

журнал свердловского областного комитета

горно-металлургического профсоюза России

Авангард



№3-4 (45-46) 14 декабря 2018 года

12+

На снимке: плавильщик
Александр КОЛЕДЕНКОВ,
ОАО «ДИНУР», член ГМПР.
Фото Аллы Потаповой.

С НОВЫМ ГОДОМ!

Горняков и металлургов Среднего Урала поздравляют
Евгений КУЙВАСHEB, губернатор Свердловской области,
Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР,
Валерий КУСКОВ, лидер Свердловской областной организации ГМПР

ЕДИНСТВО,
СОЛИДАРНОСТЬ -
ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

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

**А ТЫ
ВСТУПИЛ
В ПРОФСОЮЗ?**

Содержание номера

1

С НОВЫМ ГОДОМ!

Евгений КУЙВАШЕВ, губернатор Свердловской области	стр. 3
Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР	стр. 4
Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР	стр. 5

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР	
НАШ ПРОФСОЮЗ, ЕГО ПРЕСТИЖ И ПЕРСПЕКТИВЫ В РЕГИОНЕ.....	стр.8

ОХРАНА ТРУДА. НОВЫЙ ЭТАП СОУТ

стр. 17

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР	
НАСТРАИВАЕМСЯ НА СЛОЖНУЮ РАБОТУ	стр. 18
Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР	
КАРДИНАЛЬНЫХ УЛУЧШЕНИЙ ЖДАТЬ НЕ ПРИХОДИТСЯ	стр. 19
Евгений ЗАМИГУЛОВ, директор НИИ охраны труда ФНПР в Екатеринбурге	
ПЕРВЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ	стр. 21

ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ	стр. 27
-------------------------------------	---------

ЛЕТО-2018

ИТОГИ ДЕТСКОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ	стр. 41
-----------------------------------	---------

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ– НОВЫЙ ШАГ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ.....	стр. 51
ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА «ПРОДВИНЬ ПРОФСОЮЗ»	стр. 58

АЗБУКА ЗАКОНА

НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ	
И ИЗМЕНЕНИЯ , СВЯЗАННЫЕ С ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМОЙ	стр. 63
ПРОФСОЮЗ ПОМОГ	стр. 66

НАШИ ЛЮДИ

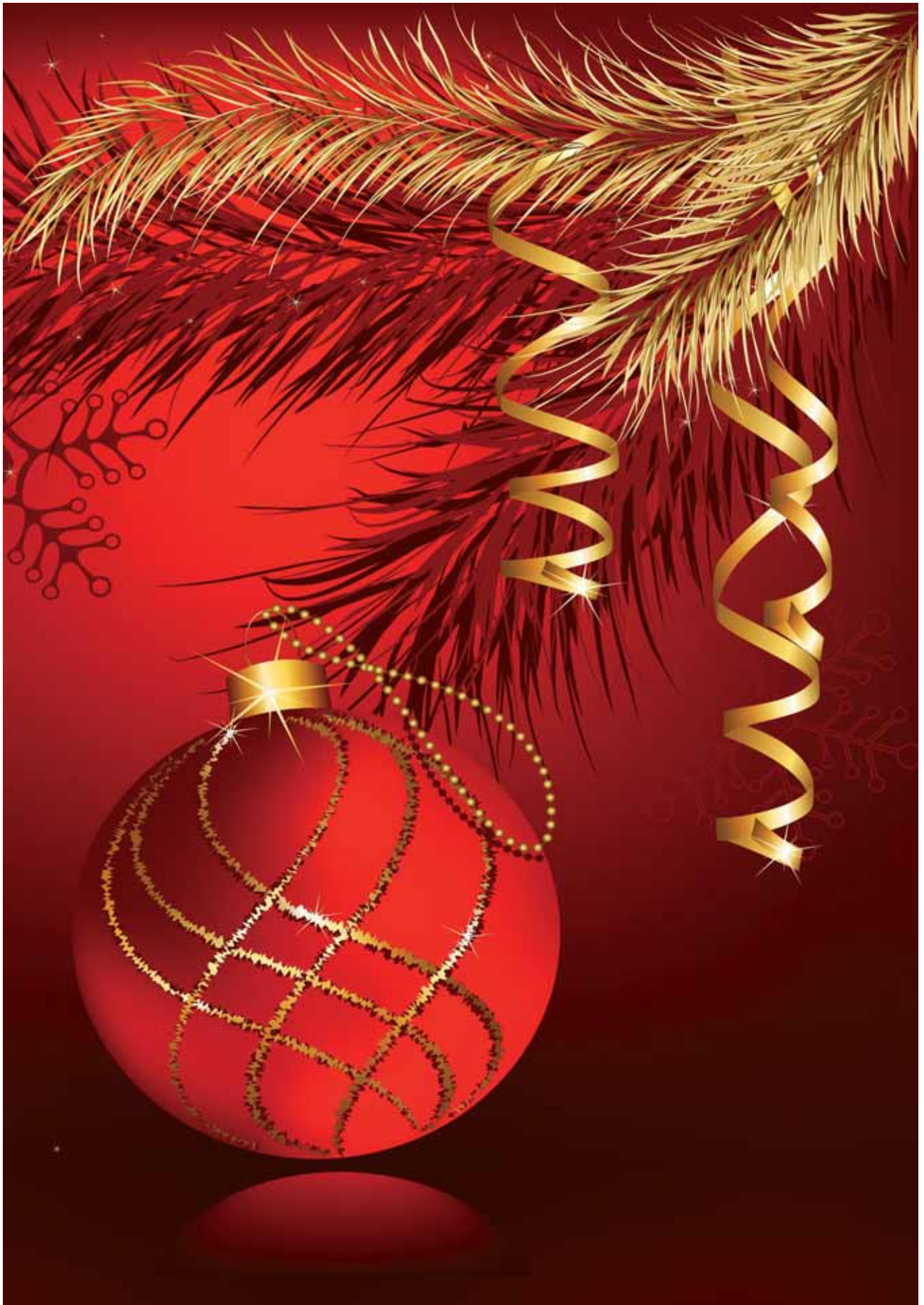
СЕКРЕТ ЕГО МОЛОДОСТИ	стр. 68
Знакомьтесь: Николай БОГДАНОВ, ветеран профсоюзного движения	

О ЧЕМ ГОВОРИТ 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. 75

УЛЫБНИТЕСЬ

ПРОФСОЮЗНЫЙ ГОРОСКОП	стр. 80
----------------------------	---------





Евгений КУЙВАШЕВ, губернатор Свердловской области

Дорогие уральцы!
От всей души поздравляю вас с наступающим 2019 годом!

По традиции, встречая Новый год, мы подводим итоги уходящего года, ставляя приоритеты на предстоящий период.

Как и для всей России, для Свердловской области 2018 год был годом выбора стратегического курса развития, периодом принятия непростых, но очень важных политических и управленческих решений, необходимых для устойчивого роста экономики и обеспечения социального благополучия, сохранения созидательного настроя в обществе.

Уральцы в очередной раз подтвердили высокую сознательность и ответственность, зрелость гражданской позиции, укрепили исторический статус Свердловской области как надежной опоры Отечества. Подавляющим большинством голосов, отданных за Владимира Путина на выборах Президента Российской Федерации, свердловчане поддержали курс на опережающее развитие и следование заданному ориентиру – «Россия для людей, страна возможностей для самореализации каждого человека».

В ряде территорий области в 2018 году прошли выборы в органы местного самоуправления, что позволило сформировать управленческие команды, которым предстоит обеспечить эффективную реализацию нового «майского» Указа Президента, положений областной программы «Пятилетка развития», а также планов социально-экономического развития муниципалитетов.

В 2018 году мы открывали новые производства, строили дома, дороги, детские сады и школы, медицинские учреждения, спортивные и дворовые площадки, газифицировали поселки и модернизировали объекты коммунальной инфраструктуры.

Свердловская область вновь стала ключевой площадкой для обсуждения вопросов развития мировой индустрии – мы с успехом провели международную промышленную выставку ИННОПРОМ. Мы обеспечили выход на новый этап сотрудничества по итогам Российско-Китайского ЭКСПО в Екатеринбурге.

Фестиваль «Царские дни» и столытичный крестный ход в память о последнем русском императоре и его семье позволил сплотить общество, напомнить о вечных ценностях: любви, милосердии, доброте и об ответственности каждого человека за судьбу всей страны.

Бесспорно, ярчайшим событием года стали матчи Чемпионата мира по футболу. Больше сотни тысяч гостей посетили Средний Урал в период соревнований, превратив Екатеринбург в одну из столиц мирового футбола.

Мы достойно вели борьбу за право проведения в столице Урала Всемирной выставки ЭКСПО в 2025 году. Мы выросли, стали сильнее и уверенней, приобрели колоссальный опыт, который обязательно будем использовать при реализации других прорывных проектов.

У нас впереди много нового и интересного. В 2019 году в Екатеринбурге пройдет Глобальный саммит производства и индустриализации GMIS. Мы впервые примем форум, на котором вопросы промышленного развития в период четвертой технологической революции будут обсуждаться на уровне глав государств.

Уверен, что мегапроекты, в которых участвует Свердловская область, станут для нашего региона мощным катализатором роста, откроют шлюзы для инвестиционных потоков, самым благоприятным образом отразятся на социально-экономической ситуации в территориях.

Напомню, что в 2019 году Свердловская область отметит свое 85-летие. И свой юбилейный год наш регион должен прожить на волне успеха и качественных преобразований. Мы заявили на участие в 50 федеральных проектах в рамках реализации нового «майского» Указа Президента. Считаю справедливым и закономерным обратить всю нашу мощь, все силы и стремления на безусловное выполнение поставленных задач развития региона и достижение результатов.

Мы должны сделать все, чтобы каждый уралец чувствовал позитивные перемены, мог по-настоящему гордиться родным краем и тем, что живет именно в Свердловской области.

Уверен, что для Среднего Урала – для региона-новатора, экспериментатора, неутомимого труженика – нет ничего невозможного. Если мы будем едины в своих устремлениях, если будем верить в свои силы, в Свердловскую область, мы все преодолеем, добьемся всех поставленных целей.

Дорогие друзья! Пусть наступающий Новый год станет для всех нас годом новых открытий и свершений. Пусть с боем кремлевских курантов в вашу жизнь войдут счастье и вдохновение. Искренне желаю вам здоровья, благополучия, семейного тепла и уюта, оптимизма и ярких идей, настроя на добрые дела и новые победы.

С праздником, дорогие уральцы! С Новым годом!



Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,
председатель ГМПР

Пусть свершится все задуманное и долгожданное!

Уважаемые горняки и металлурги!

Вот и подходит к концу еще один год. Это был год больших свершений и сбывшихся ожиданий, год напряженной работы и масштабных дел: при участии металлургов завершены крупные и

знаковые для России проекты, такие как мост через Керченский пролив, современные стадионы для чемпионата мира по футболу, атомные ледоколы и истребители нового поколения. Для кого-то 2018-й был непредсказуемым и не оправдавшим надежды, для кого-то, наоборот, насыщенным и плодотворным.

Глобальная экономическая и политическая нестабильность, усиление санкций, не всегда продуманные действия правительства, в том числе повышение пенсионного возраста, принесли новые тревожные вызовы.

Но, несмотря на это, многие предприятия ГМК успешно работают, обновили долгосрочные стратегические планы, скорректировали ближайшие цели. Кто-то прогнозирует улучшение ситуации, ждет позитивных изменений в социально-экономической жизни страны, готовится заключить более весомый коллективный договор, кто-то не столь оптимистичен, но каковы бы ни были планы, для нас очень важна уверенность работников в завтрашнем дне, стабильность и устойчивость горно-металлургического комплекса.

Научившись слушать и слышать друг друга, мы ставили перед собой амбициозные задачи и добивались их реализации. Осознали, что общественное согласие и сплоченность позволяют добиваться поставленных целей. Да, пока не все удастся. Но объединенные стремлением достигнуть большего, мы движемся вперед, чтобы горняки и металлурги были счастливыми и успешными.

Скоро снова засверкают праздничными огнями новогодние елки, мы отпразднуем наступление еще одного года, будем желать, чтобы успехов стало больше, а неудачи обошли нас стороной.

Благодарю всех за труд, за преданность профессии горняка и металлурга. Особые поздравления тем, кто работает в новогодние дни.

Дорогие друзья! Пусть свершится все задуманное и долгожданное. Пусть наступающий год будет полон интересных событий, важных достижений и счастливых моментов. От всей души желаю вам успехов, крепкого здоровья, семейного благополучия, много новых радостных событий!

С праздником! С Новым Годом! С Новым счастьем!

Валерий КУСКОВ,
председатель Свердловской областной
организации ГМПР

Светлые мечты и новые цели

Уважаемые горняки и металлурги
Свердловской области!
Дорогие друзья! Свердловская областная
организация Горно-металлургического
профсоюза России искренне поздравляет
Вас с наступающим Новым 2019 годом!

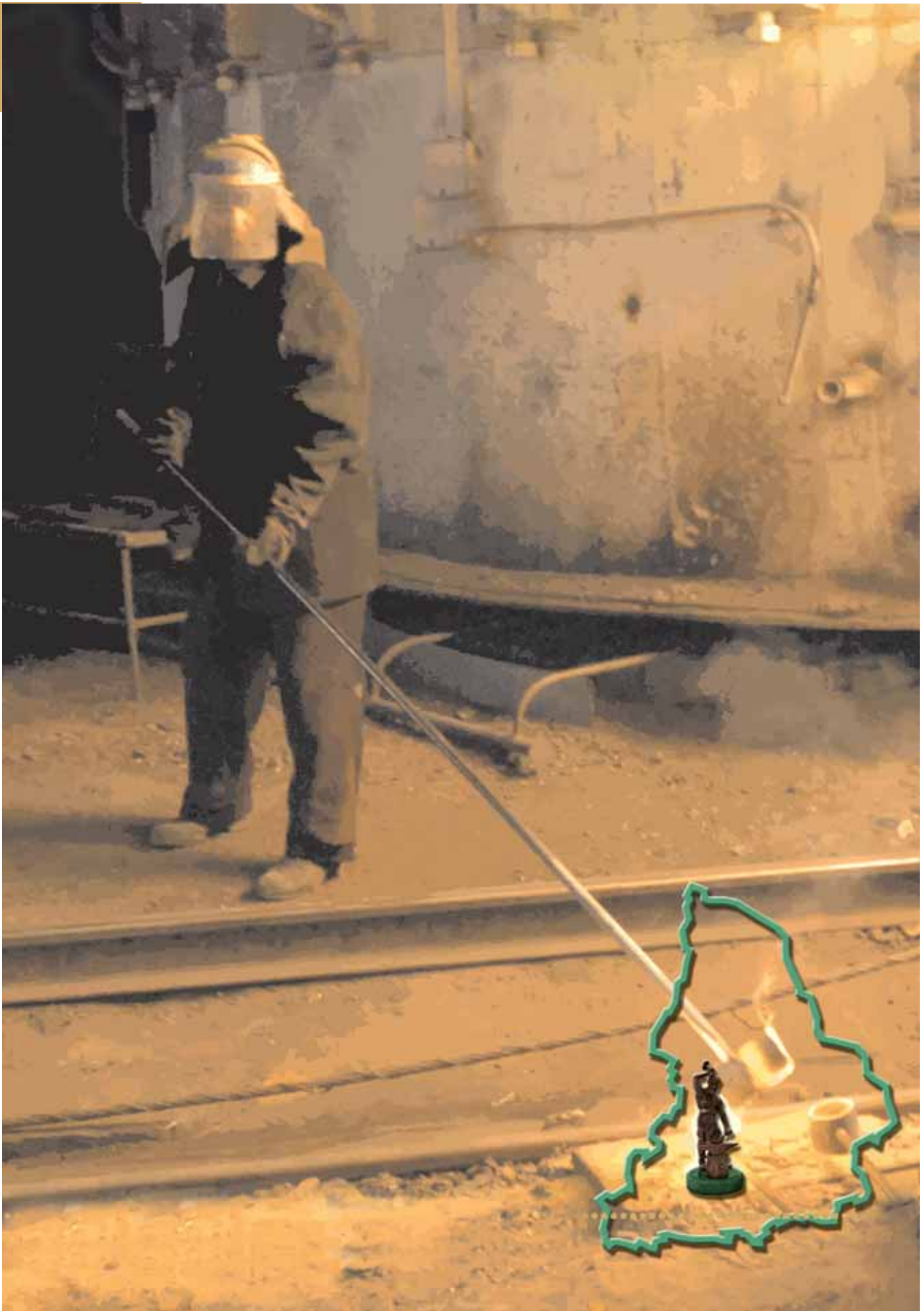


Новый год — один из самых любимых и долгожданных праздников. С раннего детства мы связываем его с верой в чудо. Новый год — это праздник, который соединяет прошлое, настоящее и будущее, светлые мечты и новые цели. Уходящий год подарил нам немало достижений и прекрасных минут, обогатил новым опытом и впечатлениями. Давайте добрым словом его вспомним. С уверенностью и радостью взглянем в Год новый! Пусть он всем нам подарит счастье, будет спокойным и добрым, принесет много приятных и ярких моментов в личной и общественной жизни. Наше будущее зависит от усилий каждого человека, от его инициативы, эффективной работы, от заинтересованности в общем результате.

Свердловская областная организация ГМПР в 2018 году вместе с Вами отметила свое столетие. Мероприятий, посвященных этой знаменательной дате, было очень много. И каждый, я надеюсь, почувствовал себя причастным к многотысячной армии членов профсоюза, которой по плечу любые вызовы времени. Но работа не останавливается, и 2019 год станет новой вехой в нашей с Вами истории. Хочется выразить благодарность всем, кто трудится для благополучия родного края, всем, кто своим каждодневным трудом вносит вклад в успех общего дела.

В эти предпраздничные дни мы с надеждой смотрим в будущее, находимся в ожидании ярких событий и добрых свершений. Пусть наступающий Год будет Годом созидательной и плодотворной работы, временем новых достижений.

Желаю вам крепкого здоровья, благополучия, мира и согласия вашим семьям.
Счастливого Нового года, исполнения самых заветных желаний!





Заканчивается очередной год. В Свердловской областной организации ГМПР он отмечен повышенным градусом профсоюзной активности: – столетие организации, борьба против повышения возраста выхода на пенсию, отстаивание права наемных работников на достойный труд во всех сферах деятельности. Об этом и о задачах на год грядущий рассказывает Валерий КУСКОВ, лидер областной организации профсоюза.



**Валерий КУСКОВ, председатель
Свердловской областной организации ГМПР**

НАШ ПРОФСОЮЗ, ЕГО ПРЕСТИЖ И ПЕРСПЕКТИВЫ В РЕГИОНЕ

**- Валерий Николаевич!
Что вы можете сказать
по поводу уходящего
года, насколько он успе-**

**шен для нашей органи-
зации?**

**- Он был напряженным,
но в целом достаточно**

**продуктивным, хотя и с
некоторыми разочарова-
ниями. Главное - этот год
для нас прошел под эги-**



дой 100-летия нашей организации. Шли торжественные и деловые мероприятия, посвященные этому юбилею. Мы отметили максимум достойных представителей профдвижения всех категорий. Это и наши ветераны, и молодежь, и действующие лидеры, и активисты профсоюзного движения. Это был праздник для всей области, горно-металлургическая промышленность которой является основой благополучия всего региона.

Думаю, что мы достой-

но встретили и провели вековой юбилей одной из сильнейших территориальных организаций нашего профсоюза, и не только созданием праздничной атмосферы, но и реальными делами. Сегодня в ГКМ региона действует качественное отраслевое Соглашение. На всех предприятиях подписаны и выполняются социально ориентированные коллективные договоры. И положила руку на сердце, мы можем с полной уверенностью сказать, что достойны нашей

вековой истории и делаем все для реализации наших идей и основного предназначения – защиты Человека труда.

В 2018 году областной комитет профсоюза стал инициатором многих начинаний. Это участие в профсоюзной секции «Иннопром-2018», развитие дружеских отношений с Костанайским обкомом братского профсоюза горняков и металлургов Республики Казахстан, коллегами по ГМПР из разных уголков нашей страны.

Профактивисты первич-



ных профорганизаций достойно представляли наш регион на слетах лучших профгруппов и уполномоченных по охране труда в Москве, специалист обкома стал победителем конкурса газеты «Солидарность» «Профсоюзный авангард» в номинации «Новация», наши журналисты признавались лучшими в ГМПР и т.д.

В 2018 году областной комитет профсоюза поднимал членов ГМПР на борьбу за пенсионные права, организовывал спартакиады, молодежный форум, Дни обкома профсоюза на проблемных по профсоюзному членству предприятиях, мы участвовали в заседаниях профсоюзных комитетов большинства первичных профорганизаций, спускались в шахты, посещали цеха предприятий, общались с рабочими на местах, учили профактив и учились сами.

– Как вы оцениваете уходящий год с точки зрения производственных показателей?

- Определенный оптимизм вызывают экономические итоги. Несмотря на опасения повторения кризисных явлений и негативные прогнозы, в большинстве своем предприятия отрасли работали в плюс. Анализ ситуации показывает, что за январь-

август 2018 года (это пока самые свежие данные) объем отгруженных товаров собственного производства предприятиями ГМК Свердловской области составил: черная металлургия - темп роста 126%, цветная металлургия - 120,7%, трубные заводы - 121,6%, огнеупорные предприятия - 114,7%, алюминиевая промышленность - 110,8% и медная - 135,7%.

Уровень средней заработной платы за январь-август 2018 года составил: по черной металлургии – 38443,5 рубля (106,5% по отношению к аналогичному периоду прошлого года), по цветной металлургии – 41123 рубля (темп роста 103,5%), по горнодобывающим предприятиям – 45215,6 рубля (105,4%), в среднем по отрасли - 41096,5 рубля (104,6%). Естественно, это усредненные цифры, однако они внушают определенное удовлетворение. Как мы видим, заработная плата у работников отрасли растет, и в этом есть серьезная заслуга профсоюза в целом и активистов на местах в частности.

– Укрепился ли наш профсоюз организационно?

- С точки зрения внутрипрофсоюзной работы однозначно успешным

уходящий год назвать нельзя, так как мы не переломили ситуацию со снижением профсоюзного членства. Хотя оно и меньше снижения общей численности работающих в ГМК области, но это слабое утешение.

Сегодня для более серьезного анализа ситуации мы рассматриваем не только данные за последний год, а исследуем общую картину за весь период от нашей отчетно-выборной конференции, которая прошла, как мы помним, в 2016 году.

Несмотря на активную работу областной организации по всем направлениям, после проведения отчетно-выборной кампании 2016 года по статистическим данным за период с 1 октября 2016 года по 1 октября 2018 года численность областной организации сократилась на 5044 человека, при этом сокращение численности работающих и студентов составило 5239 человек.

В структуре областной организации 58 первичных профсоюзных организаций. За отчетный период, в связи с выходом работников из профсоюза, снято с учета и профобслуживания семь первичных профсоюзных организаций. Общее количество членов профсоюза в этих ППО, вышедших из профсоюза, - 375 человек (0,4%).

Некоторые профсоюзные комитеты сумели выработать эффективные меры, приобрели опыт работы, сохранили или увеличили численность профорганизации. Это произошло в 15 профорганизациях (в 2016 году - 19 ППО).

Значительно увеличилась численность членов профсоюза в ППО АО «Уралэлектромедь» - на 548 человек, что составляет 17,8%, Филиал «УАЗ» ОАО «СУАЛ» - на 297 (11,9%), АО «СУБР» - на 109 (10,9%), Электросталь Тюмени - на 63 человека (13,9%) и т. д.

Следует отметить организационное укрепление ППО АО «СУБР», которое происходит наряду с ослаблением трех альтернативных профсоюзов, существующих на предприятии. Позитивные изменения в данной профорганизации являются результатом целенаправленной работы профсоюзного комитета и профактива после проведенных в ППО «Дней обкома ГМПР».

Задача, прозвучавшая на V пленуме ЦС ГМПР, - повысить уровень профсоюзного членства и довести его к IX съезду ГМПР не менее 70% от числа работающих, а, может быть, и выше, - должна стать ориентиром и для нашей областной организации, имеющей в настоящее время этот показатель 64,5%.

На V пленуме ЦС ГМПР подчеркивалось, что надо считать вовлечение в члены профсоюза работников предприятий основным направлением деятельности профсоюза. Предстоит усилить работу по укреплению каждой первичной профсоюзной организации, используя внутренний резерв для пополнения профсоюзных рядов, который составляет 46070 человек, (35,5%). С целью создания новых первичных организаций ГМПР активнее проводить мониторинг предприятий и учебных заведений.

– Прирастает ли областная организация новыми первичками?

- Эта работа продолжается. В 2017 году принята на учет первичная профсоюзная организация ЧУ ФНПР «НИИ охраны труда», органайзинг по созданию профсоюзных организаций ведется на предприятиях Полевского, Сухого Лога, Первоуральска, Режа, поселка Малышево. В данном деле важно учитывать рекомендации, прозвучавшие на пленуме ЦС ГМПР о необходимости проводить активную, последовательную работу с вновь созданными профорганизациями по их дальнейшему развитию.

Как видно из анализа си-

туации, в большинстве своем сокращение численности членов ГМПР происходит по объективным причинам: реструктуризация предприятий, так называемая оптимизация численности работников, закрытие (ликвидация предприятий) и т.д. Хочу отметить, что тенденция к снижению профсоюзного членства в России (да и во всем мире) наблюдается повсеместно. По данным ФНПР профсоюзы в стране ежегодно теряют около миллиона членов. Но нам от этого нисколько не легче.

– Что же следует предпринять в такой ситуации?

- Меры, которые могут ее переломить, в принципе хорошо известны. Во-первых, нужно работать над выполнением Программы действий нашего профсоюза и Основных направлений деятельности Свердловского обкома ГМПР. Это программные документы, в которых прописано все необходимое.

Во-вторых, нам надо повысить эффективность профсоюзной работы по всем направлениям, связанным с основной функцией организации - защитой прав и интересов Человека труда, поскольку именно от этого зависят вера людей в возможности профсоюза и желание в

нем состоять. Здесь важно все: эффективная переговорная система (ОТС, колдоговор), охрана труда, грамотное юридическое сопровождение, информационно-пропагандистская деятельность и т.д.

Я бы хотел лишь добавить, что каждое время, каждый год преподносят нам новые вызовы, поэтому, зная в целом, что нужно делать, мы должны корректировать свои устремления согласно этим вызовам.

Например, в 2018 году Правительство РФ протолщило через Государственную Думу РФ закон о повышении возраста выхода на пенсию. Следует признать, что недавняя наша

борьба против принятия этого закона показала, насколько современные российские профсоюзы не готовы к массовым совместным протестным акциям. Налицо и некоторая разобщенность, и различные взглядов и подходов профлидеров разных уровней к отстаиванию прав и свобод Человека труда. Это, естественно, скажется, а где-то уже сказалось на доверии людей к профсоюзам.

Кто-то из работников считает, что мы проиграли эту борьбу. И никого особенно не волнует, что, когда профсоюзы звали их на акции протеста, подавляющее большинство предпочло отсидеться дома. С другой стороны, хочу под-

черкнуть, что даже такие, на мой взгляд, вялые действия профсоюзов способствовали появлению поправок в первоначальный проект закона, которые внес Президент, а затем они были приняты Думой и придали хоть какую-то социализацию проекту закона о повышении пенсионного возраста. Из 15 изменений, внесенных Президентом РФ, 9 предлагались и профсоюзами.

Нужно отдать должное членам нашего профсоюза - мы были самыми активными в этой борьбе, и это несмотря на то, что пенсионные нововведения горняков и металлургов коснутся в наименьшей степени благодаря сохранению на прежнем



АВАНГАРД № 3-4 (45-46), сентябрь-декабрь 2018 года

ЕГО ПРЕСТИЖ И ПЕРСПЕКТИВЫ В РЕГИОНЕ

уровне возраста выхода на пенсию работникам, занятым на вредном и опасном производствах.

– Может ли положение ухудшиться?

– Я не исключаю, что в ближайшее время мы столкнемся с выходом из профсоюза из-за пусть необоснованного, но все-таки разочарования некоторых членов в его силе и возможностях.

Наше отношение к увеличению возраста выхода на пенсию широко известно, но что есть, то есть. Сегодня, когда закон окончательно утвержден, мы должны проследить, чтобы он исполнялся правильно, не допустить злоупотреблений, дискриминации и необоснованных увольнений.

Нам следует заострить внимание на ситуации с работниками, входящими в так называемый предпенсионный возраст. Государство продекларировало им особую защиту и даже приняло новый за-

кон по этой тематике, запрещающий необоснованное увольнение "предпенсионеров". Наш профсоюз должен взять судьбу этой категории под особый контроль. И это будет сильным мотивирующим фактором. Тем более, что работники старшего по-

ниям. Да мало ли других обоснований, как мы с вами прекрасно понимаем, их можно выдумать десятки...

Ни для кого не секрет, что и ранее работодатели в основном не особо спешили переучивать работников, достигших опреде-

ленного возраста и подпадающих под возможное сокращение. А как с этим будет сейчас, когда этот возраст еще вырастет? На мой взгляд, профсоюз должен требовать принятия конкретных, официально прописанных мер как административного, так и экономического характера, направленных на то, чтобы стиму-

лировать, заинтересовать, а иной раз и заставить работодателей приложить усилия для переобучения и устройства на новое рабочее место работников, достигших предпенсионного возраста и находящихся под реальной угрозой обоснованного увольнения.

Другой пример - специ-

Валерий КУСКОВ:

– Нужно отдать должное членам нашего профсоюза - мы были самыми активными в этой борьбе, и это несмотря на то, что пенсионные нововведения горняков и металлургов коснутся в наименьшей степени благодаря сохранению на прежнем уровне возраста выхода на пенсию работникам, занятым на вредном и опасном производствах.

коления - наши самые верные и надежные сторонники.

То же самое и в отношении людей в возрасте, которых ждет так называемое **ОБОСНОВАННОЕ** увольнение. Естественно, я не имею в виду увольнение за явные нарушения дисциплины. А, например, по медицинским показа-

альная оценка условий труда. Все мы знаем, что заканчивается первый пятилетний цикл обязательного проведения СОУТ на всех без исключения рабочих местах наших предприятий.

Стоит сказать большое спасибо работодателям, которые пошли на предложение профсоюза и сохранили общий уровень дохода работников, компенсируя им потерю дополнительного отпуска путем отдельных доплат. Но сохранится ли это в дальнейшем? Если да, то это еще один мотивационный фактор, если нет - то это обернется против нас.

Хочу подчеркнуть, что, на мой взгляд, введение специальной оценки условий труда, изменение ТК РФ в разделе "Охрана труда", повышение возраста выхода на пенсию - звенья одной цепи. Это по меньшей мере достаточно логично. И исходя из такой логики, теперь следует ждать "массированную атаку" на списки 1 и 2. Хорошо, если они сократятся в результате модернизации предприятий в целом и отдельных рабочих мест в частности. Однако существует опасность, что некоторые рабо-

тодатели, позабыв о декларируемой социальной ответственности, захотят пойти «легким» путем и через недобросовестное проведение СОУТ попытаются избавиться от большинства вредных и опасных рабочих мест, что, естественно, повлечет за собой сокращение выплат работникам, потери права на досрочный выход на пенсию. Мы должны этому противостоять.

– По вашему мнению, можно ли сегодня говорить о том, что у людей появляется более осознанное отношение к профсоюзу?

- Опыт последних лет показал, что даже эффективные действия по защи-

жат как объективные, так и субъективные факторы: от продолжающейся реструктуризации предприятий (вывод непрофильных активов за штат, применение аутсорсинга, и, наоборот, инсорсинга и т.д.), до модернизации производства, которая в конечном итоге ведет к сокращению работников. Как ни странно, но зачастую наблюдается отрицательная зависимость членства от значительного увеличения заработной платы. Люди не хотят платить возросшие членские взносы, не умеют соотнести плюсы в заработке с деятельностью профсоюзной организации. В будущем году нам необходимо учесть все эти и другие факторы, влияю-

щие на мотивацию профсоюзного членства. Главное, с чем, думаю, необходимо бороться - это инертность основной массы членов профсоюза, связанная с отсутствием информации о работе профорганов на местах, что нега-

тивно сказывается на авторитете профсоюза и росте его рядов.

Нам также необходимо



те прав членов профсоюза не всегда ведут к увеличению профсоюзного членства. Причиной этому слу-

обратить самое пристальное внимание на работу с ветеранами и молодежью. В настоящее время, несмотря на предпринимаемые меры, доля молодежи в профсоюзе не превышает 30%, активность молодых членов профсоюза не соответствует их потенциалу.

Необходимо расширять присутствие профсоюза в информационном пространстве, используя как новейшие технологии, так и традиционные.

Для укрепления областной организации необходима длительная и настойчивая работа, которая связана не столько с проведением организационных мероприятий, сколько с перестройкой сознания членов профсоюза, профсоюзных работников и активистов, с переходом от потребительского типа мотивации профсоюзного членства к осознанию роли профсоюза как организации коллективной защиты интересов работников.

Не менее важным становится вопрос исполни-

тельской дисциплины, выполнения уставных требований и решений вышестоящих профорганов, реализация финансовой политики, привлечение в профсоюзные органы вы-

Валерий КУСКОВ:
– Считаю, что всем миром, то есть при содействии органов власти и социально ориентированных работодателей мы должны в 2019 году переломить негативные тенденции, укрепить наши профорганизации, как это предписывают решения вышестоящих профорганов.

сококвалифицированных специалистов с целью повышения эффективности работы структур профсоюза, развитие института централизованного финансового обслуживания первичных организаций и многое, многое другое.

Хочу напомнить вам слова Президента России Владимира Владимировича Путина на встрече с лидерами профсоюзов страны. Он сказал, что за последние годы роль и значение профсоюзов у нас воз-

росли и приобрели абсолютно естественный характер в рыночной экономике, в системе демократических институтов. Профсоюзы все больше и больше влияют не только на рынок труда, но и на всю общественную жизнь в стране. По мнению лидера страны, сегодня без участия профсоюзов трудно себе представить диалог работников и работодателей...

Целиком и полностью разделяю эту точку зрения и считаю, что всем миром, то есть при содействии органов власти и социально ориентированных работодателей мы должны в 2019 году переломить негативные

тенденции, укрепить наши профорганизации, как это предписывают решения вышестоящих профорганов. Но для этого нам в первую очередь нужно озаботиться формированием психологии осознанного профсоюзного членства. Именно на это Свердловский областной комитет ГМПР бросит все свои силы, все средства.

**- Спасибо за беседу.
Записал
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ.**

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ГМПР



Новый этап СОУТ



В 2014 году на законодательном уровне была отменена аттестация рабочих мест. Вместо этой процедуры ввели новую - специальную оценку условий труда (СОУТ). Согласно закону каждое юридическое лицо без исключения должно проводить исследование всех своих рабочих мест раз в пять лет, привлекая специальную лицензированную организацию.



К концу 2018 года все предприятия горно-металлургического комплекса Свердловской области должны пройти эту процедуру, а с 2019 года те организации, которые завершили ее в 2014 году, должны будут провести СОУТ заново.



Об итогах первого пятилетнего цикла СОУТ и перспективах на будущее мы беседуем с профессионалами в этом деле: профсоюзными лидерами, руководителем научно-исследовательского института, вплотную занимающимися СОУТ.



**Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,
председатель Горно-
металлургического
профсоюза России**

Настраиваемся на сложную работу

Итоги первого пятилетнего этапа проведения специальной оценки условий труда Центральный Совет ГМПР будет рассматривать на майском пленуме в следующем году. К нему мы должны получить максимум информации. На основании полученных данных решим, какие направления усилить, что и где подправить.

Но уже сегодня можно констатировать, что на предприятиях горно-металлургического комплекса вряд ли удастся провести СОУТ всех рабочих мест, но на более дефицита процентов из них

процедура будет завершена.

Одно могу сказать определенно, второй этап будет иметь свою специфику. При переходе от аттестации рабочих мест к спецоценке компании ожидали сокращения расходов на выплату работающим во вредных и опасных условиях труда. Получилось наоборот. Работодатели постарались смягчить переходный период для своих работников, многое делали для того, чтобы при понижении класса вредности сохранить уровень доходов. Все были заинтересованы в том, чтобы этот адаптационный пе-

риод прошел нормально.

На следующем этапе нас ждут времена жесточайшей экономии, что может отразиться на уровне доходов работников.

На предприятиях ГМК много работающих во вредных и опасных условиях труда. Есть проблемы с проведением медосмотров, с медицинским освидетельствованием. На мой взгляд, они полноценно решаются только для двух третей работающих.

Возможно, некоторые работодатели попытаются решить проблему снижения вредных и опасных рабочих мест путем их

сокращения. И нам принципиально важно отслеживать такие моменты, ни в

каком случае не допустить произвола. Дай Бог, чтобы я ошибался.

В целом на втором этапе мы настраиваем себя на более сложную работу.

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР

Кардинальных улучшений ждать не придется



По данным мониторинга, проведенного специалистами обкома профсоюза, к концу 2017 года спецоценка условий труда была проведена примерно на 81% рабочих мест предприятий ГМК региона. В оставшееся время переходного периода (до 1 января 2019 года) СОУТ должна быть окончательно завершена. Напоминаю лидерам первичных профорганизаций, что она предусмотрена и на рабочих местах освобожденных профсоюзных работников, состоящих в штате профсоюзной орга-

низации, которая является юридическим лицом.

Мониторинг показал, что класс условий труда не изменился у 61% работников отрасли (разброс от 11% до 91% в зависимости от специфики производства)

Улучшился класс условий труда у 31% работников, в том числе у 10% работающих он из «вредного» перешел даже во второй, т.е. в безопасные условия труда.

У 7% работников класс условий труда ухудшился.

Изменение произошло по причине реализации мероприятий по улучшению условий труда лишь в 10% случаев, а в результате применения Методики по Приказу Минтруда №33н – в 90% случаев. Лишился прав на продление льготного пенсионного стажа 1% работников.

В зависимости от класса условий труда по результатам СОУТ предоставляются

и соответствующие компенсации. Надо сказать, что на сегодняшний день при нашем противоречивом законодательстве и широкими возможностями работодателей сэкономить средства за счет персонала, профсоюзу совсем не просто договариваться на местах о сохранении компенсаций и заработной платы на уровне, сложившемся до проведения СОУТ. Но надо отдать должное, большинство работодателей сохранили общий уровень дохода работников, компенсируя им потерю дополнительного отпуска путем отдельных доплат. Хотелось бы, чтобы эти достижения остались и после проведения СОУТ во второй раз.

В настоящее время, наряду с плановой спецоценкой, в организациях отрасли в текущем режиме проводится и внеплановая по причинам, указанным в статье 17 Федерального закона. То есть надо понимать, что проведение СОУТ – это постоянно действующая процедура на предприятии, а профсоюзная сторона в лице членов комиссии является стороной-участницей на всех ее этапах.

Алгоритм участия профсоюза в проведении СОУТ был нами разработан еще несколько лет назад и остается актуальным на сегодняшний день. Это и «Методические рекомендации

для представителей профсоюза в составе комиссии по проведению СОУТ», и два постановления президиума, и постановление пленума, Памятка работнику об его действиях при проведении СОУТ на рабочем месте.

Кроме этого, заинтересованным профсоюзным активистам не помешает ознакомиться с требованиями к порядку проведения СОУТ, предъявляемыми Госинспекцией труда в ходе плановых проверок работодателей. Они изложены в проверочных листах, начиная с 1 июля 2018г., которые утверждены Приказом Роструда от 10 ноября 2017г. №655. Номер проверочного листа при проверке СОУТ - №21.

Статьей 25 Федерального закона №426 обозначено, что «Профсоюзный контроль за соблюдением требований ФЗ осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов...», а государственный контроль – Государственной инспекцией труда.

Положительным примером применения этого права профсоюзом можно назвать случай на одном из Каменск-Уральских метзаводов, когда с помощью заключения технического инспектора труда Свердловского обкома ГМПР была достигнута договоренность с руководством

завода о добровольной отмене результатов так называемой выборочной внеплановой спецоценки рабочих мест ста женщин, проведенной с массовыми нарушениями Порядка. В результате все рабочие места, на которых трудилась женщины, были переведены из вредного класса во второй (безопасный). Если бы не вмешательство профсоюза и последующая отмена этого решения, работниц ожидала бы потеря всех компенсаций, в том числе льготных пенсий.

Программа действий ГМПР на 2017-2021гг. предусматривает «совершенствование Методики проведения СОУТ» силами ЦС ГМПР, технической инспекции труда ГМПР. Это касается внесения изменений в действующий приказ Минтруда №33н от 24.01.2014 года. По данному вопросу все предложения в проект изменений в Методику, которые готовились специалистами как профсоюзной стороны, так и других заинтересованных ведомств, были направлены в Минтруд, а также на государственный портал общественных обсуждений. Но, как говорится, «воз и ныне там». Проект изменений был «обнародован» в рабочей группе РТК и на портале. Однако изменения носят в нем «косметический» характер, кардинальных улучшений ждать не прихо-

дится. Скорее всего, проект приказа будет принят в 2019 году после завершения переходного периода проведения СОУТ.

На мой взгляд, введение специальной оценки условий труда, изменение ТК РФ в разделе «Охрана труда», повышение возраста выхода на пенсию – звенья одной цепи, в этих услови-

ях следует ждать «массированную атаку» на списки 1 и 2. Хорошо, если они сократятся в результате модернизации предприятий в целом и отдельных рабочих мест в частности. Однако существует опасность, что некоторые работодатели, позабыв о декларируемой социальной ответственности, захотят

пойти «легким» путем и через недобросовестное проведение СОУТ попытаются избавиться от большинства вредных и опасных рабочих мест, что, естественно, повлечет за собой сокращение выплат работникам, потери ими права на досрочный выход на пенсию. Задача профсоюза - не допустить этого.

**Евгений ЗАМИГУЛОВ, директор
ЧУ ФНПР «НИИ охраны труда в г. Екатеринбурге»,
кандидат технических наук**



ПЕРВЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ

– Каковы итоги первого пятилетнего периода обязательного проведения специальной оценки условий труда?

– На сегодняшний день сделано достаточно много: разработана и введена в действие норма-

тивная база по СОУТ, создан и работает институт аккредитации испытательных лабораторий, институт аттестации экспертов по СОУТ, сформирован рынок услуг по СОУТ и т.д. За этот период был внесен целый ряд изменений и дополнений в нормативные акты, регламентирующие проведение СОУТ, сложилась правоприменительная практика, а также обозначились основные результаты, тенденции и проблемы.

Что касается степени охвата спецоценкой работающих, то по данным Минтруда России из 48 миллионов рабочих мест СОУТ проведена на 11 миллионах, что составляет около 20%. Из этого может быть сделан очевидный вывод о том, что в отношении более 80% работающих в настоящее время нарушаются нормы трудового права в части обязательности проведения СОУТ.

Хотелось бы отметить также, что до настоящего времени отношение работодателей к спецоценке не совсем однозначное. Так, на предприятиях горно-металлургического комплекса, на которых имеется развитая служба охраны труда и регулярно проводилась аттестация рабочих мест, своевременно проводится СОУТ. Но для многих предприятий, относящихся к малому и среднему бизнесу, СОУТ вообще является

Наша справка



Научно-исследовательский институт охраны труда в Екатеринбурге, учрежденный в 1931 году, - один из немногих специализированных

и динамично развивающихся институтов, имеющих высокий научно-технический потенциал, позволяющий профессионально заниматься решением проблем, связанных с улучшением условий и охраны труда работников. Собственное здание, стопроцентная оснащенность испытательным и измерительным оборудованием, высокая квалификация сотрудников и соответствие института требованиям международного стандарта ISO 9001:2015 обеспечивают высокое качество выполняемых работ, что подтверждается отсутствием рекламаций и судебных исков на протяжении всей многолетней деятельности института.

Институт занимается специальной оценкой и производственным контролем по условиям труда, разработкой и внедрением системы управления охраной труда и оценки профессиональных рисков, испытаниями средств индивидуальной защиты головы и средств защиты от падения с высоты, испытаниями электрозащитных средств и измерения в электроустановках, оказывает услуги в области промышленной экологии, занимается обучением специалистов по охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, компьютерными программами для психологического тестирования профессионально-значимых качеств.

Учредителем института является Федерация независимых профсоюзов России.

незнакомой процедурой.

Доля работающих во вредных условиях труда по данным Росстата на конец 2017 года составляла 38% от общего их числа. В горно-металлургическом комплексе эта доля составляет свыше 50 %.

Анализ результатов идентификации и полученных классов условий труда на горно-металлургических предприятиях показывает, что наибольшее количество работников имеют вредные условия труда по факторам шум, тяжесть труда, далее следуют запыленность и химический фактор, которые имеют практически равные значения.

– Действительно ли работодатели всерьез вкладываются в модернизацию производства или большинство «улучшений» происходит исключительно благодаря параметрам Методики проведения СОУТ?

– Следует сразу отметить, что СОУТ - это не механизм мотивации, а процесс мониторинга, предоставляющий информацию работодателю для принятия управленческих решений по улучшению условий труда.

В отличие от АРМ (аттестация рабочих мест) СОУТ дала более объективные данные, в частности, за счет повышения ответственности всех заинтересованных сторон. По срав-

нению с аттестацией рабочих мест на горно-металлургических предприятиях произошло некоторое увеличение количества работающих во вредных условиях труда по указанным выше факторам.

Оценить вклад работодателей в улучшение условий труда можно будет только после второго цикла СОУТ.

Что касается «улучшения» условий труда благодаря параметрам методики СОУТ, то это относится, в основном, к рабочим местам инженерно-технического персонала.

– Как Вы оцениваете участие профсоюзов в первом этапе проведения СОУТ?

– Профсоюзы, как и другие участники СОУТ, только познают все особенности и отличия СОУТ от аттестации рабочих мест. У многих, с кем мы работали, это первый опыт, кому-то «повезло» участвовать во внеплановой СОУТ. Опасаясь необоснованных лишений ряда льгот и компенсаций по результатам оценки, представители трудового коллектива занимали позицию отрицания любых результатов, ставили под сомнение легитимность проведения СОУТ. Позицию профсоюзов можно понять, учитывая недостаточность информации, противоречивые ответы на социально важные вопросы относи-

тельно льгот и компенсаций. Пока компетенция и работодателя, и профсоюзов в вопросах СОУТ недостаточна для выражения обоснованных мнений по результатам оценки. Особенно следует отметить низкую активность представителей профсоюзов в контроле за внедрением мероприятий по улучшению условий труда.

– Свердловский обком ГМПР еще в 2014 году в помощь профактиву, участвующему в проведении СОУТ, разработал «Методические рекомендации» действий в условиях проведения спец-оценки. Насколько они актуальны для получения максимально справедливого результата СОУТ?

– Безусловно, наличие таких рекомендаций - это большой плюс, но эти и другие подобные рекомендации повторяют соответствующие нормативные акты. В таких рекомендациях следует акцентировать внимание, во-первых, на проблемах методики, например, на отсутствии механизма учета мнения работников, во-вторых, на правах и полномочиях представителей профсоюзов на каждом этапе процесса СОУТ.

– Со следующего года начнется новый этап в проведении СОУТ, на ваш взгляд, что ожидает тру-

ПРОФАКТИВИСТ!



**УЧАСТВУЙ В СПЕЦОЦЕНКЕ
УСЛОВИЙ ТРУДА!**

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

довые коллективы в результате? Каковы тенденции, стоит ли ожидать серьезного «закручивания гаек»?

- Как я уже говорил выше, СОУТ - это не «механизм закручивания гаек», а процесс объективной оценки условий труда. Так что в следующем периоде можно ожидать еще более объективных результатов с учетом опыта, приобретенного всеми участниками этого процесса.

- Действующая сегодня Методика проведения СОУТ, по вашему мнению, объективно оценивает состояние рабочих мест? Планируется ли ее доработка?

- По сравнению с аттестацией рабочих мест повышение объективности результатов СОУТ налицо. Но, на мой взгляд, методика

должна быть улучшена в первую очередь в вопросе условий идентификации вредных производственных факторов. Кроме того, необходимо включить в оценочные критерии все факторы, приведенные в Классификаторе потенциально вредных факторов. Сейчас активно обсуждается внедрение оценки профессиональных рисков на основе результатов СОУТ для учета воздействия опасных производственных факторов.

- Наш обком профсоюза планирует провести серьезное обучение профактивистов и членов комиссий по проведению СОУТ. Как лучше организовать учебу? Ваши рекомендации.

- К сожалению, качество обучения в сфере охраны труда в ряде случаев остав-

ляет желать лучшего, поэтому при выборе обучающей организации необходимо в первую очередь оценить учебные программы, преподавательский состав, который, по моему мнению, должен обязательно иметь практический опыт в проведении оценки условий труда. Желательно, чтобы этот опыт включал и аттестацию рабочих мест, и спецоценку.

- Ваши пожелания профактивистам, занятым в сфере охраны труда.

- Желаю эффективного сотрудничества (как с работниками, так и с работодателем), которое, если говорить о СОУТ, возможно только на базе высокой квалификации во всех аспектах этого непростого процесса.

**Беседовала
Ксения БЕРЕЗОВСКАЯ**



На фото:

Когда верстался номер. Тонкостям процедуры поведения СОУТ профсоюзных лидеров и активистов областной организации ГМПР обучают специалисты НИИ охраны труда ФНПР. Ноябрь 2018 года



Год профсоюзной информации



ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ



Нередко можно услышать, что профсоюзная информация «вялая». Откуда такой эпитет и почему он прилип к вполне живому понятию? Но, как говорят, дыма без огня не бывает.

В профсоюзном сообществе есть ощущение, что профсоюзная информация уступает натиску наших партнеров – работодателей, сдает позиции. А может, они изначально у ней слабые? Так или иначе, эта тема витает в воздухе, и она не могла пройти мимо внимания наших центральных органов.

С чего началось

Напомню, что в октябре 2016 года Генсовет ФНПР принял постановление о состоянии информационной работы в своих организациях. В Приложении к нему был дан серьезный анализ ситуации. Чувствовалось, что Федерация озабочена тем, что, не изменив сложившейся обстановки, профсоюзы могут безнадежно отстать от времени. IX съезд ФНПР отметил, что информационную работу следует признать неотъемлемым инструментом решения уставных задач, равным по значимости главным направлени-

ям профсоюзной деятельности. Одна из резолюций съезда так и называлась: «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов».

«Еще несколько лет назад, характеризуя взаимоотношения ФНПР с федеральными средствами массовой информации, приходилось говорить об «информационной блокаде», - цитирую Приложение. Там же сообщается, что сейчас информационные и аналитические материалы о важнейших профсоюзных мероприятиях и коллективных действиях все чаще пробивают себе путь на страницы федеральной печати. То есть этот термин уже устарел. Но! Серьезная доля анали-

тических материалов о работе профсоюзов в центральных изданиях осуществляется на договорной основе. Это не может замедлить содержательных некоммерческих публикаций, поводом для которых является общественный интерес. И с этим нельзя не согласиться.

Однако оставим в стороне проблемы взаимоотношений профсоюзов с центральными СМИ, ибо не этой теме посвящается это исследование. Отметим только, что главный посыл, прозвучавший в Постановлении ФНПР, - объявить 2017 год Годом профсоюзной информации - касался всех без исключения профсоюзных организаций и профсоюз-

ных работников. И еще - надо иметь в виду, что информационная работа на местах не менее актуальна, чем в центре. Она решает те же задачи - распространять в общественном сознании профсоюзную идеологию, показывать результаты профсоюзной работы и тем самым поднимать авторитет профсоюза. А значит, укреплять его ряды. И делается это часто не за деньги, а по велению сердца. Если учесть сложности с размещением профсоюзных публикаций в центральной прессе, а надо сказать, что и в областной, свердловской, и в городской, екатеринбургской, проблемы те же - частные каналы и издания не заинтересованы освещать профсоюзную деятельность - поиски нестандартных решений в профсоюзной информационной работе на местах надо только приветствовать.

Это, так сказать, преамбула. Если быть ближе к теме, то надо вспомнить, что Горно-металлургический профсоюз России в своей Программе действий на 2017 - 2021гг. четко сформулировал свои задачи в области информационной работы, а именно - довести аргументированную профсоюзную позицию до широкой общественности, расширять формы коммуникаций и на основе Единой системы информационного обеспечения ГМПР «вести работу по созданию и эффективному функционированию информационных ресурсов всех уровней проф-

союзной структуры».

Еще ранее, в ноябре 2016 года на XXI отчетно-выборной конференции Свердловской областной организации ГМПР в Основных направлениях деятельности на 2016 - 2021 годы было предложено внедрять и использовать, кроме традиционных, новые медиа-технологии, проводить системное обучение информационно-пропагандистских кадров и актива первичных профсоюзных организаций, мероприятия по обмену опытом и т.д.

Стоит более подробно остановиться на Постановлении пленума Свердловской областной организации ГМПР, состоявшегося 23 декабря 2016 года, где прямо стоял вопрос о совершенствовании информационной работы, которое и стало в дальнейшем конкретным руководством к действию для первичек организации. Цитирую Постановление: «...во многих первичных профорганизациях определены и работают ответственные за информационную работу, функционируют комиссии по информационной работе. На заседаниях профсоюзных комитетов обсуждаются меры по развитию информационной работы на местах. Официальный сайт обкома профсоюза, газета «Уральский металлург», журнал «Авангард», пять официальных сайтов первичных профсоюзных организаций, газеты и информационные листки информируют общественность об острых проблемах

в социально-трудовой сфере и реальных достижениях российских профсоюзов в борьбе за права трудящихся - от масштабных общероссийских коллективных акций до повседневной работы первичных профсоюзных организаций». Как плюс, можно отметить, что Центральный Совет ГМПР почти ежегодно награждает свердловских профсоюзных авторов за 1 - 2 места в проводимых им конкурсах, отмечает информационную работу Свердловской областной организации в целом.

При всем при этом вполне справедливо было отражено в документе, что «информационно - пропагандистская работа еще не утвердилась большинством первичных профсоюзных организаций в числе приоритетных направлений. В профсоюзной среде информационные ресурсы используются недостаточно результативно.»

Для нашего исследования особенно важны два постулата Постановления. Обкому профсоюза предписано «в целях повышения имиджа профсоюза распространять положительный опыт первичных профсоюзных организаций по защите социально-экономических прав и интересов работников при заключении и выполнении коллективных договоров.» Первичным организациям - «принимать активное участие в конкурсах по информационной работе, объявленных областным комитетом профсоюза и другими вышестоящими профоргана-



На фото: участники заседания II пленума Свердловского обкома ГМПР голосуют за объявление 2017 года Годом профсоюзной информации

ми.» Надо сказать, что в целом Постановление по-деловому конкретно, оно стало руководством в развернувшейся в дальнейшем деятельности. И что оказалось очень актуальным – 2017 год был объявлен Годом профсоюзной информации в Свердловской областной организации ГМПР.

Кто-то может усомниться в значении организующих документов. «Все это формальности, они вряд ли скажутся на деле, – заявит такой неверующий и будет не прав. Когда четко поставлена цель, определены основные «маршруты» действий, указаны

«остановки», как на автодороге, чтобы «отдохнуть», оглянуться назад для проверки вектора движения, продуманы детали, влияющие на конкретику ваших устремлений, успех не заставит себя ждать. Недаром говорят, хороший план – половина дела. Именно такой «дорожной картой» стал предложенный информационной комиссией обкома План мероприятий по подготовке и проведению «Года профсоюзной информации» в Свердловской областной организации ГМПР. Отметим лишь несколько его пунктов.

В плане особо предусмотре-

но привлечение молодежных комиссий и молодежных советов, молодых профактивистов к участию в проведении мероприятий, посвященных Году профсоюзной информации, сотрудничеству с профсоюзными СМИ различных уровней, работе по распространению профсоюзной печати, в социальных сетях.

Есть над чем подумать

Претендует ли на оригинальность решение провес-

ти смотр –конкурс на лучшую информационную деятельность среди первичных профсоюзных организаций? Во всяком случае, это грандиозное, не побоюсь такого громкого слова, мероприятие, требующее немалых усилий от организаторов и тем более участников, если иметь в виду, что в нем предусмотрены различные группы для подведения итогов: первичные профсоюзные организации численностью свыше пяти тысяч членов профсоюза, от одной до пяти тысяч, а также профорганизации численностью до одной тысячи человек, в том числе и те, которыми руководят председатели, работающие на неосвобожденной основе.

Возможность такой акции априори определена четким, продуманным до мелочей планом, где прописаны критерии конкурса, количественные, качественные показатели и оценка в баллах.

Задуманное реализовано. Этот конкурс можно считать краеугольным камнем всего сделанного в Год профсоюзной информации в Свердловском обкоме ГМПР, потому что в нем воплотились все подробные разработки его отделов. Судите о масштабах мероприятия по скупым цифрам. В нем приняли участие 19 первичных профсоюзных организаций. (В 2008 году, когда впервые проводился подобный конкурс, участвовало всего пять). Это свыше

40 тысяч членов профсоюза. Прогресс, как говорится, налицо. Однако с другой стороны, стоит отметить, что из 58 первичных профорганизаций по факту приняли участие в конкурсе всего 19, пусть и охватывающие практически половину работающих членов профсоюза. Как отмечают организаторы конкурса, в нем не приняли участие первичные профорганизации с довольно высоким уровнем информационной работы. Есть над чем подумать.

Победители конкурса

Назовем победителей конкурса по всем группам.

Профорганизации первой группы: 1 место – первичная профсоюзная организация «Качканар-Ванадий», 2 место – ППО ПАО «Синарский трубный завод», 3 место – ППО ОАО «ПНТЗ». Это более 21000 членов профсоюза.

Профорганизации второй группы: 1 место – ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод», 2 место – ППО ОАО «КУМЗ», 3 место – ППО ОАО «Динур». На предприятиях этой группы трудятся около 15000 членов профсоюза.

Профорганизации третьей группы: 1 место – ППО ОАО «Сухоложский огнеупорный завод», 2 ме-

сто – ППО ОАО «Ревдинский завод ОЦМ», 3 место – ППО ЗАО «КЗПВ». Вместе с остальными соискателями этой группы это еще 5000 членов профсоюза.

Опыт

Смогли ли победители вырваться из круга так называемых «вялых» по информационной работе? Если да, то как? Обратимся к их отчетам. Привожу в сокращении сообщение из ППО «Качканар-Ванадий».

ППО «Качканар-Ванадий»

«2017 год был посвящен усилению и развитию информационной работы. В первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» на протяжении многих лет издается своя газета «Профсоюзные вести», являющаяся одним из средств связи между членами профсоюза и ее руководством. Выпускался профсоюзный календарь и другая агитационная продукция к злободневным и актуальным мероприятиям. Периодически идет информирование через одну из городских газет. Однако новые вызовы времени требовали и адекватных ответов. Профком принимает решение усилить работу в информационном направлении и создает ставку специалиста по информационной работе в своем аппарате. Это была идея председате-

ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ

ля профсоюзной организации А. А. Пьянкова.

Любая эффективная работа может строиться только на взаимодействии всех уровней организации, и первый шаг, предпринятый в развитии информационной структуры ППО «Качканар-Ванадий», порекомендовали председатели цеховых профсоюзных комитетов, а именно - создание еженедельного информационного листка, рассказывающего работникам о совещании председателей цехкомов, проводимого каждый вторник.

Следующим шагом стало создание собственного сайта профсоюзной организации. Наличие в сети Интернет самых разнообразных конструкторов и шаблонов помогло решить задачу. Раз-



мещение информации о деятельности профсоюза на просторах Интернета сделало ее максимально доступной для членов профсоюза и работников комбината. Адаптация сайта к просмотру и на персональных компьютерах, и на мобильных устройствах позволила еще больше расширить аудиторию.

Также были со-

зданы группы ППО «Качканар-Ванадий» в таких популярных соцсетях, как Одноклассники, ВКонтакте, Фейсбук, позволяющие не только получать информацию, но и участвовать в обсуждении появляющихся на сайте новостей. Особо можно отметить такой инструмент, используемый первичкой, как видеоблог.

Профком в постоянном поиске новых средств и методов взаимодействия с членами профсоюза попробовал использовать такую форму информирования, как запись видеороликов, видеобращений и т.д. и распространение их в сети Интернет. На-

работанная практика показала, что она имеет свой потенциал.

Все меры, предпринятые профсоюзным комитетом в вопросе улучшения информационного обмена, привели к максимальной открытости профсоюзной организации. Любое мероприятие, носящее протестный, праздничный или спортивный характер, освещается на его ресурсах. Работники комбината со страниц газеты, с сайта ППО «Качканар-Ванадий» могут узнать не только о жизни своей профсоюзной организации, но и о том, какие процессы происходят на уровне ФНПР, ГМПР, обкома профсоюза. Все это дает членам профсоюза понимание того, что их первичка - звено очень большого, мощного объединения профсоюзных организаций, стоящих на страже интересов рабочего человека Российской Федерации».

ППО ПАО

«Надеждинский металлургический завод»

Не менее интересным представляется отчет призера второй группы – первичной организации Надеждинского металлургического завода. Стоит отметить, что если бы конкурс проходил без разделения на группы, она стала бы абсолютным чемпионом. Здесь пошли своим путем.

Для того, чтобы информация была интересна целевой аудитории, соответствовала потребностям работников,

профорганизация систематически проводит анкетирование.

Так, еще несколько лет назад было проведено анкетирование с целью выявить представления членов профсоюза о реальном и желаемом образе профсоюзной организации.

Среди вопросов были, например, такие: «Почему лично Вы являетесь членом профсоюза? Что, по-Вашему, препятствует вступлению в профсоюз новых членов? Какие настроения преобла-

Как изменилось в последние годы мнение трудового коллектива по отношению к профсоюзу? Что сегодня в наибольшей мере определяет успех и авторитет профсоюзной организации, что вызывает отрицательное влияние на результат деятельности профсоюза?». И т.д.

Опрашивались члены профсоюза и профсоюзные лидеры. В результате были выявлены слабые места и предложены действия для их минимизации. Например, выяснилось, что работники



дают сегодня в Вашем профсоюзном цеховом комитете?

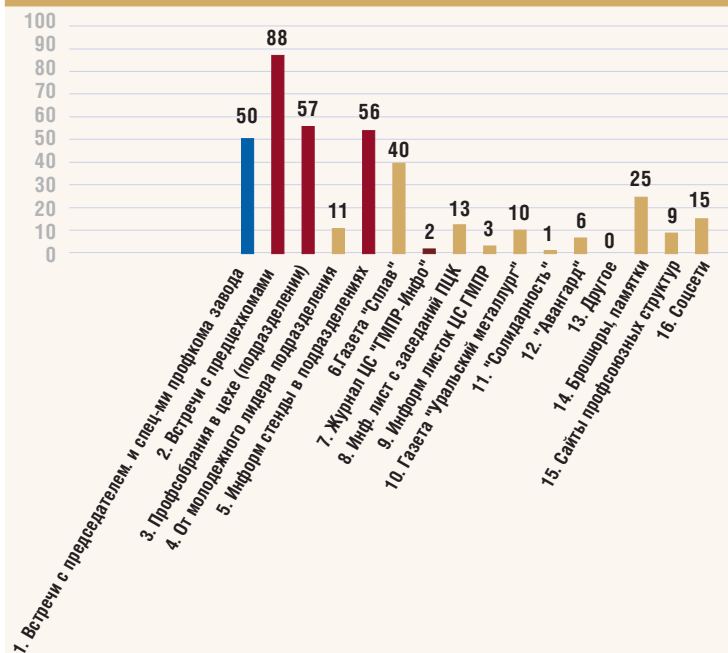
не имеют четкого представления о своем месте в проф-

союзе, своей значимости. Было решено больше привлекать их для инициирования новых идей.

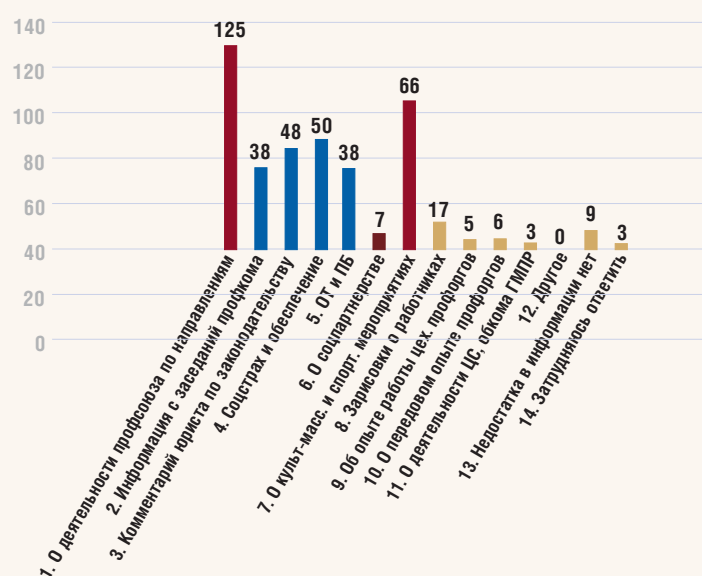
Или отмечалось несовершенство приема в члены профсоюза. Председателям профкомов цехов порекомендовали проводить прием в торжественной обстановке, на заседаниях цехкома, на рабочих собраниях. Некоторые профсоюзные лидеры хотели бы использовать новые формы и методы работы. Тут же последовал вывод – значит, надо шире использовать их инициативу. Анкетирование выявило незнание членами профсоюза своих прав. Другой рецепт – необходимо разъяснять права работников, подсказывать, к кому можно обратиться при необходимости, обучать профсоюзный актив защите работника. Участники анкетирования назвали главные качества, которыми должен обладать профлидер: решительность (20%), авторитет (14%), ответственность (12%). С учетом требований времени в Год профсоюзной информации было проведено новое анкетирование, направленное на изучение того, как работают существующие средства коммуникации и каковы потребности работников в информации. Приводим полученные данные в виде диаграмм.

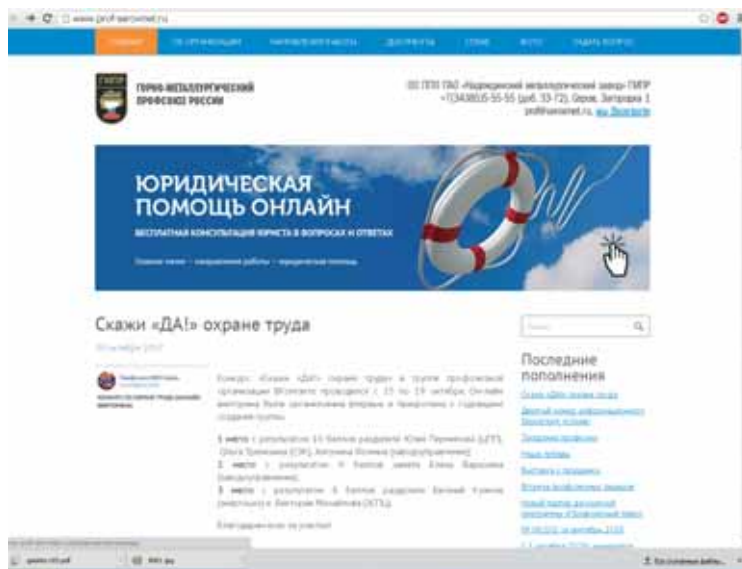
Материалы анкетирования проанализированы, выводы сделаны. Этот опрос с целью изучения проблем и перспектив развития информационной работы профорга-

Из каких источников Вы бы хотели получать больше информации о деятельности профсоюза?



Какая информация от профсоюза Вам наиболее интересна?





На фото:

официальный сайт ППО ПАО «Надеждинский завод»

низации и вышестоящих структур ГМПР стал предметом рассмотрения на заседании профсоюзного комитета и основой для формирования направлений деятельности всех уровней профактива. Проведен комплекс мероприятий по информационной работе.

При профкоме создана комиссия по связям с общественностью, ее возглавляет А.В.Баранова. Вот несколько характерных деталей из отчета. В помещении профкома оформлено семь стендов, в подразделениях – 98. Плюс 34 стенда по охране труда. Имеется собственный сайт. Дата создания – 2009 год. Мобильная версия с 7 декабря 2017 года. Частота обновления – около 10 материалов в месяц, постоянное пополнение раздела «Фото», аккаунт в социальных сетях – со-

циальная сеть «ВКонтакте». Создана группа «В кино с профсоюзом» в мессенджере «Viber». Выпускается профсоюзная газета «Сплав». Тираж – 500 экз. Формат А – 3. Распространяется: в печатном виде – через председателей цехкомов, молодежных лидеров; в электронном виде – рассылка на личные адреса профактивистов; на сайте ППО; в соцсети «ВКонтакте».

Профком сотрудничает на безвозмездной основе с газетой коллектива завода «Сталь», выходящей еженедельно тиражом 5840 экземпляров. В каждом номере под рубрикой «Профсоюзная жизнь» публикуются новости, информация о проводимых мероприятиях профорганизации, интервью с председателем профкома, комментарии

профспециалистов.

Есть смысл особо остановиться на безвозмездном сотрудничестве с городским радио – информационной программой «День города». Подчеркну – безвозмездном! Если выше рассматривался, так сказать, инструментальный информационный работы, то в данном случае есть возможность увидеть ее наполнение. Вот темы радиальных публикаций: «Тысячи монет, сотни знаков отличия – металлурги показали свои коллекции!», «Команда НМЗ стала лидером минувшей спартакиады ГМПР», «Дача – на удачу-2017.

Ветераны-металлурги мерились овощами», «Кто станет «Мисс профсоюз-2017? На Надеждинском метзаводе началась борьба за титул», «Коллективный договор на Надеждинском метзаводе на 2017 – 2019 годы заключен» и т. д. Значит, у руководства профсоюзной организации нашлись аргументы и доводы, чтобы доказать плюсы плодотворного сотрудничества с городским радио, а главное – собственное стремление найти новые, эффективные, конкретные формы работы.

Это подтверждается и тематикой брошюр, изданных в Год информации профкомом. «Дополнительные права и гарантии, предусмотренные коллективным договором ПАО «Надеждинский металлургический завод» на 2017-2019 гг.» – эта брошю-

ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ

ра издавалась несколькими тиражами. Памятка «Правовая поддержка членов профсоюза» снабжена контактной информацией для обращения к юристконсульту профкома. Настенный календарь посвящен участникам фотоконкурса «Мисс - профсоюз», баннеры – полотна 750x750, поздравительный плакат формата А3 выпущены к 100-летию профорганизации, как и видеоролик, размещенный в соцсети. Юбилей профорганизации совпал с Годом информации.

Может быть, кому-то покажется слишком подробным этот разбор опыта информационной работы профкома Надеждинского метзавода, но он стоит того, чтобы его широко распространить.

ППО «ОАО «Сухоложский огнеупорный завод»

Стоит также привести комментарий председателя первичной профсоюзной организации «ОАО «Сухоложский огнеупорный завод» ГМПР Г.Ю. Штевниной, победившей в 3-ей группе конкурса. Свидетельства заинтересованных людей всегда убедительны. Прислушаемся к мнению человека, работающего в конкретной обстановке.

«Так совпало, что мое вступление в должность председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Сухоложский огнеупорный завод» ГМПР прошло в преддверии VIII съезда ГМПР. А съезд, мы знаем, определил основное направление политики 2017 года

как «Информация - ресурс развития профсоюза».

Провели анализ информационной базы ППО: стенды с информацией устарели, ни один из них не имел символики профсоюза, своего печатного издания нет, да и профсоюзный актив мало обучался в этом направлении.

Так родился план развития информационного ресурса первички по всем трем направлениям, составляющим основу информационной работы: информационные стенды, печатная продукция, обучение персонала.

И первым его этапом в апреле-мае 2017 года стал смотр-конкурс на лучший профсоюзный стенд в подразделениях Общества. Наличие профсоюзной симво-

На фото:

профсоюзный стенд помольного участка огнеупорного производства ППО ОАО «СЗ»



Екатеринбург

лики было обязательным критерием при их оценке. На стендах, кроме традиционных приказов и поздравлений с юбилейными датами, появились не только фамилии, но и лица профсоюзного актива (фотографии), телефоны, по которым можно обратиться за помощью. Профсоюзная символика появилась практически на всех стендах. Из 13 подразделений-участников комиссия выделила 5 лучших. Помимо обязательных в таких случаях призовых мест, определялись победители в специальных номинациях: «Оригинальность оформления (за изумительный кованый каркас стенда); «Цветовой фейерверк» (за насыщенное цветовое решение); «Современный подход» (за применение электронных элементов в оформлении). Умельцы нашлись в каждом подразделении. Все конкурсанты получили награды в соответствии с положением о конкурсе.

Второй этап информатизации первички построен на опыте наших монстров металлургии, у которых давно практикуются выпуски «Информационных листов». Запустить листок с экспресс-новостями

стало очевидным продолжением дела заполнения отставированных стендов. Красочный «Информационный листок» с разнообразной тематикой - от мероприятий, посвященных Дню белой ромашки, до повышения МРОТ до подписания коллективного договора и его новых положений в интересах работников - стал неотъемлемой частью профсоюзной информационной работы. Ежегодно вы-

бывать не менее двенадцати.

Существующее печатное издание - газета «Молодежный вестник», учредителем которого с 2011 года является общественная молодежная организация Общества, много лет пользуется успехом у работников. Полноцветная четырехполосная газета, ориентированная в основном на освещение общественной жизни заводской молодежи, активно использовалась под

освещение профсоюзной жизни. Помимо традиционных публикаций с мероприятий Общества и профсоюза, была запущена новая серия статей «Профсоюз в лицах. Наставники». Мы убедились, что не все любят и могут общаться в Интернет-сетях, многим по-прежнему нравится держать в руках пахнущий типографской краской выпуск очередного номера газеты. Да и формат газеты позволяет писать не скупые новостные строки. Таким образом, жизнь сама подсказала: на очередном заседании профкома принято решение о выпуске собственной профсоюзной газеты с 2019 года.

Самый главный ресурс в



ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ

любом деле – люди. Информация сама по себе не оформится и не отправится в массы, хотя и так бывает. Опытных информационных работников надо ценить и поощрять. Ответственным за информационную работу профкома был избран редактор «Молодежного вестника» Оленев Роман, статьи которого уже много лет неизменно украшали первую его страницу. В 2017 году Роман прошел обучение и повышение квалификации по информационной работе при Свердловском обкоме ГМПР, в этом же году за многолетний труд на журналистском поприще ему присуждена награда ГМПР «Голос профсоюза». Среди постоянных обозревателей жизни заводчан Викторова В.М., Черданцева Н.А., Дудина В.Ф., Попова А.Н., Жерновников И.В., Примаков О.Н.

Одновременно запущен этап подготовки молодых профсоюзных спецкоров. Так было принято решение направить в Школу молодого профлидера на 2018-2019 годы обучения молодого маркетолога Вершинину Анастасию с учетом ее профессионального журналистского образования...

В 2017 году мы впервые попробовали свои силы в конкурсе профсоюзных плакатов.

Большое подспорье в информационной работе оказывает существующая на предприятии телекоммуникационная электронная сис-

тема связи, которая имеется в доступе у всех председателей цеховых профсоюзных организаций, где размещается более полная новостная информация, включая с 2017 года новую подборку «НОВОСТИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ». Здесь также размещены основополагающие документы: Устав ГМПР, положения ППО, есть раздел охраны труда и многое другое.

Таким образом, ничего глобально не меняя, но поэтапно дополняя и расширяя границы информационной базы, мы улучшаем информированность членов профсоюза. При этом прекрасно понимаем, что работы еще очень много, да и задумки не все воплощены. Мы гордимся, что просто и честно выполняя резолюцию VIII съезда ГМПР, объявившего 2017 год Годом профсоюзной информации, добились хорошего результата - первого места в смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по информационной работе в своей группе предприятий».

Итоги года

Свердловский обком ГМПР, объявляя конкурс на лучшую профорганизацию по информационной работе, делал ставку на очень важный объект внимания – на первичку. И не случайно. Из всех структурных звеньев профсоюза первичка – базовая его

основа – является самым уязвимым. Ведь прежде всего в ней вкушаются горькие плоды экономических экспериментов. Многие люди в нынешних условиях испытывают чувство тревоги, неуверенности в завтрашнем дне. И недоверие ко всему – в том числе и к профсоюзу. В такой ситуации многое зависит от нашей информационной работы. Мы должны доказать, что сегодня профсоюз просто необходим человеку. Победители конкурса – первичные профсоюзные организации мощных металлургических предприятий – показали, каким путем они достигали успеха, какая новизна отличает именно их опыт. Авторитет профсоюза прямо зависит от того, насколько убедительно мы освещаем проблемы современной мотивации пребывания в профсоюзе. Действительно, на всех предприятиях-победителях информационного конкурса обкома профсоюза - высокое профсоюзное членство. Первичная профорганизация «Качканар-Ванадий» (ОАО "ЕВРАЗ КГОК") - 84,4% от общего числа работников, ППО ПАО «Надеждинский метзавод» - 80,2%, ППО ОАО «Суходолжский огнеупор-

ный завод» - 70%. Аналогичная ситуация и с лауреатами конкурса, занявшими вторые и третьи места.

Энтузиазм и следование лучшим традициям прошлого, конечно, не могут исключить всех сложностей, которые претерпевает профсоюзная идеологическая работа. Читатель, вероятно, отметил, что победители конкурса связывают свой успех со специальной подготовкой людей, кому доверено ею заниматься. Зачастую из-за недостатка средств или по иным причинам профсоюзные лидеры в информационную сферу привлекают тех, кто «под рукой». Однако сейчас наступила эра профессионалов, и если их на уровне Москвы и региональных комитетов, возможно, почти достаточно, то в первичных организациях положение часто просто бедственное.

Привлечение профессиональных журналистов, конечно, стоит больших средств, однако поражение в информационной войне грозит потерей вли-

яния среди рабочих и даже дестабилизацией обстановки. Сегодня в крупных профкомах требуется человек, имеющий соответствующее образование и занимающийся исключительно информационной работой, а при небольшой численности работающих на предприятии возможно объединение нескольких профкомов по корпоративному или территориальному признаку.

Свердловский обком профсоюза уделяет большое внимание специальной подготовке своего актива. Семинары по информационной работе

проводятся с привлечением опытных специалистов факультета журналистики Уральского федерального университета имени Б. Ельцина. Например, с участием В. Олешко, доктора философских наук, профессора, заведующего кафедрой периодической печати и сетевых изданий УрФУ. В начале своей карьеры он работал в областной профсоюзной газете, хорошо знает профсоюзную специфику. Традиция была продолжена – у многих активистов-информационщиков остался в памяти двухдневный семинар с разбором практики с мест.



ГОВОРИТ И ПОКАЗЫВАЕТ ПРОФСОЮЗ

У нас есть богатый опыт взаимодействия с корпоративной прессой. Наш клуб «Золотая акула» объединяет журналистов предприятий. С их помощью обком может в корпоративных газетах размещать профсоюзные материалы. В условиях финансовых сложностей это тоже выход из положения. Конкурсы, которые мы среди них проводим, встречи «за круглым столом» позволяют находить в этой среде профессионально подготовленных людей – энтузиастов нашей темы.

В Год профсоюзной информации в Свердловской области «родилась» новая газета ППО ПАО «Синарский трубный завод», появились десятки, регулярно выпускаемых информационных листов, сотни новых информационных стендов, десятки групп в соцсетях

объединили тысячи профактивистов.

«План по подготовке и проведению Года профсоюзной информации в Свердловской областной организации ГМПР» выполнен, персональное спасибо каждому активисту, кто причастен к этому.

союза России на 2017-2021 годы» в области информационной работы. Важно обеспечить к 2021 году уровень финансирования информационной деятельности во всех организациях не менее 4 процентов. Средства, кадры, а значит, повышение ответственности за порученное дело во многом предопределяют успех – престиж профсоюза вырастет, работники будут больше знать об его делах, люди к нам потянутся.

Каждый новый день для нас новый и с точки зрения идей, замыслов, планов, впереди – непочатый край работы. Пусть он будет всегда нескончаемым...

**Игорь
БЕРЕЗОВСКИЙ**



Но в воздухе по-прежнему витает запрос – как развиваться эффективно? Выскажу свое мнение. Прежде всего надо выполнить то, что намечено в Программе действий Горно-металлургического проф-



Лето-2018



ИТОГИ ДЕТСКОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ



Горно-металлургический комплекс Свердловской области, благодаря усилиям социальных партнеров, всегда славился уровнем детского оздоровления. Свердловский областной комитет ГМПР держал, держит и будет держать это дело под особым контролем. Так, и в 2018 году на очередном заседании президиума в октябре рассматривались итоги очередного периода детского оздоровления.

Как показал анализ ситуации, профсоюзные комитеты через коллективные договоры, соглашения добивались выделения финансирования на детский отдых, активно участвовали в проведении информационно-разъяснительной работы, заявочной кампании, сотрудничали с работодателями, управлениями образования, муниципальными оздоровительными комиссиями, координационными советами профсоюзов, содействовали сохранению и укреплению ведомственных учреждений отдыха и оздоровления детей.

Вопросы подготовки и проведения оздоровительной кампании детей и подростков в 2018 году обсуждались на заседаниях профкомов первичных профсоюзных организаций, в цеховых комитетах структурных подразделений. Представители профсоюза, участвуя в работе комиссий по социальному страхованию предприятий по распределению детских путевок, активно отстаивали интересы членов профсоюза.

В ряде муниципальных образований, благодаря позиции членов координационных советов профсоюзов, внедрен механизм кво-

тирования бюджетных путевок среди городских организаций, что позволяет более равномерно удовлетворять заявки работников и повышать доступность детского отдыха (ГО Первоуральск, ГО Красноуральск, г.Екатеринбург и др.).

Наряду с привлечением средств областного бюджета, работодатели и ППО организаций ГМК области дополнительно выделяли финансирование на осуществление мероприятий по организации оздоровления и отдыха детей.

Следует отметить, что в результате действий социальных партнеров в 2018



На фото:

президиум областной организации ГМПР. О результатах детского оздоровления летом 2018 года докладывает Татьяна Богодяж, доверенный врач обкома пофсоюза. Октябрь 2018 года

году удалось сохранить сеть загородных ведомственных оздоровительных учреждений на уровне прошлого года. Организация оздоровления и отдыха детей проводилась на базе четырех оздоровительных и шести санаторных лагерей, в одиннадцати санаториях-профилакториях – смены «Мать и дитя», как в круглогодичном режиме, так и в период летних каникул. Также были организованы детские смены (14 дней) в пансионате отдыха «Селен»

АО «Уралэлектромедь».

Однако не все так радужно. В целом за 9 месяцев 2018 года с участием работодателей и ППО различными формами оздоровления и отдыха было охвачено 8158 детей работников отрасли, а это снижение на 2% по сравнению с прошлым годом.

Тревожный звоночек - произошло снижение финансирования и объемов оздоровления детей в санаторных лагерях – на 14%, на юге – на 3%, другими формами отдыха – на 4%.

Приятное исключение - в то же время достигнут рост на 4% в загородных оздоровительных лагерях. Коэффициент обеспеченности детскими путевками в среднем составил 78 на 1000 работающих.

На организацию детского отдыха израсходовано (без средств областного бюджета): средства работодателей - 188 млн. руб. (+8%), средства профбюджета - 3,5 млн. руб. (-20%), родительская плата – 45 млн. руб. (+15%)

Доля родительской пла-

ты на приобретение различных видов путевок в среднем не превысила 19%.

Президиум областной организации ГМПР отметил, что основными недостатками организации детской оздоровительной кампании в 2018 году, как и в предшествующие годы, в целом по области стали отказы большинством муниципалитетов в приеме коллективных заявок от работодателей или первичных профсоюзных организаций, от выделения квот для предприятий на выдачу путевок для детей работающего населения, отказ ряда предприятий отрасли выделять целевое финансирование на оздоровление и отдых детей сотрудников и непринципиальная позиция председателей ППО по решению данного вопроса.

В это же время не хватало путевок в загородные оздоровительные лагеря при росте численности детей школьного возраста, произошло значительное количество отказов по этим причинам в предоставлении путевок во многих муниципальных образованиях.

Из-за недостатка мест в загородных лагерях и крайне не малого количества путевок в свободной продаже в лагеря Свердловской области родители не могли воспользоваться возможнос-

тью самостоятельного выбора лагеря и приобретения путевок за полную стоимость с последующим получением частичной компенсации за путевку через органы соцзащиты в соответствии с областным законом.

Как и в предыдущие годы, во многих муниципалитетах не налажено должное взаимодействие профсоюзных организаций, координационных советов профсоюзов, работодателей с муниципальными органами власти в вопросах формирования на местах нормативных документов по детскому оздоровлению.

Проведенный к 1 октября 2018 года мониторинг показал, что во многих организациях отрасли зафиксировано снижение количества оздоровленных детей работающих граждан из-за отсутствия содействия первичных профорганизаций и работодателей членам своих коллективов в оздоровлении детей, что привело к снижению социальной защищенности и гарантий, в том числе членов профсоюза.

В 2018 году продолжалась практика проведения тематических смен и акций «Профсоюз» в оздоровительных лагерях области. Количество участников по сравнению с прошлым годом увеличилось – 7 (5). Многие председатели ко-

ординационных советов профсоюза и представители ППО от ГМПР принимали участие на местах в организации профсоюзных смен и акций не только в подведомственных лагерях, но и в учреждениях муниципального подчинения (гг.Верхняя Пышма, Краснотурьинск, Краснотурьинск, Серов и др.).

Победителями областного конкурса на лучшую организацию и проведение тематических смен и акций «Профсоюз» в муниципальных и ведомственных оздоровительных лагерях в 2018 году вновь стали детский оздоровительный комплекс «Баранчинские огоньки» ОАО «ЕВРАЗ НТМК» (председатель ППО Владимир Радаев, начальник лагеря Ольга Корчанова) и ФОК «Гагаринский» АО «Первоуральский новотрубный завод» (председатель ППО Сергей Ошурков, директор лагеря Ольга Аликина).

В «Баранчинских огоньках» по сложившейся традиции смена на рубеже июня и июля была посвящена профсоюзу. Профсоюзную смену дети любят особенно, ведь в эти дни отдыха они не только узнают подробнее о работе своих родителей, но и сами принимают участие в делах профсоюза, конечно же, в игровой форме.

Как отметила Татьяна Бо-



годяж, доверенный врач областного комитета, член межведомственной областной оздоровительной комиссии, к профсмене победители готовились еще весной.

«Присутствовала по случаю на оперативном заседании профкома АО «ЕВРАЗ НТМК» в апреле текущего года, – рассказывает Татьяна Богодяж, – убедилась, что еще задолго до начала летней профсоюзной смены в профкоме начинается скрупулезная работа по подготовке к проведению данного мероприя-

На фото:

Вверху: идет подписание коллективного договора между ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, администрацией лагеря «Баранчинские огоньки» и детским профсоюзом. Внизу – в открытии Аллеи трудовой славы принимают участие руководство Нижнетагильского металлургического комбината, профсоюзные лидеры ГМПР региона, передовики, чьи фотографии размещены на стенде, и их дети – члены детского профсоюза



ятия. На заседании под руководством председателя ППО Владимира Радаева, где также присутствовала и директор оздоровительного лагеря, обсуждались формат проведения смены, тематическая направленность, программные мероприятия, ответственные по направлениям лица, приобретение для детей каждого отряда и педагогического состава красочной профсоюзной формы с логотипом ГМПР, закупка призов, канцтоваров и многое другое.

Интересным и необычным показалось обращение Владимира Радаева к ответственным лицам с призывом взять на строгий контроль выполнение еще до открытия лагеря мероприятий коллективного договора, заключенного в прошлую профсоюзную смену сезона 2017 года между коллективом детей, администрацией лагеря и ППО «ЕВРАЗ НТМК». В частности, речь шла о завершении покрытия сайдингом всех корпусов лагеря, о рассмотрении обустройства многофункциональной

спортивной площадки и выполнении других, не менее важных для детей договоренностей между детским профсоюзом и взрослыми

тальной беседу, ответил на их многочисленные вопросы.

Непременно такая заботливая, тщательная, продуманная организационно-слаженная подготовка смены «Профсоюз» сказывается и на ее результатах. ППО «ЕВРАЗ НТМК» и загородный лагерь «Баранчинские огоньки» практически ежегодно являются победителями областного смотра-конкурса на лучшее проведение смены «Профсоюз». Показательны и отзывы детей о прошедшем отдыхе в профсоюзную смену. А детей,

Татьяна БОГОДЯЖ:

–Интересным и необычным показалось обращение Владимира Радаева к ответственным лицам с призывом взять на строгий контроль выполнение еще до открытия лагеря мероприятий коллективного договора, заключенного в прошлую профсоюзную смену сезона 2017 года между коллективом детей, администрацией лагеря и ППО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР. В частности, речь шла о завершении покрытия сайдингом всех корпусов лагеря, о рассмотрении обустройства многофункциональной спортивной площадки...

партнерами-кураторами летом 2017 года.

На апрельском заседании профкома рассматривались также варианты, кого из так называемых высоких (интересных) и полезных детям гостей необходимо пригласить на мероприятия смены. В итоге, помимо представителей различных организаций и служб города, в лагере также побывал уполномоченный по правам ребенка в Свердловской области Игорь Мороков, который провел с детьми старших отрядов познава-

как говорится, не обманешь. С их слов – все смены хороши! Но из года в год они просят родителей записывать их в лагерь именно на третью, профсоюзную смену».

Традиционно за каждым отрядом (а всего их в лагере семь) и в этом году были закреплены шефы от соответствующих цеховых комитетов и аппарата ППО предприятия: коксохимики, доменщики, конвертерщики, прокатчики, железнодорожники, механики и электрики, а также со-

циальщики. 25 июня, во второй день заезда, команды шефов побывали в гостях у детей, в доступной форме рассказали о работе своих цехов, о профсоюзных льготах и гарантиях, ответили на вопросы ребят. И далее, ежедневно, в течение всей лагерной смены, профактивисты из разных цехов предприятия после основной работы служебным автобусом отправлялись на встречу со своими подшефными отрядами для проведения профсоюзных мероприятий.

За время профсоюзной

смены дети научились азам профсоюзной деятельности, создали свой профсоюз, избрали председателя, подписали коллективный договор, провели множество тематических конкурсов, в присутствии руководства комбината и профсоюзных лидеров открыли обновленную Аллею трудовой славы, организовывали профсоюзные манифестации и акции. В общем, как всегда, было очень и очень интересно. А главное, дети принимали участие в настоящем взрослом деле - учились отстаивать права Че-

ловека труда, причем, лично и на примере таких «зубров» в этом деле, как Валерий Кусков, лидер Свердловской областной организации ГМПР, и Владимир Радаев, председатель ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, депутат Законодательного Собрания Свердловской области.

В физкультурно-оздоровительном комплексе (ФОК) «Гагаринский» традиционная детская смена под эгидой профсоюзной организации АО «Первоуральский новотрубный завод» с профсоюзной тема-



На фото:

спуск флага – закрытие смены «Профсоюз» в «Баранчинских огоньках»



На снимке:

Колдоговор подписан. Фото на память социальных партнеров смены «Профсоюз» в ФОК «Гагаринский». Слева направо: Сергей Гниденко, заведующий орготделом профкома АО «ПНТЗ», Александр Шашмурин, заместитель директора лагеря по воспитательной работе, Иван Маханов, председатель детской профорганизации (в его руках – подписанный колдоговор), Владислав Попов, старший вожатый, и Ольга Аликина, директор лагеря

тикой - смена «Профсоюз» прошла в июле-августе.

Профактивистами первичной организации ПНТЗ проведено много как развлекательных, так и познавательных мероприятий: подписан коллективный договор, проведена профсоюзная конференция. Представители обкома ГМПР приняли участие во впервые проводимых выборах председателя детского профсоюза ФОК «Гагаринский». Причем, выборы проходили по-настоящему, как у взрослых. На доске объявлений в избирательном помещении ла-

геря были представлены фотографии кандидатов, их характеристики, заслуги. Специально для проведения процедуры голосования привлекли представителей избирательной комиссии г.Первоуральска, завезли настоящие избирательные урны, оформили кабины для голосования, привлекли общественных наблюдателей. Таким образом, детям через игровые формы, дается пример, как им в будущем использовать свои права для участия в избирательных кампаниях. Никого не оставили равно-

душными конкурсы «Мост профсоюзной Дружбы», «Мисс Профсоюз», «Мистер Профсоюз», смотр-конкурс «Профсоюзный уголок». Дети повстречались с ветеранами труда ПНТЗ, изучали безопасность дорожного движения, думали о профессиональной ориентации и т.д.

Познавательно и полезно прошли встречи членов комиссий детского профсоюза с председателями цеховых профсоюзных комитетов АО «ПНТЗ», женсоветом предприятия, а также с профсоюзным техническим инспектором труда.



На фото:

Профstory-2018 – так называлась в этом году профсоюзная смена в ФОК «Гагаринский»

Примечательно, что в этом году ФОК «Гагаринский» отмечает свое 25-летие. Свердловская областная организация ГМПР приняла участие в праздничных мероприятиях и подарила лагерь и детям замечательный микшерский пульт.

Низкий поклон всем, кто придумал эту великолепную детскую сказку, кто построил этот чудесный город детской мечты, кто своим педагогическим мастерством наполнил его твор-

чеством и радостью.

Президиум Свердлов-

Низкий поклон всем, кто придумал эту великолепную детскую сказку, кто построил этот чудесный город детской мечты, кто своим педагогическим мастерством наполнил его творчеством и радостью.

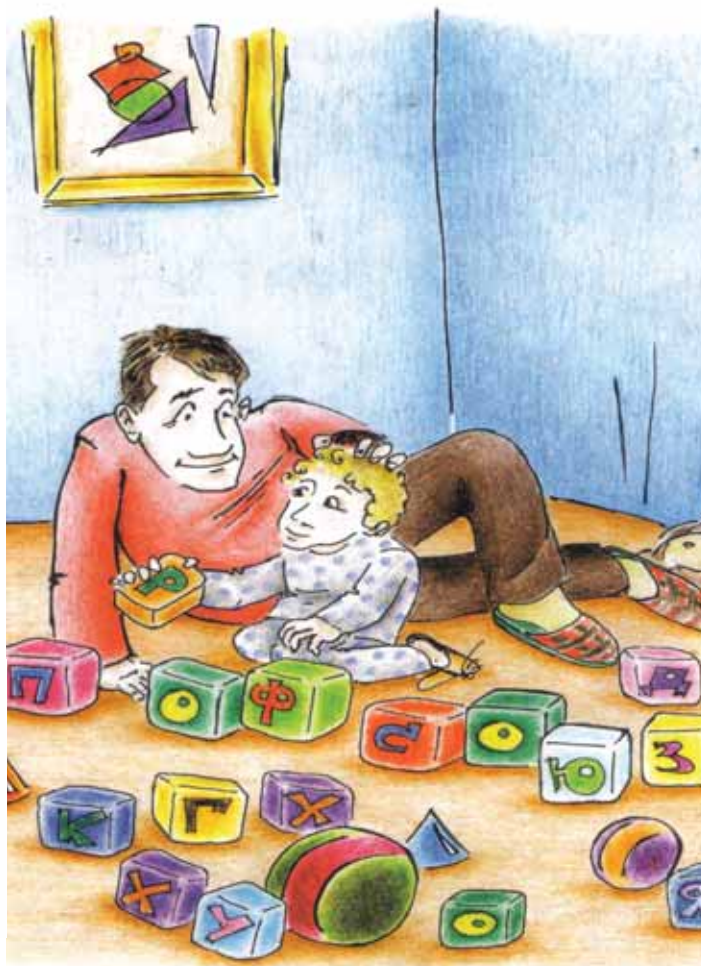
ской областной организации ГМПР постановил от-

метить работодателей и первичные профсоюзные организации следующих предприятий, внесших наибольший вклад в организацию оздоровления и отдыха детей в 2018 году: АО «ЕВРАЗ НТМК», ПАО «Северский трубный завод», АО «ЕВРАЗ КГОК», ОАО «Святогор», ООО «НЛМК-Метиз», ОАО «СУМЗ», АО «ПНТЗ», АО «КЗТС», АО «Уралэлектромедь», АС «Нейва».

Председателям первичных профорганизаций предложено в течение IV квартала 2018 года оп-

ределить потребность в путевках в лагеря различных типов и объем оздоровления за счет средств работодателей на предстоящий год. Способствовать организации детского отдыха в осенние и зимние каникулы - 2018/2019. Постановлением президиума областной организации также предписано не допускать снижения численности оздоровленных детей в загородных формах отдыха. Предусматривать в коллективных договорах соответствующие объемы и финансирование.

Ксения БЕРЕЗОВСКАЯ



Президиум Свердловской областной организации ГМПР постановил отметить работодателей и первичные профсоюзные организации следующих предприятий, внесших наибольший вклад в организацию оздоровления и отдыха детей в 2018 году: АО «ЕВРАЗ НТМК», ПАО «Северский трубный завод», АО «ЕВРАЗ КГОК», ОАО «Святогор», ООО «НЛМК-Метиз», ОАО «СУМЗ», АО «ПНТЗ», АО «КЗТС», АО «Уралэлектромедь», АС «Нейва».

Молодёжная политика



Проектная деятельность – новый шаг в профсоюзной работе

19-21 октября в ФОК им. Гагарина (г. Первоуральск) 72 представителя 31 первичной профсоюзной организации из Свердловской, Челябинской, Вологодской и Кемеровской областей, Пермского края, Удмуртии и Республики Казахстан собрались, чтобы принять участие в Форуме профсоюзной молодежи «ПРОдвинь ПРОфсоюз», посвященном 100-летию Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.



На фото:

«Возьмемся за руки, друзья!» – под таким девизом пошел форум профсоюзной молодежи «ПРОдвинь ПРОфсоюз», посвященный 100-летию Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России.

В форуме принял участие Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР.

- Надеюсь, что эти три дня вы проведете в больших трудах и спорах, которые не пройдут даром ни для вас, ни для ваших первичных профорганизаций, ни для всего нашего профсоюза, - обратился к молодым профактивам лидер профсоюза.

- Молодежь - один из самых важных отрядов нашего профсоюза. Потому что молодые люди - это будущее и для профсоюза, и для государства в целом, и для каждого предприятия в частности, - подчеркнул Алексей Безымянных.

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации профсоюза, поблагодарил за особое внимание к форуму Центральный Совет ГМПР и коллег из других территорий:

- Сначала мы планировали провести этот фестиваль только для профсоюзной молодежи нашего региона, - сказал он. - Но после подключения к подготовке форума Центрального Совета и личного внимания к мероприятию Алексея Алексеевича Безымянных, нашего лидера, уровень поднялся на российский масштаб, и сегодня для нас большая честь принимать молодежный актив ГМПР из разных уголков страны и даже Ближнего Зарубежья на своей площадке и именно в год празднования векового юбилея областной организации профсоюза.

Я поздравляю с этим юбилеем весь молодежный профактив ГМПР региона, говорю спасибо за внимание коллегам ЦС ГМПР и представителям других регионов, - завершил свое приветственное слово Валерий Кусков.

В открытии форума также приняли участие начальник отдела горно-металлургического комплекса Министерства промышленности и науки Свердловской области Алексей Жегалин, зарубежные гости - председатель Костанайского областного совета профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности в Республике Казахстан Михаил Литошенко и председатель профкома АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» Татьяна Шерстобитова.

Свердловская областная организация ГМПР плотно занимается обучением профсоюзного актива и молодежной политикой. На этот раз два направления соединились в одном значимом мероприятии. Как и на предыдущих семинарах, участникам были предложены и новый формат, и новая тематика. Эксперименты с форматом подобных встреч уже проводились в областной организации (семинары с молодежным профактивом других территорий, совместное обучение молодых лидеров и председателей первичных организаций), да и сам большой проект свердловчан «Профсоюз со смыслом» сделал второй шаг. Первый этап «Просто взмахни крылом», направленный на осознание личности в профсоюзе, продолжает реализовываться в первичных профсоюзных организациях, а Форум «PROдвинь PROфсоюз» собрал равнодушную молодежь, чтобы, как всегда, предложить что-то новое, а главное – дать возможность пообщаться. Не зря его девизом стали известные слова Булата Окуджавы «Возьмемся за руки, друзья!».

Поскольку ребята представляли достаточно широкий круг самых разнообразных первичек по отраслевой принадлежности (черная металлургия, цвет-

НОВЫЙ ШАГ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,
председатель ГМПР:

- Молодежь - один из самых важных отрядов нашего профсоюза. Потому что молодые люди - это будущее и для профсоюза, и для государства в целом, и для каждого предприятия в частности.



ная металлургия, горняки, огнеупорное производство, колледжи, производственные организации), а также большую территориальную расположенность, то, конечно, первой задачей для организаторов стало проведение

командообразования для профактивистов. Тем более, что свою принадлежность к той или иной команде (из 10) ребята узнали непосредственно на мероприятии. Исключением стали обучающиеся в областной Школе молодого проф-

союзного лидера, которые составили 2 команды. Члены координационного совета по работе с молодежью Свердловского обкома ГМПР вошли в состав команд кураторами – для более качественной организации их работы как помощники, консультанты, «направляющие», без права полноценной работы в группах.

Командообразование организовали профсоюзные преподаватели Первоуральского новотрубного завода. Вообще, для проведения подобных мероприятий существует целый ряд методик. На этот раз основным был выбран «Вербочный курс». В течение почти двух часов участники проходили этап за этапом различной сложности. «Забор», «Хула-хуп», «Летающая тарелка» «Лабиринт» и др. покорялись командам,

На фото:

итоговое задание первого дня – сбор пазлов с эмблемой столетия областной организации ГМПР и эмблемой Форума





На фото:

социальному проектированию учит Елена Зверева, первый секретарь Свердловского областного комитета Российского союза молодежи, доцент Уральского федерального университета имени Б. Н. Ельцина, заместитель председателя Общественной палаты Свердловской области.

но это было не главным для организаторов Форума – задача состояла в том, чтобы группа начала взаимодействовать внутри команды, понимать друг друга, слушать друг друга и, по возможности, стать единым целым. Для этого группа выбирала из своего состава капитана, а также должна была придумать название и девиз.

С полной полосой препятствий справилась лишь одна команда, однако призовых мест здесь не было. Итоговым же заданием на первом этапе стали пазлы

с эмблемой столетия областной организации ГМПР и эмблемой нашего Форума.

На вечернем сборе молодежь вновь вернулась к своим первичкам, чтобы презентовать перед собравшимися их деятельность, рассказать о предприятии, организации, молодежной работе. На этом этапе молодежь получала дипломы от Свердловской областной организации ГМПР. За лучший рассказ о работе предприятия награду получили представители Северского трубного завода, о работе первички – хо-

зяева, АО «Первоуральский новотрубный завод», о работе молодежи – наши гости из ППО «ЗапСиб».

На вечер ребятам было дано задание подготовить «Профсоюзную быть» - в творческой, креативной форме рассказать о профсоюзе.

Впереди профактивистов ждал основной этап Форума – подготовка проектов, направленных на обновление профсоюзной деятельности – этому были посвящены целых полтора дня работы.

На второй день с утра

НОВЫЙ ШАГ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ

участники приступили к изучению проектной деятельности. Что такое проект? Что такое социальное проектирование? Пошаговая технология создания проекта – элементы и этапы. Всем этим багажом знаний с молодежью делилась Елена Зверева, первый секретарь областного комитета РСМ, наш давний друг и партнер. Также совместно была составлена таблица преимуществ и недостатков профсоюзной деятельности – очень важная информация для любого профактивиста. После этого у активистов осталось 8 часов, чтобы создать основу будущих проектов.

10 самых разнообразных тем, касающихся основ профсоюзной деятельности, были распределены между командами случайным образом. Перечислим темы полностью:

- **новый подход к коллективному договору;**
- **охрана труда для меня;**
- **обучение (зачем, почему, как);**
- **игрофикация профсоюзной работы;**
- **профсоюз с пеленок;**
- **какая информация нужна рядовому члену профсоюза, профсоюзный рг;**
- **что должно быть в профсоюзном клубе;**
- **почему я в профсоюзе, а они еще нет;**

- **начинается с лидера;**
- **молодежь завтра.**

Для ребят были подготовлены несколько подсказок о том, что на данном этапе есть в профсоюзе по той или иной теме, а вот новые элементы они и должны были создать или хотя бы увидеть направление.

Помощь в затруднительных моментах, касающихся подготовки и наполнения проекта, оказывала команда экспертов, в которую входили председатели и специалисты территориальных и первичных профсоюзных организаций. У команд была возможность получить полную консультацию по разрабатываемой

На фото:

идет защита проекта



Екатеринбург

теме. Отметим, что даже в затруднительных случаях решения находились путем мозгового штурма. Как сказала Елена Зверева: «Главное – правильно определить цель». Например, даже для экспертов проблемой стало определение «игрофикации». Новейшее направление в профсоюзной деятельности совсем

недавно было обсуждено на семинаре повышения квалификации профсоюзных преподавателей в Москве, была начата его разработка. Стоит сказать, что совместными усилиями цель и дальнейшие пути решения были найдены.

Вечером, после 12-часового трудового дня, состоялась презентация «проф-

союзной были». Чего здесь только ни было – и частушки, и сценки, и песни о профсоюзе.

Итоговым мероприятием Форума стала защита проектов. Десять команд – десять проектов. Каждый был взволнован. Одни ждали, что нового предложат участники, другие – как воспримут их предложение.



НОВЫЙ ШАГ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ

К группе экспертов присоединился председатель ППО Группы компаний ММК Борис Семенов. У команд было 5 минут на выступление и столько же на ответы экспертов и участников команд. Отметим, что все с заданием справились, с честью выдержав главный экзамен.

Участники и эксперты

форума получили сертификаты, а победителем по итогам голосования стала команда «Профсолянка», в которой работали наши гости – представители ППО «Магнитки», «Северстали» и «Запсиба». Большим плюсом в их проекте стала наглядная составляющая – ролик, подготовленный ППО Группы Компаний

«ММК» об охране труда. Именно он стал решающим в рейтинговом голосовании. Гости получили почетные дипломы за лучший проект Форума.

Закрыв Форум председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков. В своей заключительной речи он благодарил участников за продуктивную работу и призвал к поискам новых путей в реализации профсоюзной политики.

Разъехались участники Форума. Но мы надеемся, что заложенные в них зерна новых знаний дадут свои всходы, и мы уже через несколько лет получим смену, которая будет поддерживать работу и жизнь нашего Горно-металлургического профсоюза России. Проектная деятельность очень сложна и многогранна, но, если ее изучить, а потом правильно применить – она даст свои плоды.

У Координационного молодежного и Учебно-методического советов новые задачи – изучить результаты Форума, понять, какие проекты действительно могут быть воплощены в жизнь и реализованы в первичках и на территориях, а также разработать третий этап проекта «Профсоюз со смыслом».

Сергей ГУДКОВ



Екатеринбург

Говорят участники форума



Елена ЗВЕРЕВА,
первый секретарь областного комитета
РСМ, тренер:

– Форум является реальной площадкой для формирования идей, актуальных для молодежи ГМПР. Самое главное, что ребята умеют анализировать, они понимают реалистичность всех высказанных ими предложений. Более того, они хотят проводить не просто культурно-массовые, развлекательные мероприятия, осуществлять познавательные проекты, они видят самые важные вопросы, которые должно реализовывать профсоюзное движение. И очень важно, если те идеи, которые мы сегодня на форуме разработали, внедрить, начиная от первичек до обкомов, именно молодежные мысли могут возродить, поднять и расширить профсоюзное движение.

Вадим ЛУКЬЯНОВ, филиал «ППМ»
ОАО «Уралэлектромедь», председа-
тель профкома металлургического
цеха, участник:

В прошлом году начал учиться в областной Школе молодого профлидера, сегодня у нас завершающий этап обучения. Все сделано на высшем уровне, организаторы учли все. Задания интересные, рабочие. Мы узнаем что-то новое, достигаем вершин, которые до этого были нам неподвластны. Ну и конечно же, общение между предприятиями, организациями, да и между коллегами, в том числе и с теми, с которыми мы знакомы уже второй год. В любом случае все это опыт. У нас, например, была полемика во время выполнения проекта: как у кого строится работа, какие инструменты для этого прилагаются. Тут главное уметь слушать. И привносить что-то от себя.



НОВЫЙ ШАГ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ

Екатерина МУСТЯЦЫ, специалист профкома, председатель организационной комиссии ПАО «Надеждинский металлургический завод», эксперт:

– Молодежный форум, организованный Свердловским обкомом ГМПР, прошел на высоком уровне, начиная от организации и заканчивая полученными проектами от участников.

Нашу первичную профорганизацию (ПАО «Надеждинский металлургический завод») представляла делегация из 5 человек: трое участников, один координатор группы и я в качестве эксперта. Это был отличный опыт для всех.

Увлекательно для молодежи прошла игра на командообразование, которая затем помогла в совместной работе над практическими заданиями. Участники были максимально погружены в профсоюзную тематику. При этом они замечательно переключились с создания шуточной «профсоюзной были» и очень серьезно подошли к

подготовке социального проекта по заданной теме. Для меня, эксперта, была прекрасная возможность понаблюдать со стороны, как работают команды и как проявляют себя наши профактивисты (тем более, в разных качествах: и участники, и кураторы). Порадовало, что не было «лишних» людей, а значит, с этими молодыми лидерами мы встретимся снова, и будет результат от их работы и положительный «шлейф» от форума на предприятиях.

Экспертный совет был очень компетентный, сформирован из опытных представителей передовых первичек, руководителей и специалистов обкома, что позволило оценивать созданные ребятами проекты с различных точек зрения и уровней их применения. Я впервые участвовала в таком масштабном мероприятии в качестве эксперта. Выражаю благодарность за доверие и полученную возможность перенять опыт у корифеев профсоюза.

Для последующих мероприятий хочется предложить привлекать к разработке тем проектов экспертов, которые потом будут оценивать результат и с целью обмена опытом молодежных профактивистов из других регионов распределять их по группам наравне с другими участниками из нашей области.



Роман МИКУШИН, член комиссии по работе с молодежью ППО «ЗАПСИБ», участник:

– Впечатления от форума самые положительные. Главное, что он не просто российский, а международный, и можно перенимать опыт у наших бывших сограждан, соответственно тем самым обогащая свой опыт. Новые знакомства, новые люди. Побывал наконец-то в легендарной Свердловской областной организации ГМПР. Почерпнул много идей – в своей организации глаз уже немного замылился, а здесь новые идеи, которые можно принять к реализации.



Татьяна ПИВКИНА, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования воздуха ООО «Объединенная сервисная компания» ММК, участник:

– Общие ощущения от форума остались положительными, несмотря на загруженность в течение всех трех дней. Самым сложным, наверное, было то, что в короткие сроки предстояло сделать проект, на разработку которого, по-хорошему, требуется не одна неделя.

При формировании команды провели квесты, которые помогли познакомиться с участниками, сплотиться, научиться быть командой для дальнейшей работы. Такой формат форума – это в первую очередь обмен опытом профсоюзных организаций не только области, но и разных регионов страны. Возможность проявить свои творческие и ораторские возможности, способность убеждения, лидерские качества.



Любовь ТАТАУРОВА, ведущий специалист по работе с молодежью ОАО «Динур», участник:

– Форум, организованный СОО ГМПР, стал именно той площадкой, которой не хватает нашей профсоюзной молодежи. За три насыщенных дня ребята переключались с командообразовательных мероприятий на серьезную проектную работу, в перерывах между занятиями успевая подготовить творческие выступления команд... Профессиональная работа преподавателя Елены Зверевой, грамотные консультации экспертов, координация КМС помогли ребятам во многом разобраться и более углубленно вникнуть в процесс взаимодействия работодателя и профсоюза. Все проекты, разработанные командами, имеют право на жизнь и внедрение. Здесь нет плохих или хороших... Есть понимание – более реальные и практически готовые к воплощению в профсоюзные ряды и требующие доработки проекты. Главный девиз СОО ГМПР "Если

вместе, мы – сила!" в очередной раз доказал, что с такой мощной поддержкой наставников и колоссальным потенциалом молодых профактивистов мы свернем горы, задел на ближайшие сто лет у нашего профсоюза точно есть!

Владислав ДЕНИСОВ, заместитель председателя профкома Фабричного комплекса АО «СГПО», город Рудный, Республика Казахстан, участник:

— Эти три дня для меня стали очень запоминающимися! Колоссальная энергетика массовости данного мероприятия, насыщенность активной молодежью, хочу отметить, именно активной! В течение трех дней все участники были одной командой, которая работала над главной задачей, стоящей перед ГМПР в настоящее время. Это продвижение профсоюзного движения в России, увеличение членства ГМПР, а также адаптации профсоюза к новым вызовам современности, что направлено на стабильность социального климата в рабочей среде металлургов Свердловской области и в целом России.

Данное мероприятие зарядило меня огромной позитивной энергией, список моих знакомых и даже друзей пополнился, а так как я человек коммуникабельный, общение и обмен опытом мне доставили большое удовлетворение и пользу. В первый день были очень интересные игры на командообразование. Теперь я могу их практиковать в моей профсоюзной деятельности.

Я получил багаж знаний по проектированию социальных проектов: выявлять проблему, определять цели, ставить задачи и получать результат!

Девиз данного форума очень актуален: «Возьмемся за руки, друзья!», мы взяли за руки и сделали свои социальные проекты, которые, надеюсь, помогут добиться поставленных целей ГМПР, с учетом существующих проблем и возможных рисков.

Хотелось бы отметить профессионализм организаторов, им оценка - «отлично», а также команду «Великолепная семерка» из пяти человек, в которую вошли: Сергей Куликов - Богдановичское ОАО «Огнеупоры», Мартыненко Венера - АО «ЭСК ЧТПЗ», Рыков Максим - Артель старателей «Нейва», Тимофеева Анастасия - АО «Евраз НТМК». И, конечно же, куратора команды Дубоград Алексея - ПАО «Надеждинский металлургический завод». Каждый член команды внес свой вклад в составление и защиту социального проекта «Обучение» (зачем, как, почему?), проявил креатив в подготовке и выступлении на конкурсе «Профсоюзная биль».



Любовь ТИШКОВА, председатель КМС Свердловского обкома ГМПР:

— Срез получили хороший. Увидели, что информации у ребят о том, чем занимается профсоюз области, просто нет. Такой формат стал для всех уроком. Сейчас есть над чем поработать Координационному молодежному совету обкома профсоюза.



Новое в трудовом законодательстве и изменения, связанные с пенсионной реформой



В связи с проведением пенсионной реформы приняты и планируется ввести новые федеральные нормативные правовые акты. Поэтому мы хотели бы выделить наиболее интересующие нас изменения, касающиеся трудового законодательства и которыми будут пользоваться в своей работе профсоюзные комитеты.

Федеральным законом № 315-ФЗ от 03.08.2018 года (вступил в силу 14.08.2018 года) внесены изменения в Трудовой кодекс РФ. В Кодекс добавлена новая статья 53.1, которая предоставляет право

представителям работников участвовать в заседаниях коллегиального органа управления с правом совещательного голоса. Под коллегиальным органом управления в соответствии со ст. 64 Федерального за-

кона от 26 декабря 1995г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» понимается совет директоров (наблюдательный совет). Это право должно быть закреплено учредительным документом организации, внутрен-

ним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Однако встречаются ситуации, когда в организациях отсутствует совет директоров. Закон об акционерных обществах позволяет не создавать совет директоров в случаях, если в обществе число акционеров – владельцев голосующих акций, менее пятидесяти (ст. 64 Закона «Об акционерных обществах»). В такой ситуации полномочия совета директоров осуществляет общее собрание акционеров. В этом случае указанные положения должны быть закреплены в Уставе общества или учредительных документах.

Вторым наиболее интересным законом является **Федеральный закон №349-ФЗ от 03.10.2018 года**, который ратифицировал часть разделов Конвенции №102 Международной организации труда. Закон ратифицировал следующие разделы: раздел II «Медицинское обслуживание», раздел III «Обеспечение по болезни», раздел V «Обеспечение по старости», раздел VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием», раздел VIII «Обеспечение по материнству», раздел IX «Обеспечение по инвалидности» и

раздел X «Обеспечение по случаю потери кормильца». Важный момент – это то, что размер пенсий граждан должен быть не менее 40% утраченного заработка. Остальные разделы РФ не ратифицированы.

Федеральным законом № 353-ФЗ от 03.10.2018 года устанавливаются гарантии работником при прохождении диспансеризации. В Трудовой кодекс РФ внесена новая статья 185.1, которая вступает в силу с 01 января 2019 г. В соответствии с этой статьей работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Федеральным законом № 350-ФЗ от 03.10.2018 года была увеличена продолжительность предпенсионного возраста. С 1 января 2019 года предпенсионный возраст – это возраст работника, который на 5 лет меньше возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Также Федеральным законом № 352-ФЗ от 03.10.2018г. была установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение гражданина предпенсионного возраста, т.е. за пять и менее лет до назначения ему страховой пенсии по старости.

На уровне субъектов РФ во исполнение поручения Президента РФ также вносятся изменения в отдельные законодательные акты Свердловской области, которые касаются прав на получение отдельными категориями граждан мер социальной поддержки. Например, в **закон Свердловской области от 23 декабря 2010 года №104-ОЗ «О ветеранах труда Свердловской области» внесена поправка**, которая начинает действовать с 1 января 2019 года. Эта поправка устанавливает, что меры социальной поддержки для ветеранов труда Свердловской области начинают действовать не с момента достижения пенсионного возраста, как было ранее, а с момента достижения ими возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины).

По такому же принципу в Государственную думу внесен законопроект, который предоставляет федеральные льготы по налогам на недвижимость и землю, с 60 и 55 лет мужчинам и

Азбука закона

женщинам соответственно.

Еще хотелось бы отметить, что Правительство РФ планирует в 2019 году увеличение максимального размера пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста до 11 280 рублей. С учетом уральского коэффициента максимальный

размер пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста Свердловской области составит 12 972 рублей.

Для остальных граждан

размер пособия по безработице планируется увеличить: минимальный – до

Правительство РФ планирует в 2019 году увеличение максимального размера пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста до 11 280 рублей. С учетом уральского коэффициента максимальный размер пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста Свердловской области составит 12 972 руб.

Для остальных граждан размер пособия по безработице планируется увеличить: минимальный – до 1500 руб., максимальный – до 8000 руб. С учетом уральского коэффициента минимальный размер по безработице составит 1725 руб., максимальный размер – 9200 руб.

1500 рублей, максимальный – до 8000. С учетом уральского коэффициента минимальный размер по безработице составит 1725 рублей, максимальный

размер – 9200 рублей.

Несмотря на негативные последствия пенсионных

изменений, Правительство РФ по поручению Президента РФ приняло ряд мер, которые могли бы сгладить последствия проведения пенсионной реформы. Однако оценивать их эффект и реализацию

в настоящее время крайне сложно.

По информации юридического отдела Свердловского обкома ГМПР



ПРОФСОЮЗ ПОМОГ



В Свердловскую областную организацию Горно-металлургического профсоюза России обратился Лебедев В.В., член

профсоюза Первичной профсоюзной организации ООО «НЛМК-Метиз» ГМПР, с просьбой оказать ему помощь в решении вопроса о назначении досрочной трудовой пенсии по старости. И профсоюз помог.

В начале 2018 года Лебедев В.В. обратился с заявлением в Государственное учреждение – Управление пенсионного фонда России в городе Реже Свердловской области (далее УПФ) о назначении ему досрочной пенсии в 55 лет в связи с работой его во вредных условиях труда по Списку №2. УПФ в назначении досрочной пенсии отказало на основании норм Федерального закона № 400-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О страховых пенсиях» (далее ФЗ-400). В своем отказе УПФ указало на то, что если работник работал в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера

одновременно на должностях, включенных в Список №1 и №2, то правовых оснований учитывать эти периоды по Спискам не имеется. Поэтому УПФ полагало, что право на досрочную трудовую пенсию Лебедева В.В. наступит в 56 лет и только по основанию, предусмотренному ст. 32 ФЗ-400, если работник проработал не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях. Работа в этот период по Списку не учитывается. Этого льготного стажа у Лебедева В.В. насчитывалось всего 11 лет, пра-

во на досрочную пенсию наступало бы в 56 лет.

С этой позицией УПФ была полностью не согласна Свердловская областная организация ГМПР. Юристами Свердловской областной организации ГМПР было подготовлено исковое заявление, которое было подано в Режевской городской суд Свердловской области.

В исковом заявлении истец просил признать отказ УПФ незаконным и назначить досрочную трудовую пенсию в 55 лет в связи с работой во вредных условиях труда по Списку №2. В обосновании требований было указано, что выводы УПФ основаны

на неправильном применении норм материального права и являются ошибочными, поскольку лицо вправе выбрать по своему усмотрению основание для назначения досрочной трудовой пенсии, если требуемые условия, установленные законом, соблюдены. Никаких ограничений по учету стажа работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, на должностях, включенных в Список №1 и №2, нет.

При этом в законе ФЗ-400 установлено, что УПФ должно разъяснить застрахованному работнику все варианты назначения досрочной трудовой пенсии и предложить наиболее выгодный из них. Однако УПФ эти обязанности, установленные законом, выполнены не были.

Режевской городской суд Свердловской области рассмотрел указанное дело и удовлетворил исковые требования истца Лебедева В.В. Суд решил, что отказ УПФ в назначении досрочной трудовой пенсии является незаконным. При этом суд полностью встал на позицию Свердловской областной организации ГМПР. Он отметил, что поскольку достоверно установлено, что спорные периоды работы истец работал во вредных услови-

ях труда и его работа соответствовала Списку №2, соответственно отказ истцу во включении данных периодов в специальный стаж является незаконным. Работа в условиях Крайнего Севера, протекающая по Спискам, должна учитываться по выбору истца и независимо друг от друга.

В итоге суд пришел к выводу, что право у Лебедева В.В. на назначение

досрочной трудовой пенсии наступило в 55 лет.

Свердловская областная организация ГМПР готова в дальнейшем оказывать помощь по защите прав и интересов членам профсоюза в сфере пенсионного и трудового законодательства.

**Материал подготовлен
юридическим отделом
Свердловского
обкома ГМПР**

**Свердловская областная организация
ГМПР готова в дальнейшем оказывать
помощь по защите прав и интересов
членам профсоюза в сфере пенсионного
и трудового законодательства.**



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

НАШИ ЛЮДИ

Секрет его молодости

Этого человека особо представлять не надо – его имя хорошо известно не только на Серовском заводе ферросплавов, в Серове, но и во всем профсоюзе. И трудно определить, видя его подтянутую фигуру, энергичную походку и активную деятельность, сколько же ему лет. Многие называют его бессменным профсоюзным лидером и знают, что Николай БОГДАНОВ возглавлял профсоюзную организацию Серовского завода ферросплавов много лет. Точнее, в должности председателя профкома Николай Никитич проработал 27 лет при его общем трудовом стаже на предприятии в 50 лет.

