представите в цифровом формате (презентации «PowerPoint», графики, таблицы), тем ниже риск совершения ошибки журналистом при подготовке материалов для печати или трансляции

Советуем предоставить журналистам немного времени после окончания пресс-конференции для коротких интервью вместо того, чтобы пытаться иным образом справиться с натиском СМИ. К тому же это поможет журналисту лично пообщаться с участниками, а ППО - донести сообщение до общественности без искажений.

Отвечайте на вопросы. Чтобы справиться с натиском СМИ при возникновении резонансных ситуаций, лидер ППО может выделить время для общения с журналистами в здании ППО. Так вы удовлетворите потребность журналистов в фотографиях и эксклюзивных комментариях.

Чтобы снизить давление СМИ на сотрудников ППО, разместите на сайте публикацию «Часто задаваемые вопросы», которая сможет удовлетворить потребность СМИ в информации. Публикуемые вопросы должны соответствовать тем, которые обычно задают журналисты, а ответы - содержать факты, которые можно использовать при подготовке материалов. Это будет полезным для объяснения общественной роли и задач профсоюзных организаций.

Крайне важно чётко дать понять, кого именно представляет автор. В ряде слу-

чаев даже председатель ППО, несмотря на всю независимость, гарантированную этой должностью, не может обойтись без уточнения, что в данном случае он или она выступает как частное лицо. Сотрудники ППО, не заявляющие с самого начала, что они выражают исключительно своё личное мнение, рискуют тем, что их мнение может быть принято за официальную позицию ППО или всей профсоюзной системы Свердловской области.

В отношении профсоюзной системы России существует множество мнений и множество сторон, желающих высказаться. Временами это даёт возможность донести до общественности позицию профсоюзных организаций и позволить аудитории взглянуть по-новому на определённые темы. Если СМИ распространяют неверные сведения о работе ППО, следует выступить с опровержением.

В интернете представлены абсолютно любые точки зрения в абсолютно любых формах. К тому же отсутствует предварительный отбор материалов, как в традиционных СМИ. А это значит, что конкуренция ведётся не за полосы, а за аудиторию.

Одним из факторов нашего успеха является чёткое распределение ответственности. В условиях тесного взаимодействия со СМИ и связи с общественностью очень важно определить,

кто из сотрудников будет контактным лицом для СМИ и когда с ним/ней можно выходить на связь в здании ППО, по городскому телефону и по мобильному телефону. Необходимо, чтобы всё вышеперечисленное было определено изначально, когда речь идёт о делах в отношении частных лиц и когда - о лицах, которые всегда привлекают внимание СМИ, - экспертах в определённых сферах, председателях ППО, а также ответственных за информационную работу в ППО.

Профсоюзная система - один из самых важных институтов демократического государства. Она стоит на страже прав человека и гражданина, а также служит гарантом того, что фундаментальные принципы, на которых строится социальное партнерство, основаны на законности. Поэтому интерес граждан к деятельности ППО вполне обоснован и справедлив. Если общественность не получает достаточно информации, существует риск того, что роль профсоюзной системы будет недооценена.

Если определённая информация является засекреченной или считается деликатной, и она не должна публиковаться, необходимо провести инструктаж для всех профактивистов, работающих с данной информацией, рассказать о том, что она конфиденциальна и объяснить почему. Чем меньше сотрудников

задействовано, тем выше шансы избежать утечек.

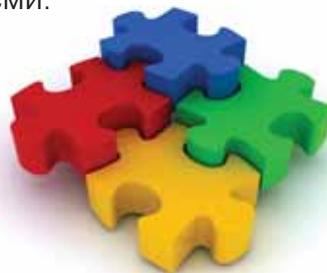
Чтобы помочь СМИ транслировать правильную и честную картину нашей деятельности, рекомендуем соблюдать некоторые правила:

- **мы должны оперативно и единообразно представлять запрашиваемую информацию во всех ППО Свердловской области;**

- **информация на сайте постоянно обновляется, а также размещаются новые пресс- релизы;**

- **мы должны быть готовы к участию в общественной дискуссии по важным для нас вопросам.**

При необходимости любой председатель ППО или неравнодушный профактивист может обратиться в Свердловскую областную организацию ГМПР или связаться с пресс-службой Свердловской областной организации, если вам необходимы советы или практическая помощь при планируемом общении со СМИ.



Примерная памятка для организации порядка сбора, согласования и утверждения информации о деятельности ППО, предназначенной для размещения во внешних СМИ

- «Референтная персона» - должностное лицо организации, ответственное за корректность и актуальность предоставляемых в СМИ информационных материалов и имеющее право в рамках профессиональной компетенции давать комментарии в СМИ от имени организации. В ППО это председатель первичной профорганизации (либо ответственный за информработу в ППО).
- Взаимодействие с региональными или федеральными СМИ - только по заданию и при согласовании с председателем ППО.
- Информация в региональные или федеральные СМИ - только через председателя ППО.
- Пресс-релизы, комментарии, статьи готовит ответственный за информработу, который согласовывает окончательный вариант с председателем ППО.
- Окончательное решение о размещении (неразмещении) информационных материалов принимает председатель ППО.
- Размещение информации на официальных сайтах организаций - только после согласования с председателем ППО.

Материал подготовила Ксения БЕРЕЗОВСКАЯ





КАССЕ ВЗАИМОПОМОЩИ – БЫТЬ!

Минфин дал разъяснения по КВП в пользу профсоюза.

Одним из важных элементов мотивации профсоюзного членства является касса взаимопомощи. Основная цель кассы – оказание взаимной материальной помощи её членам за счет выдачи беспроцентной возвратной ссуды из членских взносов.

На сегодняшний день нормативных правовых актов, регулирующих работу кассы взаимопомощи, практически нет. До сих пор действует Постановление президиума ВЦСПС от 23 ноября 1973 года «Об утверждении Типового устава кассы взаимопомощи при комитете профсоюза и о мерах по улучшению деятельности касс».

При работе с кассой взаимопомощи профсоюзные комитеты столкнулись с проблемами, связанными с налогообложением, а именно с вопросом возникновения дохода в виде материальной выгоды при получении ссуды из кассы взаимопомощи. В соответствии с

подпунктом 1 пункта 1 статьи 212 Налогового кодекса РФ материальная выгода возникает от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами, полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей.

Позиция многих профсоюзных организаций заключалась в том, что материальная выгода не возникает, поскольку с денежных средств, внесенных в кассу взаимопомощи, уже были уплачены все налоги. К тому же касса взаимопомощи в смысле Налогового кодекса РФ не является «организацией или индивидуальным предпринимателем».

Позиция налоговых органов по этому вопросу была разной и зависела от налоговой инспекции на месте. Это было связано с тем, что разъяснения от федеральных органов государственной власти фактически отсутствовали.

И вот, наконец-то, Министерство финансов Российской Федерации (далее – Минфин) ответило на зап-

рос депутата Государственной Думы ФС России - возникает ли доход в виде материальной выгоды при получении ссуды из кассы взаимопомощи.

В своем письме Минфин (письмо Минфина от 24.05.2018 г. № 01-02-03/03-35301) отметил, что с 1 января 2018 года Федеральным законом от 27.11.2017 года № 333-ФЗ внесены изменения в подпункт 1 пункта 1 ст. 212 Налогового кодекса РФ. Согласно этим изменениям материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами (за исключением материальной выгоды, указанной в абзацах втором – четвертом указанного подпункта), признается доходом налогоплательщика в виде материальной выгоды, при соблюдении в отношении такой экономии хотя бы одного из следующих условий:

- соответствующие заемные (кредитные) средства получены налогоплательщиком от организации или

индивидуального предпринимателя, которые признаны взаимозависимым лицом налогоплательщика либо с которыми налогоплательщик состоит в трудовых отношениях;

- такая экономия фактически является материальной помощью либо формой встречного исполнения организацией или индивидуальным предпринимателем обязательства перед налогоплательщиком, в том числе оплатой (вознаграждением) за поставленные налогоплательщиком товары (выполненные работы, оказанные услуги).

Поскольку указанные условия не соблюдаются при получении членами профсоюза за беспроцентной ссуды, выданной из кассы взаимопомощи при профсоюзном

комитете, то Минфин приходит к заключению о том, что дохода в виде материальной выгоды от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком указанными средствами с 1 января 2018 года не возникает.

Также, по нашему мнению, Минфин ответил на вопрос налогообложения в случаях финансирования (дотирования) кассы взаимопомощи профсоюзным комитетом.

Минфин обратил внимание на то, что "...перечень доходов, не подлежащих обложению налогом на доходы физических лиц, предусмотрен статьей 217 Налогового кодекса РФ.

Согласно пункту 31 статьи 217 Кодекса не подлежат налогообложению выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюзов за счет членских взносов, за исключением вознаграждений и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей, а также выплаты, производимые моло-

дившие в виде дотаций в кассу взаимопомощи от профсоюзного комитета, не подлежат налогообложению. Поэтому материальная выгода не возникает у члена кассы взаимопомощи, взявшего ссуду за счет денежных средств, поступивших в кассу от профсоюзного комитета.

Однако Минфин не ответил на вопрос финансирования кассы взаимопомощи работодателем. С нашей точки зрения, в таких случаях материальная выгода возникает, но опять же лучше дождаться официальных разъяснений Минфина по этому вопросу.

Указанное письмо Минфина добавило определенности и уверенности профсоюзным комитетам в работе

с кассой взаимопомощи, тем самым сохранив еще один инструмент для мотивации профсоюзного членства.

**Юридический отдел
Свердловской областной
организации ГМПР**



МИНФИН РФ:

«Не подлежат налогообложению выплаты, производимые профсоюзными комитетами членам профсоюза за счет членских взносов"...

дежными и детскими организациями своим членам за счет членских взносов на покрытие расходов, связанных с проведением культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий.

Таким образом, не подлежат налогообложению выплаты, производимые профсоюзными комитетами членам профсоюза за счет членских взносов"...

Из этого следует, что денежные средства, посту-

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) ИЛИ МЕДИАЦИЯ?



В Горно-металлургическом профсоюзе России развернулась дискуссия о применении в профсоюзной работе методов медиации. Сторонники этой идеи даже предлагают заменить медиацией комиссии по трудовым спорам. Сегодня в нашем журнале в качестве эксперта по этому вопросу выступает Юлия ЖИЛЬЦОВА, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета.

Медиация в праве — одна из технологий альтернативного урегулирования споров (англ. alternative dispute resolution, ADR) с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны — медиатора, который помогает сторонам выработать определённое соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения.

Идея вытеснения медиацией комиссий по трудовым спорам (КТС), на мой взгляд, сама по себе неправильная и порочная.

Она уменьшает возможность работника защитить свои интересы. Совсем иное КТС, хотя ее порой и воспринимают как пере-

житок советского строя. КТС позволяет решать споры на паритетной основе в составе квалифицированных в трудовом законо-



На фото: Юлия Жильцова выступает на заседании комиссии по законодательству ЦС ГМПР. Май 2018 года

дательстве представителей работников (профсоюз), с одной стороны, и представителя работодателя (чаще всего юриста), с другой.

Да, в медийном пространстве отношение к КТС зачастую негативное. Почему-то считается, что КТС зависит от работодателя. Однако это заблуждение. Недавно нами была проанализирована практика работы КТС в горно-металлургическом комплексе Свердловской области, оказалось, что подавляющее большинство решений комиссий вынесены в пользу работников, а не в

пользу работодателя.

В КТС четко прописана процедура разрешения споров: в Трудовом кодексе определен порядок подачи заявления в комиссию, его рассмотрения и исполнения, в том числе принудительное. При этом никто не ограничивает права работников на обращение в суд. Кстати, решение спора через КТС позволяет не выносить дело за пределы организации и не подвергать работника и работодателя какому-то влиянию извне, компрометировать в глазах широкой общественности ту или иную сторону спора.

Что же такое медиация? Она появилась в двухтысячных годах и пришла к нам из американского законодательства. Если посмотреть практику, то по трудовым делам сроки рассмотрения споров у нас ограниченные, а в Америке судопроизводство долгое и очень затратное. И все сводится к тому, чтобы закончить это долгое и дорогое разбирательство миром. В результате медиация направлена не на разрешение споров, а на примирение сторон. Значит, медиация - это посредничество.

Готовит медиаторов и

КТС ИЛИ МЕДИАЦИЯ?

наш университет, у нас тоже есть медиация. Хорошо медиация будет работать тогда, когда ссорятся семейные пары, разводятся. Что касается трудовых споров, то здесь медиативные технологии вряд ли смогут привести к решению, когда трудовой спор, как правило, решается с точки зрения закона, а не психологии. Например, увольнение законно, если работодатель исполнил все требования трудового законодательства: предупреждение, когда оно необходимо, предложение других должностей, когда необходимо, затребование объяснения с работников, когда необходимо... Во всех остальных случаях оно не законно.

КТС рассматривает, к примеру, споры о снятии дисциплинарного взыскания, некоторые споры, касающиеся оплаты труда. Если мы уберем КТС и полностью перейдем к медиации, к чему мы придем? Как можно психологическими медиативными способами решить спор? Никак. Значит, несмотря на законодательство, медиатору нужно подвинуть сто-

рону работника на мировую, как и работодателя. Не будет ли это порочной практикой, не будет ли работодатель думать, что он всегда договорится в свою

Юлия ЖИЛЬЦОВА:

– Вытеснение медиацией комиссий по трудовым спорам (КТС) уменьшает возможность работника защитить свои интересы. Совсем иное КТС, хотя ее порой и воспринимают как пережиток советского строя.

пользу? В результате трудовое право и требования трудового законодательства снизятся. Они и так на местах не всегда выполняются, часто только после обращения в контролирующие органы: прокуратуру, инспекцию по труду, в суд, а тут что будем иметь?

Медиация была бы прекрасна, если бы использовалась в коллективных спорах. Но закон, её регламентирующий, четко предусматривает, что медиаторы не участвуют в коллективных трудовых спорах, а только в индивидуальных. Не означает ли это стремления выдавить КТС из Трудового кодекса, из правоприменения и тем самым ослабить позицию представителя работника, т. е. профсоюз? В процесс

медиации представители профсоюза вообще не включены, участвует только медиатор, который, к сожалению, трудового законодательства может не знать, а использование психологических моментов в индивидуальном трудовом споре вообще не должно присутствовать.

Профсоюзный активист не может быть медиатором. Медиаторы сейчас дислоцируются на уровне судов. Медиатор должен быть независимым лицом, которое получило диплом, отучившись, и находиться в списке медиаторов. Такие требования закона.

Что касается медиативных технологий и насколько они уместны. Сами по себе они прекрасно могут быть восприняты профсоюзами на уровне переговоров по заключению коллективного договора, при ведении переговоров о заключении иных локальных актов, где само по себе психологическое правило можно приветствовать. Медиатор – лицо независимое, поэтому он не может отдавать предпочтение ни работодателю, ни профсоюзу, но при этом не обладает квалификацией в трудовых спорах. То, чему их обучают, в

основном, не выходит за рамки семейного законодательства, где действительно важны договоренности, где надо учитывать интересы ребенка, раздел имущества, алименты... В трудовом праве, когда есть конфликт, насколько может его судить лицо, которое в данном случае является не органом по разрешению споров, а лишь по их урегулированию? Только этому способствует медиация. А КТС – разрешает и дает еще одну возможность работнику, не выходя за пределы организации, разрешить свой спор.

Услуги медиатора может оплачивать работодатель, в принципе работник освобожден от судебных расходов. Поэтому кому выгоднее обратиться к медиатору – конечно, работодателю. Работник может требовать восстановления справедливости в полной мере только иным путём.

Мы все равно пришли к выводу, что сама по себе медиативная технология не должна заменять КТС, где присутствуют паритетные начала. Принцип медиации крайне важен, это шаг вперед, но, считаю, не для трудовых вопросов. В семейных отношениях стороны равны, в гражданских стороны равны, в трудовых – нет! Работодатель – всегда более сильная сторона. Медиатор не устанавливает

решение, он подвигает стороны к взаимовыгодному решению, но насколько оно выгодно и кому? Для

работодателя будет проще откупаться, чем выполнять трудовое законодательство.

Мнение Общественной Палаты РФ

25 октября 2017 года в Общественной Палате Российской Федерации состоялось заседание круглого стола по теме “Медиация в системе трудовых отношений. Реализация медиации как инструмента в работе профсоюзных организаций”. Публикуем выдержки из итогового документа.

1. № 193-ФЗ не соответствует Трудовому кодексу, как этого требует ст. 5 ТК РФ, и не содержит норм трудового права.

2. В Трудовом кодексе РФ (ст. 352) перечислены все способы защиты трудовых прав и свобод (закрытый перечень).

Альтернативные способы защиты (медиация) – отсутствуют.

3. КТС и суд трудовые споры рассматривают бесплатно.

Федеральным законом о медиации установлена, как правило, платность услуг медиаторов. В настоящее время статистика по стоимости услуг медиаторов отсутствует. Однако курс обучения ме-

диатора обозначен 35-40 тыс. рублей за одного слушателя. Стороны должны при участии медиатора найти компромиссное решение, которое удовлетворит обе стороны. Закон о медиации допускает, что работа медиатора может продолжаться до 60 и в отдельных случаях до 180 дней. Допустимы ли такие сроки для погашения задолженности по заработной плате (продолжительного периода жизни для многих работников и членов их семей без средств к существованию)?

По спорам, в разрешении которых может принимать участие Комиссия по трудовым спорам, необходимо отметить два важных фактора.

КТС ИЛИ МЕДИАЦИЯ?

Первый - до обращения в комиссию работник и его представитель - профсоюз, должны провести переговоры с работодателем (ст. 385 ТК РФ). Профсоюз в этом случае не является и не может являться посредником, так как выступает заинтересованной стороной - представителем работника по защите его трудовых прав. Второй - работник и его представитель должны провести переговоры с работодателем по существу спора.

Курс обучения профсоюзных лидеров обязательно включает вопросы ведения переговоров. Приоритет профсоюзного лидера в трудовых спорах перед медиатором очевиден. Профсоюзный лидер, являясь непосредственным участником производственных отношений, не только обладает опытом ведения таковых споров, но и в большей степени владеет информацией взаимодействия спорящих сторон и тонкостей их конфликта.

Комиссия по трудовым спорам должна вынести решение в 10 - дневный срок со дня обращения.

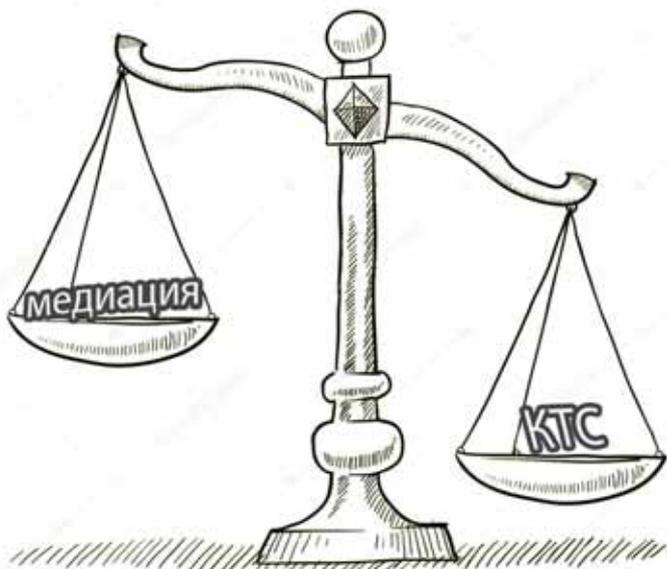
4. Использование медиации в работе профсоюзных организаций.

Федеральный закон № 193-ФЗ действует при согласии спорящих сторон и при условии письменного заключения медиативного соглашения.

Предлагая профсоюзам такой инструмент, нужно понимать: подписав такое соглашение, профсоюз лишает

себя возможности, т.е. должен добровольно отказаться использовать возможности, предоставленные ему ФЗ «О профсоюзах». Иными слова-

видно в виде поступления налогов. Ведь медиаторы получают деньги с граждан, работодателей и, возможно, профсоюза, с которых впо-



ми, профсоюз попадает под зависимость соглашения на 60 или 180 дней. Это неприемлемо для профсоюза.

5. Финансовое обеспечение проекта закона.

Каждый проект закона должен содержать записку о том, сколько потребуется денежных средств из бюджета на его реализацию.

Ответ очевиден – средств не потребуется.

Однако, если эти услуги начнут действовать в обязательном порядке, то пополнение бюджета будет оче-

видно в виде уплаты налогов.

Вывод:

* профсоюзу данный инструмент не нужен;

* для работника и работодателя процедура медиации является дополнительным финансовым бременем.

Публикуется в сокращении.



В год 100-летнего юбилея Свердловской областной организации ГМПР во всех номерах журнала редакция публикует материалы о ветеранах профсоюзного движения горно-металлургического комплекса Среднего Урала, авторами которых являются наши коллеги из профсоюзных и корпоративных СМИ.

НАШИ ЛЮДИ

Сегодня у нас новый автор – Анна СУХОПЛЮЕВА, она занимает пост начальника управления социального развития ОАО «Первоуральский динасовый завод». Однако на самом сломе эпох, в далекие годы начала 90-х, она возглавляла профсоюзный комитет предприятия. Её опыт профсоюзной работы, принципиальные оценки деятельности уже сошедших с профсоюзной сцены лидеров, глубокие мысли о происходящем, значении социальной координации, взаимопонимании между председателем профсоюзной организации и администрацией, несомненно, будут интересны нашим читателям. Обратите внимание, что, рассказывая о волнующих событиях общественной жизни, Анна Алексеевна очень скромно, почти никак, не говорит о своей собственной в них роли. А между тем ей выпало нелёгкое бремя забот о людях, о целом коллективе большого завода в переломные годы для нашего Отечества, когда от конкретных её действий зависело их будущее.

Анна СУХОПЛЮЕВА: С ПРОФСОЮЗОМ СТОИТ И НУЖНО ИМЕТЬ ДЕЛО

После окончания школы в Красноуфимском районе я приехала на наш завод, вышла на работу, как сейчас помню, 22 июля 1974 года. С тех пор здесь и тружусь. Приняли в механо-литейный цех учеником строгальщика. У нас была уникальная команда - молодежная бригада из 20 человек.

По натуре я человек активный, прежде была секретарем комсомольской организации школы села Александровского, поэтому молодежь приняла меня охотно и через некоторое время уже избрала комсоргом цеха. Затем решением старших товарищей меня выбрали секретарем комсомольской организации всего завода. Видимо, работала неплохо, так как позже поступило предложение от профсоюзного комитета участвовать в работе профкома. Избрали заместителем председателя профкома. Проработала один год, а затем на конференции оказали ещё большее доверие – я стала председателем профкома Первоуральского динасового завода. Случилось это 16 ноября 1989 года. Трудилась на этом поприще пять



ярких, незабываемых лет.

Жаркое было время – сегодня те годы называют трудными. Воспоминания

остались очень разные, но интересные. Пришлось познавать новую работу. Профсоюзное строительство от-

личалось от молодежных дел во многом, хотя социальные вопросы на Динасе всегда решались совместно. На ДИ-НУРЕ заведено, и давно, что все корпоративные программы проходят с участием профкома и администрации предприятия. Будучи заместителем председателя профкома, я курировала работу объектов социального плана. Приходилось заниматься оздоровлением наших трудящихся в санатории-профилактории, организацией смен загородного детского лагеря. А когда избрала председателем профсоюзной организации завода, то столкнулась с другими вопросами.

Плохо было всем. Талоны, бартер, на многих предприятиях не платили живую заработную плату. У нас сложилась обстановка особая. Требовалось создать условия для выживания коллектива в три тысячи человек. У завода тогда имелось свое подсобное хозяйство, свой магазин, цех питания и торговли, который есть и сейчас. Руководство предприятия ввело безналичную схему расчёта в столовой, где можно было покушать и приобрести продукты из подсобного хозяйства. Имелся небольшой свиноплекс на 1000 с лишним голов. Занимались распределением товаров, которые приходили по бартеру.

В эти сложные годы динасовый завод ни разу не нарушил своих обязательств, принятых по коллективному договору, никогда не было

срыва выплаты аванса или заработной платы, задержки случались, но не более чем на 1-2 дня. У нас никто продуктами зарплату не получал. Конечно, руководству завода и заводской обществу приходилось не легко, ведь не хватало денег, было напряжение во всей стране. Администрация, профком, молодёжная организация, женсовет - все вместе решали эти вопросы. Нашим жизненным кредо были слова: «Участвовать везде, не быть равнодушными».

Всё же люди испытывали большое напряжение, вопросы от трудящихся поступали очень тревожные. Сегодня могу сказать с уверенностью: многое зависит от руководителя предприятия и его позиции, участия. Ответственная организация - это хорошо, но важно, чтобы было взаимопонимание между председателем профсоюзной организации и администрацией. Вот тогда появляется стабильность. У нас издавна заведено так, что всё решает социальная координация. Мы приходили к генеральному директору Ефиму Моисеевичу Гришпуну, и находились ответы на все вопросы. В настоящее время такой порядок сохраняется.

Всегда буду помнить событие, когда свыше 200 трудящихся должны были пойти под сокращение. Переживали все. Поселок напряжённо затаился... И работодатель поступил вопреки экономическим законам! Ефим Моисеевич задал нам вопрос:

или сокращаем и увольняем людей, или поступаем так - всем сохраняем рабочие места, но при этом снижаем нормы выработки. Участок закрываем. Людей переводим в другие цеха.

И снизили нормы выработки, чтобы оставить за людьми рабочие места! В то время одновременно внедрялось много новых программ, создавался инженерный центр службы инжиниринга - разрабатывали новые технологии, что имело значение для занятости работников.

Не могу не вспомнить, как дружно мы в те годы работали с обкомом профсоюза. Особо хочу сказать о качественном составе обкома. Федор Тимофеевич Селянин - уникальная личность в истории нашего профсоюзного движения, Павел Петрович Галкин - его заместитель, Иванова Галина Михайловна - социальное страхование, на тот момент оно было в руках профсоюза. Все они - настоящие профессионалы, грамотные, интеллектуальные люди. В этот период обком очень сплотил вокруг себя председателей профсоюзных комитетов предприятий, и не просто штатно. В новых условиях нужно было учить всех, не только председателей, проводилось много семинаров, предлагались новые обучающие программы.

Так же незабываемы моменты организации Горно-металлургического профсоюза России. Когда не стало ВЦСПС, состоялось несколь-

ко пленумов обкома здесь, у нас. Потом первый организационный съезд в Москве...

Тогда бытовало мнение, что всероссийское объединение горняков и металлургов должно стать самостоятельным и что это только усилит влияние нашей организации. Выступали представители от крупнейших предприятий, зал был очень активный, вни-

ле ликвидации ВЦСПС наш профсоюз противился включению его в ФНПР, линия ФНПР не стыковалась с нашей позицией. Горняки и металлурги вышли из ФНПР в отдельную структуру. Это было очень громко, на всю страну. Прошло время, и мы все-таки вступили в Федерацию независимых профсоюзов России, поскольку поня-

ли... Такое нельзя забыть.

Сегодня, оценивая пройденное, я понимаю, что наш профсоюз - организация с особой взаимосвязью внутри. И это очень зависит от лидеров, которые его ведут. Ведь, смотрите, при всех сложностях, которые усиливаются, профсоюз наш только крепнет.

На тот момент у всех проф-



На фото: профсоюзные лидеры региона, женщины-профактивисты и социальные партнеры ГМК Свердловской области конца 1990-х начала 2000-х годов в гостях на Динуре. Анна Сухоплюева в последнем ряду вторая справа.

мательно слушали каждого выступающего. До этого с нами работала Ирина Васильевна Леденева, заместитель председателя профсоюза. Она приезжала из Москвы, дважды бывала на наших собраниях, на конференциях и заседаниях комитета. Пос-

ли, что один в поле не воин. Но наш профсоюз всегда был сильным.

Второй съезд ГМПР вообще прошел в Первоуральске, тогда все председатели цеховых комитетов в нем принимали участие. Зал был полон, митинговали, голосова-

союзов забрали функцию социального страхования, а у нас она еще долго сохранялась во многом благодаря Ивану Семеновичу Бекетову, он - тоже уникальная личность, и у нас часто бывал. Вспоминаю первое заседание обкома профсоюза с



На фото: Анна Сухоплюева с профсоюзными лидерами и активистами на митинге, посвященном Дню скорби 22 июня 2018 года

моим участием... Сколько женщин было председателями профкомов на промышленных предприятиях? Единицы. На малых еще были, а на больших – нет. А потом наш обком развил женское движение. Все направления жизни людей были структурно аккумулированы. Если вопрос появлялся, можно было напрямую созвониться. Что подкупает – можно позвонить любому специалисту, задать вопрос без всякой канцелярской переписки. Все специалисты обкома профсоюза и тогда, и сейчас – легкие на подъем.

Несколько слов о делах сегодняшних. И спустя годы

надо отдать должное – работа в Свердловском обкоме ГМПР ведется не формально, все очень конкретно, вопросы решаются и доводятся до конца. Профсоюзная работа на нашем предприятии строится строго по регламенту. Все конференции по принятию и проверке выполнения коллективного договора проходят в соответствии с требованиями, в первичках и в цехах проводятся собрания по графику. И с обязательным присутствием представителей служб и отделов, причастных, к примеру, к охране труда, социальным вопросам. Это идет от руководи-

теля предприятия. Нужно сказать Ефиму Моисеевичу Гришпуну, сегодня он возглавляет совет директоров, большое спасибо. Я не знаю, есть ли в Свердловском обкоме ГМПР еще такое предприятие по уровню социальной защиты своих работников.

ОАО Динур – социально ориентированный завод, на его балансе санаторий-профилакторий, где каждую смену проходят лечение 43 работника, при себестоимости путевки 32000 рублей они платят 2700 руб. Это серьезная помощь. У нас существует своя, внутренняя, комиссия социального страхо-

вания, на её заседаниях мы обсуждаем вопросы, которые касаются отдыха и оздоровления работников. Эта структура несёт убыток предприятию, но оно берет его на себя. Мы имеем уникальный дворец культуры, где занимаются более 500 детей, работают студии и кружки, сам дворец уникальный, в нём проводятся все корпоративные мероприятия. Содержание такого дворца требует больших затрат. Имеется спорткомплекс, есть взрослая футбольная команда, которая участвует в первенстве Свердловской области по футболу, мы - победители кубка Свердловской области и других соревнований, одни из лидеров уже несколько лет. Последние 4 года на стадионе занимаются 4 детские команды, 2 из которых, 2004 и 2006 годов рождения, участвуют в чемпионате области среди детских команд. У нас свой

бассейн, проводится заводская спартакиада 12 видов спорта, спартакиада руководителей, спартакиада совета ветеранов, у них свой бюджет, на учете 1580 бывших работников предприятия. Предприятие два раза в год выплачивает им премии. И это еще не все. Ефим Моисеевич сказал, что завод будет содержать на своем балансе цех питания и торговли. Работает заводская столовая, кондитерский цех. И это люди ценят. Так что взаимосвязь в коллективах крепкая.

Ефим Моисеевич не безразличен к тому, что на предприятии есть профсоюз, он очень заинтересован в благополучии завода.

Одно из замечательных начинаний социальной программы – обеспечение работников жильем, на сегодня предприятие имеет на своем балансе 239 квартир, приезжающие специалисты

получают квартиры сразу, работникам основного производства предоставляются квартиры в социальный наём. По положению через 5 лет работы можно выкупить квартиру, её стоимость без банка выплачивается заводу за 10-15 лет. Можно ещё долго перечислять преимущества работы на Динуре, но хочу подчеркнуть, что все они – результат совместной кропотливой работы профсоюза и администрации.

События, современницей которых я стала волею судьбы, дают мне возможность своими глазами увидеть то, что не каждому удаётся. Эпизоды моей биографии, общественные и житейские, помогают лучше понять, что происходит. Уже по истечении многих лет я делаю вывод, что связь моя с профсоюзом не случайна. Она predetermined моим характером. С профсоюзом можно и нужно иметь дело.



Комментирует Александр Полунин, председатель первичной профорганизации ОАО "Динур".

- Мы с Анной Алексеевной, ещё когда начинали работать, сразу поняли друг друга. Все эти годы, когда она была замом и руководителем профкома, благотворно сотрудничали. Меня тогда избрали председателем цехового комитета. Были, конечно, мелкие трения, но всегда приходили к согласию. Даже выйдя на административную работу, Анна Алексеевна с профсоюзом не рассталась. Бывает, поспорим, но всегда найдем решение, ведь за нами - коллектив, и мы должны помнить об его интересах.

**Материал к печати подготовил
Игорь Березовский.**

О чем говорит наука

В июле 2018 году в научно-аналитическом журнале «УПРАВЛЕНЕЦ» (том 9 № 3) вышла статья «Регионально-отраслевая система обучения кадрового актива профсоюзного движения» подготовленная в содружестве между профсоюзными авторами и учеными Уральского государственного экономического университета. Сегодня мы публикуем ее в нашем журнале в сокращенном варианте.

Авторы выражают благодарность за оказанную информационно - консультативную помощь при подготовке статьи Г.В. КАЛИНИНОЙ, главному специалисту, руководителю учебно-методического совета Свердловской областной организации ГМПР, преподавателю ГМПР.

В. КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР,

И.БЕРЕЗОВСКИЙ, главный редактор пресс-службы Свердловской областной организации ГМПР,

Н. ТОНКИХ, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ Уральский государственный экономический университет.

РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ КАДРОВОГО АКТИВА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Статья посвящена определению проблем и перспектив развития системы профсоюзного образования, вопросам повышения уровня информированности и компетентности профсоюзного актива. Информационной базой исследования послужили материалы Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России, на основе которых выполнен ретроспективный анализ системы обучения профсоюзных кадров на примере сильной отраслевой профсоюзной организации за период с 2011 г. по 2017 г. Результаты исследования обладают практической значимостью, могут быть внедрены в организацию обучения профсоюзных кадров в региональные профсоюзные организации любой отрасли, позволят повысить уровень социально-экономической защищенности трудящихся.

ПОИСК НОВЫХ ПОДХОДОВ

Современные трансформационные процессы в российском обществе предъявляют новые требования к профсоюзным организациям, к профсоюзному движению в целом. Столетний российский опыт работы в области защиты социальных и экономических прав трудящихся подтверждает значимость и необходимость существования буферной, третьей стороны в отношениях между работодателем и работником. Зарубежный опыт профсоюзной деятельности так же убедительно доказывает позитивную роль профсоюзных организаций в снижении конфликтности в обществе. Цифровая экономика и экономика знаний предопределяет перерождение социально-трудовых отношений, выдвигает новые вызовы перед профсоюзными организациями.

Особо актуален сегодня поиск новых форматов работы по защите социально-трудовых гарантий занятости. Статистика профессиональных союзов подтверждает наличие тренда сокращения численности членов профсоюзных организаций, снижения уровня доверия к ним и мотивации к вступлению. Вышесказанное актуализирует проблему поиска новых подходов к повышению эффек-

тивности профсоюзной работы по защите прав трудящихся. Ключевым направлением решения обозначенной проблемы, на наш взгляд, является повышение уровня образования, знаний и компетентности членов профсоюзного актива.

Инновационные методы повышения квалификации и эффективности работы в профсоюзных организациях, в частности, вопросы дистанционного обучения, нашли отражение в публикациях Г.Н. Асеевой, Л.Г. Зубовой, О.И. Одоевой, Д.В. Лобок.

Можно сделать вывод о недостаточной адаптации к особенностям профсоюзной работы общих методических положений организации профессионального обучения персонала. Ряд современных исследований свидетельствует также о наличии проблемы, связанной с недостаточным учетом возрастной специфики обучающихся в школах профсоюзного актива. Традиционная форма трансляции знаний «лектор-слушатель», где центральной фигурой является лектор, требует от него владения современными технологиями активного вовлечения в обучающий процесс зрелых людей, имеющих достаточно богатый жизненный и профессиональный опыт.

Целью настоящего ис-

следования является определение стратегических направлений совершенствования системы обучения профсоюзных кадров и членов отраслевых профессиональных союзов России.

ПЕРЕДОВЫЕ ПОЗИЦИИ

Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России (далее по тексту ГМПР) по экспертным оценкам лидеров профсоюзного движения занимает передовые позиции в области организации обучения профактива. Данный вопрос регулярно стоит на повестке ее пленумов и заседаний президиумов, что отвечает общим стратегическим установкам, заложенным в «Программе действий Горно-металлургического профсоюза России на 2017 – 2021 гг.».

Сложившаяся система обучения профсоюзного актива включает в себя следующие субъектно-организационные элементы. Во-первых, в структуре областного комитета создан и успешно действует Учебно-методический совет Свердловского областного комитета ГМПР, состоящий из высококвалифицированных специалистов-практиков профсоюзной деятельности и профсоюзных преподавателей. В ГМПР действует свой Ин-

О ЧЕМ ГОВОРИТ НАУКА

ститут преподавателей. Заседания Совета проходят четыре раза в год, в их типовую повестку традиционно включаются вопросы по разработке и утверждению методических материалов в помощь профсоюзным преподавателям, содержательной компоненты областных семинаров.

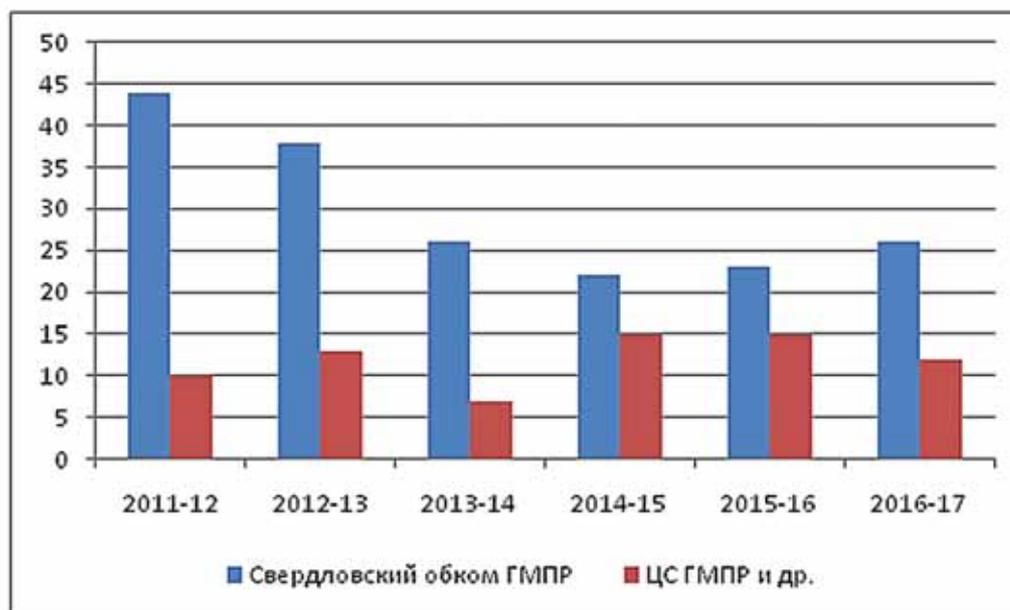
Регламентирующим инструментом функционирования системы профсоюзного образования является перспективный, ежегодно утверждаемый план, который включает в себя программу системного обучения и повышения квалификации активистов первичных профсоюзных организаций (далее по тексту

ППО), технических и правовых инспекторов, молодежных лидеров и членов Областного молодежного совета, председателей ППО и членов комиссий областного комитета. Планируются кустовые семинары для малочисленных ППО, профсоюзных преподавателей и главных бухгалтеров.

Основные направления работы Учебно-методического совета Свердловской областной организации ГМПР условно можно разбить на две составляющие. К первому блоку относятся аналитические, информационно-консультационные и координационно-организационные функции. Он

изучает современные технологии обучения, подготовки и переподготовки кадров; обобщает практику работы по обучению профсоюзных кадров в российской системе профсоюзного образования и опыт привлеченных внештатных преподавателей; анализирует состояние учебно-методической работы в структурах системы профсоюзного образования области, вырабатывает рекомендации по дальнейшему повышению качества образовательного процесса; рассматривает учебные планы и программы, методические рекомендации по обучению и повышению квалификации

Рисунок 1. Динамика количества организованных семинаров за 2011-2017 гг.



профсоюзных кадров и актива первичных профсоюзных организаций, школ профсоюзного актива, постоянно действующих семинаров.

Второй блок образуют координационно-организационные функции: методическая помощь учебным заведениям профсоюзов, школам профсоюзного актива в обеспечении высокого уровня учебного процесса; рекомендации и согласование состава привлеченных внештатных преподавателей; координирует и содействует организации работы областной системы профсоюзного образования; взаимодействует с профсоюзными преподавателями ППО; совершенствование работы учебных структур, внедрение современных образовательных и информационных технологий.

Масштабность работы Свердловской областной организации ГМПР и первичных профсоюзных организаций можно оценить по количественным показателям охвата членов профсоюза мероприятиями по обучению различного формата. Охвачено программами обучения порядка 60 % профсоюзного актива.

Статистика демонстрирует разнонаправленные тенденции за шестилетний период, однако можно отметить основные тренды: рост численности членов

профсоюза, прошедших обучение; изменение форматов образовательных проектов, активизацию местных, региональных мероприятий ГМПР, что не наблюдается на других уровнях профсоюзной организации.

Сопоставительный анализ численности прошедших обучение и количества проведенных семинаров областным комитетом профсоюза наглядно подтверждает рост «посещаемости», массовости региональных семинаров. Среднее количество прошедших обучение на семинаре выросло с 1,3 чел. в 2011-2012 гг., до 38 чел. за 2016-2017 гг.

Тематика семинаров охватывает широкий спектр вопросов: заключение коллективного договора; охрана труда; социально-экономическая работа; организационная и информационная работа; работа с молодежью и студентами; гендерное направление (команда, лидерство, коммуникации). К классическим программам обучения можно отнести семинары по направлениям участия профсоюзного актива в процедуре заключения коллективных договоров, получение актуальных знаний в области охраны труда.

В качестве новых направлений, внедренных Учеб-

но-методическим советом в систему профсоюзного образования ГМПР, отметим семинары и тренинги личностного роста для членов профсоюзного актива, направленные на приобретение компетенций в области взаимодействия с представителями работодателей (начальниками цехов, директорами и другими руководителями). Достаточно высокую оценку эффективности по данным обратной связи от учащих получили программы приобретения коммуникационных навыков, тайм-менеджмента и других традиционных программ из сферы «бизнес-образования». Данные программы в значительной степени помогают профсоюзным лидерам повысить свою личную эффективность организационной и информационной работы, работы по привлечению новых кандидатов в свои ряды, по взаимодействию с коллегами и членами профсоюза.

В Свердловской областной организации ГМПР имеется состав профсоюзных преподавателей как подготовленных Центральным Советом ГМПР, так и выучившихся на базе областной организации, – всего порядка 30 человек. Для действующих профсоюзных преподавателей раз в год проводятся курсы повышения квалификации в Москве и в Екатеринбурге.

Приглашаются специалисты в различных отраслях. Тренеры, преподаватели обмениваются опытом работы, приобретают новые навыки, умения, тренируются в преподавательской деятельности. В 2018 году новая группа будущих преподавателей вновь начинает обучение в Москве, Центральном Совете ГМПР.

Следующим субъектно-организационным элементом системы профсоюзного образования ГМПР является сеть школ профсоюзного актива (ШПА). В настоящее время она включает в себя 50 школ, они созданы в 23 из 30 первичных организаций с численностью более 500

членов профсоюза.

В настоящее время вновь организованы ШПА в первичных организациях Богдановичского ОАО «Огнеупоры», на Высокогорском горно-обогатительном комбинате, Среднеуральском медеплавильном заводе, Богословском алюминиевом заводе, «Святогоре», Кировградском заводе твердых сплавов, в Новолипецком металлургическом комбинате (НЛМК) – УРАЛ и НЛМК-Метиз, а также на Ревдинском заводе обработки цветных металлов. Анализ итогов деятельности школ показал целесообразность дальнейшего расширения их сети за счет создания

школ профсоюзного актива в первичных профорганизациях БРУ, АО «ВИЗ», «Вторчермет НЛМК – Урал», «ППМ АО «Уралэлектромедь», «СУБР» и ряда других организаций. В ШПА первичных организаций учатся председатели профсоюзных организаций структурных подразделений, профгруппорги, уполномоченные по охране труда, председатели и члены комиссий.

В школе профсоюзного актива при обкоме обучение проводится уже для восьми категорий слушателей: председатели ППО и члены областного комитета, технические инспекторы, женский и молодеж-

Рисунок 2. Динамика количества школ профсоюзного актива, организованных Свердловской областной организацией ГМПР за 2011-2017 гг.

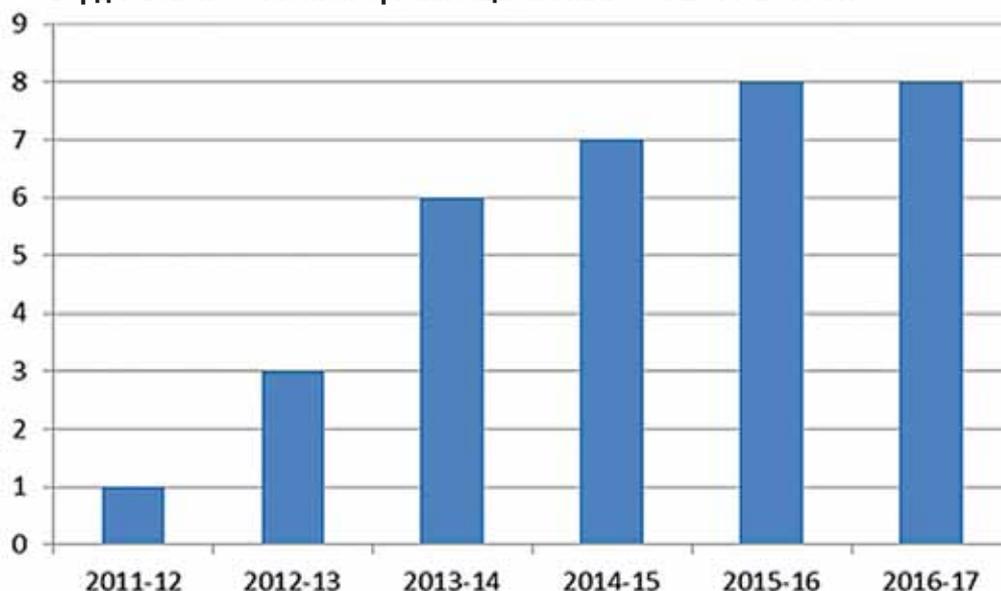
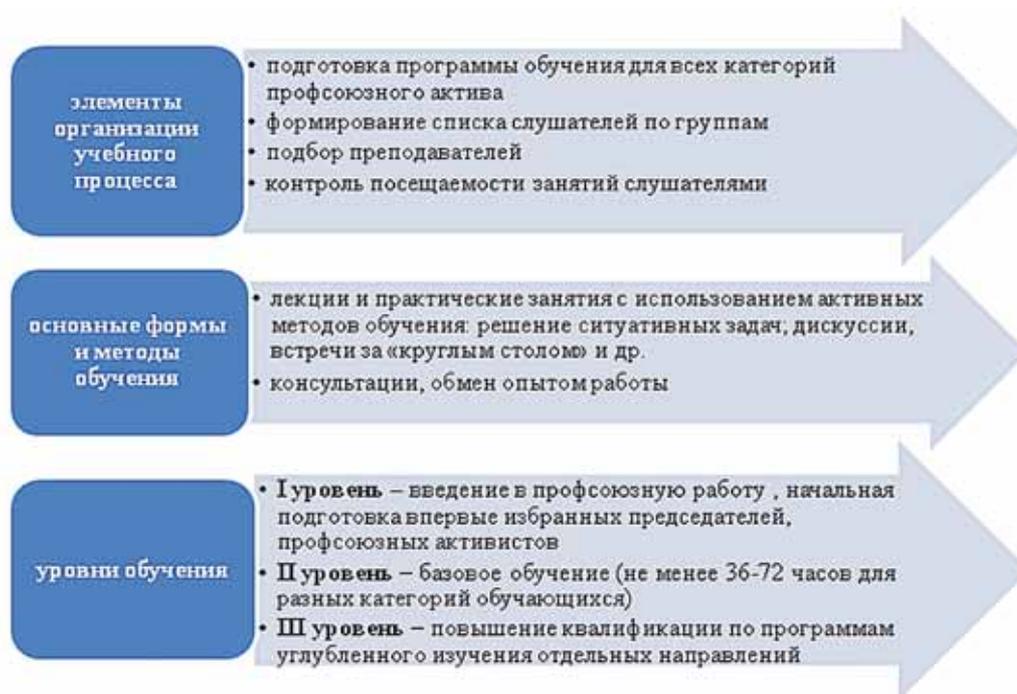


Рисунок 3. Характеристика организации учебного процесса в школе профсоюзного актива.



ный профактив, представители малочисленных ППО, профсоюзные преподаватели и главные бухгалтеры.

Можно отметить положительный тренд роста школ, организованных силами областной организации (рисунок 2).

Более подробно характеристика школ профсоюзного актива представлена на рисунке 3.

В обучающих мероприятиях широко задействованы техники международно-

го сотрудничества. Так, в сентябре 2017 года делегация от Свердловской области с целью обмена опытом посетила республику «Кыргызстан», где состоялась встреча с профсоюзным активом ЦК ГМПК. Обсуждались актуальные вопросы по направлениям работы профсоюзов горняков и металлургов России и Кыргызстана в текущем периоде.

Значительное внимание уделяется развитию партнерских отношений с образовательными учреждени-

ями региона. В числе основных социальных партнеров особо можно выделить Юридическую Академию Свердловской области, с которой налажено тесное сотрудничество по обучающим программам в области трудового и пенсионного законодательства. Настоящими и перспективными социальными партнерами являются также Уральский Федеральный университет, Уральский государственный экономический университет, другие учреждения науки и

профессионального образования. Кроме того, профсоюзные активисты повышают свою квалификацию на семинарах ФПСО, ЦС ГМПР и Санкт-Петербургского учебного центра, профсоюзные преподаватели проходят подготовку на базе Академии труда и социального развития (Москва) с визит-тренерами.

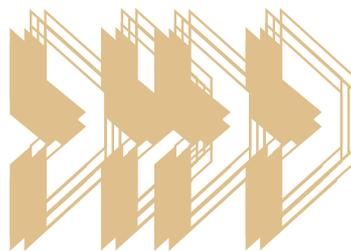
Зарекомендовала себя и доказала свою эффективность форма обучения профактива на местах с привлечением специалистов обкома и профсоюзных преподавателей. Среди наиболее востребованных тем выделим следующие: «Основные направления деятельности профсоюза»; «Организационная работа профсоюза»; «Правовые основы для заключения коллективного договора, порядок подготовки и заключения КД»; «Организация информационной работы на предприятии, способы передачи информации»; «Охрана труда на производстве»; «Организация работы молодежной комиссии». Отмечается усиление работы с профсоюзным активом малочисленных первичных организаций, где наибольшее внимание уделяется темам, связанным с вопросами организационной работы и подготовки коллективного договора, организации работы комиссий. В

обучении малочисленных первичных профсоюзных организаций активное участие приняли сильные профсоюзные комитеты ОАО «КЗПВ» и ОАО «Святогор». Считаю перспективным продолжать и расширять подобный опыт взаимодействия.

Обобщение экспертного мнения участников обуча-

ющих мероприятий позволило определить следующие достигнутые результаты: активисты стали шире смотреть на складывающиеся ситуации, понимать происходящее на предприятии, в стране, в мире; принимать решения и действовать; их суждения стали более осмысленными и взвешенными.

**Окончание читайте
в следующем номере
журнала «Авангард».**
**Во второй части статьи
рассматривается проблемное
поле в сфере повышения
квалификации и обучения
профсоюзного актива,
предлагаются пути
совершенствования системы
обучения профсоюзного актива.**



ШУТКИ НА ЗЛОБОДНЕВНЫЕ ТЕМЫ

Если сборная России продолжала бы выигрывать, то к концу чемпионата пенсионный возраст составил бы 95 лет...

— На всероссийском референдуме увеличение пенсионного возраста до 80 лет поддержало 89% граждан.

— А как звучал вопрос?

— В 80 лет вы бы хотели умереть или выйти на пенсию?

Новый сотрудник стоит около шредера (бумагоуничтожитель) в полном недоумении. Проходящая мимо секретарша:

— Вам помочь?

— Да, как работает эта штурковина?

— Очень просто, — берет у него толстенный доклад и опускает в шредер.

— Простите, а откуда доставать копии?

— Почему вы сегодня опоздали на работу?

— Виноват, проспал.

— Так вы еще и дома спите?

Если ко всем должностям в штатном расписании добавить слово "генеральный", больше всех выиграет секретарша.

Хочешь звонить больше, а платить меньше? Звони с рабочего!



Чтобы страна процветала, нужно провести две социальные реформы:

1. Поднять пенсионный возраст до 80 лет.
2. Сократить срок беременности до 2 месяцев.



Шутка дня:

- **Девушка, до сколько вы работаете?**
- **Теперь до 63-х...**

Журнал Свердловского обкома ГМПР

АВАНГАРД

Свидетельство о регистрации ПИ №ФС11-1571 от 11 января 2008 года. Выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия по Свердловской области

АВАНГАРД № 2 (44) 10 сентября 2018 года

12+

Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР

Редакция:

Главный редактор И.В. Березовский
Литературный редактор Светлана Палант
Креатив: Ксения Шумихина
Авторы: Игорь Березовский,
Игорь Володин, Ксения Березовская, Владимир Бирин
Предпечатная подготовка и верстка:
ООО "Компания БИК-Медиа"
Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников
Фото: Игорь Березовский, Сергей Юркин
Корректор: Лидия Петрова
Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.
Тел. (343)371-56-86

Издатель:

ООО «Компания БИК-Медиа», г. Екатеринбург,
ул. Бехтерева, 3, оф. 112

Распространение:

журнал распространяется бесплатно на территории
Свердловской области.
Информационная поддержка: ИИО
Свердловского обкома ГМПР

Отпечатано:

ИП Белоусова Юлия Аркадьевна,
6200041, г. Екатеринбург, ул. Пионеров, дом 12, кор. 3, кв. 37
Заказ № Е 0092412
Номер подписан в печать по графику и фактически
31.08.2018 г. в 11.00

Редакция не предоставляет справочной информации. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. Авторы выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Тираж 2000 экз.

