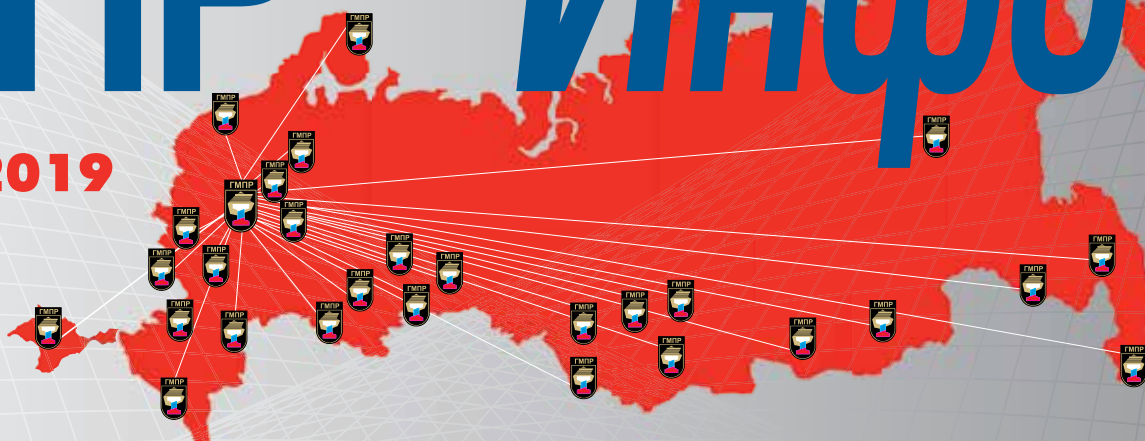


ГМПР – Инфо

№01 | 205 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Тест на солидарность
- 7 Новая трехлетка ОТС

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 10 На вызовы надо отвечать
- 12 В правовом поле?
- 13 Информировать, объединять, добиваться
- 15 Профсоюз силен организованностью
- 16 Есть цель – будет 100%-ный результат
- 17 Разговор начистоту
- 19 Новый год – с простоя...
- 19 Идут на рекорд

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 Сближать позиции и информировать
- 21 Социальные гарантии сохранили
- 22 Зарплата в приоритете
- 23 Новый колдоговор на Чусовском
- 24 И договорились
- 25 Оптимальное решение. И никаких сюрпризов
- 27 Переживали зря
- 28 Когда работодатель социально ответственен

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 29 Профсоюзный лидер. Кто ты?
- 30 Пошуровать в мозгах и достать...
- 31 Пропагандируя безопасный труд
- 32 За партами – профгруппорги
- 33 Что реально можем сделать?

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 34 О безопасности с трех сторон

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 36 «Стратегический резерв – 2018»
- 37 Ново и необычно
- 38 «Экология плюс немного тепла»
- 39 Для самых ярких, неугомонных, талантливых

КОНСУЛЬТИРУЕТ ЮРИСТ

- 40 Международные социальные стандарты в России

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 43 На родине Наполеона Гомеса

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 45 Такая уж у нас семья...
- 49 Кому призы, а кому – тортик

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
М. В. Гребенников
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

Фото на обложке: на форуме ФНПР «Стратегический резерв-2018» представители первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» – Андрей Нестеров и Николай Прокопьев.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

Электронная версия «ГМПР-Инфо» размещена на сайте ГМПР в разделе «Наши издания».

Подписано в печать 22.01.2019.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-023.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА



ЯНА ИВАНОВА

Тест на солидарность



20 декабря в Москве состоялся VII пленум Центрального Совета профсоюза.

Основной вопрос – о повышении эффективности коллективных действий, направленных на выполнение требований профсоюза.

С информацией выступил Андрей ШВЕДОВ, заместитель председателя профсоюза.



У профсоюзов – огромная школа, которая изначально формировалась вокруг коллективизма. Многие наши термины даже начинаются со слова «коллектив» – коллективный договор, коллективные переговоры, коллективный трудовой спор, все вокруг довольно глубокой идеологической схемы, которая называется «коллективизм». На эту идеологическую схему можно наложить и отстаивание прав работников, и грамотное ведение коллективных переговоров, и умение предсказывать, формировать настроение работников, и проведение коллективных действий.

Почувствуй разницу

Определение профсоюзов, причины возникновения профсоюзного движения и его развитие в дореволюционной России, примеры профсоюзных забастовок из мировой практики, векторы интересов сторон, формы реализации прав, – с этих, казалось бы, понятных вещей начал свой доклад Андрей Владимирович.

«Лионское восстание ткачей» в 1831 году, вошедшее в историю

как первое восстание рабочих за свои права, борьба сталелитейщиков Путиловского завода в Санкт-Петербурге против невыносимых условий труда, переросшая в «Кровавое воскресенье». По некоторым данным, только в Санкт-Петербурге бастовали до 440 тысяч человек.

Сегодня в большинстве стран мира люди, отстаивая свои конституционные права и свободу, объединяются для совместных действий, выбирая путь диалога. Большинство российских профсоюзов придерживаются такого же подхода, и наш профсоюз – не исключение.

Организации ГМПР, ведя с работодателями и властью социальный диалог, добиваются главного: решения возникающих проблем без развития критической ситуации, когда могут пострадать люди.

Традиционное участие ГМПР в первомайских акциях показывает: ежегодно в крупных областных и районных центрах на улицу выходят около 100 тысяч металлургов. И хотя процент участвующих членов ГМПР увеличился с 17,5% (в 2011 г.) до 23-х





(в 2017 г.), к сожалению, это не говорит о том, что больше людей стало принимать в них участие. Людей мы выводим столько же, а иногда даже меньше, просто снижается общая численность ГМПР.

По решению ФНПР в последнее время 7 октября все чаще предлагается проводить расширенные заседания региональных трехсторонних комиссий, собрания и «круглые столы». Это далеко не самая эффективная и массовая форма. Всего в акциях «За достойный труд!» принимает участие не более 10% членов профсоюза.

Примеры хорошие...

А. Шведов привел примеры оказания солидарной поддержки и помощи организациям начиная с 2008 года. Это Южно-Уральский криолитовый и Кандалакшский алюминиевый заводы, работники шахты «Красная шапочка» в «Севуралбокситруде», «БазэлЦемент-Пикалево», Златоустовского металлургического завода, «Русского вольфрама» и Ярославской горнорудной компании в Приморском крае, Русской медной компании, «Карабашмеди», Кыштымского медеэлектролитного завода, Александринской горнорудной компании, «Алданзолото», «Уралалмаз», Волгоградского металлургического завода «Красный Октябрь», Коршуновского ГОКа, «Качканар-Ванадий», «Краснока-

менского рудника», «Ирбинской руды», Керченского стрелочного завода и других.

Центральный Совет профсоюза организовывал солидарную поддержку со стороны всех структур ГМПР, направлял своих представителей для участия в урегулировании возникавших конфликтов, проводил консультации и переговоры с руководством компаний и объединением работодателей горно-металлургического комплекса.

Когда случались стихийные бедствия (наводнения или пожары) или происходили трагедии с человеческими жертвами, организации профсоюза не оставались в стороне от этих событий и оказывали членам профсоюза адресную финансовую помощь. Так было и в случае гибели шахтеров на шахте «Распадская» в Кемеровской области, и при лесных пожарах вокруг Выксы в Нижегородской области, при наводнениях в Хабаровском крае и Амурской области, в Республике Хакасия и в Алтайском крае, в Великом Устюге Вологодской области. Центральный Совет про-

фсоюза проводил акции солидарной поддержки пострадавшим от наводнения в Забайкальском крае и семьям погибших и пострадавших в трагических событиях в Керченском металлургическом колледже.

Солидарная поддержка и финансовая помощь в таких ситуациях – правильное и важное дело. Но такая помощь не является коллективной, потому что члены профсоюза, как правило, не знают о ней.

... и не очень

В 2018 году для ГМПР тестом на солидарность стало повышение пенсионного возраста. С участием профорганизаций в 16 регионах прошли митинги и пикеты, в 7 состоялись встречи с губернаторами и представителями исполнительной власти субъекта Федерации, в 10 – заседания региональных трехсторонних комиссий. В 10 регионах собирали подписи членов ГМПР против принятия законопроекта, 16 территориальных организаций профсоюза направили письма и обращения в адрес Президента

В 2018 ГОДУ ДЛЯ ГМПР ТЕСТОМ НА СОЛИДАРНОСТЬ СТАЛО ПОВЫШЕНИЕ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА. С участием профорганизаций в 16 регионах прошли митинги и пикеты, в 7 состоялись встречи с губернаторами и представителями исполнительной власти субъекта Федерации...





РФ, Правительства РФ, депутатов Государственной Думы и в Совет Федерации.

В коллективных действиях приняли участие лишь 3,7% членов ГМПР. В том числе по этой причине наши действия оказались не эффективны. Что такое 3,7% – это около 15 тысяч человек, а у нас только профактива около 7%. Мы не смогли организовать массовые коллективные действия в организациях, констатировал докладчик, но легко перекладывали ответственность на тех, кто выше (обком, ЦС, ФНПР или органы власти).

Сила профсоюза в массовости и солидарности, а массовости нет, отметил А. Шведов и привел причины такого положения. Это и неумение организовать необходимую поддержку профсоюзных требований, и отсутствие диалога между профкомами и рядовыми членами профсоюза, информационный вакуум, игнорирование мнения трудовых коллективов и др.

Доверие прежде всего

Андрей Владимирович напомнил, в 2009 проводилось разъяснение членам ГМПР позиции тарифной комиссии и сбор подписей в поддержку профсоюзного варианта ОТС. По сути это была подготовка к отраслевым коллективным действиям. Профсоюз тогда только «обкатывал» эту форму работы. Из тех, кто проголосовал (а их было более 170 тысяч человек), почти 60% поддержали требования. И это сработало! Мы добились записи в ОТС о росте среднемесячной зарплаты по предприятиям в течение года не менее чем на 10%.

В 2013 году, когда переговоры зашли в тупик, Исполком ЦС ГМПР также обратился к организациям и членам профсоюза за солидарной поддержкой, по всей стране готовились митинги и пикеты, в трудовых коллективах проходили собрания с обсуждением позиции профсоюза в переговорах по ОТС. И это тоже сработало. Когда люди нас поддерживают, намного проще договариваться.

В 2019 году, вступая в тарифные переговоры с работодателями, нам предстоит не только собрать предложения, но и подготовить профсоюз к поддержке тарифной комиссии, чтобы добиться большего.

К обсуждению подключились члены Центрального Совета профсоюза.

На вызовы надо отвечать...



Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации:

– Успешность коллективных действий прямо пропорциональна числу их сторонников. В нашей организации есть опыт проведения акций и коллективных действий. Взять, к примеру, «Трубодеталь», когда Центральный Совет подключился к решению проблемы, там действительно были серьезные нарушения. Мы поддерживали профкомы Тургорского рудоуправления и Челябинского металлургического комбината в коллективных переговорах.

Коллективные действия работников для любого работодателя – это головная боль, если хотите, кошмар, и скажу, что угроза коллективными действиями бывает эффективнее, чем сами действия. У нас была ситуация, когда на одном предприятии приняли решение о проведении митинга. Только подали заявку на его проведение, как сразу был подписан порядок повышения заработной платы. Может, они и не устраивал всех, но появился.

Мы исходим из того, что центр принятия решений находится в

первичке. Там происходит оценка баланса интересов, при этом руководству вышестоящей организации необходимо не только участвовать во всех этапах принятия этих решений, но и оценивать их последствия. Есть у нас организации, где можно рискнуть провести мероприятия, которые будут локальные для областной организации, но мы получаем опыт. Но если решение принято, надо проявлять солидарность и настойчивость по всей вертикали, обратного хода не должно быть.

Любые акции и коллективные действия на территории предприятия влекут за собой снижение профсоюзного членства. Особенно это касается руководителей, специалистов и служащих. Это объективная реальность. И чем более затяжной конфликт, тем ниже это падение. Но те, кто прошел эти испытания, становятся нашими мотиваторами. Даже работники, уволившиеся с «Трубодетали», на новом месте работы ищут ГМПР.

Поэтому, как тут оценить? После любого противостояния профсоюзным организациям приходится менять стиль работы. Так, в рамках Русской медной компании (РМК) создана социальная структура, она работает в сфере социальной политики. Они поняли, что легче соблюдать трудовое законодательство.

Нам нужна практика акционизма, в том числе флешмобы с фотографиями в соцсетях, это все мы взяли у наших зарубежных коллег. Считаю, что и 1 Мая, и 7 октября надо проводить шумно, с проработками в соцсетях. У нас молодежь креативная, и они действительно поддерживают эти акции. А потом записываем и создаем видеофильмы.

... и быть решительнее

Юрий Изотов, председатель Вологодской областной общественной организации ГМПР:

– Говоря об эффективности коллективных действий, мы должны быть уверены в поддержке их каждым членом профсоюза без исключения. И доказательством того, что такое доверие есть в Вологодской





организации, является проведение ежегодной Первомайской акции (шествие и митинг на центральной площади Череповца).

Мероприятие состоит из нескольких частей. Это приглашение на акцию по профсоюзной структуре. В 2018 году в нашей акции приняло участие более восьми тысяч человек и более половины из них – представители ГМПР. Второй этап – шествие по одной из главных улиц города. И митинг, где принимается резолюция. Доводим требования до властей всех уровней, до сообщества работодателей. И это позволяет нам повышать ответственность социальных партнеров.

Развитие событий 2018 года, связанное с изменениями в пенсионной системе, могло быть совершенно другим. Узнав об инициативах правительства по повышению пенсионного возраста, представители организации заявили структурам региона, города, сообществу работодателей о категорическом несогласии с данным законопроектом. И в этой ситуации нам была необходима поддержка вышестоящих органов, в первую очередь, ФНПР.

Было принято решение предложить исполнительному комитету ФНПР провести единый день коллективных действий. К сожалению, рекомендации были спущены на региональный и локальный уровни. Мы участвовали в митингах, организованных областной федерацией в Вологде. Выступающие говорили о значительных социальных рисках после принятия закона в предложенном варианте. Вы все прекрасно знаете.

Сегодня, наверное, можно говорить о том, что из-за отсутствия консолидации и единого дня протестных действий, мы получили негативный результат. Остается надеяться, что в будущем при появлении антинародных инициатив руководство профсоюза проявит максимальную решительность и уверенность. А поддержку членов профсоюза и массовость мы точно сможем обеспечить.

Вот вам и результат



Наталья Кравченко, председатель Крымской территориальной организации:

– С момента вступления в ГМПР мы часто проводили активные коллективные действия. В 2015 году это была забастовка на «Керченском стрелочном заводе», когда боролись за повышение заработной платы на 50%. Мы победили, зарплату повысили. В 2017 году работникам керченских предприятий пришлось отстаивать уже не заработную плату, а рабочие места и предприятие.

С момента вхождения в состав Российской Федерации мы надеялись, что предприятия украинских собственников будут национализированы сразу, но случилось это лишь 3 марта 2017 года.

Через день на предприятие прибыл министр промышленности Республики Крым с комиссией, была назначена новая администрация, людям дано обещание, а это более 1600 человек, что все будут работать и получать заработную плату. Через полмесяца нас стали «бомбить» звонками о том, что зарплата не выплачивается,

через месяц – тоже. В частной беседе министр сказал, что предприятие не будет работать 10 месяцев, работники будут уволены. Такого мы допустить не могли.

В коллективах стали звучать призывы к забастовке, к перекрытию трассы, которая связывает материк с Крымом. И это накануне 1 Мая и 9 Мая. Весь апрель и май мы встречались с руководством предприятий города и республики, координировали свои действия с Центральным Советом ГМПР и Федерацией независимых профсоюзов Крыма. Были написаны десятки, сотни писем в различные инстанции с законными требованиями о выплате задолженности по заработной плате и продолжении деятельности предприятия. В мае нам сообщили, что предприятие работать пока не будет, но людей отправили в оплачиваемый простой. Зарплату так и не выплатили.

В мае в Крыму проходил второй форум прокураторы Республики Крым, он активно освещался центральными каналами телевидения. Мне предложили выступить на этом форуме, но приехав туда, поняла, что выступить не дадут. Пришлось обменять свое выступление на встречу с зампрокурора Республики Крым, который занимается вопросами заработной платы. Надо сказать, к нам отнеслись с пониманием, была достигнута договоренность о том, что все работники напишут заявление в прокуратуру на погашение задолженности по заработной плате. В течение нескольких дней при содействии профсоюзного юриста была организована кампания по их сбору. Заявления были написаны всеми работниками и направлены в суд. И суд потом принимал решения по 20 из них ежедневно и передавал на исполнение судебным приставам. Но денег так и не было.

Тогда приняли решение о проведении митинга и шествия в городе, получили разрешение. За день до проведения протестных акций, в воскресенье, администрация и



министерство промышленности республики оповещают каждого из 1600 человек о возобновлении работы предприятия. Акция должна была происходить в центре города, допустим, в 9:00, а на 7:00 людей приглашают на работу. Нас предупредили, что этот сбор планируется в течение 15 минут, людям объявят, что предприятие работать не будет, и они будут распущены.

Мы принимаем решение отменить шествие, а митинг провести в тот же день на территории предприятия в обеденный перерыв. Конечно, это был риск, но несмотря на жару, на четырехчасовое ожидание митинг все-таки прошел. Пустые обещания, обвинения в наш адрес, разжигание конфликта и дестабилизация обстановки со стороны министра промышленности и администрации предприятия, и полная поддержка наших действий – со стороны коллектива. Это давало силы двигаться дальше.

Борьба продолжалась, в августе появился новый директор предприятия, первого сентября предприятие заработало. И в октябре – ноябре была полностью погашена задолженность по заработной плате. Протестные действия проводились с согласия членов профсоюза и при их непосредственном участии.

А теперь хотелось бы вернуться к теме выступления. Своими действиями мы показали, что профсоюзная организация может и умеет бороться за права работников и добиваться поставленных целей. Но хочу сказать о последствиях этой акции. Новому директору не понравились активные действия. И было дано негласное указание всему административно-управленческому персоналу выйти из профсоюза, что они и сделали. На удивление, стали выходить и простые рабочие. На вопрос «Почему?» отвечали, что «предприятие заработало. И зарплату выплатили всем, и тем, которые не платили взносы». Вот такой эффект от этой акции.

Если все заодно



Валерий Онисенков, председатель Приморской краевой организации:

– Конечно, лучше проводить акцию, чем не проводить. Думаю, надо склонить весы в сторону коллективных действий независимо от рисков. И это единственный и наиболее мощный способ защитить интересы членов профсоюза. Это самое мощное оружие профсоюза.

Выполнять нормы права можно и через надзорные судебные органы, и через переговоры, и через коллективные действия или угрозы их проведения. Если люди этого хотят. Именно коллективные действия много раз позволяли решить проблему людей в тех случаях, когда работодатель не хотел договариваться.

Постоянно сталкиваюсь с желанием работодателей снизить гарантии работникам, уменьшить доплаты, отменить различные виды премии. И только после проведения митингов, пикетов работодатели отказывались от планов сэкономить на людях. Такая же ситуация – при нежелании вести переговоры о повышении заработной платы. Только после «итальянской забастовки» мы заставили работодателя сесть за стол переговоров и поднять ее уровень. А до этого два месяца просто воздух сотрясали. Две смены «работы по правилам» – и найдено решение: заработная плата выросла почти в два раза. Понимаете, ресурсы есть, надо ими пользоваться.

И краевые власти приходилось заставлять решать проблемы с обеспечением работы путем угрозы

голодовки в день инаугурации губернатора. На какие хитрости не приходится идти, чтобы заставить региональные власти реагировать на проблемы. Кстати, на следующий день половина краевой администрации прибыла, и требования профсоюза были удовлетворены.

При остановке на консервацию Ярославской горнорудной компании только угроза массовых действий заставила краевую администрацию вмешаться и заставить работодателя выплатить повышенные суммы, и кредитную задолженность погасить в том числе. А до этого два месяца упорно слышали: «Дадим то, что положено по Трудовому кодексу». Понимаете? Коллективные действия однозначно эффективны. А вот пойдут за вами люди или нет, это уже, извините, вопрос доверия.

Не могу ответить на вопрос, который задают в последнее время. Если коллективные действия так эффективны, почему не отстояли пенсионный возраст? Ответ простой, он в нашем гимне «Если вместе мы сила, если все заодно». Мы с вами всегда плечом к плечу стоим, и с членами профсоюза. И на митинги против повышения пенсионного возраста выходили, но после того, как представители профсоюзов в Думе в первом чтении проголосовали за реформу, это было воспринято как предательство. Извините, может прямо, зато правда. И люди поняли, что дальнейшие действия бессмысленны. И уже были не все вместе, и не все заодно.

Сила профсоюза – в забастовочном фонде

Михаил Тарасенко, секретарь ЦС ГМПР по связям с ФС РФ, депутат Государственной Думы:

– Хотел бы напомнить знаменитый фильм «Свадьба в малиновке», где обращаясь к атаману, говорят: «Какой же атаман без золотого запаса? Ты не атаман».

Сила профсоюза – в забастовочном фонде. Когда на Западе начинаются переговоры по заключению коллективного договора или тарифного соглашения, сторона работо-





дателя пытается узнать: на сколько дней забастовки хватит средств у профсоюза? В зависимости от этого определяется позиция на переговорах. Поэтому, когда мы говорим, что перед заключением отраслевого тарифного соглашения должны получить реальные позиции с мест, давайте думать, какими формами и методами готовы за них бороться. Страшен ведь не ужас, а его ожидание – так построены фильмы. Поэтому, если 40% членов профсоюза скажут, что готовы добиваться, чтобы первый разряд равнялся МРОТу вплоть до забастовки, этого будет достаточно. Но нужна системная работа всего профсоюза.

Убежден, коллективные действия профсоюза должны базироваться на его финансовой мощи. Без создания мощных забастовочных фондов не станем мы настоящим, современным профсоюзом. Профсоюз в условиях капитализма защищает, прежде всего, экономические интересы трудящихся. Поэтому мы должны не материальную помощь раздавать, а создавать

фонды, которые позволят нам реализовывать главную задачу.

О золотом запасе и мнении людей



Анатолий Пьянков, председатель профсоюзной организации «Качканар-Ванадий»:

– Было сказано, что надо иметь золотой запас, чтобы объявлять коллективные действия. У «Качканар-Ванадия» он есть, это несколько десятков килограммов золота на депозите. Откуда, скажете, взялись? Это нормальная работа, эффективное вложение денег. Первое золото покупали за 940 рублей, сегодня оно – 1400.

Будучи в Германии в начале 2000-х годов, спросил у коллег: «Как вы организуете акции?»

– Ну, как? Сначала идем в люди, распространяем опросные листы, каждый член профсоюза подписывается под ним: готов поддержать требования, выйдя на акцию или не готов. Только после этого принимаем решение. Когда видим, что

нас больше 50-60% поддерживает, тогда и принимаем решение.

Теперь наша действительность. 2007-й – неисполнение коллективного договора на Качканарском ГОКе. На профкоме приняли решение о распространении опросных листов, получили обратно около 80% с подписями, с данными. На корешке человек расписывался и писал, что согласен поддержать профсоюзную организацию, сам информационный листок оставался у него. Тогда мы добились 100%-ого результата.

2015-й – ситуация та же, но результат немного другой. Было очень жестко, 19 человек после второй «итальянки» уволили с предприятия по состоянию здоровья. Есть решение Верховного Суда, которое признало незаконным их увольнение, но восстановить на работе не можем. Мы уже в Конституционный суд пошли, будем добиваться.

В 2018-м в начале переговоров по коллективному договору нам было заявлено: «Тарифы повышать не будем, президент компании против». Собираем профсоюзный комитет: что делать? Предлагаю: «Давайте соберем подписи под обращением к президенту компании. Собрали 73% подписей, результат – тарифы и оклады повышены на 5%.

Для совместной работы по анализу проблем в проведении коллективных действий пленум решил создать рабочую группу, которая выработает необходимые рекомендации. 🔴





МАКСИМ ГРЕБЕННИКОВ

НОВАЯ ТРЕХЛЕТКА ОТС: КУРС НА ПОВЫШЕНИЕ БЛАГОСОСТОЯНИЯ

В наступившем году заканчивается действие Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) по горно-металлургическому комплексу РФ. В новом документе на ближайшую трехлетку – на 2020-2022 годы – ГМПР продолжит добиваться повышения размера минимальной зарплаты.



Заместитель председателя профсоюза Светлана Боева рассказала о том, какие важные моменты для работников горно-металлургического комплекса РФ должны быть отражены в ОТС на 2020-2022 годы.

Выше минимума

Действующее ОТС оказало положительное влияние на благосостояние работников предприятий, сохранив, за редким исключением, социальную стабильность в коллективах.

По итогам 2018 года средняя зарплата по отрасли прогнозируется на уровне 55,65 тыс. рублей, рост номинальной зарплаты составит 7%, а ее соотношение с прожиточным минимумом в итоге увеличится с 4,5 до 4,9.

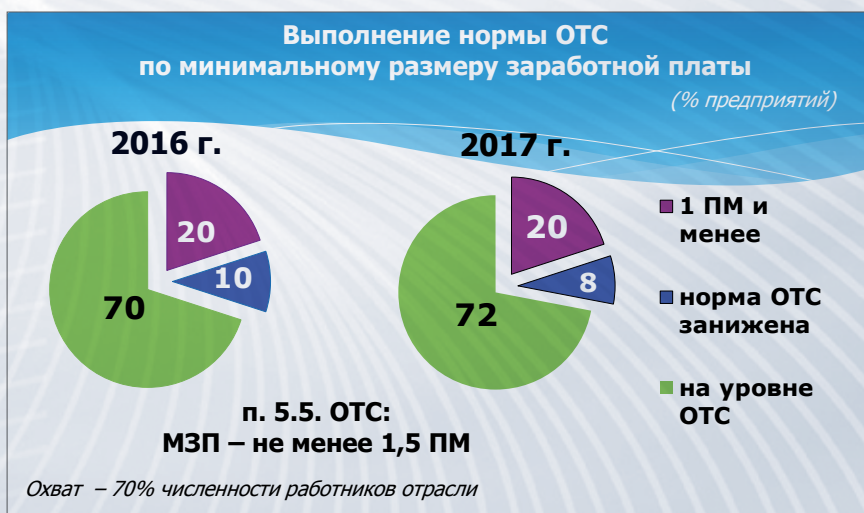
В 2019 году первичным организациям необходимо добиваться повышения минимальной зарплаты до уровня 1,7 к прожиточному минимуму трудоспособного населения в тех регионах, где действуют предприятия ГМК и где этот уровень не достигнут.

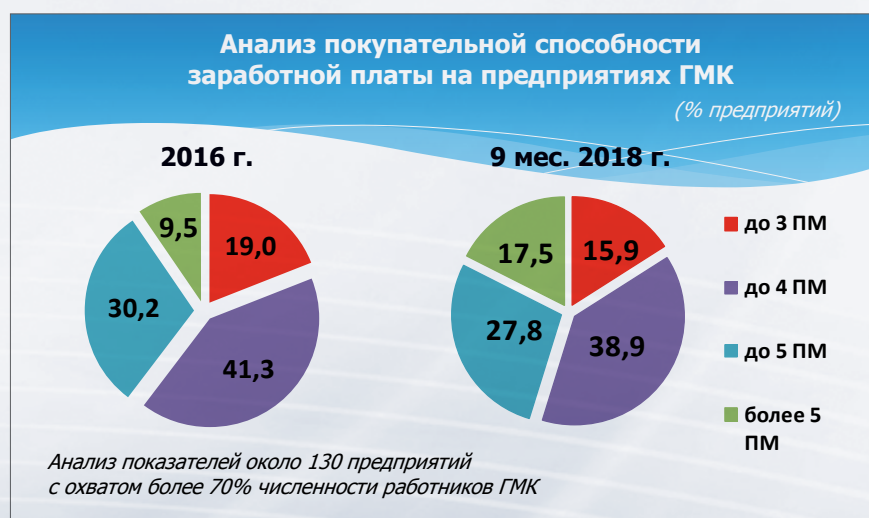
Однако в настоящее время минимальная заработная плата остается ниже уровня 1,5 к прожиточному минимуму трудоспособного населения на 28% предприятий ГМК. Впрочем, речь идет, как правило, об организациях, находящихся в стадии банкротства, репрофилирования, консервации, а также производствах неосновных видов деятельности. Около 72% предприятий платит по норме или выше установленного ОТС уровня.

Действие трехлетнего срока нынешнего тарифного соглашения было определено еще в 2017 году и являлось пролонгированным соглашением на 2014-2016 годы.

При этом каждый год в текст ОТС вносятся изменения и дополнения, являющиеся результатом длительных и сложных переговоров с Ассоциацией работодателей АМРОС.

Для профсоюза это возможность реально повлиять на повышение заработной платы работников ГМК. От обязательств ОТС зависит индексация зарплаты, повышение ее минимального размера, предоставление гарантий и льгот по результатам оценки условий труда.

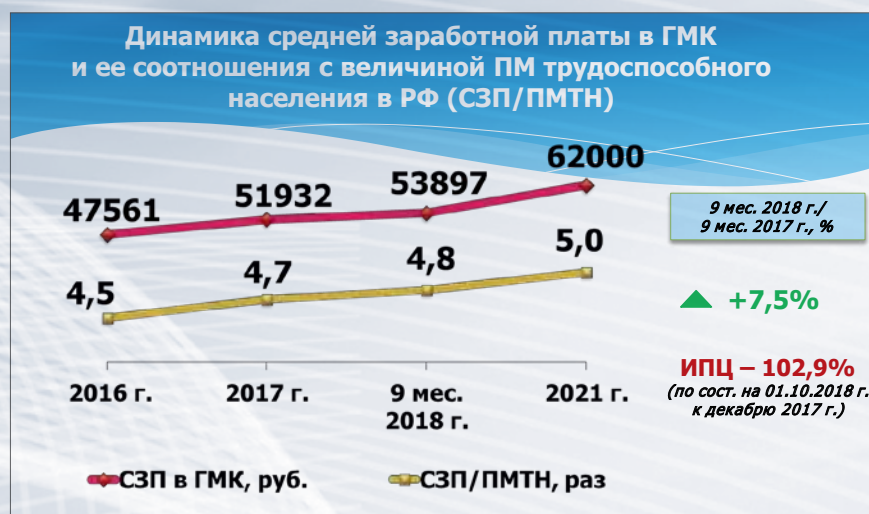




Следующий шаг состоит в том, чтобы в каждой организации ГМК довести соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ до

уровня не ниже четырех (там, где этот показатель ниже).

Как видно из диаграммы, по сравнению с 2016 годом доля предприятий, где соотношение зарплаты с прожиточным минимумом региона достигает



трех, снизилась с 19% до 16%. Светлана Боева вновь подчеркнула, что речь идет о предприятиях – банкротах, находящихся на перепрофилировании либо на консервации. Сократилась и доля предприятий, где соотношение не достигло уровня четырех прожиточных минимумов. Это, в основном, предприятия цветной металлургии и компании «Мечел».

В то же время по итогам девяти месяцев 2018 года показатель зарплаты на уровне пяти и более прожиточных минимумов фиксируется у 17,5% предприятий ГМК. Первичным профсоюзным организациям 55% предприятий, на которых соотношение зарплаты и прожиточного минимума не дотягивают до уровня четырех, необходимо направить усилия на достижение этого значения.

В целом, результаты девяти месяцев прошлого года продемонстрировали рост средней заработной платы и ее покупательной способности.

Новое ОТС должно способствовать решению задач, поставленных Программой действий ГМПР на 2017-2021 годы. Во-первых, необходимо достичь соотношения средней заработной платы по ГМК к прожиточному минимуму трудоспособного населения не ниже пяти. Во-вторых, довести уровень минимальной зарплаты по отрасли не ниже двух прожиточных минимумов.

Дискуссионные тарифы

Следующей задачей, которую необходимо решить в рамках переговоров по ОТС, является установление размера тарифной ставки рабочего 1 разряда. Все чаще появляются предложения установить ее на уровне МРОТ.

Сложность в том, что из 160 предприятий, представивших оперативную информацию о социально-экономическом по-



ложении работников ГМК за сентябрь, не указали размер тарифной ставки рабочего первого разряда 49.

Более того, согласно тем цифрам, которые удалось получить, тарифные ставки на уровне МРОТ имеют только 3,6% предприятий, свыше МРОТ – почти 11%. На оставшихся 86% предприятий ГМК тарифные ставки значительно ниже МРОТ.

При этом предприятия, как входящие в компании, так и самостоятельные, имеют различные системы оплаты труда, тарифные ставки, оклады.

На прошедших переговорах по внесению изменений в действующее ОТС на 2019 год обсуждение размера тарифной ставки первого разряда вызвало острые дискуссии. В итоге стороны договорились собрать информацию о действующих тарифных системах. Рабочей



группе экспертов дано поручение, проанализировав ее, представить рекомендации по совершенствованию существующих тарифных систем до начала переговоров по заключению нового Соглашения.

Светлана Боева подчеркнула, что за основу необходимо принять действующее ОТС.

Кроме того, для эффективной работы предложено представить актуальные для большинства предприятий и экономически обоснованные предложения и аргументы еще до того, как начнутся переговоры по новому ОТС. 🔴

Сократилась и доля предприятий, где соотношение не достигло уровня четырех прожиточных минимумов. Это, в основном, предприятия цветной металлургии и компании «Мечел».





НА ВЫЗОВЫ НАДО ОТВЕЧАТЬ

V пленум комитета Челябинской областной организации ГМПР

Знакомый парадокс: деньги в отрасли есть, а средств, которые профсоюз предлагает направить на повышение зарплат, работодатели все никак не найдут. Проблема оплаты труда остается острой на многих предприятиях горно-металлургического комплекса. Эта тема обсуждалась на V пленуме комитета областной организации ГМПР, который подвел двухлетние итоги выполнения Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы в области социально-экономической политики.

В Челябинске, в здании Федерации профсоюзов области, собрались члены обкома, профактив областной организации ГМПР. В работе пленума приняли участие заместитель председателя областной Федерации профсоюзов Олег Екимов, представители регионального Союза промышленников и предпринимателей, областного министерства экономического развития и Главного управления по труду и занятости, УрСЭИ.

Решение рассмотреть выполнение социально-экономического раздела Программы действий было принято по многим причинам. Это и прошедшие по всей стране акции протеста против повышения пенсионного возраста, и жёсткое санкционное давление на отечественную экономику, и, конечно, снижение реальных доходов населения. Об этом участникам пленума рассказал **Юрий Горанов**, председатель областной организации ГМПР. Он же предложил и прокомментировал в основном докладе четыре «точки» обсуждения: взаимодействие профсоюза с властью и работодателями, проблемы монопоселений, покупательная способность зарплат и противодействие профсоюза, в т. ч. повышению пенсионного возраста.

По первому пункту работа в областной организации велась постоянно, и результаты есть. Например, заключены соглашения о сотрудничестве с областным Минэкономразвития, Главным управлением по труду и занятости, Гострудинспекцией; впервые в областном трехстороннем соглашении прописана процедура индексации зарплат.

Много сделано для решения проблем монопоселений, где градообразующие – предприятия ГМК. В В. Уфа-лее сегодня планируется создать более 860 постоянных рабочих мест, сумма привлеченных инвестиций – почти 2 млрд рублей, с инвесторами подписаны рамочные соглашения о 12 проектах, четыре из них уже реализуются. Аналогичные планы есть в Бакале.

– Но темпы создания рабочих мест за два года невысоки – по двум территориям пока создано не более 300. Кроме того, в Бакале из-за запрета градообразующим предприятиям пользоваться преференциями ТОСЭР ликвидируются существующие рабочие места. В БРУ, в частности, – подчеркнул Юрий Горанов. – Эту тему мы неоднократно поднимали на различных региональных площадках, но пока она не будет решена прин-





ципиально на федеральном уровне, ситуацию трудно изменить.

Что касается зарплаты металлургов и горняков, то последний год в очередной раз подчеркнул проблемы в социальном партнерстве. Это демонстрируют финансовые показатели работы ГМК за 9 месяцев 2018 года. За счет роста цен на металл, слабого рубля предприятия ГМК отработали с прибылью и хорошей рентабельностью. Одно из подтверждений этому – областной бюджет на 2018 год. Он был принят с дефицитом в 11 млрд рублей, но к концу года стал бездефицитным, а основной источник погашения дефицита – налог на прибыль и в большей степени – металлургических предприятий.

– То есть деньги в отрасли есть. А вот средств, которые профсоюзы предлагают направить на повышение зарплат, работодатели не могут найти. За 4 года инфляция в области составила 37,5%, рост номинальной зарплаты в ГМК региона – лишь 25,2%. Налицо снижение реальной зарплаты примерно на 12%. Один день в неделю нашим работникам не с чем сходить в магазин, – подытожил председатель областной организации ГМПР.

Самые проблемные моменты в оплате труда, по мнению специалистов областной организации: регулярное снижение доли средств на оплату труда в себестоимости выпускаемой продукции, низкая доля тарифной части в структуре зарплаты, большое количество различных надбавок. Назрела необходимость менять индикаторы, характеризующие уровень зарплаты в Отраслевом тарифном соглашении. Все это нужно учесть при подготовке к тарифным переговорам.

Проблема принципиальности была поднята Юрием Горановым при обсуждении прошедших в 2018 году коллективных действий профсоюзов против повышения пенсионного возраста:

– Профсоюзы не стремятся разрешить проблемы демонстративно силовым методом. У нас в приоритете переговоры. Но переговоры эффективные для членов профсоюза. Если же они превращаются в профанацию, безрезультатный процесс, нужно переходить к коллективным действиям. При таком сценарии ключевым принципом становится солидарность. Но принцип на то

и принцип, что должен поддерживаться на всех профсоюзных уровнях. А пока мы имеем то, что имеем: в нужный момент у профсоюзных лидеров страны отсутствовала политическая воля организовывать солидарные действия, а у большинства профактива – не было веры в то, что эти действия могут что-то изменить... На вызовы надо отвечать. Но надо это делать организованно и массово. Надо формировать у работников понимание, что профсоюз не может делать за кого-то. Он действует только вместе.

Юрий Горанов:

– Профсоюзы не стремятся разрешить проблемы демонстративно силовым методом. У нас в приоритете ПЕРЕГОВОРЫ. Но переговоры эффективные для членов профсоюза...

Опыт, проблемами и мнениями «с мест» поделились профлидеры предприятий. Социально-экономическую ситуацию на Златоустовском электрометаллургическом заводе обрисовал Павел Алабушкин (ЗЭМЗ). На эффективности переговоров с работодателем по вопросам оплаты труда остановилась Елена Рамазанова («ММК-МЕТИЗ»). Проблемами повышения профчленства и авторитета профсоюза поделился Алексей Сабуров («Магnezит»).

Слово взяли приглашенные участники. Ольга Зубкова, завкафедрой экономики УрСЭИ, познакомила с результатами анализа структуры оплаты труда на предприятиях ГМК. Специалист Минэкономразвития Дмитрий Абдрашидов подвел итоги и осветил перспективы развития промышленности региона. Замначальника Главного управления по труду и занятости Игорь Маклаков рассказал о сегодняшней ситуации с занятостью и перспективах развития регионального рынка труда. Петр Плаксин, представитель Союза промышленников





и предпринимателей области, дал информацию о реализуемой в ГМК региона инвестиционной политике. Зампредседателя областной Федерации профсоюзов **Олег Екимов** прокомментировал позицию и основные задачи профсоюзов в социально-экономической сфере на ближайший период.

По итогам обсуждения пленум принял постановление, в котором предложено продолжить практику заключения соглашений о взаимодействии с государственными и надзорными органами и властью. Предложить Центральному Совету ГМПР в проекте ОТС на 2020 и последующие годы установить минимальный размер оплаты труда не менее 1,7 ПМ, к концу действия ОТС – не ниже 2 ПМ. В постановлении также высказаны конкретные предложения по выполнению Программы действий ГМПР, адресованные президиуму обкома, Федерации профсоюзов области и первичным профсоюзным организациям.

Кроме того, участники заседания обсудили и подвели итоги работы обкома в 2018 году, утвердили финансовый план-бюджет комитета областной организации на 2019 год.

Накануне пленума состоялись заседания комиссий областной организации и семинар с участием приглашенных специалистов-преподавателей. Обучение было посвящено практике применения профессиональных



стандартов в организациях – тему раскрыл Денис Шахматов, представитель Национального агентства контроля сварки. Еще два блока были посвящены роли первичных профорганизаций в формировании и изменении систем оплаты труда в организациях и последним изменениям в трудовом законодательстве. Об этом рассказали бывший зампреда профорганизации ЧЭМК, эксдиректор ЧЭМК по персоналу и соцполитике Сергей Горра и главный юрист областной организации ГМПР Людмила Мещерякова. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН

В ПРАВОВОМ ПОЛЕ?

Оренбургская областная организация Горно-металлургического профсоюза России подала иск в областной арбитраж на «Светлинский ферроникелевый завод». Основание для обращения – задолженность по перечислению членских профсоюзных взносов на сумму свыше 138 тысяч рублей.

Ранее с требованием погасить задолженность к гендиректору ООО «СФНЗ» Андрею Лощину было направлено письмо-претензия председателя первичной профсоюзной организации «Светлинские металлурги» Александра Рогача.

В октябре 2018-го председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова в свою очередь обратилась к руководству ООО «Светлинский ферроникелевый завод» с требованием исполнить положения Трудового кодекса по перечислению членских взносов, а также выплате процентов на сумму долга



за использование чужих денежных средств. Обращения не принесли результатов, а ответов от руководства предприятия не последовало.

Согласно законодательству и условиям коллективного договора, заключенного, к слову, с большим

трудом между работниками и работодателем ООО «СФНЗ» летом 2017 года, предприятие удерживает из зарплаты членов профсоюза членские взносы в размере 1% от суммы месячного заработка и перечисляет их на расчетный счет Оренбургской областной организации Горно-металлургического профсоюза России одновременно с выплатой заработной платы. До апреля 2018 года это исполнялось. Однако в дальнейшем, удерживая ежемесячно взносы из зарплаты работников, работодатель прекратил делать перечисления. Факт задолженности подтверждается документально. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН

ИНФОРМИРОВАТЬ, ОБЪЕДИНЯТЬ, ДОБИВАТЬСЯ



На пленуме Оренбургской областной организации ГМПР, который состоялся в Орске, подведены итоги 2018 года по ключевым направлениям работы – правовой защите членов профсоюза, подготовке кадров и обучению актива. Большое внимание уделено анализу социально-экономической ситуации в области, прогнозам на 2019 год и планам на перспективу.

Большой интерес вызвало выступление заместителя министра экономического развития, промышленной политики и торговли области Сергея Липаткина. Профактив интересовало его видение ситуации на предприятиях ГК региона, например, перспективы Светлинского ферро-никелевого завода, который продолжает лихорадить.

– В настоящее время на СФНЗ запущена печь, завезли «вторичку», рассчитались с людьми по зарплате за октябрь. На 5 дней в неделю у них работа есть. Но что дальше? Мы задаемся вопросами: где стратегический инвестор, где технологии, которые нужны сегодня? Готово ли предприятие к изменениям и спросу рынка?..

Сергей Николаевич подробно рассказал о положении на заводе, перспективах, ситуации со сбытом продукции и рабочими местами. Все эти вопросы волнуют профсоюзных лидеров и активистов, ведь от их решения зависит благополучие многих людей.

Заместитель председателя областной организации Евгений Гусаров проинформировал о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ на 2017-2019 гг. Было отмечено, что каждый раз изменения и дополнения в ОТС, улучшающие благосостояние работников предприятий, вносятся после продолжительных и сложных переговоров с Ассоциацией работодателей. С каждым го-

дом позиция социальных партнеров становится жестче. Основные аргументы: неопределенность перспектив развития отрасли, отсутствие подъема в мировой экономике, продолжающиеся санкции против России.

Оксана Обрядова, председатель областной организации, нацелила первичные профсоюзные организации на проведение очередной кампании по заключению Отраслевого тарифного соглашения по ГК РФ – уже на 2020-2022 годы, предложила формировать проект документа.

Евгений Гусаров, говоря о социальной активности членов профсоюза, подчеркнул, что сегодня наблюдается некоторый отрыв профактива от трудовых коллективов.





В солидарных акциях в большинстве случаев участвуют профсоюзные работники и профсоюзный актив. Вовлеченность членов ГМПР в основные профсоюзные события составляет не более 10-20%. В качестве одной из причин сложившегося положения Гусаров назвал низкую информированность членов профсоюза о целях и задачах протестных действий.

Отчет о правозащитной работе представила Елена Скрипникова, юристконсульт областной организации. Экспертиза коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, своевременная правовая помощь профсоюзам предприятий и организаций, участие в заседаниях комиссий по трудовым спорам, личный прием и консультации работников, разъяснения действующего законодательства, подготовка обращений в прокуратуру, пропаганда правовых знаний среди членов профсоюза, – эти и другие направления являются лишь частью ежедневной работы профсоюзных юристов. В

Было отмечено, что каждый раз изменения и дополнения в ОТС, улучшающие благосостояние работников предприятий, вносятся после продолжительных и сложных переговоров с Ассоциацией работодателей. С каждым годом позиция социальных партнеров становится жестче. ...

ближайших планах – проведение общественных юридических приемных в первичных профсоюзных организациях.

На пленуме выступили Сергей Шкерин, руководитель информационного центра Федерации профсоюзов области, и Дмитрий Ситников, заместитель регионального директора по прямым продажам ПАО «Совкомбанк» по развитию проекта «ПрофДИСКОНТ-Халва» на территории области.

Утвержден перспективный план работы комитета Оренбургской областной организации ГМПР на 2019 год, подведены итоги обучения профсоюзных кадров и актива

в 2018 году, рассмотрены другие организационные и финансовые вопросы.

По поручению правительства и губернатора области С. Липаткин вручил награды лучшим профактивистам. За большой вклад в развитие и укрепление профсоюзного движения почетной грамотой награждена Оксана Обрядова. Награды получили также ведущий инженер строительного производства, председатель цеховой профорганизации АО «Уральская Сталь» Сергей Сутягин, главный технический инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Александр Васильев. 🇷🇺



ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ



ПРОФСОЮЗ СИЛЕН ОРГАНИЗОВАННОСТЬЮ

На пленуме Свердловской областной организации 2019-й объявлен Годом организационного укрепления.

Председатель областной организации профсоюза Валерий Кусков отметил, что 2018 год, прошедший под эгидой 100-летия областной организации профсоюза, был напряженным и в целом достаточно продуктивным. Профлидер проанализировал ключевые показатели по социально-экономическому и организационному направлениям, назвал профорганизации, в которых наблюдается рост профсоюзного членства, остановился на тех, где численность ниже средней по области.

– Необходимо усилить работу по всем направлениям профсоюзной деятельности: правовой защите, охране труда, информационной работе, профсоюзному обучению, социальному партнерству, работе с молодежью и др. Резерв для укрепления профорганизаций и повышения уровня профчленства есть – более 46 тысяч человек, работающих на предприятиях отрасли, не состоят в рядах ГМПР, – отметил Валерий Николаевич.

Определен курс на организационное укрепление областной организации. Речь шла также о повышении эффективности по защите социально-трудовых прав и интересов работников, единстве действий, усилении мотивации профсоюзного членства, финансовом и кадровом укреплении.

На пленуме выступили председатели первичных профсоюзных организаций Сергей Ошурков (АО «ПНТЗ»), Евгений Цветов (Богдановичское ОАО «Огнеупоры»), Евгений Устюжанин (АО «Уралэлектромедь»), Павел Хорьков (ЗАО «КЗПВ»), Николай Прокофьев (АО «Русал-Красноуральск»), Наталья Печеркина (ЗАО «Завод «Демидовский»), Владимир Радаев (ОАО «ЕВРАЗ НТМК»).

Об обучении профсоюзных кадров и актива в 2018 году доложил Николай Алексеев, заместитель предсе-

дателя областной организации профсоюза. За отчетный период обучение прошли 5440 профактивистов. Работают восемь отделений школ профсоюзного актива, в них обучаются 168 человек. Информационно-консультационную работу осуществляет учебно-методический совет.

Валерий Кусков:

...Резерв для укрепления профорганизаций и повышения уровня профчленства есть – более 46 тысяч человек, работающих на предприятиях отрасли, не состоят в рядах ГМПР...

Решено к 2021 году на эту деятельность направлять не менее 4% профбюджета.

Опытом обучения профактива поделились Вера Тилькун, председатель профорганизации ПАО «Надеждинский металлургический завод», и Оксана Буторина, помощник председателя профорганизации Высокогорского ГОКа.

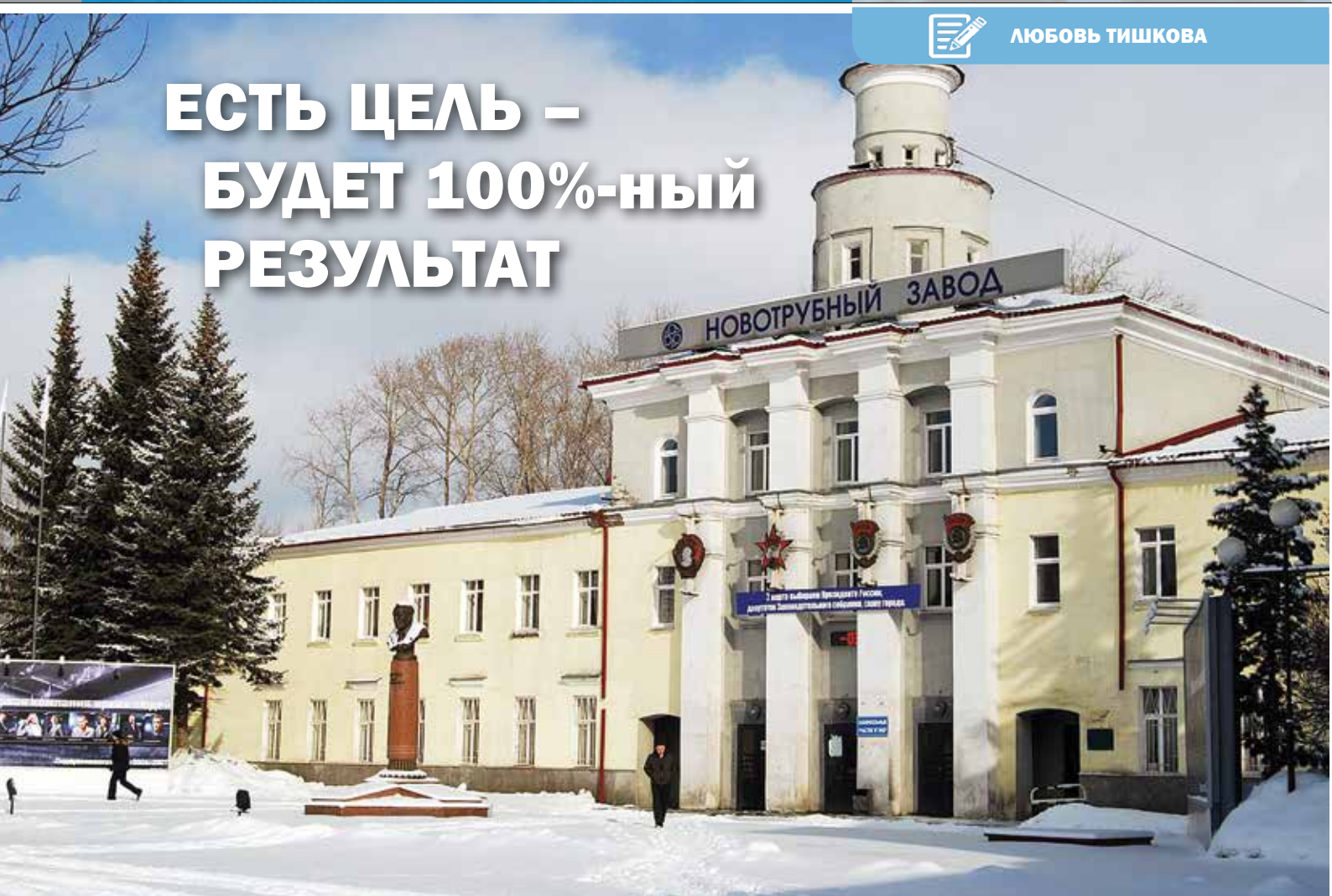
Утвержден план мероприятий по организационному укреплению областной организации ГМПР на 2019-2021 гг., бюджет обкома ГМПР на 2019 год. Итоговым аккордом заседания стало награждение лучших первичных профорганизаций.

Накануне пленума состоялось заседание президиума областной организации профсоюза. Николай Алексеев доложил о Днях обкома в АО «Уральская фольга» и ОАО «Ключевский завод ферросплавов». Практика проведения Дней обкома признана успешной и рекомендована для дальнейшей работы с профактивом. 🍅



ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

ЕСТЬ ЦЕЛЬ – БУДЕТ 100%-НЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



Работа с коллективом

В сентябре 2017 года профсоюзная организация ПНТЗ стала объединять и работников АО «Экорус-Первоуральск».

Изначально членство в «Экорус-Первоуральске» составляло 51%, а в результате совместной работы директора Евгения Крылова и председателя профорганизации Ольги Сафиуллиной сегодня все работники организации являются членами профсоюза. Это единственное стороннее предприятие, стоящее на учете в первичке ПНТЗ, с таким высоким уровнем членства и социально-ориентированным коллективным договором.

На оперативном совещании председателей профорганизаций цехов в профкоме завода директор АО «Экорус-Первоуральск» Евгений Крылов был награжден нагрудным знаком Свердловской областной организации ГМПР «За развитие социального партнерства», Ольга Сафиуллина – нагрудным знаком областной организации «Надежда профсоюза».

Одной из целей профсоюзной организации ПНТЗ является 90%-ное членство к 2021 году. Весомый вклад для достижения этой высокой планки внес коллектив АО «Экорус-Первоуральск».

Тестирование прошли успешно

В организации прошло тестирование «Твои знания о своих правах». Тема была выбрана неслучайно. Юридическая помощь – одно из важных направлений деятельности первички.

Здесь юрист консультирует не только по трудовым вопросам, но и по другим направлениям. Узнать, как грамотно составить необходимые документы, получить консультацию, представить при необходимости работника в суде, – в этом поможет профсоюзный юрист.

Тест включал ряд вопросов. Участвующие должны были ответить, например, можно ли работнику, занятому во вредных условиях труда, выходить на работу в день сдачи крови (донорство); если у работника есть медицинские противопоказания к работе на срок более 4 месяцев, то как должен поступить работодатель; кому полагается дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда; какие взыскания применяются к нарушителям трудовой дисциплины и другие.

Участники, набравшие максимальное количество правильных ответов, были награждены памятным подарками и денежным поощрением. Первой на все вопросы правильно ответила Дарья Беляева. 🟡



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ



РАЗГОВОР НАЧИСТОТУ



В подразделениях и дочерних обществах Лебединского ГОКа проходят встречи профактива предприятия с представителями коллективов.





Речь на них идёт в первую очередь о том, что сделал профком в ушедшем году. Председатель профорганизации предприятия Борис Петров, его заместитель Юрий Романов и специалисты профкома отвечают на вопросы профгруппиров и уполномоченных по охране труда.

– Эти встречи – прямой разговор о проблемах, совместный поиск их решений, сбор информации для проработки возникающих вопросов, – отметил Борис Викторович.

Проблемы в разных цехах, как правило, одни и те же: качество спецодежды и средств индивидуальной защиты, недостаточная обеспеченность работников детскими путёвками на летний отдых, нарушение графика движения автобусов, доставляющих лебединцев на работу и обратно.

Конечно, в каждом подразделении – свои нюансы. Так, в автотракторном управлении, где в результате реконструкции серьёзно пострадала транспортная схема, разговор переместился в производственное русло. Главный инженер подразделения Виктор Соколов отметил, что главный вопрос сегодня: «Как дать руды?». И люди, по его мнению, относятся к этому с пониманием.

– Мы понимаем, что нужно «везти» объёмы. Из-за этого пересменка смещается то в одну сторону, то в другую, но вопросы решаются. А вообще, встреча очень информативная, много нового услышали об общественной жизни комбината, – сказал водитель большегрузного автомобиля АТУ Андрей Бережнов, в этом году признанный лучшим профгруппиров.

В рудоуправлении было обращено внимание на политику открытости: профсоюз должен отчитываться перед своими членами о проделанной работе. На стендах обязательно должны вывешиваться списки получивших путёвки, материальную помощь и т.д.

– Люди задают вопросы о заработной плате. Сегодня говорили о том, что профсоюз намерен обсудить это на предстоящем Соцсовете. Кроме того, моих коллег беспокоит вопрос доставки газеты «Рабочая трибуна», – сообщил профгруппиров Александр Лихачёв, мастер участка по строительству и содержанию ЛЭП.

Александр Кривошеев, электрослесарь и профгруппиров, считает встречу очень продуктивной:

– Всегда есть вопросы, которые необходимо обсудить. К тому же, мы получили много полезной информации, которую теперь доведём до своих коллег.

Интересно прошло заседание на фабрике обогащения. Сергей Немыкин, начальник фабрики, провёл совещание с профгруппировами, в ходе которого выяснилось, что руководитель в курсе не только производственных вопросов, но и мелких бытовых проблем. Это касается и обеспечения инструментами, и ремонта бытовок, и распределения детских путёвок одиноким матерям. Кстати, он высказал несколько предложений



В рудоуправлении было обращено внимание на политику открытости: профсоюз должен отчитываться перед своими членами о проделанной работе...

для снятия напряженности в организации детского отдыха, предложил построить новые корпуса в «Лесной сказке» или увеличить число заездов, закупать детские путёвки у сторонних организаций.

В энергоцентре было предложено возродить институт наставничества: закреплять за молодым специалистом опытного работника со всеми полагающимися ему выплатами.

– В результате этих встреч складывается общая картина по комбинату. Нам важен нормальный психологический климат в коллективах, а для этого наши активисты должны обладать необходимой информацией, которую они получают на этих встречах, – прокомментировал Юрий Романов.

Подобные мероприятия прошли в большинстве подразделений комбината. 🍅





НОВЫЙ ГОД – С ПРОСТОЯ...

Начало 2019 года для работников обогатительной фабрики Лермонтовского ГОКа (Приморский край) ознаменовалось очередными испытаниями на прочность. С 1 января ее деятельность приостановлена в связи с проведением ремонтных работ.

В приказе генерального директора Ю. Данилова говорится, что ремонтные мероприятия проводятся в соответствии с программой работ на 2019 год. Предполагается, что такая ситуация продлится до апреля, за время простоя работники будут получать 2/3 средней заработной платы. **Председатель Приморской краевой организации ГМПР Валерий Онисенков** пояснил:

– На предприятии задействовано 253 человека. Они будут привлекаться к ремонтным работам по очереди. Беспокоит неясность ситуации – не определена дата окончания простоя, не решены основные



проблемы обеспечения сырьем (запасы ограничены) и инвестором.

Ситуация находится на контроле краевой организации профсоюза. 🇷🇺



ОЛЬГА МАРТЫНОВА

ИДУТ НА РЕКОРД

Чуть больше года назад профсоюзная организация Группы ММК запустила уникальный проект – мобильное приложение для членов профсоюза «Мой профсоюз».

Сегодня число пользователей приложения приближается к 8 тысячам человек. Все они – работники Группы ММК, а также тех муниципальных предприятий, где есть структурные подразделения профорганизации Группы ПАО «ММК».

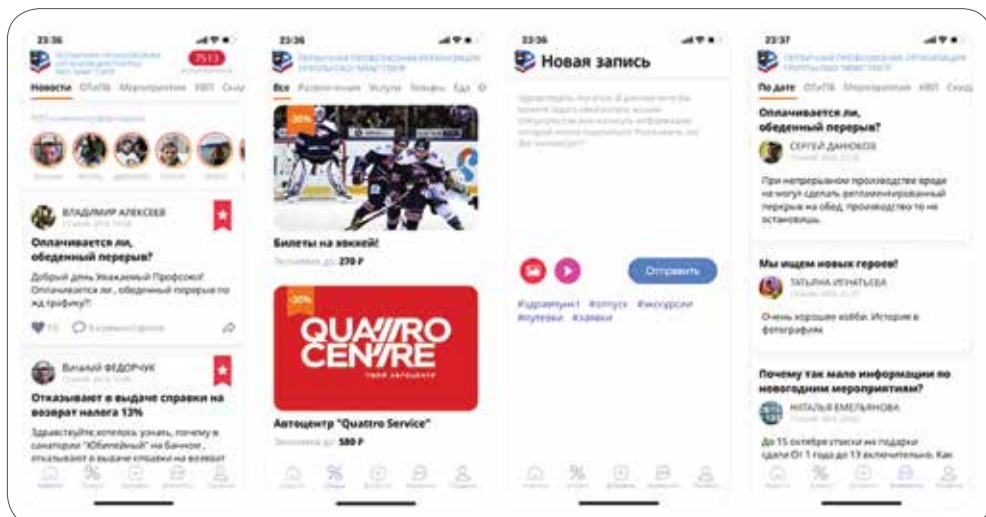
За 14 месяцев работы приложения в новостной ленте было размещено более 1,5 тысяч информационных сообщений, большая часть из них – обращения, вопросы и предложения пользователей. Темы самые разнообразные – трудовое законодательство и вопросы начисления заработной платы, питание в столовых и состояние душевых, культурно-массовые мероприятия и возможность получения скидок.

Еще больше оставлено комментариев – свыше 14 тысяч, в среднем около тысячи каждый месяц.

Борис Семенов, председатель первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Ресурс задумывался для оперативной связи с членами профсоюза. Но эффект, который получили,

превышал наши ожидания. Члены профсоюза ежедневно задают вопросы, выступают с инициативами – у каждого пользователя есть возможность высказать свое мнение и, главное, быть услышанным. 🇷🇺





Сближать позиции и информировать

В конце 2018 г. в офисе Центрального Совета ГМПР состоялось заседание Социального совета ОК «РУСАЛ» в расширенном составе.

Помимо членов Социального совета со стороны работников в заседании участвовали председатели территориальных и первичных профсоюзных организаций ГМПР, сторону работодателя представляли директор по направлениям. Заседание вели координаторы сторон социального партнерства Н. Бекетова – директор по персоналу ОК «РУСАЛ» и С. Боева – заместитель председателя ГМПР.

Участники Соцсовета с удовлетворением констатировали, что между компанией и Минфином США в «санкционном» противостоянии достигнут некоторый компромисс: Конгрессу США до 18 января 2019 г. предстоит рассмотреть уведомление Минфина о готовности в течение 30 дней снять санкции с ОК «РУСАЛ».

На заседании рассмотрены вопросы повышения заработной платы работников предприятий, в том числе в 2019 году; увеличение бюджетных расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровление персонала; предоставление работникам дополнительных оплачиваемых социальных отпусков (похороны близких родственников, рождение ребенка, свадьба).

Представители ОК «РУСАЛ» сообщили:

- о разработке программы повышения уровня заработной платы и ее покупательной способности в среднесрочной перспективе. Так, в декабре 2018 г. рабочим (и в апреле 2019 г. – руководителям, специалистам и служащим) будет выплачено единовременное вознаграждение в размере 50% сред-

ней заработной платы (в прошлом году эта выплата составила 30%) с дальнейшим ежегодным ее повышением (в перспективе до 100%). Действующая в компании методика расчета индексации зарплаты с последующим введением сумм индексации в должностные оклады сохранится;

- об увеличении бюджетов предприятий 2019 года на санаторно-курортное лечение и оздоровление, связанным с фактическим ростом индекса потребительских цен и более рациональным использованием корпоративных лечебно-профилактических учреждений и детских оздоровительных организаций.

По предоставлению оплачиваемых отпусков социального характера договоренность не достигнута.

Стороны высказали намерение сближать свои позиции и своевременно информировать о принимаемых решениях, особенно по вопросам оплаты труда работников и проблемам социального характера. 🟡

От редакции: Соединенные Штаты продлевают для инвесторов срок завершения сделок с российской компанией «Русал» и холдингом En+ до 28 января и устанавливают такой же срок для того, чтобы американские инвесторы избавились от акций и долговых инструментов «Русала», En+. Об этом сообщило Управление по контролю над иностранными активами министерства финансов США.



САЛАВАТ ДАМИНОВ



Социальные гарантии СОХРАНИЛИ

На Медногорском медно-серном комбинате (предприятие металлургического комплекса УГМК) подписан новый коллективный договор на 2019-2021 годы.

Рабочее время, оплата труда, соцпрограммы, развитие кадрового потенциала, охрана труда, – под этими главами раскрывается главная суть деятельности Медногорского МСК как социально-ориентированного предприятия. На комбинате уделяется особое внимание снижению заболеваемости и травматизма, организации санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха, работе с молодежью. Поддерживается должный уровень финансирования культурно-спортивных мероприятий. Отлажена система информационного взаимодействия для более полного обеспечения гласности в работе с трудовым коллективом, изучения обще-

ственного мнения, развития корпоративной культуры работников.

«Стабильная работа комбината обеспечила финансово-экономическую базу для реализации всех его обязательств перед трудовым коллективом», – подчеркнул перед подписанием документа генеральный директор ММСК Андрей Ибрагимов.

Одной из главных обязанностей работодателя является создание здоровых и безопасных условий труда. Ежегодный объем финансирования мероприятий по охране труда составит 120 млн рублей. Важнейшим направлением социальной и кадровой политики остается подготовка и повышение квалификации персонала.

На эти цели в следующем году планируется направить 10 млн рублей. Добавим, что затраты по коллективному договору на одного работника в 2019 году по сравнению с 2016 годом возрастут на 24%.

«Принятый коллективный договор будет служить гарантией стабильного развития предприятия и Медногорска, территории присутствия комбината, социальной защищенности его работников в ближайшие три года», – сказал председатель профсоюзной организации ММСК Марсель Солодкий. 🟡

*По информации
пресс-центра ООО «ММСК»*

Марсель Солодкий:

...Принятый коллективный договор будет служить ГАРАНТИЕЙ СТАБИЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ и Медногорска...





ЗАРПЛАТА В ПРИОРИТЕТЕ

В конце 2018-го состоялась конференция трудового коллектива АО «ЕВРАЗ КГОК» по заключению коллективного договора на 2019-2021 годы.



Управляющий директор комбината Алексей Кушнарев подвел итоги 2018 года, сообщил о том, какие шаги для повышения заработной платы и улучшения условий труда работников будут предприняты в 2019-м. Накануне об этих предложениях работники были проинформированы на встрече управляющего директора с профактивом.

Для поддержания и сохранения социально-экономической стабильности в трудовом коллективе, учитывая успешную реализацию сторонами совместных действий для повышения конкурентоспособности предприятия, а также долгосрочные стратегические планы компании достигнута договоренность с 1 января 2019 года провести индексацию тарифных ставок и окладов работников на 5%.

Стороны договорились также о порядке повышения заработной платы в период действия коллективного договора, который обеспечивается за счет:

- ежегодной индексации базового размера заработной платы с 1 января каждого календарного года;

- единовременных выплат в июне в размере 6000 рублей, в сентябре – 4000 рублей, ко Дню металлурга – 1000 рублей;

- ежегодной выплаты единовременного поощрения в феврале по результатам работы предприятия за предыдущий год;

- сохранения единовременной выплаты работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, в размере 33000 рублей.

Эти договоренности – результат совместной работы профкома и руководства комбината.

Выступление председателя профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» А. Пьянкова было коротким. Анатолий Александрович поблагодарил работников АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» за сбор подписей в поддержку предложения профсоюзного комитета о повышении тарифов и окладов работников комбината.

Коллективный договор за 2018 год признан выполненным в полном объеме. 🇷🇺





ЮРИЙ СОФОНОВ

НОВЫЙ КОЛДОГОВОР НА ЧУСОВСКОМ

С большим интересом делегаты выслушали управляющего директора ЧМЗ Владимира Кирзнера, рассказавшего о развитии предприятия. Сегодня все понимают, что без стабильно растущего производства не будет и роста зарплат. Положительная динамика в 2018 году есть. В декабре первые чусовские рессоры отправились на автозавод компании Ford. Началась реализация проекта строительства стана малолистовой рессоры 200/4. В дополнении к трём бригадам в прокатном цехе набрана четвёртая. Ферросплавный цех в 2018 году неоднократно выходил на рекордные показатели, подписан контракт, обеспечивший загрузку цеха на 2018-2019 годы.

Начальник управления по персоналу ЧМЗ Жанна Леушина поведала участникам конференции, что в 2018 году на предприятии не было увольнений в связи с сокращением. Напротив, численность росла: за 9 месяцев на ЧМЗ приняты на работу со стороны 291 человек. Средняя зарплата в 2018 году ожидается на уровне 33,87 тысяч рублей. Она практически сравнялась со средней зарплатой по Пермскому краю в 2018 году – 34,15 тысяч рублей.

Затраты на обеспечение льгот и гарантий работников ЧМЗ сверх

У чусовских металлургов средняя зарплата по итогам года должна составить 33,8 т. руб. А в 2019 г. планируется ее рост до 36,6 т. руб. Также предполагается повышение социальных выплат. Здесь принят новый коллективный договор.



требований Трудового кодекса составили в 2018 году 48,4 млн рублей. Жанна Леушина сделала вывод, что работодатель полностью выполнил все статьи колдоговора – жалоб со стороны работников в 2018 году не было.

– Исполнение коллективного договора, действительно, есть, и претензий не поступало, – согласился председатель профорганизации Александр Штин.

Участники конференции проголосовали единогласно за то, чтобы исполнение колдоговора за 2016-2018 годы оценить удовлетворительно.

Планируется, что в 2019 году средняя зарплата на Чусовском металлургическом заводе достигнет 36,6 тысяч рублей и превысит уровень средней по краю. В основном за счёт премирования за повышение производительности труда. Жанна





Леушина рассказала также, что согласно новому колдоговору на 2019-2021 годы минимальная зарплата на предприятии вырастет до 1,7 прожиточного минимума.

Социальный раздел колдоговора предусматривает увеличение финансирования на оздоровление детей на 400 тысяч рублей и рост по целому ряду других статей расходов. Всего же в 2019 году затраты на его исполнение сверх требований Трудового кодекса составят 55 млн рублей. Новый коллективный договор может знаменовать собой начало нового этапа – от стабилизации к устойчивому экономическому и социальному развитию предприятия.

Жанна Леушина:

– Предложений во время обсуждения нового коллективного договора от работников было очень много, мы все их рассмотрели, обсудили и часть из них зафиксировали и приняли к действию. Например, предложения о порядке прохождения профосмотра, в ходе которого был выявлен ряд организационных недоработок. Со службой охраны труда проанализировали все сложные моменты. В 2018 году внесли изменения в систему оплаты труда, провели перетарификацию, ввели дополнительные показатели по премированию в ряде подразделений, обеспечив дополнительные возможности для роста зарплаты при условии

повышения производственных показателей и производительности труда.

Александр Штин:

– Динамика исполнения коллективного договора за два последних года положительная. Рост зарплаты тоже есть, официальные показатели по инфляции мы даже опережаем. Но надо понимать, что уровень зарплаты на предприятии – это его конкурентное преимущество. Рост зарплаты возможен, если мы будем развивать предприятие. Нужно стремиться довести уровень оплаты труда в период действия коллективного договора до тех стандартов, которые определяет Отраслевое тарифное соглашение. 🟡

И ДОГОВОРИЛИСЬ

Почти четыре месяца шли переговоры по заключению коллективного договора филиала ООО «Корпус Групп Сибирь» в г. Красноярске. Коллективный договор заключен на 2 года и вступил в силу с 1 января 2019 г.

Изменения коснулись разделов «Оплата труда», «Социальные льготы и гарантии», «Обучение, развитие и занятость».

Стороны предусмотрели ежегодное увеличение средней заработной платы работников не менее чем на 10%. Повышаются выплаты материальной помощи. Так, с 3500 до 5000 руб. увеличены выплаты при увольнении в связи с уходом на пенсию, а также другие, установленные колдоговором.

Работодатель принял на себя обязательство при сокращении численности или штата воздерживаться от необоснованного увольнения работ-



ников за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию. Договорились также предоставлять преимущественное право оставления на работе (при сокращении численности или штата) при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в Трудовом кодексе РФ лицам, работникам предпенсионного

возраста (за пять лет до назначения пенсии).

При подписании документа заместитель председателя ППО «РУСАЛ Красноярск» **Ольга Филиппова** отметила:

– Не все предложения работников удалось внести в текст нового коллективного договора, но изменения в лучшую сторону, хоть и небольшие, есть. Социальный пакет для работников филиала улучшен, и это главное. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

Оптимальное решение. И никаких сюрпризов

В Центре культуры и искусства НТМК состоялась конференция работников АО «ЕВРАЗ НТМК» по заключению коллективного договора на 2019-2021 годы. В работе конференции приняли участие заместитель главы Нижнего Тагила по социальной политике В. Суров и председатель Свердловской областной организации ГМПР В. Кусков.

Управляющий директор АО «ЕВРАЗ НТМК» Алексей Кушнарев рассказал об итогах работы комбината за 2018 год, отметив, что предприятие выполняет план по всем основным производственным показателям. Особое внимание управляющий директор уделил теме охраны труда и промышленной безопасности, определив ее главным приоритетом в работе предприятия. В рамках соглашения по охране труда проведены мероприятия, направленные на улучшение условий труда и снижения уровня производственного травматизма.

Успешно реализованы социальные программы. Большое внимание уделялось сохранению здоровья, санаторно-курортному лечению и отдыху работников. Выполнялись обязательства по работе с молодежью, социальному



обеспечению неработающих пенсионеров, развитию корпоративной культуры. В целях улучшения жилищных условий нуждающимся предоставлялась денежная компенсация за использование кредитных средств на приобретение жилья.

Председатель первичной профсоюзной организации комбината В. Радаев подробно остановился на решении

острых вопросов, которые волнуют большинство работников. Речь шла о том, как лучше организовать работу по профилактике и лечению профзаболеваний. Владимир Григорьевич рассказал о главных направлениях совместной работы администрации и профсоюзного комитета.





Участники конференции говорили о производственных и социальных проблемах в структурных подразделениях. Уполномоченный по работе с молодежью В. Калинин затронул вопрос мотивации и закрепления молодых кадров на производстве. Член комиссии по защите прав потребителей, профгруппорг КБЦ Э. Суворов – об организации питания в столовых. Об ухудшении технического состояния автобусного парка рассказал заместитель председателя профсоюзной организации АТЦ А. Соболев. Профгруппорг УТК Г. Шутова обозначила проблему женской спецодежды и спецобуви. Председатель Совета ветеранов ЕВРАЗ НТМК В. Шляпников выразил надежду, что будут проиндексированы выплаты тем, кто ведет работу с ветеранами.

Коллективный договор за 2018 год признан выполненным.

На конференции принят новый колдоговор на 2019-2021 годы. В нем сохранился прежний объем социальных льгот и гарантий для работников. По некоторым направлениям суммы увеличены. По программе оздоровления повысилась скидка на путевку (2400 рублей в сутки). С 1 января 2019

года тарифные ставки и оклады будут проиндексированы на 5% (стороны социального партнерства заключили отдельное соглашение). Ежегодная индексация базового размера заработной платы будет производиться с января каждого календарного года. Предусмотрены ежегодные единовременные выплаты каждому работнику в июне – 6000 рублей и сентябре – 4000 рублей, а также единовременная премия в феврале по результатам работы предприятия за предыдущий год.

Размер заработной платы за месяц при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени по утвержденному графику не может быть ниже 1,7 прожиточного минимума трудоспособно-

го населения в Свердловской области, но не менее 25 тысяч рублей. В 2018 году, к примеру, около тысячи работников комбината получали зарплату ниже 25 тысяч рублей.

Председатель Свердловской областной организации ГМПР В. Кусков отметил высокий уровень социального партнерства на НТМК, пожелал металлургам успешно справиться со всеми амбициозными задачами, которые прописали в новом коллективном договоре.

Состоялось награждение лучших работников, внесших большой вклад в развитие металлургического производства и за активную общественную работу по защите социально-трудовых прав металлургов. 📌



**Председатель
Свердловской областной
организации ГМПР
Валерий Кусков отметил
высокий уровень
социального партнерства
на НТМК...**





НАДЕЖДА БАЛАКИНА

ПЕРЕЖИВАЛИ ЗРЯ

Раздел «Оплата и нормирование труда» коллективного договора ОАО «Алтай-Кокс» пересматривается ежегодно с учетом экономических показателей предприятия и компании. Результат отражается в дополнительном соглашении.

На заключительном этапе переговорного процесса по данному разделу единогласно принято решение о том, что работодатель в 2019 году обязуется достигнуть уровня средней заработной платы не менее чем 54 тысячи рублей. Увеличение произойдет за счет повышения с 01.01.2019 на 3,6% рабочим действующих часовых (месячных) тарифных ставок и индивидуальных надбавок. К тому же, в результате перераспределения дохода увеличены часовые тарифные ставки на 5%. С учетом индексации с 1 января 2019 рост составит более 8%.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих возрастут с 1 апреля 2019 года на сумму, рассчитанную как 3,6% от 3 утвержденных прожиточных минимумов трудоспособного населения в Алтайском крае (но не более, чем 3,6% от должностного оклада сотрудника). В первом квартале следующего года будет изменена система начисления заработной платы.

Также предусмотрены выплаты единовременной премии ко Дню металлурга, по итогам работы за отчетный период с учетом финансовых показателей и возможностей ОАО «Алтай-Кокс» за 2019 год.

Сохранены в полном объеме на 2019 год продолжительность отпусков и доплаты за работу во вредных условиях труда.

Александр Уманец, директор по персоналу и социальным вопросам, подтвердил, что размер единовременной выплаты за 2018 год будет сопоставим с уровнем 2017-го и позволит достичь средней заработной платы не менее 51500 рублей, что превышает запланированный показатель.

Работники переживали по поводу заработной платы в 2019 году, ожидали ее падения, невыплаты единовременной премии по итогам года в связи с непростой экономической ситуацией на заводе. Переговорной комиссии удалось достичь положительных результатов.

Говорят участники встречи:

Андрей Болотов, председатель профорганизации цеха:

– В целом условия дополнительного соглашения считаю нормальными...

Светлана Лубянская, председатель профорганизации ЛПЭК:

– Результат по заработной плате устроил, только смущает нерешенный вопрос по выходному пособию пенсионерам...

Дмитрий Ходаков, председатель профорганизации КО-1:

– Результат переговоров удовлетворительный, но настораживают некоторые моменты – неопределенность с КБ №1 и выплаты работникам (0,4), выходящим на пенсию...

Андрей Зудиллов, председатель профорганизации ОТК:

– Члены переговорной комиссии со стороны администрации предприятия, на мой взгляд, были довольно честны, внятно объяснили положение, в котором мы окажемся в 2019 году и, несмотря на трудности, пошли на встречу коллективу.

Переговорная комиссия профкома сумела добиться высоких результатов при худшем прогнозируемом положении.

Елена Атаманова, председатель профорганизации ЖДЦ:

– ... чувствовалось взаимоуважение сторон, общение на равных.

Виталий Осташев, председатель профорганизации ЦТВС:

– Хотелось бы обратиться к работникам, которые не состоят в ГМПР.

Много идет дискуссий о необходимости коллективного договора на предприятии. Давайте рассмотрим пример, где каждый пассажир должен купить билет на автобус, чтобы воспользоваться транспортом. В противном случае либо пассажир не поедет, либо автобус перестанет возить людей. До какой поры работники ОАО «Алтай-Кокс», не состоящие в профсоюзе, будут «бесплатными пассажирами»? 🟡



Когда работодатель социально ответственен

В Барнауле, в большом зале правительства Алтайского края, состоялась торжественная церемония чествования победителей и призеров краевого конкурса «Социально ответственный работодатель года».

В 2018 году он прошел по 12 номинациям, 41 работодатель (27 предприятий реального сектора экономики и 14 некоммерческих организаций) по его итогам получил звание социально ответственного.

Приветственные слова губернатора, председателя правительства Алтайского края Виктора Томенко участникам торжественного события передала его заместитель Ирина Долгова: «Примите слова благодарности главы региона за ваш эффективный труд во имя и во благо родного края, с гордостью несите почетное звание социально ответственного работодателя».

Среди призеров – предприятия, на которых действуют первичные профсоюзные организации ГМПР.

В номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы» победу одержало открытое акционерное общество «Алтай-Кокс».

В номинации «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы» третье место у общества с ограниченной ответственностью «Бриллианты АЛРОСА».



Елена Павлова, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Алтай-Кокс»:

– Полученная награда – это заслуга всего коллектива. Охрана труда – приоритетное направление деятельности, которому уделяется значительное внимание как руководством предприятия, так и профсоюзным комитетом. В рамках социального партнерства выстроена эффективная многоуровневая система, которая позволяет достигать весомых практических результатов.

На коксохимпроизводстве более 70% рабочих мест отнесены к «вредным», здесь выполнение производственных показателей напрямую зависит от условий, в которых работают люди.

Ежегодно на приобретение СИЗ, профилактическое оздоровление, организацию медосмотров, культивирование здорового образа жизни, улучшение условий труда руководство компании выделяет значительные денежные средства.

Ольга Тюльпина, председатель первичной профсоюзной организации ООО «Бриллианты АЛРОСА»:

– Наше предприятие уникально не только по роду деятельности. Оно сохранилось вопреки всем трудностям и жестким выражениям экономической политики прошлых десятилетий, на изломе которых ушли в небытие многие, казалось бы, непотопляемые промышленные гиганты. А «Кристалл» жив, благодаря в первую очередь, слаженной работе трудового коллектива, руководства и профсоюзного комитета.

На предприятии успешно реализуются планы технического перевооружения. Начиная с 2016 года АК «АЛРОСА» инвестирует в ООО «Бриллианты АЛРОСА», в 2017 году введены в эксплуатацию пять единиц самых современных разметочных комплексов Sarine DiaMark-Z EYE. В 2018 – проведена полная замена устаревших ограночных станков на современные производства RICO (Бельгия). Внедрен многолинзовый оптико-механический блок для компьютерного анализа бриллиантов DiaMension HD, дающий минимальную погрешность при моделировании готового бриллианта, позволяющий производить качественную оценку симметрии в т.ч. стандарта Triple Excellent.

Переоснащенные рабочие места отвечают всем требованиям охраны труда и техникой безопасности. 🔴





НАДЕЖДА УСТИНОВА

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР. КТО ТЫ?

В Нижегородской территориальной организации ГМПР прошел семинар, участниками которого стали председатели цеховых профсоюзных организаций АО «Выксунский металлургический завод», Кулебакского завода ПАО «Русполимет» и выксунского ОАО «Центрдомнаремонт». Тему лидерства увлеченно раскрывал преподаватель профсоюзного обучения Евгений Агафонов.

Профсоюзный активист – это лидер, но дополнительное совершенствование лидерских навыков только помогает работе. Участники семинара составили полную характеристику профсоюзного лидера, определили необходимые качества, проговорили множество его функций, анализировали общие интересы и другие лидерские составляющие. Ораторские способности проявили на презентации, отработывали технологии убеждения, моделировали различные ситуации.

ЛИДЕРА ДЕЛАЕТ КОМАНДА. Это утверждение профсоюзные активисты доказывали, работая в группах. На этом этапе семинара к работе подключился профсоюзный преподаватель Николай Гришин. Прохождение лабиринта показало, как лидеры умеют слушать, слышать, исполнять указания, принимать решения. Изучались особенности восприятия вербальной и визуальной информации, проводились практические занятия по развитию речи.

Профсоюзные эксперты, в роли которых выступали председатели первичных профсоюзных организаций Фёдор Туваев, Николай Молодцов и Николай Янин, по ходу работы делились не только своими секретами лидерства, но и давали оценки прохождения каждого этапа участниками семинара.

Интересную и веселую разминку по работе с информацией провела Мария Барина, еще один будущий профсоюзный преподаватель. Для неё это был первый шаг в бурную и интересную профсоюзную работу.

Вот что говорили участники при подведении итогов.

Николай Мочалов, заместитель председателя профсоюзной организации ПАО «Русполимет»:

– Евгений Агафонов блестяще справился с такой сложной темой. Он состоялся как профсоюзный преподаватель, материал преподнес доступно, в удобной форме. Жду следующее занятие, на котором планируем глубже раскрыть составляющие качества лидера.

Светлана Баранцева, председатель профсоюзной организации КППЦ ПАО «Русполимет»:

– Мне, как лидеру, было очень сложно пройти упражнение «лабиринт», слушать команду, идти в указанном направлении и не сбиться с курса. Понравилась работа в группах. Мы учились друг у друга, каждый был задействован. Я все это знала, но были трудности. Теперь все упорядочилось и стало понятно.

Юлия Елискина, инженер по подготовке производства выксунского ОАО «Центрдомнаремонт»:

– Тренинги помогли закрепить теоретическую часть. Грамотно изло-

жить и донести суть вопроса удастся не каждому, в этом мы убедились на упражнении по описанию известных картин.

Алексей Горюков, председатель профсоюзной организации энергоцеха ПАО «Русполимет»:

– Каждая такая встреча дает новый толчок, дополнительный импульс движению вперед. Понравилось все – форма проведения, дружеское общение, непринужденная атмосфера. Я и прежде был уверен в том, что без команды лидер вряд ли состоится, а тут нашел неоспоримые доказательства.

Марина Ермакова, председатель профсоюзной организации дирекции по капитальному строительству АО «ВМЗ»:

– Было очень интересно и познавательно, так как опыт профсоюзной работы у меня небольшой. Работа в команде доставила удовольствие, была предоставлена возможность каждому проявить лидерские качества.

Закрывая семинар, председатель Нижегородской территориальной организации ГМПР Александр Ушков отметил активность участников встречи и высокий профессионализм преподавателей, которые создали активную творческую атмосферу и способствовали проявлению инициативы каждого участника семинара. 





Пошуровать в мозгах и достать....



Сразу в бой: мощным мозговым штурмом в Челябинской областной организации ГМПР открылась 10-я Школа молодого профлидера.

Первый в истории юбилей Школа отметила действительно памятно: участников познакомили с самым популярным преподавателем ШМПЛ, руководителем Школы трудовых практик (Москва) Эдуардом Вохминым. Да и ребята подошлись достойные – активные, заинтересованные, готовые к работе.

Группа получилась представительной. В нее вошли работники ММК, «ММК-МЕТИЗ», ЧТПЗ, ЧМК, ЧЭМК, «Трубодетали», КМЭЗ, саткинского «Магнетита», СЧПЗ, Бакальского и Тургорянского рудоуправлений, «Карабашмеди», треста «Водоканал». Большое представительство – металлургов В. Уфалея. Впервые за много лет направили своих ребят Златоустовский электрометаллургический завод, Вишневогорский ГОК, участниками стали и активисты новой первички «СПК-Чимолан».

Школа из года в год расширяет географию за пределы области. Ее выпускниками уже были

представители Оренбургской организации ГМПР («Уральская Сталь»), а участниками и партнерами – первоуральские трубники, качканарские горняки. В этом году в группу вошла молодежь Башкирской и Пермской территориальных организаций – Учалинского ГОКа и Чусовского металлургического завода.

«Пошуровать в мозгах» и «достать» из них мысли, даже их авторов способные удивить, – один из характерных приемов преподавателя Эдуарда Вохмина. Два дня ребята работали в группах – разрабатывали и презентовали коллективные проекты. С помощью заданных инструментов они попытались нарисовать социально-психологические портреты коллективов, в которых трудятся. Критерии – отношение работников к своим проблемам, условиям труда, к ситуации на предприятии, возможности ее улучшить. Задание непростое, но важное: узнать запросы и ожидания людей – первое, с чего должен начинать работу каждый профлидер. По ходу





ИВАН ЛИТОВКИН

«школьники» не только заново оценивали своих коллег, но и переосмысливали работу своих профкомов, экономическую ситуацию на предприятиях. А в конце вышли к главному – как учесть ожидания работников в профсоюзной работе, чтобы реально отстаивать их интересы.

Свой рецепт получился у каждой группы, ведь все предприятия – разные. Влияют не только объективные факторы (средний возраст в коллективе, экономика местности), но и субъективные – личность профактивиста и профлидера, их способ оценки и стиль работы.

Два учебных дня фактически получились двумя сутками: молодые металлурги и горняки обсуждали темы тренинга вечером, в неформальной обстановке. Для них организовали просмотр остросоциального фильма в городском кинотеатре, который тоже дал много поводов для обсуждений. Продолжить социальный анализ с профсоюзным уклоном, – домашнее задание, которое получили участники, разъезжаясь по предприятиям.

Владимир Нечаев, один из организаторов семинара, специалист обкома ГМПР:

– Ребята – молодцы, работали плодотворно. У них есть адекватное понимание социальной ситуации на предприятиях, и они готовы что-то делать, принимать решения. Отдаем должное за это в том числе и профсоюзам совместно с их молодежными комиссиями, которые ответственно подошли к отбору кандидатур на обучение в ШМПЛ. Радует, что нет случайных людей; кто-то пришел по рекомендации коллег – выпускников предыдущих групп ШМПЛ, кто-то – после участия в наших массовых мероприятиях, где застрельщиками были ребята из Школы.

Юлия Валиева, АО «Златоустовский электрометаллургический завод»:

– У меня поменялось отношение ко многому после поездки в Челябинск на семинар. До этого хотела уйти с предприятия, понимая все проблемы в коллективе. И профсоюзная организация, как казалось, не могла в них помочь. Но здесь увидела много активных ребят – как они работают, действуют, не боятся. И мое мнение изменилось. Я подумала: может, стоит начать с себя? Надо двигаться, узнавать, учиться. Начать с того же колдового – почитать внимательно, посмотреть, какие в нем есть гарантии, компенсации. Это дало мне новый импульс, который я сейчас хочу применить при поддержке нашего профактива, тем более что он недавно качественно обновился. 🍅



ПРОПАГАНДИРУЯ БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

Одним из основных направлений деятельности Липецкой областной организации ГМПР является защита прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда. Состояние производственного травматизма во многом зависит от уровня подготовки по вопросам охраны труда всех – от рабочего до руководителя.

По инициативе Липецкого областного комитета ГМПР совместно с администрацией и профсоюзной организацией студентов металлургического колледжа проведена викторина по охране труда под девизом «Охрану труда – в жизнь». Соревновались две команды студентов выпускного курса – «Заряд» и «Электрики».

Викторина проходила в пять этапов. Чтобы мероприятие не превратилось в экзамен, ведущий – помощник председателя областной организации ГМПР Иван Литовкин дал возможность командам использовать весь свой потенциал – знания, воображение, артистизм. Были и вопросы с вариантами ответов, и кроссворды, и пантомима.

Не все оказалось по плечу командам. Участники убедились в многогранности темы и важности знаний по охране труда для трудового коллектива.

Жюри из работников колледжа и областного комитета профсоюза под руководством председателя областной организации ГМПР Василия Грекова оценивало результаты каждого этапа, определяло самых активных и подготовленных членов команд.

В итоге все – и победители, и участники получили призы. Проигравших не было, а лучший результат показали ребята из команды «Заряд». Интересной и познавательной была эта интеллектуальная игра и для зрителей – болельщиков команд. Многие предлагали продолжить такую практику пропаганды безопасного труда. 🍅





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА



ЗА ПАРТАМИ – ПРОФГРУПОРГИ

В Вологодской областной организации – более 700 профгруппоргов, 112 из них прошли обучение в 2018 году: познакомились с колдоговором и историей профсоюзной организации, решали практические задачи, узнавали об участии в спецоценке. Многие – новички. Обучение было ориентировано в первую очередь на тех, кто стал профгруппоргом недавно, однако посещать его могли и более опытные коллеги.

Обучение профгруппоргов – одна из главных наших задач, мы стали проводить семинары в течение целого дня, – рассказывает председатель Вологодской областной организации ГМПР Юрий Изотов. – Учеба организована по бригадно. Каждый слушатель получает рабочую тетрадь, разработанную нашими специалистами. В течение года формат обучения совершенствовали, программу дорабатывали. Не раз проводили анкетирование, узнавали, какие темы были наиболее полезны и интересны. В целом отзывы об учебе положительные.

Директор библиотеки профкома Ольга Тихомирова рассказывает об истории профсоюзной организации. Многие впервые узнают, что металлургический комбинат и жилые дома для металлургов, учреждения спорта и культуры были возведены методом комсомольской стройки под руководством профсоюза.

Председатель профорганизации управления главного энергетика, профсоюзный преподаватель Наталья Черняева говорит о роли профгруппорга, объясняет, каким образом работники могут влиять на со-

бытия и процессы на производстве, подробно останавливается на качествах профлидера.

Коллективный договор – тема, которую раскрывает Юрий Изотов. Он знакомит слушателей с разделами «Оплата труда», «Охрана труда», «Социальные льготы и гарантии». Профгруппорги узнают, кто и как заключает колдоговор, какие льготы положены работнику и о многом другом.

Председатель профорганизации центра «Промсервис» Андрей Глухов подробно объясняет, как профсоюз защищает работников при сокращениях и как участвует в спецоценке условий труда, а заместитель председателя профсоюзной организации «Северстали» Иван Шутов проводит деловую игру. На конкретных примерах профгруппорги разбираются, как решать проблемы работников. В качестве ситуационных задач им представлены вопросы, с которыми сотрудники в разное время обратились в профком. В ходе игры участникам приходится обращаться к колдоговору, Трудовому кодексу и другим документам.

В конце занятия профгруппорги получают сертификаты об успешном прохождении курса подготовки.

Одна из участниц обучения – оператор поста управления, профгруппорг третьей бригады цеха отделки металла №1 производства плоского проката Татьяна Уланова.

– Обучение было полезным, все темы разные, но они перекликаются. Как я понимаю, чтобы был сильный профсоюз, нужно вовлекать людей в жизнь коллектива, – говорит Татьяна. – У меня в профгруппе 90 человек, в профсоюзе чуть больше половины. Сейчас пришло много молодежи. Думаю, что надо разговаривать с ребятами, чтобы найти среди них единомышленников. Я отвечаю в подразделении за работу с женщинами, являюсь председателем комитета Красного Креста, так что дома меня почти не бывает. Ко мне часто обращаются с разными вопросами. Например, коллега, который собирается на пенсию. Интересовался, как ему лучше уволиться. Или такой вопрос. У работников меняется название участка, условия труда сохраняются. Как сохранить доплаты и отпуска за работу во вредных условиях труда? Разбираться, отвечаю. 🇷🇺





ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК

ЧТО РЕАЛЬНО МОЖЕМ СДЕЛАТЬ?

Московская областная организация ГМПР провела семинар-тренинг на тему «Выгоды членства в профсоюзе. Что реально можем сделать для каждого работника?»

В нем приняли участие 40 профактивистов предприятий Подмоскovie: металлургического завода «Электросталь», Ступинской металлургической компании, Московского коксогазового, Бронницкого ювелирного заводов, института структурной макрокинетики и проблем материаловедения РАН, электростальского предприятия промышленного железнодорожного транспорта, Дмитровского опытного завода алюминиевой комбинированной ленты, а также коллеги из Московской городской организации ГМПР и первичной профсоюзной организации НЛМК – Калуга. Вел тренинг заместитель директора

Института экономики знаний Санкт-Петербургского университета, профсоюзный преподаватель Андрей Глазырин.

Этот семинар – очередной этап повышения квалификации профактива для организационного укрепления и сохранения единства профсоюзных рядов. Как мотивировать работников на вступление в профсоюз? Чем заинтересовать людей? Как повысить эффективность профсоюзной работы?

Наталья Беляева, председатель цеховой профорганизации металлургического завода «Электросталь»:

– Если собеседник говорит о выгоде, мы обычно обвиняем его в меркантильности. Классическое

определение слова выгода – польза, преимущество. Деятельность профсоюза нацелена на человека труда. Так почему же мы, профсоюзные лидеры, подчас боимся понятия «выгода» и всячески обходим его? Ведь членство в профсоюзе действительно дает работнику ощутимые преимущества.

С первых минут семинара стало понятно: обучение пройдет нестандартно и интересно. Тест на внимательность и собранность настроил всех на интенсивную работу. Разобрали аспекты инновационной экономики, стратегии развития профсоюзных организаций, работу с медиапространством, основные моменты деловой коммуникации.

Провели параллель между инновационной экономикой и работой профсоюзного комитета. Ключевые положения человеческого капитала – образование и здоровье – как раз входят в сферу влияния профсоюза. Как поддерживать здоровье работника? Позаботиться о безопасных условиях труда, профилактике профзаболеваний, предоставить возможность пройти санаторно-курортное лечение. Что делать работнику для самореализации? Повышать свою квалификацию, проходить дополнительное обучение, участвовать в конкурсах профессионального мастерства.

Большой блок тренинга был посвящен разбору ошибок в определении потребностей работников. Как провести беседу с человеком, который думает, вступать ему в профсоюз или нет? Какую информацию

о выгоде профсоюзного членства ему рассказать? Как не перегрузить ненужными сведениями? Ответы на эти вопросы Андрей Глазырин предложил участникам сформулировать самостоятельно, смоделировав типичную ситуацию из практического опыта каждого. В результате обсуждения составили инструкцию по мотивации профчленства.

Ирина Алексеева, московский коксогазовый завод:

– Семинар очень полезный, многое надеюсь применить в работе. Была и знакомая информация, занятия помогли ее систематизировать. В процессе тренингов смогла на себя посмотреть со стороны, узнать о себе что-то новое. Понравилось, что лекционные занятия чередовались с тренингами, работой в группах. Это помогало лучше усваивать материал. Хорошая организация мероприятия, занятия проходили в дружелюбной, доверительной атмосфере.

Елена Игнатенко, НЛМК-Калуга:

– Актуальная тема. Получила необходимую информацию для правильной аргументации профсоюзного членства, выстраивания диалога с не состоящими в ГМПР. Говорили об особенностях разных профорганизаций, эффективных способах информирования. Подробно разбирали потребности работников, материальные и нематериальные стимулы привлечения в профсоюз. Делились опытом. Все это очень пригодится в работе. 🍅



О безопасности с трех сторон

В Москве на ВДНХ в декабре 2018 г. прошла XXII международная специализированная выставка «Безопасность и охрана труда», организаторами которой стали Ассоциация «СИЗ», Торгово-промышленная палата РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей при поддержке ФСС и РОСТРУДА.

На выставке были представлены достижения отечественных и зарубежных производителей и поставщиков СИЗ, проводились семинары, встречи, конференции для руководителей российских компаний, специалистов по безопасности труда, центров охраны труда, научно-исследовательских институтов, профсоюзных лидеров, служб снабжения СИЗ, а также потребителей.

Одним из мероприятий стал «круглый стол» на тему взаимодействия уполномоченных профсоюза и специалистов по охране труда предприятий горно-металлургического комплекса. Организатором выступил Центральный Совет ГМПР. Во встрече приняли участие почти пятьдесят представителей профсоюза и работодателей ведущих компаний ГМК, руководители государственных органов и служб.

Открыл «круглый стол» **Андрей Шведов**, заместитель председателя ГМПР. Он отметил, что налаживание коммуникаций между административными структурами, занимающимися вопросами охраны труда на предприятиях, и профсоюзными активистами является одним из важнейших факторов реализации политики безопасного труда:

– Деятельность уполномоченных по охране труда становится все более значимой, культура безопасного труда невозможна без постоянного информирования работников. Роль уполномоченных в осуществлении общественного контроля в сфере охраны труда сегодня очевидна для административного корпуса предприятий. Через тесное взаимодействие этих структур мы сможем значительно снизить риски, неизбежные для опасного производства.

Директор департамента условий и охраны труда Минтруда РФ **Валерий Корж** остановился на планируемых изменениях в Трудовом кодексе РФ:

– При оценке безопасности труда на первое место выходят только измеряемые параметры – шум, вибрация, пыль, тяжесть и другие. При подготовке изменений в законодательство, безусловно, учитывается мнение профсоюзной стороны. Будут проведены региональные и отраслевые совещания, встречи, конференции. Только при взаимодействии трех сторон – государства, работодателей и профсоюзов, можно создать работоспособный законодательный механизм, который позволит обеспечить максимальную безопасность производства.

Алексей Окуньков, исполнительный директор АМРОС, продолжил тему:

– Изменения в Трудовой кодекс повлияют на взаимодействие административных структур и трудовых коллективов. Предприятия ГМК тратят колоссальные средства на обеспечение охраны труда и здоровья работников, но внедрение культуры безопасного труда невозможно без связи с работниками.

Президент Ассоциации СИЗ **Юрий Сорокин** также отметил, что «нулевой травматизм» достижим только при участии самих работников:





– В этом году я третий раз встречаюсь с металлургами, общаюсь непосредственно с потребителями средств индивидуальной защиты. Сейчас в стране можно приобрести СИЗ самого высокого качества, но подделок на рынке тоже хватает. Именно поэтому профсоюзный контроль так необходим. И важно, чтобы уполномоченные по охране труда были грамотными экспертами в этой области.

В обсуждении принял участие начальник отдела Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости **Андрей Игнатьев**. По роду своей деятельности он занимается расследованием смертельных случаев на производстве. А. Игнатьев представил статистику производственного травматизма, рассказал о государственной программе снижения в два раза несчастных случаев на

производстве с летальным исходом к 2025 году, оценил работу уполномоченных по охране труда ГМПР:

– Я имею возможность сравнить работу профсоюзных активистов в области охраны труда в разных отраслях и хочу отметить высокий уровень металлургов.

В основном эффективность уполномоченных низкая, возможно, это связано с тем, что общественный контроль сталкивается с объективными препятствиями. Ваш профсоюз демонстрирует обратное. Я вижу реальные результаты работы уполномоченных, обеспеченность их гарантиями, возможностями и стимулирующими факторами. Без тесного взаимодействия с администрацией предприятий это было бы сложно.

Представителям государственных органов были заданы вопросы о предстоящем изменении 209 статьи Трудового кодекса РФ.

В обсуждении участвовали представители предприятий и организаций. Они представили лучший опыт работы самих уполномоченных и взаимодействия с работодателями.

О стимулировании деятельности этой категории профактива рассказали технические инспекторы Свердловского обкома **Татьяна Богояж**, **Алевтина Куклина** и **Вячеслав Созыкин**. Их вывод – статистика травматизма напрямую зависит от активной совместной работы профсоюзной стороны и администрации предприятия.

Сергей Васильев, технический инспектор труда ГМПР по Белго-

родской области, поделился опытом работы уполномоченных на Лебединском ГОКе. Значительная часть их замечаний и предложений конструктивна и уменьшает риски производственного травматизма.

Технический инспектор труда Волгоградского обкома **Николай Дмитриев** обратил внимание на информирование работников о новейших разработках СИЗ.

Александр Чеботкевич, начальник отдела охраны труда, промышленной и пожарной безопасности ОК РУСАЛ, в своей презентации показал, как проводится мониторинг безопасности труда, внедряются новейшие средства защиты, снижается ручной труд:

– Без профсоюза было бы тяжело внедрять новые разработки, потому что это не только информирование, но и обратная связь. Мы постоянно проводим аудит безопасности, и в этом нам помогают уполномоченные по охране труда. Именно они занимаются разработкой рабочих стандартов.

«Круглый стол» с участием трех сторон – представителей государственных органов, работодателей и профсоюза – уже традиция выставки. Каждый раз обсуждается новая актуальная тема, ведь развитие заключается не только в продвижении технологий, но и в активном взаимодействии всех сторон социального партнерства. Без этого невозможно добиться существенных результатов в снижении производственного травматизма и профзаболеваемости. 🟡





«СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕЗЕРВ – 2018»: новые технологии для профсоюзной молодежи

В Пятигорске в декабре прошел Всероссийский молодежный профсоюзный форум ФНПР «Стратегический резерв-2018», собравший более 200 молодых профсоюзных активистов со всей России.



Старт Всероссийскому слету дало видеообращение председателя ФНПР М. Шмакова, в котором он отметил важность таких мероприятий для формирования кадрового потенциала профсоюзного движения, обмена практическими навыками между профсоюзной молодежью из разных отраслей и территорий.

Заместитель председателя ФНПР Г. Келехсаева говорила о необходимости дальнейшего профессионального развития ребят, их карьерного роста, подготовке из их числа профсоюзных лидеров, способных профессионально соответствовать вызовам времени.

После официального открытия все разделились на восемь команд, познакомились друг с другом и с модераторами и уже вечером успешно презентовали свои команды. А затем с головой окунулись в насыщенную образовательную программу, в основном состоявшую из интерактивных форм обучения. На тренинге «Проектная деятельность: от идеи – к вовлечению» осваивали конкретные технологии социального проектирования.

Одним из ярких событий форума, его идеологической квинтэссенцией стал разговор о путях развития молодежной политики профсоюзов. Панельная дискуссия на эту тему с Г. Келехсаевой и другими почетными гостями форума, в том числе молодыми руководителями членских организаций ФНПР, получилась живой и полемичной: профсоюзная молодежь активно включилась в обсуждение, задавала вопросы и вносила предложения.

Логическим продолжением поднятых в ходе дискуссии тем стали интерактивные площадки, где молодые профактивисты учились грамотно вести переговорный процесс с работодателями, интегрировать работу своей профсоюзной организации в социальные сети, а главное, правильно излагать свои аргументы и профсоюзную идеологию.

Ребята получили, что называется, из первых уст ответы на волнующие их вопросы. Круг тем был самым разнообразным – от возможности возобновить работу студенческой первички, добиться включения в коллективный договор своей

организации тех или других преференций для молодых членов коллектива до разработки эффективных каналов общения между членами профсоюза.

Параллельно все три дня шла защита проектов, с которыми ребята приехали на форум. Случайных конкурсантов не было, на протяжении нескольких месяцев с помощью тестирования, оформления отчетов и представления своих проектов участники прошли через сито отбора на региональных и окружных этапах.

Десять самых активных молодых профактивистов, успешно защитивших свои проекты, получили право на бесплатное обучение в магистратуре Академии труда и социальных отношений. Среди них – представители первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК»: Андрей Нестеров, доверенное лицо членов профсоюза ООО «ОСК», и Николай Прокопьев, председатель профсоюзной организации железнодорожного транспорта.

Поздравляем! 🇷🇺





ИЛЬЯ ГОРДИЕНКО



НОВО И НЕОБЫЧНО

Молодежная комиссия при профкоме АК «Лысьвенский металлургический завод» провела первую интеллектуальную игру для членов профсоюза под названием «МозгоПр'Off». Спонсором выступил профсоюзный комитет предприятия.

Идея возникла давно, под натиском нахлынувших на город игр по типу барных брэйн-рингов. Игра на уровне города быстро обрела постоянных участников и внутренних конкурентов в борьбе за призовые места. На нее ходили как на работу, и это нравилось. Перед молодежной комиссией стояла непростая задача: как столь интересное мероприятие транспонировать на уровень заводской молодежи? Выбрали время и место, составили список вопросов, разослали приглашения потенциальным участникам.

Заявки поступали с нарастающей скоростью, и было понятно, что вместо запланированных трех-четырех команд (15-20 человек) будем иметь восемь и 47 игроков. Разные подразделения – разные названия. «Ну, зато красивые» (цех эмалированной посуды ПАО «ЛЗЭП»), «Пятое полушарие» (ООО «Лысьвенский завод силикатных фритт» и железнодорожный ООО «ММК-Лысьвенский металлургический завод»), «Случайные люди» (цех эмалированной посуды ПАО «ЛЗЭП»), «МегаМозг» (ООО «Лысьвенский завод бытовой техники»), «Ок, Google» (цех покрытий ООО «ММК-Лысьвенский металлургический завод»), «Огнеборцы» (45 Пожарная часть, члены ГМПР), «Шпинделем по матрице» (ремонтно-механический цех ООО «ММК-ЛМЗ»), «Короткое замыкание» (ООО СпецАвтоПрицеп, гости игры). Помещение едва смогло вместить всех желающих участников.

Мы уменьшили количество туров до пяти и вместо классических семи вопросов оставили шесть. После трех туров стало очевидно: у игроков начинает «закипать» мозг, требовался небольшой перерыв для отдыха, обсуждения прошедших этапов с другими командами, да и просто для того, чтобы попить чая. А жюри тем временем посчитало баллы и подвело промежуточные итоги.

Четвертый тур «Раздатка» оказался нелегким для большинства команд. Но не для «Огнеборцев», у них самый

высокий показатель – восемь из десяти. Вы знаете флаг Гватемалы? Я – точно нет.

Четыре тура позади. Остался самый важный – профсоюзный. Стоимость вопросов в этом туре выше в два раза, а это значит, что команды, которые потерялись по ходу игры, могут сыграть ва-банк. Например, вопрос этого тура: «В 1948-м году в Пермском крае образовался профсоюз металлургов и горняков. А до сего момента эта организация носила другое название. Такое же название было у самой распространенной молодежной субкультуры СССР, пришедшей с Запада в 70-80 годы. Как называли себя и те, и другие?»

Этот тур не поменял расстановку сил в турнирной таблице, но определил третье место.

По итогам каждый участник персонально получил сладкий приз, а команды – памятные грамоты.

Первое место у команды «Короткое замыкание», второе «Шпинделем по матрице», третье заняла «Пятое полушарие».

Игра заняла в жизни игроков всего два часа. Но это были два часа нескончаемого драйва, умственной активности, психологического напряжения и, наконец, что самое главное, командной работы. Игроки попытались по-другому взглянуть на простые вещи.

А мы получили много отзывов и предложений по организации будущих игр: увеличить количество игр, сделать их регулярными и приглашать на мозгопр'off только членов профсоюза.

Нам, организаторам, было интересно, как этот процесс выглядит со стороны. Тут ведь как. Не узнаешь точно до конца, сможешь или нет, пока не попробуешь. Выиграешь – хорошо. Не выиграешь – есть стимул сделать работу над ошибками. 🍅





«ЭКОЛОГИЯ ПЛЮС НЕМНОГО ТЕПЛА»

Проект с таким названием студентов Череповецкого металлургического колледжа, членов ГМПР, и участников общественного движения экоклуб «Greencollege», вошел в число финалистов крупнейшей в Восточной Европе премии в сфере коммуникаций Eventiada IPRA Golden World Awards и получил второе место в номинации «Лучший event».

Программа мастер-классов, которую проводят студенты колледжа для детей из семей мигрантов и вынужденных переселенцев, представлена в блоке «Молодежные проекты». Всего в шорт-лист финалистов премии вошли более 130 работ из России, Белоруссии, Болгарии, Венгрии, Хорватии, Латвии, Польши, Эстонии. Проекты разделены на пять блоков номинаций. Оценивались лучшие «Корпоративные и общественные проекты», инициативы в направлении «Здоровый образ жизни», «Молодежные проекты». В блоке «Категорийные номинации» учитывалось использование инновационных методов при реализации социальных инициатив. Отдельно были выделены номинации для учащихся школ и колледжей.

В течение года студенты организовывали творческие встречи с детьми, участниками социальной программы «Вектор» (социальная адаптация детей из семей мигрантов и вынужденных переселенцев). Вместе с ними изготавливали поделки, используя подручные материалы, которым давали вторую жизнь. Так пластиковые бутылки превращались в вазы и игрушки, упаковочная

бумага – в театральные маски, а одноразовая посуда становилась эстетичным элементом декора интерьера. В ходе творчества проходило и непринужденное общение, которое так важно для ребят из другой культурной и языковой среды.

– В этом году наша команда показала высокий результат, – отметила Ольга Вратновская, руководитель экоклуба, председатель первичной профсоюзной организации работников колледжа. – В Москве экоклуб представляли четверо: на вручении премии были Полина Глыбина и Егор Пак, в это же время мы с Викторией Беляевой встречались с Президентом страны Владимиром Путиным в рамках торжественного закрытия «Года добровольца» в России. Мы с ребятами долго шли к победе. Наше движение действует уже более пяти лет. Социальных проектов много, и все они связаны с экологией. Это мероприятия по экологическому просвещению, на которых студенты рассказывают о проблеме бытового мусора, проводят различные акции. Это внедрение идей рециклинга через мастер-классы с вторичным использованием вещей, материалов, например, когда из пластиковых бутылок получается нить для 3D принтера. Это и участие

в научно-практических конференциях, субботниках и много другого. Сегодня экоклуб активно сотрудничает с фондом «Дорога к дому», советом молодежи «Северстали» и профкомом, ассоциацией «Раздельный сбор». Наши программы реализуются при поддержке департамента внутренней политики правительства Вологодской области. Мы неоднократно становились лауреатами областных конкурсов и выигрывали гранты на реализацию наших проектов.

Премия Eventiada IPRA Golden World Awards вручается с 2011 года и



сегодня является крупнейшей в Восточной Европе в сфере коммуникаций. Ее главная цель – развитие и поддержка гражданских инициатив и социальных коммуникаций. В 2018 году поступило более 900 заявок на русском и английском языках из 13 стран. 🇷🇺





ОЛЬГА МАРТЫНОВА

Для самых ярких, неутомонных, талантливых

Около тысячи человек собрал финал конкурса «Профсоюзная молодежка», организованный первичной профсоюзной организацией Группы ПАО «ММК». За право стать главным победителем в этом конкурсе боролись пять команд, представляющих разные структурные подразделения. Все они вышли в финал, преодолев несколько отборочных туров.

Ребятам удалось создать шоу на сцене: красочные костюмы, оригинальные танцы, зажигательные мелодии и, конечно, множество злободневных, а порой и очень острых шуток.

«Визитка», «Биатлон» и «Музыкальная пародия», – таковы финальные соревнования. В центре внимания самые серьезные темы – охрана труда, экология, занятость и даже прошедшая пенсионная реформа. Особая ценность конкурса в том, что практически в каждой сценке, разыгранной ребятами, можно узнать или родное предприятие, или коллег по подразделению. И даже в самых острых номерах невооруженным взглядом заметно – шутят ребята о своем, родном.

Борис Семенов, председатель жюри, председатель ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Этот конкурс выбирает из всей нашей огромной организации самых креативных, самых талантливых, самых ярких и неутомонных представителей молодежи. Очень хотелось, чтобы ребята и после его окончания не растеряли весь тот юмор, все то хорошее, что они нашли в производственных буднях, и оставались своеобразными проводниками сильного, успешного образа нашей организации, нашего предприятия, которые они так талантливо создали на сцене.

Неожиданным подарком и для зрителей, и для участников конкурса стало выступление команды КВН ПАО «Северсталь». Ребя-

та приехали по

приглашению

Бориса Семенова,

в планах у которого

придать

«Профсоюзной молодежи»

новый размах и вывести

конкурс на общероссийский уровень.

Металлурги из Череповца подготовили сборное

выступление и по-настоящему «завели» зал, сделав героями своих шуток и магнитогорцев.

Это означает, если «Профсоюзная молодежка» станет отраслевым

конкурсом, страсти в нем будут гореть нешуточные. 🔥





МЕЖДУНАРОДНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В РОССИИ

Свершилось! Российская Федерация, приняв 3 октября 2018 года Федеральный закон № 350-ФЗ, ратифицировала Конвенцию МОТ №102 «О минимальных нормах социального обеспечения».

Кратификации этой Конвенции наша страна шла 66 лет. Конвенция была принята на 35-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в Женеве 28 июня 1952 года, спустя незначительное время после окончания Второй мировой войны.

Эта Конвенция является основополагающей для всех международных правовых документов в области социальной защиты и утверждает ряд принципов и норм в отношении следующих видов социального обеспечения: медицинская помощь, пособия по болезни, по старости, по случаю производственной травмы и профессионального заболевания, на детей, по беременности и родам, по инвалидности, по случаю потери кормильца. Конвенция предполагает установление минимального уровня обеспечения во всех перечисленных случаях, определяет круг лиц, подлежащих обеспечению, и минимальные размеры выплат для различных субъектов.

Она возлагает на государство, ратифицирующее Конвенцию, обязанность по созданию и поддержанию стабильности и экономически разумной системы социального обеспечения, гарантирующей достойный уровень жизни для лиц, лишенных источника средств к существованию вследствие болезни, безработицы, старости и других предусмотренных оснований, а также для лиц, имеющих на иждивении детей.

ЧТО ОБЯЗУЕМСЯ ВЫПОЛНЯТЬ

Страны, ратифицировавшие данную Конвенцию, обязаны следовать закрепленным в ней нормам в отношении хотя бы трех из девяти видов социального обеспечения. При этом по законодательству страны-участницы Конвенции стандарты социального обеспечения обязательно должны соблюдаться выборочно в отношении хотя бы одного из следующих видов социального обеспечения:

- пособия по безработице;
- пособия по старости;
- пособия в случае травмы или профзаболевания;
- пособия по инвалидности;
- пособия по случаю потери кормильца.

Ратифицируя 102-ю Конвенцию МОТ, Российская Федерация принимает на себя обязательства в отношении раздела II «Медицинское обслуживание», раздела III «Обеспечение по болезни», раздела V «Обеспечение по старости», раздела VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием», раздела VIII «Обеспечение по материнству», раздела IX «Обеспечение по инвалидности» и раздела X «Обеспечение по случаю потери кормильца».

Раздел II «Медицинское обслуживание» посвящен обеспечению медицинским обслуживанием профилактического или лечебного характера.



В Российской Федерации действует система бесплатной медицинской помощи, включая предоставление бесплатных лекарств. Таким образом, требование законодательства Российской Федерации соответствует требованию Конвенции в полной мере.

Разделы III и VIII Конвенции – «Обеспечение по болезни» и «Обеспечение по материнству» регулируют отношения, связанные с предоставлением обеспечения по беременности и родам, и отношения, связанные с предоставлением соответствующего обеспечения по болезни. Правовое регулирование этих видов обеспечения в России осуществляется на основе базового Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Уровни защиты граждан, гарантированные российской системой социального страхования, уже выше минимальных стандартов, установленных Конвенцией в указанных разделах.

Раздел V «Обеспечение по старости», раздел IX «Обеспечение по инвалидности» и раздел X «Обеспечение по случаю потери кормильца» определяют долгосрочные виды обеспечения, в том числе пенсионного. Согласно статье 9 и приложению к разделу 11 Конвенции – обеспечение по старости в виде периодических выплат, составляющих 40% утраченного заработка – должно гарантироваться лицам, имеющим соответствующий стаж уплаты страховых взносов. По мнению Правительства РФ, государство сможет в перспективе обеспечить выплату пенсий и других периодических выплат на требуемом Конвенцией уровне.

Раздел VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профзаболеванием» в Российской Федерации регулируется базовым законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», нормы которого в полной мере соответствуют положениям Конвенции.

НЕ РАТИФИЦИРОВАЛИ И ПОЧЕМУ

Разделы Конвенции IV «Пособия по безработице» и VII «Семейные пособия» не ратифицированы. По этому вопросу на заседании Государственной Думы, посвященном обсуждению ратификации Конвенции, дал разъяснения А.Н. Пудов – статс-секретарь – заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации. Он пояснил, что пособие по безработице в соответствии с Конвенцией предполагает механизмы страхования. В Российской Федерации реализован механизм обеспечения пособий по безработице путем федеральных выплат, осуществляемых из федерального бюджета.

Что касается семейных пособий, то и они в соответствии с положениями Конвенции должны осуществляться через механизмы страхования федерального уровня. Пункты а) и б) статьи 42 Конвенции предусматривают обеспечение натуральными видами – пищей, одеждой, кровом и т.п. Дело в том, что в Российской Федерации это компетенция субъектов Российской Федерации, которые и определяют, исходя из своих финансовых возможностей, уровни семейных пособий. Когда Российская

Федерация принимает на себя обязательства по Конвенции, это означает, что законодательство должно регулироваться на федеральном уровне. В данном случае это компетенция субъекта Российской Федерации. И исходя из этих соображений, именно эти разделы не были приняты к ратификации Российской Федерацией.

ЗАРАБОТОК И ПЕНСИЯ – ВСЕ НЕПРОСТО...

Ратификации Конвенции предшествовали многочисленные обсуждения на всевозможных уровнях, в том числе на заседаниях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на пленарных заседаниях Государственной Думы и других. Представители профсоюзов неоднократно требовали ратификации Конвенции на всех заседаниях по разработке генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Обсуждения были жаркими, а выступления заинтересованными.

На протяжении многих лет основным аргументом к отклонению предложений ратифицировать указанную Конвенцию был недостаток бюджетных средств. Ратификация свидетельствует, что экономика России на подъеме.

Многие годы профсоюзы поднимали проблему так называемого коэффициента замещения прежнего заработка пенсиями по старости, который, по расхожему мнению, должен составлять не менее 40%. Вместе с тем имеется некоторый нюанс в интерпретации этого раздела. Действительно, в Конвенции, в частности, указано, что коэффициент замещения в подписавшей ее стране, должен составлять не менее 40% прежнего заработка гражданина (при выходе на пенсию работников со стажем 30 лет и больше), при этом минимальный стаж для получения права на пенсию должен составлять 15 лет. Данный коэффициент рассчитывается как соотношение пенсии и прежних доходов получателя и зависит от стажа и заработка, от базы начисления страховых взносов, возраста выхода на пенсию, пенсионной формулы, тарифа, учитываемого в пенсионных правах.

Подчеркивается, что обеспечением охватываются категории работающих по найму или самостоятельного населения, с определенным периодом уплаты страховых взносов для покрытия риска потери заработка (без каких бы то ни было привилегированных периодов или вообще освобождения от уплаты). При этом оговариваются условия видов трудовой деятельности для типичного получателя пособия по старости, сориентированных на конкретную отрасль материального производства, на квалифицированный или ручной труд и так далее.

В Приложении к разделу XI «Периодические выплаты типичному получателю» имеется ссылка на раздел 5 «Старость», где рассматривается не только трудовая деятельность типичного получателя пенсии по старости, но и его семейное положение: «Мужчина с женой пенсионного возраста» с возмещением процента риска – 40 (на





двоих). Кроме того, раздел 1 «Общие положения», пункт с) еще более конкретизирует эту позицию и уточняет термин «жена», означающий жену, находящуюся на иждивении мужа. То есть в Конвенции имеется ярко выраженная персонификация потенциального пенсионера по трудовым и семейным признакам.

Кроме того, положения Конвенции и практика ее реализации показывают, что в расчет выплат, замещающих заработок, включаются все доходы типового получателя и его иждивенцев, а не только его страховая пенсия. То есть отсутствие иждивенцев, недостаточный стаж и другие условия могут приводить к уменьшению размера пособия по старости. Однако не стоит забывать про то, что Конвенция №102 допускает альтернативные методики расчета в зависимости от национальных особенностей систем обязательного пенсионного страхования, поэтому вполне вероятно, что Минтруду предстоит разработать эффективную и понятную пенсионную схему, обеспечивающую соблюдение ее требований.

Следует также обратить внимание на статью 73 Конвенции, в соответствии с которой Конвенция применяется только к тем видам обеспечения, права на которые были приобретены уже после вступления ее в силу для данной страны. Это означает, например, что в отношении пенсии по старости это правовое обязательство – поддерживать коэффициент замещения на уровне не менее 40 процентов – будет применяться к будущим пенсиям, которые начнут выплачиваться в установленном порядке после вступления в силу Конвенции для Российской Федерации.

РЕФОРМЫ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ. ЕСТЬ ОРИЕНТИР

Пункт 3 статьи 79 Конвенции предусматривает, что она вступает в силу через двенадцать месяцев после регистрации ее ратификации Генеральным директором Международного бюро труда.

Контроль за соблюдением Конвенции осуществляется МОТ, который предполагает регулярное (один раз в пять лет) предоставление всеми государствами-членами Конвенции докладов о ходе выполнения обязательств, взятых государством при ее ратификации. Национальные доклады о выполнении положений Конвенции оцениваются Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, секретариатом которого является Департамент международных трудовых норм Международного бюро труда.

Ратификация Конвенции позволит закрепить зафиксированные в ней главные принципы организации управления социальным обеспечением в условиях рыночной экономики в правовой базе социального обеспечения России и будет способствовать его развитию по пути наиболее эффективного сочетания механизмов, выработанных международным опытом, и подтвердит приверженность Российской Федерации нормам и принципам международного права. Надеемся, что ее ратификация будет основным ориентиром при дальнейшем проведении реформ в социальной сфере, направленных на создание дополнительных гарантий защиты социальных и экономических прав российских граждан.

Приложение к разделу XI «Периодические выплаты типичному получателю»

Раздел	Охватываемый случай	Типовой получатель	Процент
III	Болезнь	Мужчина с женой и двумя детьми	45
IV	Безработица	Мужчина с женой и двумя детьми	45
V	Старость	Мужчина с женой в пенсионном возрасте	40
VI	Трудовое увечье:		
	Нетрудоспособность	Мужчина с женой и двумя детьми	50
	Инвалидность	Мужчина с женой и двумя детьми	50
	Потеря кормильца	Вдова с двумя детьми	40
VIII	Беременность и роды	Женщина	45
IX	Инвалидность	Мужчина с женой и двумя детьми	40
X	Потеря кормильца	Вдова с двумя детьми	40



НА РОДИНЕ Наполеона Гомеса



В ноябре 2018 г. в Мехико (Мексика) состоялось заседание Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ, в котором приняли участие более 50 профсоюзных делегаций из 45 стран мира. СНГ представляли делегации России и Украины.

Главными темами Женского комитета стало достижение 40% женского представительства во всех выборных органах Глобального союза и в отраслевых профсоюзах, а также проблема насилия в отношении женщин на рабочем месте. Также проведено заседание комитета по торговой и промышленной политике.

Открыл и вел заседание президент Глобального союза Йорг Хофманн. Участников встречи приветствовали заместитель министра труда Мексики Альфредо Домингес

и генеральный секретарь национального профсоюза горняков страны «Лос Минерос» Наполеон Гомес. Он находился в 12-летней ссылке в Канаде, но благодаря международной солидарности вернулся в августе на Родину, был избран сенатором по партийному списку президента Андерса Обадора. Перемена власти в Мексике, по мнению Наполеона Гомеса, является величайшей победой трудящихся страны, и теперь мексиканские независимые профсоюзы могут на равных вести переговоры с новым правительством и президентом.

Исполком утвердил протокол заседания, состоявшегося в апреле 2018 г. в Женеве, и повестку дня, которая включала доклад о деятельности секретариата Генерального секретаря Вальтера Санчеса, доклад Женского комитета, а также решения по вопросам: устойчивые структуры и финансы; подготовка и рабочие группы для 3-его Конгресса (12-16 октября 2020 г. в Кейптауне, ЮАР); план действий для достижения справедливой торговой и промышленной политики; совершенствование глобальных





рамочных соглашений, борьба за зарплату, Концепция справедливого перехода как часть устойчивой промышленной политики; бюджет и план деятельности; административные и финансовые вопросы и др.

В принятом плане действий по достижению справедливой торговой и промышленной политики, в частности, говорится о том, что торговля не самоцель, она должна приносить благо трудящимся и обществу в целом. Торговая политика является одной из основных движущих сил в построении процветающего и справедливого общества с достаточным экономическим, социальным и экологическим уровнем развития.

При обсуждении глобальных рамочных соглашений (ГРС) отмечено, что в настоящее время действует 49 таких соглашений, но некоторые из них не выполняются. Так, ИндустриАЛЛ направил письма всем членским организациям и членам Всемирного совета предприятий компании «Фольксваген» в связи с постоянными нарушениями профсоюзных прав работников в Чаттануге (США). В то же время Глобальный союз и российская компания «Лукойл» продлили ГРС на встрече в Москве 5 июня 2018 г.

В выступлении заместителя генерального секретаря Атле Хёйе по теме «Устойчивые структуры и оргнайзинг» отмечалось запланированное уменьшение бюджета

ИндустриАЛЛ. В связи с этим высказаны предложения участников встречи о проведении заседания Исполкома в европейских странах. Из-за высоких расходов в Женеве было сделано предложение о переносе штаб-квартиры объединения в Париж.

Во второй день работы принят ряд резолюций, осуждающих антипрофсоюзные действия правительств Бангладеш, Нигерии, Беларуси, Алжира, Венгрии и компаний «Фольксваген», «Шелл», «Рено», «Тенарис», «Гленкор».

В ИндустриАЛЛ принят профсоюз атомщиков России, а ряд профсоюзов – из-за задолженности по уплате членских взносов – исключен из Глобального союза.

Определены время и место проведения следующего заседания Исполкома: вторая половина мая 2019 года в Женеве.

Делегация ГМПР активно обсуждала вопросы повестки дня, провела беседы с делегациями Болгарии, Великобритании, Италии, Финляндии, ФРГ, приняла участие в демонстрации и митинге в защиту прав трудящихся Мексики.

Международный отдел
ЦС ГМПР

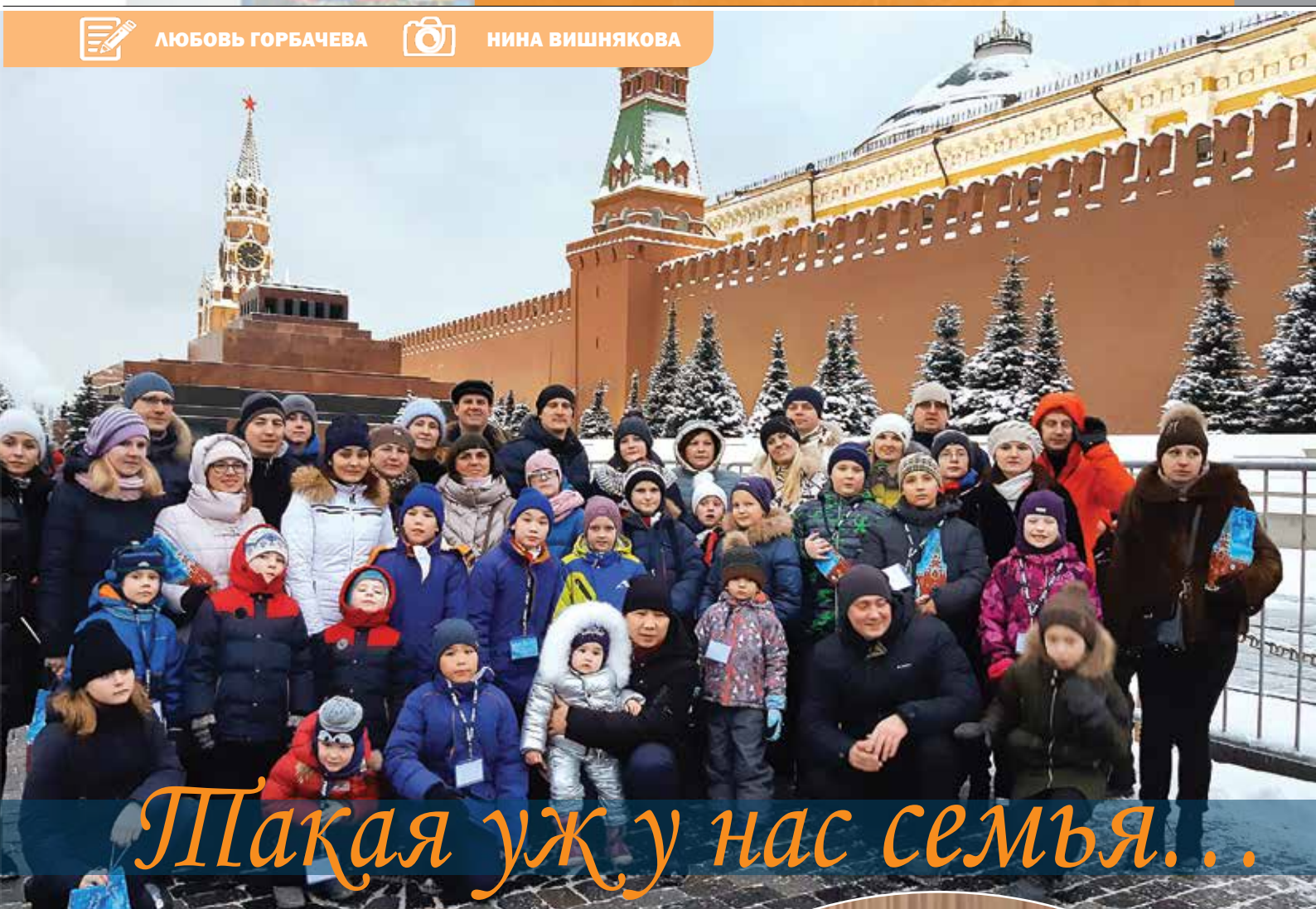




ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА



НИНА ВИШНЯКОВА



Такая уж у нас семья...

Самые дружные и талантливые семьи года собрались в первых числах января в Москве, на заключительной отраслевой встрече «Семья металлургов -2018», в гостиничном комплексе Института искусств и информационных технологий в п. Менделеево (Московская обл.).

Это семьи металлургов из Новгородской и Волгоградской, Московской, Липецкой, Свердловской, Вологодской, Челябинской и Ленинградской областей, победители корпоративных и региональных конкурсов.





Вряд ли можно оспаривать утверждение, что семья играет огромную роль в жизни любого человека. Ребенок ты или взрослый, каждому важно жить в любящей семье, в атмосфере теплоты и добра. Конкурс «Семья металлургов» уже многие годы остается востребованным. Главная его цель – пропаганда и повышение престижа семейного образа жизни, распространение положительного опыта семей, ведущих здоровый образ жизни, развивающих увлечения и таланты членов семьи.

Ярославский, Павелецкий и Ленинградский вокзалы, аэропорты Домодедово и Шереметьево – 3 января представители Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» и ЦС профсоюза встречали семьи. Размещение, питание, медицинское обслуживание, транспорт, сопровождение прибывающих детей и взрослых, – все отлеживалось самым тщательным образом и работало как хорошо слаженный часовой механизм и днем, и ночью.

Уже в день заезда – полезная встреча с психологом Аллой Фоминовой, доктором психологических наук, доцентом Московского педагогического университета, а вечером – веселые старты для детей.

На следующий – экскурсия по Москве. Предложенный Михаилом Федоровым, ведущим экскурсоводом, профессиональным историком и архивистом экскурсионный маршрут можно отнести к классическим – он помог посетившим в первый раз столицу ознакомиться с основными достопримечательностями города, а тем, кто уже знаком с Москвой, собрать образ в единое целое. Семьи узнали интересные и малоизвестные факты из истории столицы; имена, которые навечно вписаны в летопись Москвы; как развивался город, сравнили древнюю и современную застройку, поразились уникальным архитектурным сооружениям.



А потом – одно из главных событий поездки – елка в Кремле. Мечта каждого ребенка попасть на Главную елку страны. В огромной семье из народов и народностей, республик и областей, городов и губерний ребята чувствовали себя как дома. И каждый понимал, что это его праздник.

Главными героями представления «Тайна планеты Земля» на сцене Государственного Кремлевского дворца стали персонажи русских народных сказок. Садко, Левша, Данила-мастер, Новый год и, конечно, Дед Мороз и Снегурочка. Они объединились, чтобы разгадать тайну планеты Земля и одолеть космических пиратов. Ведь главный зимний праздник под угрозой! В поисках сокровища Голубой планеты герои совершили захватывающее путешествие на космическом корабле «Фантазия». Все искали Соль Земли – ее основное богатство. Пройдя множество приключений, выяснили, что Соль Земли – это люди, их добрые дела и поступки.

Вечером всех ждали соревнования по дартсу и армрестлингу.



Организаторы подготовили интересную программу. Семьи посетили крупнейший в современной России космический музейный комплекс – центр «Космонавтика и авиация». В экспозиции представлено более 120 уникальных образцов летательной и космической техники. В павильоне разместились игровые симуляторы, экспозиционный модуль «Монолит» и «Космическая сфера» – уникальный 5D-кинотеатр, где посмотрели историю покорения Вселенной человеком. Спецэффекты, стерео очки, кресло с вибрацией. Дети и взрослые были в восторге.

Отдыхать некогда – конкурсы следуют один за другим. «Визитная карточка» познакомила с историей семей, их жизнью и бытом, победами и достижениями. Каждая семья самобытна и интересна по-своему, каждая чтит свои традиции, семейные ценности.

По настоящему веселыми и азартными получились семейные старты, соревнования по плаванию. Как и перед любым испытанием, дети и родители немного волновались, однако эстафеты быстро подняли настроение и спортивный дух.

А вот на встрече пап и мам с заместителем председателя профсоюза Андреем Шведовым речь шла уже о серьезных вещах. Состояние горно-металлургического комплекса России, предстоящая в этом году кампания по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения, условия труда, уровень заработной платы. Говорили о целях и задачах профсоюза и роли каждого в их реализации.

Семьи, приехавшие на встречу, разные: многодетные и не очень, шумные и скромные, спортивные и музыкальные, молодые, творческие, но все – любящие. Это чувствовалось и по их лицам, и по улыбкам, и по атмосфере сердечности и удивительного единства.

И совсем неслучайно Людмила Чиграй, директор Фонда «Сплав», на праздничном рождественском ужине сказала: «Семья для каждого из нас – самое

главное, самое нужное в жизни. И если в ней царят взаимопонимание и доверие, тепло и уют – это настоящее счастье. Будьте счастливы!»

Своими впечатлениями участники встречи поделились с Максимом Гребенниковым.

Янина Ухлина, Волжский трубный завод:

– Поездка оставила очень теплое чувство. Встреча семей оказалась такой дружелюбной, а экскурсия по городу – впечатляющей. Конечно, интересно представление на Кремлевской елке. А поскольку у меня мальчишки – их захватила еще и экскурсия в музейный комплекс «Космонавтика и авиация» на ВДНХ.

Екатерина Чиркова, ПАО «Северсталь»:

– Наших детей опекали как родных, будь то встреча, размещение или экскурсии. Представляю, как было сложно следить за ними на Кремлевской елке, но организаторы справились. Да, утром хотелось поспать, но программа была насыщенной, так что мы совершенно не расстроились. Когда поездка подошла к концу, не хотелось расставаться. С участниками встречи переписываемся до сих пор в соцсети Viber.

Евгений Аверьянов, Боровичский комбинат огнеупоров:

– Приятные неожиданности начались с самого начала. Еще до поездки я написал организатору по электронной почте и уже спустя 40 минут мне перезвонили. Все вопросы разобрали до мелочей.





После этого наша семья уже находилась в предвкушении посещения Москвы. Мне приходилось ездить на экскурсии, но такого уровня профессионализма я еще не встречал. Моя семья предчувствовала, что поездка будет незабываемой, и ожидания нас не обманули.

Юлия Глухова, ПАО «ММК»:

– Что может не понравиться в этой поездке? Мы стали одной большой семьей, а встреча с другими участниками пролетела как одна минута. Когда были в космическом музее на ВДНХ, на мгновение показалось, будто и в самом деле на Луну слетали. Будем очень скучать.

Семья Шишковых, ПАО «Северсталь»:

– От всего сердца благодарим за сказку, в которой нам посчастливилось побывать. Не успели сойти с поезда, а нас уже окружили заботой. Да и скучать не приходилось: Кремлевская елка, «Весе-

лые старты», плавание, песни под гитару, а вход в столовую – через фейс-гармонь! Ни одна из семей не осталась без внимания, к каждой нашли подход, каждая получила ценный совет. Пять дней пролетели незаметно. Покидали мы сказку со слезами на глазах, но надеясь вернуться обратно.

Михаил Косорим, Новолипецкий металлургический комбинат:

– Сказать, что нам понравилось, это ничего не сказать. Мы просто в восторге! Когда еще так выберешься всем семейством. И праздничную Москву посмотрели, и на Кремлевской елке побывали, и с руководством профсоюза встретились, и участие в самых разных мероприятиях приняли. От проживания и питания до медицинского обслуживания и транспорта – все было организовано на высоком уровне. Не каникулы, а сказка!

Кроме ярких и прекрасных впечатлений, фотографий и новых друзей, мы привезли со встречи дипломы, грамоты, кубки, отличились в соревнованиях по дартсу, футболу, плаванию, завоевали для своей «ячейки общества» звание «Самой веселой семьи». Приехали в Липецк и памятные подарки – сувенирная подушка с гимном профсоюза и настенные часы с символикой ГМПР и фотографией семьи. И еще много-много сувениров из других городов.

Мы тоже дарили сувениры, – добавляет Екатерина Косорим. – У нас замечательный город, прекрасное предприятие, сильная профсоюзная организация. 🍅





АРТЕМ РОМАШОВ



ВАСИЛИЙ АНИЩЕНКО

Кому призы, а кому – тортик

Молодежный совет профсоюзной организации «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР провел интеллектуальную игру Proff&battle.

В интеллектуальном клубе «Звездный» состязались семь команд: «ДКСС» и «Энергия», «Без комментариев» и «Субботний выхлоп», «Мегавольты», молодежный совет промплощадки представляла команда «Синергия», а профсоюза – «Молодежка ГМПР».

Круг тем, предложенных участникам игры, «Металлургия и профсоюз» – от вопросов на знание Устава ГМПР, истории завода и профсоюзной организации до технологического процесса производства алюминия, географии и современной музыки. Также были задания на сообразительность и логическое мышление.

Игра состояла из четырех туров. В первом командам предстояло разгадать 31 ребус, во втором для участников был подготовлен тест из 15 вопросов, третий прошел по принципу игры «Угадай мелодию» и разгадай ребус, в последнем участники показали свои знания, логику



и смекалку, отвечая на каверзные вопросы. В перерывах между турами для участников и болельщиков были организованы кофе-брейки, где представители команд делились своими впечатлениями.

По итогам игры первое место заняла команда «Синергия», второе

«Мегавольты», третье присуждено команде «Без комментариев».

Все игроки команд, занявшие призовые места, награждены призами, а остальные команды – дипломами за участие в игре. Утешительный тортик вручен команде, занявшей последнее место. 🍰



#молодежкаСАЗГМПР



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ