

ГМПР - Инфо

№03 | 207 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Личный контакт – ключ к развитию

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 3 Профсоюз – территория молодежи
6 Поверь в себя

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 8 В тренде – стабильные отношения
10 Все – для людей
11 Есть повод говорить об улучшениях
13 С поставленными задачами справились
15 опережая инфляцию
16 Было непросто, но договорились
17 Проверили. Выполняется
18 Договор подписали. Работа продолжается
19 Договорились... Не обо всем
20 В борьбе за доверие
21 Социальное партнерство укрепили колдоговором

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 23 Реалии и перспективы
24 А у нас все хорошо?
25 Проблемы есть. Надо решать
26 Подай идею
27 И в будни, и в праздники...
29 Связь времен, поколений, судеб
31 Итоги настраивают на рабочий лад
32 Довериться компьютерам
33 В чем уверен управляющий
34 Добрые дела первички
35 Вдохнуть и не дышать
36 Зарплата и инфляция. Кто кого?
37 Профком, сломавший время
39 Прогноз на завтра...

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 40 Не железное здоровье
43 Добровольный экзамен
45 СОУТ – на контроле

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 46 Вести, не отрываясь от реальности
47 «Я мог вмешаться, но не стал...»
48 Обменялись опытом

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 49 Музыка Байкала

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР
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 Ольги Батасовой,
ППО ПАО «Северсталь».

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 14.03.2019.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-078.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



МАКСИМ ГРЕБЕННИКОВ

ЛИЧНЫЙ КОНТАКТ — КЛЮЧ К РАЗВИТИЮ



Какова роль молодежи в профсоюзном движении, как мотивировать молодых работников вступать в профсоюз, на языке какого поколения должны разговаривать молодые профгруппорги? На эти вопросы пытались ответить члены координационного молодежного совета при ЦС ГМПР (КМС), прошедшего в феврале в Москве, в офисе Центрального Совета профсоюза.

На предприятиях горно-металлургического комплекса России трудятся более 200 тысяч молодых работников, что превышает 31% от общего числа работающих. Именно они являются наследниками традиций, существующих на каждом производстве. Работа с этой категорией должна быть в сфере особого внимания первички, поэтому необходимо решить, как привлечь молодежь к более широкому участию в повседневной работе профсоюза.

С опорой на собственный опыт

– Молодежь должна идти туда, где трудно, получить собственный опыт и заработать авторитет, – напомнил давнюю профсоюзную истину председатель ГМПР **Алексей Безымянных**. – Сейчас самый проблемный участок – профсоюзное членство. Значительная часть работников ГМК не являются членами профсоюза. Профактив многих организаций не ведет работу по повышению профсоюзного членства, фактически «оторвался» от людей, и этот отрыв необходимо ликвидировать, – поставил задачу председатель ГМПР.

Однако исправить сложившуюся ситуацию «по свистку» не получится, для этого нужны новые подходы и свежий взгляд на проблему, уверены участники встречи.

– Необходимо, чтобы молодежь активно занималась информационной работой. Молодое поколение может вести ее ярко и эффектно. В умении привлечь внимание к существующим проблемам ей нет равных, – добавил **Алексей Алексеевич**.

В то же время участники встречи отметили, что согласовывать проведение профсоюзных акций становится все сложнее. Чтобы не сбавлять темпа, необходимо искать новые формы, которые не требуют слишком сложной

организации. Молодежь в этом плане гораздо изобретательнее, говорили участники координационного совета, согласившись, что включаться в процесс нужно более активно.

Как пробиться молодежи

Одной из актуальных тем стало освобождение занятых на производстве молодых работников для участия в профсоюзных мероприятиях. По словам зампреда ГМПР **Андрея Шведова**, решать этот вопрос всегда было непросто. Можно попробовать прописать условие освобождения в коллективном договоре, но для этого молодежная комиссия профкома должна внести такое предложение, активно поддерживать его принятие, бороться за него.

Любовь Тишкова, председатель КМС, представитель Первоуральского новотрубного завода, подтвердила, что многие первички не направляют молодых профактивистов на семинары или профсоюзные курсы. Председатель профорганизации подземного рудника ППО Гайского ГОКа **Сергей Лапин** добавил, что при такой системе молодым профсоюзным лидерам тяжело развивать свои навыки и предложил обратиться для решения этой проблемы к председателям первичек на предстоящем пленуме ЦС ГМПР. А ведущий специалист орготдела ППО Группы ММК **Михаил Юхин** отметил, что на его предприятии данная проблема решается, однако сложности начинаются, когда компания приглашает молодых коллег с других комбинатов, на руководство которых они повлиять не могут.

Алексей Безымянных подтвердил, что этот вопрос действительно непростой, и каждый случай приходится решать в индивидуальном порядке. Он пообещал помогать,





поскольку в ГМПР прекрасно понимают важность участия молодежи в мероприятиях.

«В мае запланировано проведение молодежного форума в Челябинске. Мы постараемся помочь, будем договариваться с руководителями первичек», – добавил председатель ГМПР.

Личное общение ничем не заменить

Другая тема, которую обсуждал координационный совет, – как привлечь молодежь в профсоюз?

Любовь Тишкова: «Сейчас молодежь просто так не вступит в профсоюз. Необходимо заинтересовать ее. Если мы говорим, что молодежь – это будущее, то пора «сажать семена» уже сейчас».

По ее мнению, избежать коммуникативных трудностей поможет запуск семинаров, обучающих профсоюзную молодежь умению общаться со сверстниками. Но необходимо избежать чисто потребительского отношения к профсоюзу. Участники встречи сформулировали основной посыл: «Важно не то, что может дать тебе профсоюз, а какие возможности содержит он для твоей самореализации».

Михаил Юхин предложил подумать над предложениями координационного совета, чтобы помочь обучению молодых кадров небольших первичек. Комментируя эту инициативу, Алексей Безымянных согласился с тем, что проводить молодежные семинары надо, ведь уметь доносить информацию – один из приоритетов работы.

«Однако нужно иметь в виду, что эти мероприятия весьма затратны с финансовой и организационной сторон. Поэтому, если мы желаем извлечь пользу, то должны

хорошо продумывать их организацию. Даже используя новые форматы общения профактива с работниками предприятий, нужно помнить, что самое главное – личное общение, и ничто его не заменит. Такого подхода придерживаются и зарубежные профсоюзы», – сказал председатель ГМПР. Он напомнил, что порядка двух третей работников ГМК являются людьми среднего и старшего возраста. Молодые профлидеры должны не забывать говорить с ними на одном языке в прямом и переносном смысле.

Продолжая тему обучающих программ, участники предложили привлечь к занятиям в Школе профсоюзного актива преподавателей, не связанных с профсоюзной тематикой. По их мнению, взгляд со стороны мог стать новым импульсом для развития навыков молодых активистов. Председатель ГМПР отметил, что понимает желание применять новые подходы, однако относится к ним с осторожностью. Он посоветовал не забывать, что главное для профсоюзов не предложение какого-то товара или услуги, а работа с людьми, поэтому тренинги со специалистами, далекими от профсоюзной тематики, могут не принести ожидаемой пользы. «От того, что мы начнем использовать в лексиконе новые для нашей сферы слова, понятия и схемы, умнее не станем. Мы не отказываемся от нового, но его нужно сочетать с проверенными методами», – добавил Безымянных.

Как и раньше, главное для молодых работников на производстве – это вопросы достойной оплаты труда и возможности саморазвития. Участники заседания согласились, что положительные традиции укрепляют коллектив. Особенно это актуально для молодежи. 🟡



НАДЕЖДА БАЛАКИНА • ЛОЛИТА ФЕДОРОВА

ПРОФСОЮЗ – территория молодежи

В Таштаголе с 11 по 15 февраля состоялся Сибирский межрегиональный профсоюзный форум, в котором участвовали представители Алтая, Хакасии, Иркутска, Красноярска. Организатор форума – Кемеровская территориальная профсоюзная организация, проходил он в рамках празднования ее 70-летия.

Часть 1. Дневник участника

День 1: «Команды отлично работали, активно спорили...»

Утром участники форума отправились из Новокузнецка в Таштагол. В Губернском центре горнолыжного спорта и сноуборда гостей встретили заместитель главы Таштагольского района Сергей Попов, председатель первичной профорганизации «ЗапСиб» Вадим Печерских и заместитель председателя Кемеровской территориальной организации Олег Антоненко.

Протокольная часть соблюдена, руководители дали напутствие, сделано общее фото, пришло время практики.

В холле второго этажа молодых и энергичных ждала профсоюзная игра «Построй первичку!». Команды во главе с модераторами приступили к собиранию пазлов и зарабатыванию жетонов. Шла работа с документами, информацию искали в интернете, разбирали формулу начисления заработной платы, оценивали правильность составления протоколов и др. Только коллективная работа помогла мозгу не взорваться – пока одни собирались с мыслями, другие включались в процесс ...

Победила команда, в составе которой оказался юрист. Это еще одно подтверждение того, что знание законодательства – ключевой момент в эффективной работе профсоюзной организации.

Понедельник – день не такой уж и тяжелый.

День 2: «Для «золотого сотрудника» нужны «золотые наручники»

Разве может быть лишним обогащение культурой? Нет! Поэтому организаторы предусмотрели экскурсию в музей этнографии и природы Горной Шории. После утренней поездки ребята вернулись к занятиям, где их ждала бизнес-тренер Наталья Масленникова. Она работала с молодежью над техникой уверенного поведения,



участники «прокачали харизму», подключили к самоанализу психогеометрию...

Наталья рассказала много нового и интересного, даже известные факты представила в ином свете. Например, говоря о публичных выступлениях, она отметила: «У оратора всегда мужская энергия, даже если выступает женщина, а аудитория – это капризная дама...».

Не менее познавательной была подана тема «Управленческие компетенции руководителя».

Время пролетело незаметно.

День 3: «С тренингов берется все по принципу «шведского стола»: что нравится, кладем себе «в тарелку»

Среда была отдана на растерзание «Делегированию» и «Ситуационному лидерству». Наталья Масленникова





предложила в помощь рабочую тетрадь, для наглядности построила графики и дала участникам практическое задание.

Выступление, разбор полетов, подведение итогов и, как бонус, вручение участникам сертификатов о прохождении краткосрочной программы обучения «Лидерство руководителя» завершили тренинг.

День опять прошел не зря!

День 4: «Контент правит миром»

Незабываемой, адреналиновой и в то же время веселой была утренняя поездка в Шерегеш. Подъем в гору Курган на Поклонный крест запомнится многим участникам надолго. Как, впрочем, и дальнейшее продолжение четверга.

Дарья Куманеева, специалист по интернет-маркетингу, уже в привычной обстановке центра, провела участников в мир социальных сетей, призвала обратить внимание на целеполагание профсоюзных групп и «шапку» контента, познакомила слушателей с картой эмпатии.

Она поведала, каким правилам подчиняется стратегия контент-маркетинга, какие есть его типы. Особый акцент был сделан на структурировании информации в соцсетях. Также Дарья дала наводку на программы для оформления постов.

А чтобы каждый участник прочувствовал все прелести подачи информации на просторах соцсетей, специалист по интернет-маркетингу провела игру в группах «Создай пост». Вот тут ребята и дали волю творчеству.

В пятницу состоялся выезд.

Стоит отметить, что каждый творческий день начинался с ролика дня предыдущего, где участники видели себя в процессе игры, тренинга, на экскурсии или дискотеке. И заканчивался под шутки и смех дружной компании, зажигательные перлы ведущего Миши и музыкальные светопредставления диджея.

После такого насыщенного форума обязанность каждого участника – привнести в работу своей организации частичку колоссального труда кузбасских организаторов, не положить «в стол» свои наработки, сохранить новые знакомства и дружеские отношения.

Часть II. Возвращение

В пятницу участники форума вернулись в Новокузнецк. До поездов, которые увезут их домой, несколько часов, есть время поделиться впечатлениями.

Николай Киризлиев и **Юрий Колиснеченко** работают на Братском алюминиевом заводе. Для них дорога на форум, пожалуй, оказалась самая длинная, с 12-часовым ожиданием поезда в Новосибирске, но глаза у Николая и Юрия горят. Вспоминают, как на занятиях детально разбирали ситуации незаконного увольнения, неправильного начисления зарплаты.

– Нас разделили на команды, определили модератора и мы искали решения, – рассказывают ребята.

– Насколько это актуально в вашей работе?

– Очень актуально, постараемся применять полученные навыки на практике. Теперь буду чаще заглядывать в Трудовой кодекс, – делится Юрий.

– Во второй – третий день были занятия по лидерству. Здорово почувствовать себя в роли руководителей, общаясь в связке «подчиненный – лидер», – добавляет Николай. – А напоследок узнали, как в соцсетях правильно продвигать профсоюз.

– Опыт в этой области уже есть?

– Есть, но оказалось, мы много делали ошибок. А Дарья Куманеева, преподаватель, объяснила, как сделать ее привлекательной именно для молодежи. Договорились с ней о дальнейшем общении.

– А покритиковать?

– Разве за погоду: когда поехали в Шерегеш, было очень пасмурно, плохая видимость. Но на результаты работы это



не повлияло: расширили круг знакомств, получили информацию, поделились опытом. Убедились, что за молодежью будущее. Со временем вовлеченной молодежи будет больше. Вовлеченной именно в работу, которая знает, что делать и для чего.

Беседуем с представительницами хакасской делегации, двумя Анастасиями – Вдовкиной и Игченко. Обе работают на Сорском ГОКе. Одна – ответственный секретарь редакции газеты предприятия, другая – специалист отдела снабжения.

– Информации получили много, – говорят девушки. – У нас в десятитысячном городе молодежи много, а заняться ей нечем. Работа – дом. Молодежной политикой в городе, конечно, занимаются, и мы стараемся участвовать в мероприятиях городского масштаба. На нашем предприятии молодежного объединения нет. А полученные знания будем обязательно применять.

- Создать «молодежку» с нуля – задача непростая...
- Конечно. Но есть информация, опыт коллег. Можно позвонить, спросить.
- Может, на форуме инструкцию дали?
- Универсального рецепта нет. Но молодежи на предприятии много и, надеемся, все у нас получится.
- Форум понравился?
- Очень. На многих форумах были, но такую организацию видим впервые.

Ольга Тюльпина, председатель Алтайской краевой организации ГМПР, сопровождала группу.

- От нашей организации в форуме участвовали три человека, представители первичек предприятий «Алтай-Кокс», «Сибирь-Полиметаллы», «Бриллианты АЛРОСА».

Я принимала участие в форуме в качестве модератора.

- Какие были ожидания и насколько они оправдались?
- Любые тренинги, семинары дают участникам что-то новое. Наталья Масленникова очень хорошо представила тему «Лидерство руководителя». Были полезными основы психологии, ораторского мастерства, работы в соцсетях.

Интересно все. Вдобавок ко всему – красивая природа Горной Шории...

- Как в вашей организации развивается молодежное движение?

– В 2018-м мы возобновили работу молодежной комиссии краевой организации, в ноябре провели онлайн игру «Профсоюзный квест». На 2019 год запланировали мероприятия с использованием соцсетей, в игры обязательно закладываем мотивационную составляющую. Охват получается большой. Проводим семинары для молодежного актива, студентов обучаем в ШПА. Прошедшие форумы – сначала в Иркутске, теперь в Таштаголе, – очень интересная форма работы с молодежью. Будем рады и на алтайской земле собрать молодежь Сибири.

Ребята замечательные, с ними интересно работать и общаться. 🍀





АРСЕНИЙ АНДРЕЕВ

ПОВЕРЬ В СЕБЯ

Год назад профком Комбината КМАруда признал, что молодежный совет фактически не работает и организовал форум, на который пригласил более 60 представителей рабочей молодежи. Собеседования, тренинги позволили определиться с новым составом совета. И он заработал – 86 мероприятий за 2018 год, уже к середине года начал делиться опытом, приглашая на форумы молодежь других предприятий горно-металлургического комплекса Белгородчины.

И вот в нынешнем году профком КМАруды вновь собрал рабочую молодежь. Зачем, если все не то что гладко, а можно сказать, круто?

– Основная цель встречи – дать понять молодежи комбината, что совет молодых специалистов – это не закрытый элитный клуб, – в преддверии мероприятия пояснил его председатель **Денис Давыдов**. – По всем направлениям работы у нас есть хорошие специалисты. И перспективы есть, и работы – хоть отбавляй. Все, кто хочет и может, привлекаются к работе. Найти их – и есть основная задача форума.

– *Чем этот форум отличается от прошлогоднего?*

– В прошлом году говорили о необходимости воссоздания молодежного движения, переживающего упадок, о том, как важна активная молодежь и что она может приобрести, пользуясь ресурсами комбината. В этот раз мы с гордостью делимся достижениями и заявляем, что молодежь – это прекрасная возможность для желающих найти новых друзей и попробовать себя в любых направлениях деятельности совета.

Поменялись и тренинги. Год назад упор делали на обучение работе в команде. Сейчас командообразование отходит на второй план, так как команда уже есть и довольно продуктивная. Ребятам предложено осознать те требования, которым должно отвечать современное молодежное движение, и те качества, которыми нужно обладать молодому лидеру. Для этого используем тесты на самооценку, обсуждение путей и методов ее повышения.

– *Вы такие энергичные от природы или над этим методично работаете?*

– Наверное, все вместе. Энтузиазмом нас заразил председатель профорганизации комбината **Алексей Топоров**. Он сам «горит», рядом с ним невозможно не быть энергичным.

И в самом деле, энергия Топорова хлещет через край. Открывая форум, профлидер комбината отметил:

– На предприятии существуют давние традиции работы с молодежью. Это известные схемы: адаптация и наставничество, стажировки и инструктажи, непрерывное обучение и повышение квалификации. Но вот меха-



низма, позволяющего раскрыть внутренний потенциал молодого человека, развить его индивидуальность, дать возможность самореализации, не было. На форуме присутствуют новые работники – члены нашего большого, сплоченного коллектива, где каждый имеет равные возможности для проявления своих способностей и где вклад каждого в общее дело очень важен. Многие из вас могут стать руководителями участков, цехов, главными специалистами. Наша задача – создать благоприятные условия для самореализации молодежи.

На первом тренинге определялись с направлениями работы совета и личными качествами тех, кто этим будет заниматься.



Обсуждали, что могут делать на предприятии молодые люди помимо основной работы, оценивали собственные способности и возможности. Затем каждому предстояло ответить на вопрос: «Что мне мешает быть лидером и создать молодежку?». Тренинг заставил каждого задуматься, честно посмотреть на себя и ответить, готов ли он к новому опыту, достаточно ли верит в свои силы и хочет ли меняться?

Второй тренинг продолжил тему самоанализа. Ребятам предложили протестировать себя по 10 факторам, влияющим на самооценку человека (здоровье, образование, карьера, успех, семья и др.). Причем оценить не только сегодняшнее состояние, но и предугадать динамику в будущем. Что может ускорить качественный рост? Чего не хватает сегодня? Вот те главные вопросы, на которые, по мнению организаторов, должен знать ответы кандидат в совет молодых специалистов.

Много внимания на форуме уделили мотивационной работе. Денис Давыдов рассказал о проведенных в минувшем году мероприятиях на любой вкус. О перспективах профессионального роста проинформировали директор по персоналу Юлия Солодянкина и главный инженер предприятия Сергей Самофалов.

– Можно много говорить о возможностях для молодежи на нашем предприятии. Важно, чтобы человек сам поверил в свои силы и в необходимость личного вклада в общее дело, – подвел итог встрече Алексей Топоров.

Говорят участники

Оксана Лаврентьева, инженер-конструктор:

– Полезным был «Welcome! Тренинг» на сплоченность молодых работников и выявление качеств, необходимых для настоящего лидера молодежного движения. Я еще больше убедилась в правильности своего выбора – стать активным членом совета молодых специалистов. Мне важна жизнь предприятия, на котором



...Ребятам предложено осознать те требования, которым должно отвечать современное молодежное движение, и те качества, которыми нужно обладать молодому лидеру...

работаю, интересно знакомиться, общаться с новыми людьми, участвовать в тренингах, различных мероприятиях, заниматься самообразованием.

Марк Елецкий, инженер-конструктор:

– На форуме почерпнул много интересной информации об общественной деятельности, научных и производственных вопросах. Понравилась тренинги, которые никого не оставили равнодушными. Не предполагал, что будет так познавательно. Заинтересовала перспектива участия в научно-практической конференции. Уверен, такие встречи для молодежи нужно проводить как можно чаще.

Сергей Ляхов, электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования:

– На форуме обсуждались различные вопросы, и все они были направлены на выявление способностей молодых людей и адаптацию вновь прибывших работников. Многих заинтересовала тема реализации научного потенциала молодежи – возможность участия в научно-практической конференции, которая состоится в апреле этого года. Выступления участников предыдущих конференций впечатлили – дали хороший стимул для создания новых проектов.

Теплая, дружеская обстановка, слова напутствия и поддержки от руководства комбината, – все это позволило почувствовать, что мы одна семья, объединенная общими интересами, задачами, и инициативы каждого не останутся незамеченными, а более опытные работники всегда помогут и поддержат новичков. 🍷





В ТРЕНДЕ – СТАБИЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Центральный Совет ГМПР ежегодно анализирует колдоговорные кампании, которые проходят на предприятиях горно-металлургического комплекса, где действуют организации профсоюза.

Почти 90% предприятий горно-металлургического комплекса являются акционерными обществами с частной (негосударственной) формой собственности. В 2018 году действие 524 коллективных договоров распространялось на 613388 работников предприятий ГМК. Охват колдоговорными отношениями работников – 96,2% (снижение к прошлому году на 0,6%).

Стороны социального партнерства стремились к сохранению социальной стабильности: 335 колдоговоров (рост к 2017г.

– 19,2%) продолжили свое действие в полном объеме после заключения в предыдущие годы, еще 76 были пролонгированы. Новые колдоговоры заключены в 113 организациях (22%), в основном, на 3 года.

Дочерние предприятия, как правило, заключают самостоятельные колдоговоры с чуть заниженными, относительно головного предприятия, обязательствами. В Челябинской области из 70 колдоговоров 45 заключены в дочерних организациях и

аффилированных юридических лицах, ими охвачено 78,8% работающих в ГМК области. В Иркутской области в ОАО «Братский алюминиевый завод» заключено 8 колдоговоров, в Филиале «ИрАЗ» – 6. Дочерние организации ПАО «Ижсталь» (Республика Удмуртия) имеют 8 самостоятельных колдоговоров, на АК «Лысьвенский металлургический завод» (Пермская обл.) – 6, в дочерних организациях АО «Лебединский ГОК» Белгородской области – 4, организации, находящиеся на обслуживании первички ПАО «ТАГМЕТ» (Ростовская обл.) – 4.

В связи с малым представительством ГМПР на 2-х предприятиях Красноярского края (АО «Германий» и ОП ООО «ИТ-Сервис») на колдоговорных переговорах формировался единый представительский орган стороны работников, в остальных случаях представителем трудового коллектива являлась организация ГМПР.

Значимыми вопросами при заключении коллективных договоров в 2018 году оставались:





**...В 2018 году
действие 524
коллективных
договоров
распространялось на
613388 работников
предприятий
ГМК. Охват
колдоговорными
отношениями
работников –
96,2%...**

■ разработка норм коллективного договора либо локальных нормативных актов, предусматривающих сохранение уровня реальной заработной платы работников, порядок индексации заработной платы (в 2018 г. порядок индексации зарплаты установлен в 76,2% заключенных колдоговоров; значительна доля предприятий, где порядок индексации установлен локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профкома.). На ряде предприятий удалось сохранить обязательства по ежегодному росту заработной платы не менее 10%;

■ установление минимальной заработной платы и доведение средней заработной платы по предприятию до уровня четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения (уровень минимальной зарплаты работников – не менее 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе; 1,4 прожиточных минимума для работников неосновного производства).

Норма Отраслевого тарифного соглашения по уровню минимальной заработной платы превышена на предприятиях компаний «ЕвразХолдинг» (ЕВРАЗ КГОК – 2 прожиточных минимума трудоспособного населения), НЛМК (НЛМК-Урал

– 1,8; ВИЗ-Сталь – 2,5), РУСАЛ (РИК – 1,8), УГМК («Уралэлектромедь» – 2,3);

■ сохранение, либо установление градации в зависимости от класса условий труда, льгот и компенсаций по результатам продолжавшейся в 2018 году специальной оценки условий труда.

Более 70% организаций ГМК Челябинской области установили доплаты за условия труда от 4% до 30% и дополнительные отпуска свыше 7 календарных дней.

Для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, минимальные размеры компенсации находятся в диапазоне от 20 до 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы сверх 36 часов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5 декабря 2018 г. заключено Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2017-2019 годы.

Региональные отраслевые соглашения распространялись на работников ГМК в трех субъектах РФ: Республике Саха (Якутия)

– на 2017-2019 гг., Московской – на 2018-2020 гг. и Свердловской – на 2014-2016 гг. пролонгировано до 2020 г., областях.

Действие территориальных отраслевых соглашений распространялось на работников Волгоградской области, в Кемеровской области заключались локальные соглашения, в том числе оговаривающие порядок роста заработной платы работников в течение года.

Трехсторонние соглашения на территориальном уровне защищали интересы работников ГМК в Кемеровской, Иркутской (Братск и Иркутск), Челябинской (Магнитогорск, Сатка, Верхний Уфалей, Аша, Златоуст и Челябинск) областях. Действовало Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы, продленное на 2018 год.

Предварительная оценка дает основание утверждать, что коллективными договорами за каждым работником ГМК документально закреплено право на получение социальных льгот и гарантий, превышающих нормы трудового законодательства. ■

Социально-экономический
отдел ЦС ГМПР

ВСЕ – ДЛЯ ЛЮДЕЙ

Состоялась заводская конференция ОАО «ДИНУР», на которой 78 делегатов, представлявших все цехи и службы предприятия, единогласно дали удовлетворительную оценку выполнению колдоговора и проголосовали за новый, по которому «ДИНУР» будет жить в этом году.

Были заслушаны доклады первого заместителя исполнительного директора – главного инженера Александра Гороховского и председателя профорганизации Александра Полунина. Начальник ООТиЗ Екатерина Рогозина подвела итоги работы согласительной комиссии над проектом нового договора, остановилась на разделах, в которые внесены изменения и дополнения. В работе конференции участвовал председатель Свердловской областной организации Валерий Кусков.

Прения

Выступающие в прениях говорили о том, чего удалось достичь в период действия коллективного договора. Представители профорганизаций цехов отметили, какие перемены произошли в их подразделениях за отчетный период.

Людмила Михеева, машинист кра-на цеха №1, например, назвала восстанавливаемый участок ШПУизделий, строящееся помольнодробильное отделение УПНО, новое оборудование на УПБМО, ремонт душевых. Алек-

сей Радин, мастер по ремонту цеха №2, подчеркнул, что прошлый год был для второго цеха важным для роста объемов производства. Заработали новые прессы, увеличена мощность линии жженого боя на помоле. Анна Сухоплюева, начальник управления социального развития, остановилась на решении социальных вопросов, на что завод вкладывает большие средства.

Валерий Кусков отметил результаты, достигнутые коллективом «ДИНУРА»:

– Ваш завод имеет полное право называться ведущим огнеупорным предприятием нашей страны. В непростых экономических условиях он продолжает наращивать объемы производства, строит участки, обновляет оборудование, создает дополнительные рабочие места, повышает заработную плату. «ДИНУР» продолжает строить один жилой дом за другим. Нынче еще тридцать семей работников справят новоселье. Мало предприятий сохранили свою социальную базу. «ДИНУР» реконструировал стадион, Дворец – один из лучших, капитально перестраивает-ся профилакторий. Все – для людей. 

*По материалам
пресс-службы «ДИНУР»*



Цифры и факты

- Численность работников на предприятии 2068 человек.
- Капитальные вложения в 2018 году составили 238 млн рублей, 120 из которых – в основное производство.
- Расходы на социальные нужды – 193,5 млн рублей.
- Среднемесячная зарплата увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 5 процентов и равнялась на конец года 36292 руб.
- Минимальный уровень зарплаты 12 838 руб.
- Производительность труда по товарной продукции в действующих ценах за отчетный период – 200 тысяч рублей на человека в месяц, что на 9,9 процента выше, чем в 2017 году.
- На обучение персонала израсходовано 4,5 млн рублей. Обучено 1020 человек, из которых 770 – рабочие.
- 60 работников учатся в вузах, средних учебных заведениях. На оплату учебных отпусков работодатель израсходовал 2,3 млн рублей.
- Первоначально планировали выполнить 48 мероприятий по охране труда на сумму 8,8 млн рублей, по факту 56 – на 17,5 млн рублей.
- Спецдежды и средств индивидуальной защиты приобретено на 25,6 млн рублей, спецжиры – на 2,32 млн, на денежную компенсацию было выделено 3,56 млн рублей.
- Улучшены условия труда 394 работникам.
- На медицинские осмотры предприятие потратило 3,6 млн рублей.
- Завод содержит на балансе Дворец культуры, спорткомплекс, профилакторий, приобретает путевки для детей в летние оздоровительные лагеря.
- В 2018 году организовано 12 заездов в профилакторий. Оздоровлено 286 работников и 30 пенсионеров. Стоимость путевки в «Лесную сказку» – 33600 рублей, заводчане оплачивали 2900 рублей за 21 день.
- В спортивных секциях заводского спорткомплекса занимаются 595 человек. Проведены легкоатлетическая эстафета, спартакиады среди трудящихся и руководителей, огнеупорщики – постоянные участники городской и областной спартакиад.
- На содержание социальной сферы израсходовано 116,6 млн рублей.
- Отчисления на обязательное пенсионное обеспечение составили за двенадцать месяцев 225,6 млн рублей.
- В связи с рождением ребенка выплачено единовременных пособий в размере 250 тысяч рублей. Денежные суммы выплачивались впервые вступающим в брак, заводчанам, оказавшимся в тяжелом материальном положении.
- Предприятие не забывает о ветеранах. На них выделено 4,8 млн рублей.





ОКСАНА БУТОРИНА

ЕСТЬ ПОВОД ГОВОРИТЬ ОБ УЛУЧШЕНИЯХ

Конференция трудового коллектива Высокогорского ГОКа обсудила выполнение коллективного договора в 2018 году. В конференции приняли участие 90 делегатов от всех подразделений комбината, начальники структурных подразделений и представители администрации ВГОКа.

– 2018 год в очередной раз проверил коллектив на прочность, – сказал **Александр Гадун**, председатель ППО «ВГОК». – Мы выстояли. В прошлом году комбинат впервые за несколько лет вышел на безубыточную работу, в этом заслуга коллектива комбината и грамотная работа руководителей и специалистов.

Александр Григорьевич констатировал, что в отчетный период заработная плата выплачивалась без задержек, однако, несмотря на безубыточную работу комбината, средняя заработная плата в 2018-м (29812 руб.) оказалась ниже показателя 2017 г. (30044 руб.). С 1 октября зарплата была индексирована на три процента (302 руб.) от базового размера тарифной ставки 5-го разряда рабочих, занятых на работе с нормальными условиями труда, с 1 апреля минимальный размер оплаты труда повышен до 16080 рублей.

Председатель профорганизации проанализировал предоставляемые льготы и социальные выплаты – доставка до подразделений, частичное погашение процентов по ипотечному кредиту, частичное содержание детей в дошкольных учреждениях, культурно-массовые мероприятия:

– Относительная стабилизация работы комбината позволила восстановить программу добровольного медицинского страхования. С декабря 2018 года программа «Семейное страхование» заработала. С апреля возобновлена выдача единовременной материальной помощи в размере 5000 рублей одному из родителей при рождении ре-

бенка, 10000 рублей – работникам, вернувшимся на комбинат после службы в армии. Увеличен размер компенсации родительской платы за дополнительные услуги в дошкольных учреждениях.

Коснулся Александр Гадун и охраны труда:

– Из 50 мероприятий 13 не выполнено. Основная причина – отсутствие финансирования. На протяжении всего прошлого года возникали вопросы по обеспечению спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

В 2018-м путевки на санаторно-курортное лечение работников не приобретались в связи с недостатком средств. Профсоюзная организация информировала о возможности их приобретения со скидкой от 10 до 20 процентов на профсоюзные курорты.

Невыполнение раздела колдоговора «Гарантии деятельности профсоюзной организации» ставит под угрозу работу профсоюзной организации и кассы взаимопомощи.

– В течение отчетного периода своевременно не перечислялись профсоюзные взносы, членские взносы КВП и погашение ссуд на счета профсоюзной организации, – признал председатель первички. – Из-за задержки выдачи ссуд членам кассы взаимопомощи возникают скандалы и незаслуженные претензии к профсоюзной организации.



АЛЕКСАНДР ГАДУН:
– Мы выстояли. В прошлом году комбинат впервые за несколько лет вышел на безубыточную работу...





Прим. редакции: на момент выхода информации, сообщили в профкоме, долг перед ППО «ВГОК» по перечислению профсоюзных взносов и сумм КВП погашен полностью.

Работники аппарата объясняют, почему возникла такая ситуация: счета комбината арестованы из-за долгов, а оплата за продукцию, поставляемую потребителям, осуществляется через НПРО «Урал». Кто-то относится к ситуации с пониманием, а кто-то говорит, что такая касса нам не нужна. В конце декабря прошлого года по решению профсоюзного комитета в адрес собственника комбината Владислава Щацилло было направлено предложение о встрече с профсоюзным активом для обсуждения сложившейся ситуации – в частности, постоянное нарушение сроков перечисления профсоюзных взносов и средств в кассу взаимопомощи.

Директор по персоналу **Ирина Ильиных** конкретизировала итоги:

– В 2018 году прошли подготовку, получили профессию и повысили квалификацию 987 рабочих и 740 руководителей и специалистов. Затраты составили 3,12 млн рублей, что на 43 процента больше, чем в 2017-м. Возобновилась подготовка кадрового резерва, разработана программа «Школа мастера». На производственную практику принято 119 учащихся, трудоустроено 17 выпускников базовых учебных заведений.

Снижение заработной платы и производительности труда обусловлено уменьшением объемов товарного железорудного сырья в 2018 году по сравнению с 2017-м на 61 тысячу тонн. Тем не менее, темпы снижения производительности выше темпов снижения средней заработной платы. Постоянная часть в структуре заработной платы работников до применения корректирующих коэффициентов премии составила в целом по комбинату 69 процентов, в структурных подразделениях – от 63 до 79 процентов.

Затраты на реализацию социальных программ – 26,6 млн рублей.

Генеральный директор комбината **Андрей Кузнецов** сделал акцент на производственных показателях ВГОКа и планах на будущее:

– По производственной программе 2019 года запланировано добыть 4 миллиона 526 тысяч тонн, то есть на 8% больше по сравнению с 2018 годом. Источниками прироста являются открытые горные работы – плюс 23 процента, шахта «Южная» – плюс 3,7 процента и ш. «Естюнинская» – плюс 11 процентов. У шахты «Магнетитовой» есть все предпосылки остаться как минимум на прежнем уровне.

Планируется увеличение производства концентрата. Производство агломерата однозначно снизится. Снижение произойдет за счет увеличения продажи более маржинальных – более устойчивых, востребованных и более экологических продуктов.

В 2019-м комбинат планирует получить выручку в сумме 6,5 миллиарда. Экономические показатели вырастут за счет расширения ассортимента продукции, освоения новых производств и положительной динамики цен на качественную продукцию.

Для меня, как руководителя, есть один важный показатель – рентабельность. В 2018-м этот показатель достиг 9,5 процентов. И в 2019-м ВГОК должен достичь рентабельности в 11,5 процентов. Эти цифры дают возможность доказывать надзорным структурам, что говорить о банкротстве предприятия рано.

Высокогорский ГОК работает, динамика у него положительная, – подвел итоги Андрей Кузнецов. – Комбинат дает работу людям. С каждым годом увеличивает доход государства в виде налогов.

В выступлениях делегаты затронули темы, волнующие весь коллектив предприятия. **Павел Карманов** говорил о проблемах со снабжением, **Алена Жбанова** и **Ольга Леонова** – о неперечислении профсоюзных взносов и средств в кассу взаимопомощи. **Светлана Юсипенко** предложила возобновить санаторно-курортное лечение – «при невысокой заработной плате нам без поддержки предприятия не обойтись». **Вячеслав Дайбов** сообщил о плохом бытовом состоянии аглокорпуса, «стен не видно, аспирации нет, в душевой кабины упали». **Татьяна Лимонова** обозначила тему мотивации профчленства: «Молодежь, которая приходит на предприятие, в первую очередь интересуется: а что я с профсоюза буду иметь? А мне на последнем профкоме сказали, что даже материальной помощи не будет, потому что нет перечислений...»

Прения по докладом были последним пунктом повестки дня. Однако слово неожиданно взял Андрей Кузнецов:

– Закрытые счета – не оправдание. Поэтому скажу: деньги до конца недели мы вам вернем.

Конференция постановила: информацию о выполнении коллективного договора в 2018 году принять к сведению.

В заключение кратко выступил **Николай Алексеев**, заместитель председателя Свердловской областной организации:

– Если три года назад стоял вопрос о том, как выжить комбинату, сохранить коллектив, то сейчас есть перспективы увеличения объемов производства и, соответственно, прибыли. В нынешних условиях жить в долг невозможно. Ко ВГОКу приковано внимание всех надзорных органов, ситуация усугубляется несчастными случаями, произошедшими на комбинате с начала 2019 года. Есть проблемы и они названы делегатами. Я желаю успешного решения задач, стоящих перед комбинатом, в текущем году. 🟡





ТАТЬЯНА ТОРОПЦЕВА

ИЖСТАЛЬ

МЕЧЕЛ

С поставленными задачами справились

На «Ижстали» принят коллективный договор на 2019 год.

На предприятии прошла отчетная колдоговорная конференция, посвященная подведению итогов выполнения коллективного договора за 2018 год. Делегаты заслушали доклады управляющего директора предприятия **Сергея Козёнова** и председателя первичной профсоюзной организации «Ижсталь» **Юрия Тюрина**.

Сергей Михайлович отметил, что 2018-й был тяжелым для завода: на 20% выросли цены на чугун и металлический лом, на 17% подорожала литая заготовка. Особенно резкий скачок цен произошел на ферросплавы (ферромолибден и феррованадий – на 57%, ферровольфрам – на 48%, никель – на 44%), которые используются при производстве высоколегированного сортамента. Эта продукция, которая последние

годы была в приоритете на заводе, приносила максимальную операционную прибыль.

– Средняя цена на металлопродукцию выросла всего на 13%. Учитывая специфику работы завода в условиях острого дефицита финансирования закупочной деятельности и длительный технологический цикл изготовления некоторых видов продукции, в 2018 году мы столкнулись с тем, что заказы на высоколегированные марки стали, оформленные в конце 2017 года, в 2018-м стали нерентабельными и убыточными, – сообщил управляющий директор.

В этих условиях перед службой сбыта стояла сложная задача: обеспечить завод заказами, которые позволили бы работать с положительной операционной прибылью.

И она с ней справилась. Во второй половине года удалось выйти в плюс.

Ситуация требовала моментального реагирования на постоянно меняющуюся обстановку, – продолжил Сергей Козёнов. – Графики отливки и проката оперативно пересматривались с учетом наличия сырья, заготовки и состояния оборудования. Цехи исполняли эти графики, перестраивая свой ритм и режимы работы. Такое взаимо-



СЕРГЕЙ КОЗЁНОВ:
...ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ЗАВОДА – ЭТО ЛЮДИ. Обеспечить их безопасность – задача №1 для руководителя любого уровня, и нет ничего важнее этого...





действие позволило максимально использовать имеющиеся ресурсы в каждый конкретный момент времени, невыполнение плана отдельными агрегатами перекрывать перевыполнением на других, что приносило результат, позволяющий формировать необходимый фонд оплаты труда.

В итоге реализация металлопродукции составила 432 тыс. тонн, что сопоставимо с уровнем 2017 года. Выручка от реализации превысила показатель 2017 года почти на 2,5 млрд руб. или 13%, и достигла рекордных для завода 21,2 млрд руб.

Численность персонала завода – 3021 человек, средняя заработная плата выросла на 4,6% и составила 31550 руб.

Вызывает беспокойство рост несчастных случаев, особенно тот факт, что в большинстве случаев пострадавшие действовали с нарушением требований инструкций по охране труда по причине недостаточных знаний правил техники безопасности и отсутствия должного контроля со стороны руководителей и ответственных лиц подразделения.

– Главный ресурс завода – это люди. Обеспечить их безопасность – задача №1 для руководителя любого уровня, и нет ничего важнее этого, – резюмировал управляющий директор. – Ни одна производственная задача не может отодвинуть на второй план охрану труда и технику безопасности.

В 2018 году освоено 36 новых видов продукции, в том числе наиболее высокомаржинальных – калиброванного и обточенного проката. Расширен сортамент и география поставок круглого проката больших диаметров стала 450. Завод реализовал импортозамещающий проект освоения производства контактного рельса для подведения тока к вагонам метрополитена. Ранее в России эта продукция не производилась. «Ижсталь» тоже никогда ранее не выпускала рельсовую продукцию. Методом проб и ошибок удалось разработать технологию, которая

в условиях завода позволяет получить необходимую конфигурацию и характеристики контактного рельса.

Сергей Михайлович считает, что учитывая условия, в которых пришлось работать в 2018 году, результат производственной деятельности завода можно считать положительным. При этом были соблюдены льготы и социальные гарантии работникам завода. Это стало возможным благодаря сплоченной и самоотверженной работе всего коллектива «Ижстали».

Юрий Тюрин констатировал, что профсоюзная организация находится в конструктивном диалоге с администрацией завода.

– Несмотря на сложность некоторых вопросов, нас слышат и принимают нашу позицию во внимание. Профорганизация, в свою очередь, старается быть активным участником производственной и общественной жизни завода.

Юрий Викторович привел ряд цифр:

– В комиссию по защите социальных и трудовых прав работников в 2018 году обратились 94 человека. Были даны устные консультации по вопросам действующего законодательства, оказана помощь в оформлении документов в суды, налоговых деклараций. На совещаниях ответственных по защите прав работников рассматривались вопросы изменения коллективного договора, законодательства о пенсионном обеспечении граждан, Трудового кодекса РФ, обсуждены практические задания.

Была организована работа консультационного пункта с участием представителей работодателя и профсоюзного комитета, куда работники обращались с вопросами об обеспечении средствами индивидуальной защиты, оплате труда, оформлении отпуска без сохранения заработной платы, выплате пособия по временной нетрудоспособности, выполнении коллективного договора.

Профсоюзный актив и комиссия по охране труда приняли уча-



ЮРИЙ ТЮРИН:
– Несмотря на сложность некоторых вопросов, нас слышат и принимают нашу позицию во внимание...

стие в работе комиссии третьей степени контроля при проведении 18 комплексных обследований состояния промышленной безопасности, охраны труда, пожарной безопасности и гигиены труда в структурных подразделениях.

За нарушение требований охраны выдано 11 представлений руководителям подразделений, предложено более 64 мероприятий по устранению выявленных нарушений, рассмотрено и согласовано 87 инструкций и дополнений (изменений) к инструкциям по охране труда.

Председатель профорганизации рассказал, что, к сожалению, не все пункты «Комплексного плана оздоровительных мероприятий на 2018 год» были выполнены, 7 мероприятий перенесены на 1 полугодие 2019 года.

Участники конференции единогласно приняли решение признать коллективный договор ПАО «Ижсталь» за 2018 год выполненным в рамках принятых договоренностей. Делегаты также единогласно приняли, с учетом новой редакции приложений, коллективный договор на 2019 год. 🟡



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

ОПЕРЕЖАЯ ИНФЛЯЦИЮ



По миллиарду рублей в 2018 году было выделено на социальные льготы, охрану и условия труда. На Череповецком металлургическом комбинате подвели итоги выполнения колдоговора. Участниками мероприятия стали 150 человек: работники подразделений и руководители.

Рост зарплаты на Череповецком металлургическом комбинате в прошлом году опередил инфляцию.

– Средняя зарплата на предприятии самая высокая в отрасли, – отметил председатель профсоюзной организации **Александр Афанасьев**. – С годовым вознаграждением она составила 67,5 тысяч рублей. Самой высокой в отрасли у нас остается и условно-постоянная ее часть – более 80%.

В соответствии с колдоговором металлурги получали доплаты за работу во вредных условиях труда, посещения рабочих и сменно-встречных собраний, работу в ночное и вечернее время.

Приоритетной задачей для профсоюза и администрации остается снижение травматизма и исключение смертельных травм.

– Чтобы минимизировать травматизм, у нас есть большой ресурс –

уполномоченные по охране труда, – отметил Александр Сергеевич. – Мы надеемся, что будем еще эффективнее работать в этом направлении.

В 2018-м на мероприятия по охране труда было выделено более 1,16 млрд рублей. Почти полмиллиарда – на приобретение спецодежды, ее стирку и химчистку. Проводилось финансирование медосмотра работников, обеспечение молоком, обучение. Была продолжена целевая программа по пешеходным маршрутам.

На выполнение раздела «Социальные льготы и гарантии» направлено более 1 млрд рублей. Большое внимание уделялось оздоровлению работников. Так, в санаториях побывали семь с половиной тысяч металлургов и их детей. В том числе летом 2997 ребят отдохнули в оздоровительных и санаторных лагерях, большинство – на Черноморском побережье. Доля оплаты работниками за путевки составляет



...Приоритетной задачей для профсоюза и администрации остается снижение травматизма и исключение смертельных травм...

10%, некоторым категориям путевки выделяются бесплатно.

276 работников получили материальную помощь в трудной жизненной ситуации, 35 – оформили целевые займы. Финансирование на эти цели от работодателя было увеличено в прошлом году на 20%. Еще почти 10 млн рублей материальной помощи было выдано профкомом. Более 800 человек получили единовременную выплату от предприятия на рождение малыша. Значительные суммы направлялись на материальную помощь многодетным родителям, опекунам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, донорам, поощрение работников с 50-летием. Женщины с момента постановки на учет в женской консультации освобождаются от работы. Они готовятся стать мамами дома, получая среднюю зарплату.





Для молодых работников предприятия в 2018 году проводились адаптационные и обучающие мероприятия, появилось несколько новых. Студенты профильных учреждений проходят на комбинате практику. Производственные навыки получили полторы тысячи ребят, 367 выпускников были приняты на работу. Более 100 работников вернулись на производство после службы в армии.

Все они получили по 10 тысяч рублей материальной помощи.

«Северсталь» увеличит зарплату сотрудников с 1 апреля 2019 года в среднем на 4,3 процента. Принятая решение об уровне повышения, компания, прежде всего, ориентировалась на рост потребительских цен на товары и услуги в России за 2018 год. При этом, как и прежде, размер повышения будет зависеть от

оценки работы за предыдущий год. Сотрудники, показавшие в 2018 году хорошие результаты, смогут рассчитывать на больший рост зарплаты, нежели их коллеги, оценка которых оказалась несколько ниже. Размер повышения для сотрудников предприятий за пределами России будет определен с учетом локальных экономических факторов и достигнутых результатов. ■

БЫЛО НЕПРОСТО, НО ДОГОВОРИЛИСЬ

Завершилась колдоговорная кампания в двух обществах, где действует первичная профсоюзная организация «Кузнецкие металлурги» (Кемеровская обл.).

Подписан коллективный договор в ООО «Евраз-ЭнергоТранс». Особенность переговоров заключалась в том, что со стороны работников была создана единая комиссия, в которую вошли представители трех первичных профсоюзных организаций – «Кузнецкие металлурги», «Качканар-Ванадий» и «ЕВРАЗ НТМК», так как предприятие работает на сибирской и уральской площадках. Переговоры продолжались около двух месяцев. Необходимо было согласовать интересы не двух, а фактически четырех сторон, при этом они находились в тысячах километрах друг от друга.

Все разногласия были урегулированы и подписан документ, который закрепил общие подходы к условиям оплаты труда, гарантиям, компенсациям и льготам, а конкретизация этих положений, как и договаривались стороны, была оформлена подписанием отдельных соглашений с каждой первичной профсоюзной организацией, предусматривающих порядок и

условия роста заработной платы (в том числе ее индексацию) с 1 января 2019 года и на период действия колдоговора.

* * *

Подписан коллективный договор в ООО «Западно-Сибирский электрометаллургический завод». В нем сохранены ранее достигнутые договоренности по разделам рабочего времени и времени отдыха, гарантиям занятости, оплате и охране труда (в том числе связанные с предоставлением гарантий и компенсаций по результатам СОУТ), а по разделу «Социальные льготы и гарантии» ряд выплат был пересмотрен в сторону увеличения. Порядок и размеры ежегодного повышения заработной платы в 2019 году (включая ее индексацию) стороны договорились определить до конца первого квартала текущего года. ■





ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

ПРОВЕРИЛИ. ВЫПОЛНЯЕТСЯ

На расширенном заседании профсоюзного комитета Самарского металлургического завода проверили, как выполнялся коллективный договор в 2018 году.

Ольга Хоменко, директор по персоналу, отметила, что оплата труда работникам завода осуществлялась согласно утвержденным окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Минимальная заработная плата составила 26453 руб., что в 2,3 раза выше прожиточного минимума в регионе (за 3 квартал 2018 г – 11218 руб.). Средняя заработная плата работников за 2018 год – 53338 руб., производственных рабочих – 47873 руб., вспомогательных рабочих – 42861 руб.

За 2018 год 2210 работников АО «Арконик СМЗ» прошли обучение второй профессии, профессиональное обучение ПСС, повысили квалификацию.

На приобретение санаторно-курортных путевок для работников предприятия было потрачено 2,128 млн руб., на летний детский отдых – 1,8 млн руб., на различные поощрения – более 3,6 млн руб., на организацию спортивных мероприятий и поощрение победителей заводской спартакиады – 0,367 млн руб. Сумма выплат на социальные льготы и компенсации составила более 34,5 млн руб.

Александр Заикин, директор по охране труда, здоровья и экологии, подчеркнул, что сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах, профилактика профессиональных заболеваний являются приоритетными задачами руководства завода. На предприятии введена и действует система контроля охраны труда, выявления и устранения рисков и опасностей. «Цели в области безопасности» выполнены. Проводится расследование всех инцидентов, по их результатам разрабатываются и выполняются корректирующие мероприятия.

В 2018 г. на заводе зарегистрированы три несчастных случая. Количество потерянных рабочих дней – 295. Продолжалась работа по внедрению системы «Поведение человека». Достигнуто 100% соответствие уровня «Развитие» и 67% уровня «Совершенствование» в соответствии со стан-

дартной методикой GRP компании «Арконик». Проведена внеплановая специальная оценка условий труда на 5 новых рабочих местах и на 15 – связанных с произошедшими несчастными случаями и оформленными профзаболеваниями. Все работники завода обеспечены средствами индивидуальной защиты. На закупку СИЗ израсходовано более 39,6 млн руб. Мероприятия колдоговора по улучшению условий труда на участках и состоянию бытовых помещений выполнены в полном объеме. Затраты – более 7 млн руб.

Подводя итоги заседания, председатель профсоюзной организации **Василий Рогожников** отметил, что в 2018 году профсоюзный комитет проделал большую работу по своевременному освоению возвращающихся средств из Фонда социального страхования. Эти средства расходуются на приобретение санаторно-курортных путевок, по которым сотрудники завода получают медицинские услуги бесплатно. Было принято решение приобретать такие путевки с самого начала года, не дожидаясь возврата средств на завод. В этом году уже в феврале в санаторий «Самарский» заехали первые работники завода.

Василий Васильевич проинформировал также о расходовании средств профбюджета, обучении профсоюзного актива, проведенных мероприятиях.

Коллективный договор АО «Арконик СМЗ» за 2018 г. решено считать выполненным. ●

ВАСИЛИЙ РОГОЖНИКОВ:

...профсоюзный комитет проделал большую работу по своевременному освоению возвращающихся средств из Фонда социального страхования...





НИНА ДЕЕВА

Договор подписали. Работа продолжается

Генеральный директор ООО «Вторресурс-Переработка» Владимир Лосев и заместитель председателя ППО «Кузнецкие металлурги» Ирина Смирнова подписали коллективный договор.

— В документе отражены позиции двух сторон социального партнёрства – представителей профсоюза и работодателя, – прокомментировал Владимир Юрьевич. – Наш диалог был напряжённым. Но договоренность достигнута, появился знаковый документ, который мы закрепили сегодня подписями. Главное – результат.

Теперь все члены трудового коллектива могут ознакомиться с колдоговором, в котором есть достойный социальный пакет, льготы и гарантии. Основные позиции официально оформлены, а по некоторым вопросам, в частности, темпам повышения зарплаты в 2019-м и последующих годах будем заключать дополнительные соглашения.

– Колдоговор принят на 2019-2021 годы. До декабря 2017 года социальные гарантии и льготы работникам предоставлялись на основании соглашения сторон социального партнёрства, подписанного в ноябре 2011 года в связи с переводом работников из ООО «СГМК-Вторресурс» во вновь образованное Общество «Вторресурс-Переработка», – отметила И. Смирнова. – На базе этого соглашения профсоюзной стороной был подготовлен проект коллективного договора. Главная задача, которая стояла перед нами, – максимально сохранить уровень социальной защищенности работников.

Сторонам удалось не только сохранить, но и улучшить социальную защищенность работников. В частности, увеличены суммы выплат ко Дню защиты

детей, поощрений за долголетний труд, материальной помощи и другие. Удалось договориться о величине минимальной заработной платы, индексации заработной платы за 2018 год, которая будет произведена в виде разовых выплат работникам в два этапа: в июне и декабре текущего года. О темпах повышения заработной платы в 2019 году будем договариваться в апреле.

Продолжатся переговоры по установлению продолжительности дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда. Сегодня спецоценка еще не завершена. Профсоюзная сторона свою позицию высказала, ждем решения. Поэтому в разделе «Отпуска» пока установлена минимальная продолжительность дополнительного отпуска. По этому пункту будет подписано дополнительное соглашение. 🟡

ИРИНА СМИРНОВА:

– На базе этого соглашения профсоюзной стороной был подготовлен проект коллективного договора. Главная задача, которая стояла перед нами, – максимально сохранить уровень социальной защищенности работников.





ВЛАДИМИР НЕЧАЕВ



ДОГОВОРИЛИСЬ... Не обо всем

В АО «Карабашмедь» прошла конференция трудового коллектива по утверждению согласованной части коллективного договора на 2019 – 2021 годы. В конференции принял участие председатель Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов.

Директор по социальным вопросам АО «Карабашмедь» Александр Алферов дал оценку выполнения предыдущего коллективного договора, назвал проблемы реализации отдельных его пунктов, разрешение которых проходило в диалоге с профсоюзной организацией, рассказал о переговорах. Договориться удалось не по всем позициям, неразрешенные вопросы будут и дальше обсуждаться с профсоюзной стороной.

Надежда Панина, председатель профсоюзной организации предприятия, рассказала о выполнении производственных показателей и социальных обязательств колдоговора. По данным Русской медной компании, по итогам 2018 года завод «Карабашмедь» произвел 139,2 тысяч тонн черновой меди, что на 12,5% больше чем в 2017 году, но ниже плановых показателей. Средняя цена за тонну меди в 2018 году составила 6475 долларов США при среднегодовом курсе доллара 62,9 руб. (58,3 в 2017 году, рост 7,9%). Рост средней заработной платы за период действия коллективного договора 12,4%, включая индексацию тарифов и окладов в 2016 – 2,8%, в 2017 г. – 4%, в 2018 г. – 3,98%, при этом инфляция за аналогичный период составила 14,7% (2016 – 6,8%, 2017 – 3%; 2018 – 4,3%).

Стороны договорились о повышении компенсации за увеличение продолжительности рабочего времени работников во вредных условиях труда (с 36 до 40 часов в неделю)

согласно ОТС с 10 до 20%. Эта норма коснется около 190 человек; увеличена до 70%. (было 60%) доля постоянной части заработной платы; минимальный размер заработной платы достигнет в 2019 г. 1,7 величины прожиточного минимума трудоспособного населения (было 1,5 ПМ). Также планируется достигнуть соотношения средней заработной платы к прожиточному минимуму не менее 4.

На конференции с предложениями об увеличении выплат при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет, материальной помощи многодетным семьям, при вступлении в первый брак и рождении детей, одиноким матерям, ветеранам выступили представители совета ветеранов и молодежь. По данным вопросам договоренность не достигнута.

ЮРИЙ ГОРАНОВ:

В областной организации вели постоянный мониторинг хода переговоров, проводили консультации с профкомом. Радует тот факт, что Русская медная компания совместно с профсоюзной организацией руководствовались Отраслевым и региональным соглашениями, вели конструктивный диалог. Это позволило выйти на согласованные решения и продолжить дальнейшие переговоры по социальным аспектам колдоговора. ●





В БОРЬБЕ ЗА ДОВЕРИЕ

В Липецкой областной организации подвели итоги колдоговорной кампании прошедшего года.



– 4,6; ОАО «Стагдок» – 5,2; ОАО «Доломит» – 4,8; ООО «ЛТК «Свободный сокол» – 3,3

Весьма серьезные вопросы, которые в течение года рассматривались на расширенных заседаниях профсоюзного комитета НЛМК, касаются охраны труда и промышленной безопасности, снижения производственного травматизма. В 2018-м смертельно травмированы 3 работника, зафиксировано два случая естественной смерти на рабочих местах, групповой несчастный случай. Ситуации анализировались, обсуждались возможные варианты решения. Определен порядок возмещения морального вреда работникам и семьям погибших, получивших трудовое увечье на производстве.

Профсоюзные комитеты совместно с работодателями в коллективных договорах предусматривали проведение и финансирование из фондов организаций, профбюджета и средств социального страхования мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников и членов их семей в здравницах, пансионатах, домах и базах отдыха, детских оздоровительных лагерях.

Не осталось без внимания выполнение условий договоров по культурному обслуживанию работников, членов их семей, пенсионеров за счет средств предприятий.

Липецкий областной комитет ГМПР, юридический отдел профкома ПАО «НЛМК», правовой инспектор профкома АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» вели контроль за соблюдением законодательства. В обкоме работает консультационный совет по правовым вопросам, юристы проводят прием членов профсоюзов на предприятиях. 🟡

Коллективные договоры (их 19) заключены в 10 организациях, из них 9 – в дочерних, находящихся на профучете и профобслуживании в профкоме ППО ПАО «НЛМК». В двух организациях колдоговоры в стадии формирования.

Зарботная плата за отчетный период выросла в ПАО «НЛМК» на 4,3% и составила 66550 руб; в АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» – на 5,9% (42619 руб.), ООО «ЛТК «Свободный сокол» – на 9,3% (31169 руб), ОАО «Стагдок» – на 5,7% (48070 руб.), ОАО «Доломит» – на 7% (44518 руб.)

Соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму на большинстве предприятий превышает 4 (условие ОТС) и выглядит следующим образом: ПАО «НЛМК» – 7,2; АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ»

Справка.

На профобслуживании
областного комитета профсоюза –
14 первичных организаций
с численностью 45850 членов
профсоюза, из них работающих –
29926 чел.





ТАТЬЯНА БУЙНАЧЕВА

Социальное партнерство УКРЕПИЛИ КОЛДОГОВОРОМ

На Синарском трубном заводе (СинТЗ) вступил в силу новый коллективный договор на 2019 год. Документ подписали на конференции трудового коллектива управляющий директор завода Вячеслав Гагаринов и председатель профсоюзной организации Василий Горбунов.



Общезаводской конференции предшествовали собрания в структурных подразделениях предприятия, в ходе которых трудящиеся обсудили итоги выполнения коллективного договора за 2018 год и подготовленный комиссией по регулированию социально-трудовых отношений проект документа на 2019 год.

Традиционно первым вопросом повестки стало выполнение производственного задания в 2018 году и задачи на 2019 год, обсудили также подготовку к празднованию 85-летия завода.

Управляющий директор СинТЗ Вячеслав Гагаринов остановился на социальных проектах, которые финансируются не только из средств колдоговора. К ним относятся снижение ручного труда за счет введения в эксплуатацию нового оборудования по инвестиционной программе, ремонт столовых крупных цехов, установка в них технологических коммуникаций и оборудования. На эти цели в 2018 году затрачены десятки миллионов рублей.

С докладами выступили председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, директор по





экономике и финансам СинТЗ Денис Шипицын и председатель профорганизации Василий Горбунов. Затронуты темы занятости трудящихся, профессиональной подготовки кадров, организации труда и заработной платы, поощрения за труд, охраны труда и другие.

В юбилейный год предприятия увеличены расходы на социальные программы на 21 млн руб. (по сравнению с предыдущим годом больше на 10%). Ожидается и увеличение фонда оплаты труда. В новом документе прописано обязательство о сохранении уровня реального содержания заработной платы, включая ее индексацию, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Свердловской области. Предусмотрены надбавки за профмастерство, доплаты за руководство бригадой, работу в газозащитной аппаратуре, подготовку и переподготовку кадров и др.

Приоритетными остаются оздоровление работников предприятия и членов их семей, культурно-воспитательные и патриотические мероприятия, социальная поддержка ветеранов, молодежи и лиц с семейными обязанностями.

Раздел по работе с молодежью, к которой отнесены сотрудники до 35 лет включительно, предусматривает расходование средств на направление «Молодежь» из фонда профбюджета. Работодатель же гарантирует предоставление беспроцентного займа молодым работникам, вступившим в первый брак, в размере 35-50 тыс. рублей.

Выходное пособие выплачивается при увольнении на пенсию, есть выплаты по случаю рождения ребенка – 5 тыс. рублей, а также ряд других пособий, компенсаций и матпомощи.

Колдоговор регламентирует права профсоюзной деятельности. Согласно документу, работники, входящие в состав профсоюзных органов, занятые на производстве, освобождаются от работы для краткосрочного профсоюзного обучения на курсах повышения квалификации, посещения семинаров по развитию и привлечению персонала, а также для выездных двухдневных тренингов. На это время им за счет работодателя сохраняется средняя заработная плата и оплачиваются командировочные расходы.

Подводя итоги заводской конференции, управляющий директор предприятия Вячеслав Гагаринов и председатель профорганизации Василий Горбунов подчеркнули, что эффективность работы предприятия, экономические результаты, выполнение установленных объемов производства

зависят от слаженной работы всех звеньев трудового коллектива, Это – основа благополучия каждого работника.

Координаторами уже сформулированы направления совместной работы, которые будут реализовываться по результатам 1 полугодия 2019 года.

И в «дочке»

На Синарской ТЭЦ (профсоюзная организация входит в состав ППО СинТЗ ГМПР на правах цеховой) также подписали новый коллективный договор на 2019 год, подвели итоги выполнения за прошедший год. Обсуждение состоялось на конференции трудового коллектива предприятия.

Генеральный директор ТЭЦ Алексей Герасимов проинформировал об итогах 2018 года, рассказал о производственных и социальных задачах на текущий год.

Ирина Болотова, председатель профорганизации, доложила о работе профкома по контролю за выполнением мероприятий колдоговора. ТЭЦ заняла второе место в третьей группе подразделений в соревновании профсоюзных организаций ПАО «СинТЗ» на лучшую организацию профконтроля по охране труда.

Председатель отметила, что все обязательства колдоговора по итогам прошлого года выполнены.

Синарская ТЭЦ находится на территории ПАО «СинТЗ», расположенного в Синарском районе города Каменска-Уральского Свердловской области, обеспечивает 37% населения города теплом и горячей водой. ■



ТЭЦ заняла второе место в третьей группе подразделений в соревновании профсоюзных организаций ПАО «СинТЗ» на лучшую организацию профконтроля по охране труда.





НАТАЛЬЯ БУТОВА



РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На первом в этом году пленуме Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации основными вопросами повестки дня стали подведение итогов работы организации в ушедшем, 2018 году, и задачи на 2019 год.

Анализируя итоги, председатель территориальной организации Александр Миронов с удовлетворением отметил, что хорошие результаты достигнуты по большинству направлений профсоюзной работы. На предприятиях и в организациях ГМК Санкт-Петербурга и Ленинградской области заключены три новых и пролонгированы 16 действующих коллективных договоров. Во многом благодаря профсоюзам выросла заработная плата, причем ее рост на большинстве предприятий превышает рост инфляции. Однако, признал профлидер, порой, увеличение зарплаты связано со сверхурочными, работой в выходные дни и по срочным заказам.

В числе положительных итогов Александр Миронов назвал продолжение работы профсоюзных организаций в рамках разработанной теркомом профсоюза концепции взаимодействия профкомов с работодателями по всем направлениям работы и разработку пилотного проекта положения о работе профкомов цехов по взаимодействию с руководителями структурных подразделений.

О качестве информационной работы говорит тот факт, что в 2018-м территориальная организация стала дипломантом ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) на лучшие материалы в СМИ о профсоюзах в номинации «На лучшую постановку информационно-пропагандистской работы среди членских организаций ЛФП и первичных профсоюзных организаций». Александр Миронов напомнил, что первички постоянно обеспечивались информационными материалами, регулярно обновлялась группа теркома в социальной сети ВКонтакте. Профлидер с удовлетворением отметил, что развиваются группы ВКонтакте ППО «Бокситогорский глинозем», Пикалевского глиноземного завода, молодежного совета и производства трубного проката ППО «Ижорские металлурги».

Александр Миронов напомнил об активном участии металлургов региона в профсоюзной кампании против повышения пенсионного возраста. Однако, несмотря на резко отрицательную позицию профсоюзов, закон был принят...

Развивалось международное сотрудничество с немецким профсоюзом ИГ-Металл – в рамках деятельности межрегионального объединения организаций профсоюзов промышленных отраслей Санкт-Петербурга и Ленинградской области «Союз металлистов», в состав которого входит и территориальная организация ГМПР.

Несмотря на целый ряд положительных моментов, профлидер назвал основную проблему, которую не удалось решить в ушедшем году: сокращение профсоюзных рядов. За прошлый год количество членов профсоюза на предприятиях ГМК уменьшилось на 300 человек при сокращении работающих в отрасли на 200 человек.

Среди причин снижения численности профлидер назвал не изжитую, к сожалению, «психологию получения чего-то от профсоюза вместо осознанного членства», экономию на взносах, недостаточную информированность о деятельности профсоюза, пассивность профактива в некоторых подразделениях предприятий и другие.

Среди рычагов роста профсоюзных рядов Александр Миронов видит дальнейшее внедрение на предприятиях концепции взаимодействия с работодателем, расширение информационной и пропагандистской работы. Он призвал коллег обратить особое внимание на работу с молодежью (пока молодежные советы действуют только в ППО «Бокситогорский глинозем» и «Ижорские металлурги») и женщинами. По мнению профлидера, женсоветы окажут реальную помощь при вовлечении работников в профсоюз. 🟡



А У НАС ВСЕ ХОРОШО?

На V пленуме комитета Ростовской областной организации обсуждены итоги работы в 2018 году.

В состав областной организации ГМПР входит 12 первичных профсоюзных организаций. Численность работающих – 9758 человек, членов профсоюза – 6527. Уровень профсоюзного членства – 71,1%. В прошлом году число работающих членов профсоюза снизилось на 176 человек. Названы первичные профсоюзные организации с уровнем профчленства ниже среднего отраслевого – ОАО «ЭПМ-НЭЗ», ООО «Рускальк», ОАО «Ювэнергочермет», таганрогском техникуме машиностроения и металлургии «Тагмет».

Председатель областной организации профсоюза Сергей Анучкин отметил, что в отчетном периоде взаимодействие с работодателями при решении социально-трудовых вопросов проходило в целом конструктивно. Средняя заработная плата за декабрь 2018 года относительно предыдущего периода увеличилась в ПАО «Тагмет» на 12,8%, в ОАО «ЭПМ – НЭЗ» на 9,4%, в ООО «Рускальк» на 8,2%, в ЗАО «НПО «Авиаутлерод» на 16%, в ООО «Донкарб Графит» на 14,7%, в ОАО «Ювэнергочермет» осталась на прежнем уровне. Соотношение средней заработной платы к прожиточному минимуму в области колебалось от 4,3 (ПАО «Тагмет») до – 2,8 (ОАО «Ювэнергочермет»).

Общественный контроль осуществляли технический инспектор труда ГМПР по Ростовской области и 221 уполномоченный. Проведено 72 обследования предприятий, выдано 5 представлений об устранении 32 выявленных нарушений норм охраны труда и окружающей среды. Произошло пять несчастных случаев с потерей трудоспособности 862 дня, из которых один – с тяжелым исходом.

Областной комитет провел семинар на тему: «О роли и задачах уполномоченных по охране труда по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях». Профсоюзный комитет первичной профорганизации ПАО «ТАГМЕТ»

организовал 17 занятий с привлечением технической инспекции, специалистов работодателя и областных преподавателей по охране труда. Состоялся семинар и на Новочеркасском электродном заводе.

Подводя итоги в области правовой защиты, было отмечено, что ни в одном из коллективных договоров не было внесено условий, ухудшающих положение работников. Условия коллективных договоров выполняются полностью.

Большим интересом у профактива пользуются встречи по изучению правовых тем: вопросы трудового законодательства и применение его на практике, порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, условия присвоения звания «Ветеран труда», основания расторжения трудового договора по инициативе работника и администрации, примеры из судебной практики. Такие семинары и юридические консультации прошли на ряде предприятий ГМК области. Вопросы изменения в законодательстве, примеры действия профактива по защите прав работников отражаются в информационных листках обкома и рассылаются в первичные профорганизации.

Говоря о задачах на текущий год, Сергей Анучкин отметил, что сегодня по-прежнему актуальной остается проблема снижения профсоюзного членства. Опыт работы поделились председатели первичных профсоюзных организаций ПАО «ТАГМЕТ» Денис Рудь, ОАО «ЭПМ-НЭЗ» Сергей Денисенко, ООО «Рускальк» Анатолий Приходько.

На заседании обсуждены направления сотрудничества с Северо-Осетинской республиканской организацией ГМПР в рамках положения «О межрегиональном взаимодействии организаций Горно-металлургического профсоюза России». Утвержден бюджет на 2109 год, принято решение о присуждении профсоюзных стипендий студентам – активистам учебных заведений. 📍



ПРОБЛЕМЫ ЕСТЬ. НАДО РЕШАТЬ

В г. Лысьве состоялся VI пленум Пермского краевого комитета ГМПР, посвященный 70-летию организации. В его работе участвовал заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов. Обсуждены деятельность краевого комитета, исполнение бюджета за 2018 год, план работы на 2019 год.

Председатель краевой организации **Александр Лямин** начал доклад с оценки условий, в которых приходилось действовать организации. И, прежде всего, это пенсионная реформа, проведенная правительством вопреки протестам трудящихся – более 3,5 тысяч человек участвовали в митингах и акциях – это 70,4% от общей численности краевой организации ГМПР, оказана материальная помощь членам профсоюза и их семьям, пострадавшим от наводнения в Забайкалье, взрыва в Керчи и бытового газа в Магнитогорске.

Андрей Шведов поздравил с юбилейной датой, передал приветственный адрес председателя ГМПР Алексея Безмянных. Он отметил, что для краевой организации остается актуальной тема численности и работа по ее увеличению. Солидарная поддержка, как один из инструментов укрепления профсоюза, должна помочь в решении многих вопросов первичных профсоюзных организаций региона.

В работе пленума приняли участие председатель Свердловской областной организации **Валерий Кусков**, заместитель председателя Челябинской областной организации **Александр Коротких**. Они рассказали о своей работе, взаимодействии территориальных организаций по обучению профактива и оказанию помощи.

Сегодня Пермская краевая организация ГМПР объединяет 8 первичных организаций с численностью членов профсоюза 4687 человек из 9982 рабо-

тающих. За отчетный год организация уменьшилась на 198 членов ГМПР, в то время как число работающих стало на 172 больше. Уровень профчленства снизился во всех профсоюзных организациях за исключением пожарной части – 45, в целом по предприятиям ГМК региона упал на 2,9%. Создана профсоюзная организация в ГОиЧС, профсоюзные ячейки на ЧПФ и в ОАО «Привод».

В марте 2018 года профсоюзный комитет принял план мероприятий для повышения уровня профсоюзного членства на Соликамском магниевом заводе, который сейчас реализуется.

В первичной профсоюзной организации АО «Губахинский кокс» избран новый председатель, им стала Татьяна Панихина. Положительные результаты уже заметны.

С начала 2018-го номинальная заработная плата работников возросла на 3994 рубля (113,8%), в реальном выражении с учетом индекса потребительских цен (103,8%) – на 109,7%, выросла ее покупательная способность – с 2,6 ПМ до 2,9 ПМ.

В текущем году первичные профсоюзные организации ГМПР приняли активное участие в первомайских мероприятиях. Профком Лысьвенского металлургического завода вывел на демонстрацию 1100 человек, профком Чусовского металлургического завода – 1500 человек, ОАО «Соликамский магниевый завод» – 700, Губахинского кокса – 250



АНДРЕЙ ШВЕДОВ:

...Солидарная поддержка, как один из инструментов укрепления профсоюза, должна помочь в решении многих вопросов первичных профсоюзных организаций региона...





человек. Всего горняков и металлургов участвовало 3550 человек.

Ведется обучение профактива, особое внимание уделяется вновь избранным акти-

вистам. Регулярно проводятся конкурсы на лучший профорган, лучшего уполномоченного по охране труда краевой организации и другие.

Осуществляется правовая защита членов профсоюза. Проводились проверки работодателей, готовились представления, обращения в прокуратуру, велась индивидуальная защита членов профсоюза в судеб-

ных органах, оказывалась правовая помощь в разработке соглашений и локальных нормативных актов, рассматривались жалобы и обращения работников. В 2018-м проведено две проверки соблюдения работодателями трудового законодательства: в ПАО «Лысьвенский завод эмалированной посуды» и Управлении по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям.

К 70-летию организации координационный молодежный совет организовал туристический форум, в котором участвовали 6 команд от профорганизаций региона. На «круглом столе» обсудили проблемы молодежи. 🟡

По информации крайкома



ПОДАЙ ИДЕЮ



«Фабрика идей» – бизнес-система компании «Северсталь». Ее цель – вовлечение большого числа сотрудников в процесс улучшения производства. Рабочие, мастера, линейные менеджеры – каждый на своем месте – видя, понимая недостатки работы, может предложить улучшения. С начала февраля этого года «Фабрика идей» начала работать на Яковлевском ГОКе (Белгородская обл.) и не без участия профактива. Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации предприятия Игорь КЛИМОВ.

-Идея – это предложение по конкретному решению определенной проблемы, приносящее экономический эффект или улучшение производственной деятельности. Работники могут подавать свои предложения по повышению безопасности и эффективности производства, качеству выпускаемой продукции, улучшению условий труда. На предприятии действует техсовет по рассмотрению всех предложений, в состав которого входят руководители дирекций, подразделений, эксперты.

В нашем колдоговоре в разделе «Обязанность сторон» указано, что социальные партнеры принимают усилия, направленные на развитие инициативы и соревновательности среди работников. Договорились с работодателем, что в заседаниях техсовета будут участвовать представители профкома или профсоюзных организаций подразделений.

Уже состоялось несколько заседаний, подано около 30 предложений, лидерами по подаче идей являются работники подразделения «Шахта». При обсуждении обратил внимание участников техсовета на необходимость поощрения авторов идей и предложил участие профактива в реализации этого бизнес-проекта. Ежедневно через профком проходит много работников, часто разговор касается производственных моментов. Разъясняю смысл «Фабрики идей», рассказываю, как можно подать предложение – через СМС или заполнить бланк и опустить его в специальный ящик, расположенный на информационном стенде. Предложил дополнительный пункт приема идей организовать и в профкоме, идею поддержали. 🟡



МАРИЯ ШАМШУРИНА

И В БУДНИ, И В ПРАЗДНИКИ...

В теплой и дружественной атмосфере прошло торжественное собрание, посвященное 80-летию профсоюзной организации «Ижстали». Все эти годы деятельность профорганизации неразрывно связана с жизнью предприятия: в трудовых буднях и праздниках, в работе с ветеранами и подрастающим поколением, в спорте и отдыхе...



директор завода **Сергей Козёнов** акцентировал внимание на взаимодействии профсоюза и администрации предприятия:

– Путь этот не всегда был гладким, но лидеры профсоюзного движения, его актив никогда не противопоставляли свои интересы интересам завода, не делали карьеры на временных трудностях предприятия. Все спорные вопросы решались конструктивно, в процессе диалога. Важно, что усилия профсоюзной организации всегда были направлены на мобилизацию ее членов на решение насущных задач.



На мероприятии присутствовали председатель ГМПР **Алексей Безмянный**, председатель Федерации профсоюзов Удмуртской Республики **Сергей Шерстобит**, руководители профсоюзных организаций крупных предприятий города и республики, лидеры профсоюзной организации прошлых лет, профсоюзный актив подразделений предприятия.

В поздравительной речи Алексей Безмянный отметил:

– История вашей организации создавалась усилиями нескольких поколений, тысячами членов профсоюза, активистов, профсоюзных лидеров, в ней много моментов – и радостных, и переломных, и сложных. Однако опыт и профессионализм, сплоченность и ответственное отношение всегда позволяли отвечать на вызовы времени и достойно защищать интересы членов профсоюза.

Высокую оценку работы профсоюзной организации «Ижсталь» дал председатель Федерации профсоюзов республики.

Поздравляя ижсталец с праздником, управляющий





года. В первой группе победителем стала организация отделов заводоуправления, II место – у цеха прокатного, III – у ООО «Ижсталь-авто». Во второй группе I место завоевал коллектив центральной лаборатории, II – управление контроля качества продукции, III – ООО «Мечел-Энерго». В третьей группе I место у цеха по ремонту и эксплуатации установок водоснабжения, II – отдел главного энергетика, III – отдел эксплуатации зданий и сооружений.

С праздником ижстальцев поздравили воспитанники детского сада, мюзик-холл «Чинггили» и вокальный квартет Удмуртской филармонии. Завершилось мероприятие торжественным исполнением гимна ГМПР.

Состоялась встреча Алексея Безымянных с Сергеем Козённым и директором по персоналу завода Натальей Петровой. Обсуждены перспективы развития предприятия, вопросы дальнейшего развития социального партнерства, подготовки персонала. 🟡

ЮРИЙ ТЮРИН:

– Сила нашего профсоюза – в его единстве, солидарности и справедливости! Слава и гордость – в его людях, профсоюзных кадрах и активе.

Председатель профорганизации **Юрий Тюрин** поблагодарил профсоюзный актив за наработанный опыт и активную работу:

– Сила нашего профсоюза – в его единстве, солидарности и справедливости! Слава и гордость – в его людях, профсоюзных кадрах и активе.

На мероприятии вручены государственные награды и почетные грамоты. Руководитель производственного управления Евгений Шмаков удостоен звания «Заслуженный металлург РФ», главный сварщик Михаил Наймушин и старший калибровщик технического управления Владимир Сигарев получили медали ордена «За заслуги перед отечеством» II степени. Председатель профсоюза вручил управляющему директору «Ижстали» знак «За социальное партнерство», профсоюзная организация отмечена Почетным дипломом ГМПР.

Подведены итоги конкурса на лучшую профсоюзную организацию 2018





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

СВЯЗЬ ВРЕМЕН, ПОКОЛЕНИЙ, СУДЕБ



В Челябинске в честь юбилея областной организации ГМПР прошла встреча ветеранов профсоюзного движения и молодежи.

Торжественное мероприятие стало в буквальном смысле сходом времен – прошлого, настоящего, будущего. Встретились ветераны профсоюзного движения и молодежный актив областной организации профсоюза.

Собралась фактически вся область – легендарная Магнитка, горнозаводцы из Аши, Златоуста, Сатки, Миасса и Бакала, представители озерного севера – Карабаша, Кыштыма, Верхнего Уфалея, Вишневогорска.

Торжественность обстановке придал гимн ГМПР, прозвучавший в ходе встречи, а демонстрация фильма, специально подготовленного обкомом, и посещение музея истории профсоюзного движения на Южном Урале стали приглашением к воспоминаниям.

С приветственным словом ко всем обратился председатель областной организации Юрий Горанов. Он вспомнил главные вехи профсоюзной истории, рассказал о сегодняшних приоритетах в работе областной организации, с уважением обратился к ветеранам, выразив признательность за их заслуги:

– Вы достойно несли знамя профсоюза. И мы сегодня стараемся достойно продолжать ваши традиции, передавать их молодежи, которая тоже присутствует здесь.

Собравшиеся вспомнили бывших профсоюзных лидеров, ушедших из жизни. Их

память, по предложению Юрия Горанова, почтили минутой молчания.

Участников поздравили гости – заместитель председателя ГМПР, бывший зампреда областного организации Андрей Шведов, председатель Федерации профсоюзов области, бывший председатель областной организации ГМПР Николай Буяков. К поздравлениям присоединился Олег Екимов, зампреда областной Федерации профсоюзов, депутат Заксобрания области, бывший юриконсульт областной организации ГМПР.

– Челябинская областная организация в ГМПР была и остается в числе лидеров, – подчеркнул Андрей Шведов. – Она всегда задавала тон в решении проблемных вопросов, в работе с членами профсо-





седатель Федерации профсоюзов Свердловской области, депутат Госдумы РФ Андрей Ветлужских.

Кульминацией официальной части стал «круглый стол» с участием работников аппарата областной организации. Ветераны вспоминали свою работу, коллег и товарищей по профсоюзу, рассказывали, как ГМПР повлиял на их судьбы, давали напутствия молодым. Молодежь делилась своими взглядами на сегодняшние проблемы в профсоюзе, на методы общественной работы и профсоюзными планами на будущее.

ююза, во взаимоотношениях с работодателями, в организации коллективных действий, обучении профактива. И это не только благодаря мощным ресурсам, но, прежде всего, благодаря людям, по-настоящему преданным своему делу, профессионалам в вопросах защиты интересов человека труда. И я очень рад видеть сегодня здесь столько близких мне людей, с которыми довелось работать не один год в родной для меня организации, с которыми была прожита часть моей жизни.

– 70 лет – это большая история, насыщенная разными событиями. Но и в прошлом, и сейчас ваша организация была и остается одной из крупнейших и сильнейших, настоящим передовым отрядом, – отметил Николай Буяков. – Вы показываете образцы сплоченности, своей энергичностью даете пример области, да и в ГМПР. Мне приятно вспомнить, что я проработал в областной организации много лет: возглавлял профком ЧЭМК, почти 9 лет – обком, и сегодня остаюсь членом ГМПР. От души поздравляю всех с юбилеем! Честь и уважение всем ветеранам, многие из которых и сегодня остаются в строю!

Видеопоздравления юбилярам прислали председатель ГМПР Алексей Безымянных, экс-председатель ГМПР, депутат Госдумы РФ Михаил Тарасенко, пред-

седатель Федерации профсоюзов Свердловской области, депутат Госдумы РФ Андрей Ветлужских.

В тяжелые кризисные времена профсоюзные организации отличались «крутой солидарностью трудящихся», и слава всем ветеранам за то, что в лихие годы они смогли сохранить профчленство, не дали развалить профсоюз. Об этом сказали, обращаясь ко всем присутствующим, бывший председатель профкома ЧТПЗ Анатолий Воронин и бывший работник профкома Группы ММК Николай Головин. За «круглым столом» выступили ветераны первичек Анатолий Томчук (Группа ММК), Вера Старун (Тургоряжское рудоуправление), а также действующие профлидеры – Юрий Курицын (Ашинский металлургический завод), Алексей Сабуров (комбинат «Магнезит»), Александр Самойлов («СПК-Чимолай»), Мария Филиппова («Верхнеуфалейские металлурги»). Вспомнили годы в профсоюзе и поделились опытом бывшие работники обкома Владимир Давыдов, Николай Решетов, Валерий Федосеев, Владимир Кукарин. От молодежи слово взяли Михаил Юхин (Группа ММК), Павел Первухин (ЧМК), Евгений Вагин (Бакальское рудоуправление).

Фотографирование профсоюзных поколений завершило официальную часть встречи. 📸



АНДРЕЙ ДУБРОВИН



ИТОГИ НАСТРАИВАЮТ НА РАБОЧИЙ ЛАД

Состоялся IV пленум обкома Белгородской областной организации ГМПР. Основной вопрос – о проделанной работе за 2018 год.

Председатель областной организации Лотт Адамов отметил, что деятельность обкома была направлена на выполнение программы действий профсоюза на 2017-2021 годы и практических мер по ее реализации.

В области организационной работы большое внимание уделялось подбору и подготовке кадрового резерва, системности профсоюзного обучения. Организована школа профсоюзного актива для профгруппоргов с двухдневными семинарами в течение всего учебного года. Уже проведено четыре таких семинара, обучено более 100 профгруппоргов. Обучение проходили профактивисты по всем направлениям профсоюзной деятельности: технические инспекторы и уполномоченные по охране труда, ответственные по информационной и организационной работе, председатели первичных профорганизаций.

Проанализированы итоги правозащитной работы. За отчетный период рассмотрено 21 письменное обращение от членов профсоюза, удовлетворены 16, юридическую консультацию получили 993 человека, подготовлены документы в комиссию по трудовым спорам – 34, в суд – 8.

Правовым инспектором труда Галиной Морозовой оказана помощь работникам в подготовке письменных обращений к работодателю для взыскания компенсации морального вреда: в 27-ми случаях компенсация в размере трех средних заработков выплачена добровольно, в 7 – подготовлены иски в суд. Экономическая эффективность правозащитной работы составила около 4,7 млн рублей.

Большое внимание уделялось работе с молодежью. На предприятиях и в учебных организациях области,

где действуют первички ГМПР, молодежи до 35 лет – 16598 человек, из них члены профсоюза – 12882, что составляет 77,6%. В крупных ППО действуют комиссии по работе с молодежью. Многие молодые работники становятся не только профсоюзными лидерами, но и идут вверх по карьерной лестнице. Речь шла о проведенных мероприятиях – семинаре-совещании и отраслевом смотре-конкурсе «Молодёжный лидер ГМПР», региональном форуме работающей молодежи «Профскилл», форуме рабочей молодежи горнорудных предприятий Белгородской области и других.

Говорилось о деятельности в области гендерной политики. Уровень профчленства на предприятиях и в организациях ГМК области среди женщин составляет 82,3%. Приводились примеры работы в этом направлении на ОЭМК и Лебединском ГОКа, рассказывалось о реализации социальных программ для работающих женщин, создании нормальных бытовых условий, защите их прав и интересов.

Много удалось осуществить в информационном направлении. Материалы о текущих мероприятиях оперативно размещались на сайте обкома, первичек и в различных внешних СМИ. Публикации готовились для печатных изданий «Электросталь», «Большая руда», «Рабочая трибуна», «Единство», «Бизнес-центр», «ГМПР-Инфо». Первички Лебединского ГОКа, Яковлевского рудника, ОЭМК взаимодействовали с телевидением.

Разработан и внедрен новый сайт Белгородской областной организации ГМПР. Основные его преимущества – наличие мобильной версии, форм обратной связи, возможность комментировать публикации и репостить их в соцсети, новые разделы (опросы, видео,





первички, персоналии), более информационно-насыщенная структура базовых разделов, удобная навигация (поиск, архивы, метки), современный дизайн. Создан канал в ютубе (более 40 видео), группы в соцсетях.

Главный технический инспектор труда ГМПР по Белгородской области Алексей Тищенко рассказал о работе по охране труда. Общественный контроль за состоянием и безопасностью труда горняков и металлургов осуществляли 6 технических инспекторов труда, 614 уполномоченных и 53 представителя профсоюзного актива в составе совместных комиссий по охране труда. Проведено 335 проверок, выявлено 176 нарушений, выдано 55 представлений. Рассмотрено 19 письменных обращений, заявлений и жалоб членов профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда, из которых 9 разрешено в пользу работников.

Техническая инспекция труда оперативно информирует профсоюзные комитеты о случаях производственного травматизма, ежеквартально выпускает информационные листки с анализом производственного травматизма. Первичные профсоюзные организации обеспечиваются плакатами, памятками, журналами профсоюзного контроля уполномоченных.

Накануне пленума состоялось заседание президиума областной организации профсоюза, на котором рассмотрены вопросы обучения профсоюзного актива в текущем году, обсуждены направления взаимодействия с Крымской территориальной организацией ГМПР, итоги детской оздоровительной кампании за 2018 год, намечены основные мероприятия областной организации ГМПР на 2019 год. ●

ДОВЕРИТЬСЯ КОМПЬЮТЕРАМ

Искусственный интеллект все больше проникает в нашу жизнь.

На Магаданском механическом заводе появилась техника с искусственным интеллектом, она позволяет минимизировать ручной труд и в два раза увеличить производительность. Модернизацию крупнейшее предприятие Колымы провело за собственные деньги, на обновление оборудования ежегодно уходит часть выручки. Техническое перевооружение прошло накануне старта промывочного сезона, золото в регионе начнут добывать в начале апреля.

Вместе с газосварщиками Магаданского механического завода свой рабочий день начинают роботы, поэтому пустое кресло у плазменного резчика по металлу никого не удивляет. Оборудование с собственным интеллектом позволяет исключить ручной труд и довериться компьютерам.

Николай Дьяков, главный инженер ММЗ:

– Оборудование современное, везде компьютеры, предназначено для листов от 3 до 90 миллиметров, весь процесс у нас теперь механизирован.

Ювелирная точность, безопасность, в цехе работает новая вентиляционная установка, но главное – производительность. Спрос на промприборы, агрегаты и запасные части к горно-шахтному оборудованию заставили крупнейшее предприятие Колымы задуматься о модернизации и расширении.

Мурат Галоев, директор ММЗ:

– Если на старых аппаратах было по одному резу, то здесь производится сразу два, два аппарата заменили четыре, это увеличивает производительность в два раза, улучшилось качество, которое очень много значит для наших заказчиков.

Увеличение производства потребовало замены подъемных кранов. Из Перми на Колыму доставили оборудование, которое может погрузить почти тринадцатитонные агрегаты.

Последние минуты, когда кабина находится на земле, совсем скоро ее установят на кран, высотой с пятиэтажный дом, несмотря на масштабность техники, она достаточно проста в управлении, два джойстика и несколько кнопок.

Установку нового крана уже ждут промывочные приборы.

Федор Шкурят, председатель профсоюзной организации:

– Руководство постоянно занимается обновлением оборудования, мы видим, что его усилия направлены на то, чтобы сделать труд работников безопасным и упростить его. Учитывая, что и электроэнергия в регионе дорогая, это здорово. Коллектив у нас небольшой – 198 человек, да и членов профсоюза пока немного – 44 чел., но работаем в этом направлении. Зарплата у нас неплохая – в среднем 50000 рублей, есть премии, выплаты к юбилейным датам, к праздникам. Молодежь на завод приходит, удивляется, как хорошо все устроено: новые станки, новое оборудование.

Акционерное общество «Магаданский механический завод» – один из основных поставщиков промывочно-обогащительного оборудования для разработки россыпных месторождений золота и платины.

Уже почти 80 лет ММЗ поставляет свою продукцию золотодобывающим предприятиям. ●

Источник: сайт завода





НИНА ДЕЕВА



В ЧЕМ УВЕРЕН УПРАВЛЯЮЩИЙ

В 76-й день рождения первички состоялась отчетная конференция профсоюзной организации Новокузнецкого алюминиевого завода. В ее работе участвовали председатель Кемеровской территориальной организации М. Виноградов, управляющий директор АО «РУСАЛ Новокузнецк» В. Жирнаков, директор по персоналу Т. Корчагина.

Собравшиеся заслушали отчет профсоюзного комитета и контрольно-ревизионной комиссии за 2018 год, дали оценку работы профкома.

Иван Григорьев, председатель первичной организации завода, познакомил собравшихся с основными цифрами. Сегодня на учете в профсоюзной организации – работники шести предприятий (28 профсоюзных комитетов подразделений и 83 профгруппы). Число работающих членов профсоюза – 1091 человек и 1758 неработающих пенсионеров. Больше всего членов профсоюза – 829 – трудится в АО «РУСАЛ-Новокузнецк», это 56,4 процента от общей численности.

Численность работающих членов профсоюза снизилась на 41 человека, процент охвата профсоюзным членством – на 1,4 процента и составляет 50,4%. Основное снижение произошло за счет уволившихся членов профсоюза.

В профсоюзный комитет поступило четыре коллективных обращения от членов профсоюза общества «Ротекс» о задержке заработной платы. По инициативе профкома правовые инспекторы труда Федерации профорганизации Кузбасса и Кемеровской территориальной организации провели проверку и выдали требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

За отчетный период обучение прошли 140 человек. На постоянном контроле профкома – вопросы охраны труда, который осуществляли 27 уполномоченных.

Регулярно проводят обходы, все предписания выполняются.

Председатель профорганизации литейного отделения Татьяна Степаненко обратила внимание на условия труда и быта женщин. Ветеран алюминиевого завода Андрей Скрылев напомнил важное условие успешной профсоюзной работы – индивидуальный подход, общение с каждым работником.

Управляющий директор Виктор Жирнаков познакомил с производственной программой предприятия на 2019 год. Отметил, что существенно вырастут инвестиции на природоохранные мероприятия (в прошлом году их объем составлял 420 миллионов рублей). В ближайших планах провести модернизацию оборудования, что позволит повысить производительность труда. В силе остается обязательство о ежегодном повышении заработной платы.

Он подчеркнул, что руководитель любого подразделения должен быть заинтересован в росте профсоюзного членства, потому что профсоюзная организация людей сплочивает, а если начинает заниматься какой-либо проблемой, в том числе и производственной, то обязательно ее решит.

Участники конференции единогласно признали работу профсоюзного комитета за 2018 год удовлетворительной. 





ДОБРЫЕ ДЕЛА ПЕРВИЧКИ

В первичной профсоюзной организации «Бокситогорский глинозем» (входит в состав Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации профсоюза) подвели итоги 2018 года. На предприятии работает 971 человек, членов профсоюза – 501. В прошлом году в организацию вступили 35 человек.



Заседания профкома проходят 1-2 раза в месяц, часть из них в расширенном составе – приглашаются руководители предприятия. Во время колдоговорной кампании в заседании принимали участие представители территориальной организации профсоюза.

Обсуждались организационно-правовые вопросы, графики сменности, списки на выдачу молока, порядок применения дисциплинарных взысканий, изменения в положение об оплате труда. Согласовывались нормативные документы – инструкции по охране труда, нормы выдачи СИЗ, программы первичного инструктажа и др. Подробно обсуждались предложения в коллективный договор, его выполнение, результаты специальной оценки условий труда, производственные вопросы.

По результатам заседания комиссии по трудовым спорам (КТС) работнику «выговор» был заменен на «замечание», возвращено 100% премии. Не дано согласие на расторжение трудового договора с одним из работников – членом профсоюза. К нему применено дисциплинарное взыскание в виде выговора и лишения премии, но он остался работать на предприятии.

После проведенной в 2017 году специальной оценки условий труда (СОУТ) по результатам которой (из-за несовершенства Методики оценки условий труда, а также изменений в законодательстве в части назначаемых гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях) были снижены классы условий труда на ряде рабочих мест. При непосредственном участии профсоюзной организации принято решение о сохранении льгот и гарантий на таких рабочих местах. В частности, о включении в оклады работников доплат за «вредность» на рабочих местах, где снизился класс условий труда; компенсации за утерянный отпуск, где изменился или сохранился класс условий труда 3.1, но права на его предоставление работники лишились; о сохранении дополнительного отпуска работникам, принятым на данное рабочее место до 1 января 2014 года (начало действия Закона о СОУТ), на рабочих местах, где условия труда не изменились или ухудшились, решен вопрос о допуске отдельных работников к производственной деятельности после дополнительного медицинского обследования.

Кроме того, где после проведения в 2017 году специальной оценки условий труда вредные условия были признаны допустимыми (ряд вредных факторов не превышает ПДК), сохранена выдача молока.

Решен вопрос о предоставлении очередных отпусков нескольким работникам трех подразделений завода, несогласных с графиком отпусков на 2019 год.

Аппаратчикам участка экологии предоставили дополнительный оплачиваемый отпуск (14 дней) за вредные условия труда; в связи с несогласием работников с результатами СОУТ организовано повторное проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте слесаря-ремонтника цеха централизованного ремонта оборудования.

С сентября после долгих переговоров профсоюзной организации с руководством аутсорсинговой компании «Корпус Групп» (занимается организацией питания работников и предоставляет клининговые услуги) увеличена заработная плата работникам.

Люди обращаются в профком с разными проблемами – стирка спецодежды, качество питания, плохое состояние санузлов и т.п. Профактивисты регулярно участвуют в комиссиях по охране труда, проверяют столовую предприятия.

В прошлом году 14 профактивистов обучались ведению коллективных переговоров. Колдоговорная кампания шла с октября по декабрь. Во всех подразделениях предприятия проведены собрания по обсуждению проекта документа и выполнению колдоговора за предыдущий период.

Нестабильная экономическая ситуация из-за введенных против компании РУСАЛ санкций привела к тому, что ничего из предложений работников не вошло в новый договор, в том числе обязательство по оплате труда – выдерживать уровень средней заработной платы по Ленинградской области. Этот фактор повлиял на решение сократить действие документа до одного года – коллективный договор был заключен на 2019 год.

Профком оказывал помощь членам профсоюза по личным обращениям.

И это – далеко не полный список добрых дел первички. 🍎





ВДОХНУТЬ И НЕ ДЫШАТЬ

В ФЕВРАЛЕ В СИБАЕ ЗАФИКСИРОВАНО ПРЕВЫШЕНИЕ ПДК ПО ДИОКСИДУ СЕРЫ ПОЧТИ В 23 РАЗА.

Горожане уже четвертый месяц живут в нечеловеческих условиях. В Сибее в начале ноября 2018-го начал дымить карьер ОАО «Учалинский ГОК» (входит в состав УГМК). Сейчас ведется разработка шахтным способом, а ранее медь добывали в карьере открытым способом (глубина 500 метров, диаметр два километра). Осенью на дне карьера, где находится много серы, произошло окисление рудной массы, что привело к выделению в огромных количествах диоксида серы. Это соединение, взаимодействуя с капельками воды, образует опасную для здоровья серную кислоту. Ей-то с начала ноября и дышат жители Сибая. Сейчас карьер затопливают. Руководитель Сибая Рустем Афзалов заявил, что работы по подтоплению тлеющего карьера выполнены на 82%, их планируют завершить к концу марта.

Со слов чиновника, на глубину каждого водоносного горизонта планируют засыпать около 400 тонн извести. Предполагается, что известь будет нейтрализовать тление. Можно предположить, что известь и стала источником запаха хлора, о котором сообщают горожане. Судя по всему, карьер топят, чтобы прекратить тление серы. Но концентрация диоксида серы по-прежнему в десятки раз превышает норму.

Сейчас карьер – это огромная глубокая яма, содержащая серу. Откосы карьера состоят из рудной массы, в которой содержится медь и другие металлы. Но даже если не будет выделения диоксида серы, карьер после затопления просто превратится в огромное искусственное озеро, в котором будут происходить химические реакции. Не будет ли при этом ядовитое содержимое просачиваться в подземные водоносные горизонты?

В январе жителям Сибая бесплатно раздавали активированный уголь и медицинские маски, школьникам в

столовых бесплатно стали давать молоко, приготовили пункты временного пребывания для тех, чье жилье находится поблизости от карьера. В городских поликлиниках постоянно ведут приемы врачи из республиканских медучреждений. Там же жителям напоминают, что необходимо «сократить время пребывания на улице, чаще умываться, промывать глаза, нос и рот чистой водой. Увлажнять воздух в помещении, где проходит большая часть дня, пить как можно больше жидкости». Всем предлагают при необходимости переселяться в пункты временного пребывания.

Детей отправляют на побережье Крыма, первая группа была послана в конце февраля, в марте – ещё 250 детей. Каникулы у школьников будут длиться две недели.

Об очередных больших выбросах стало известно 10 февраля: зафиксировано превышение ПДК диоксида серы от 13,4 до 23,2 раза.

Отчаявшиеся жители записали видеообращение к Владимиру Путину и руководителям надзорных ведомств, оно появилось в соцсетях. В нем горожане просят принять меры и избавить город от удушающего смога.

26 февраля в Сибее в очередной раз зафиксировали превышение содержания диоксида серы в воздухе. При этом глава башкирского управления МЧС Марат Латыпов заявил, что при затоплении карьера выбросы газа могут усилиться.

На встрече с сибайцами врио главы Республики Башкортостан Радий Хабиров попытался погасить возмущение горожан, сообщив о 200 млн рублей, которые УГМК перечислит Сибее. Однако пока непонятно, как муниципальные власти распорядятся этими деньгами. ■

По материалам СМИ
Республики Башкортостан



ЗАРПЛАТА И ИНФЛЯЦИЯ. КТО КОГО?

Президиум комитета Иркутской областной организации ГМПР подвел итоги 2018 года. Председатели первичных и областной организаций обсудили состояние профсоюзного членства.

В 2018 году число работников на предприятиях ГМК региона увеличилось на 76 чел., (общая численность 15475), при этом охват профсоюзным членством снизился и составил 70,5% (- 282 чел.).

Недостаточная работа с вновь пришедшими на работу, продолжающийся вывод непрофильных производств в самостоятельные юридические лица (аутсорсинг), прием и увольнение работников по краткосрочным трудовым договорам, текучесть кадров стали основными причинами снижения.

Члены президиума проанализировали ситуацию, обратив особое внимание на структурные подразделения с численностью членов профсоюза менее 50%. Принято решение довести его в профорганизациях до 80% и преодолеть показатель 50%

в структурных подразделениях с низкой численностью.

Тенденция снижения профсоюзного членства предопределила повестку предстоящего пленума, который состоится в мае в Братске и будет посвящен вопросам организационного укрепления организации.

Проанализированы итоги колдоговорной кампании. На предприятиях ГМК области, в которых действуют организации ГМПР, заключены 18 коллективных договоров. Средняя заработная плата производственно-промышленного персонала повысилась на уровень инфляции в области (5%) а на ряде предприятий – выше. При этом ее покупательная способность, в соотношении с уровнем постоянно растущего прожиточного минимума трудоспособного населения по Иркутской области, в большинстве органи-

заций продолжает оставаться ниже пятикратного размера.

Технический инспектор труда Станислав Вороно и правовой инспектор труда Анатолий Бурлаков доложили результаты правозащитной работы и охраны труда.

Подведены итоги конкурса на лучшую организацию работы по профсоюзному контролю за охраной труда (1 место заняла первичная профсоюзная организация филиала ОАО «ИрКАЗ» ОАО «СУАЛ») и конкурса на лучшую постановку информационной работы среди первичных профсоюзных организаций в 2018 году (1 место присуждено первичной профсоюзной организации ОАО «Братский алюминиевый завод»).

Утвержден план работы на предстоящий год, обсуждены другие организационные вопросы. ●





АНДРЕЙ ДУБРОВИН



ПРОФКОМ, СЛОМАВШИЙ ВРЕМЯ

Сколько минут, по-вашему, вмещает в себя час? 60. Профчас ОЭМК может вместить сколько угодно. 27 февраля, например, их набежало 128. И, говорят, это еще не предел!

На сей раз начался он весьма необычно: профсоюзные лидеры по-джентльменски уступили право первого выступления гостю – директору гипермаркета «Линия» в Старом Осколе Юлии Гордичук. Она напомнила собравшимся, что «Линия» – первый в городе магазин формата «гипер». Пережив в конце минувшего года небольшой кризис, компания нашла крупного инвестора и сейчас начала агрессивную маркетинговую кампанию. В частности, магазин предлагает около 4000 акционных позиций. Акционные товары доступны покупателям, владеющим так называемыми «народными картами». Бонусные карты продаются в магазине по 30 рублей. Специально для членов профсоюзной организации ОЭМК магазин предлагает их бесплатно. На каждую карту зачисляется кэшбэк в размере 1% от всех покупок.

– Руководство «Линии» обещает выпустить для нас карты с индивидуальным дизайном: на них будет нанесена символика ГМПР, – дополнил выступление гостя председатель первичной профсоюзной организации ОЭМК Александр Лихушин. – Понятно, что «Линия» решает таким образом свои задачи, но и мы приобретаем некоторую выгоду: предоставляя персональные карты на привилегированных условиях, повышаем лояльность наших людей к профсоюзу.

После такого «лирического» вступления, перешли к делам насущным. Первым выступал технический инспектор труда Александр Созаев. Он сообщил, что минувшая неделя на комбинате прошла без происшествий. А также поведал о результатах работы

комиссии, созданной для расследования несчастного случая с работником управления по ремонту электро-энергооборудования.

– В понедельник комиссия подписала акт, – доложил Александр Маткенович. – Пострадал бригадир, который, работая по наряд-допуску в ЭСПЦ, во время остановки машины непрерывного литья заготовок №6 в районе четвертого ручья попал ногой в проем металлического настила. Освещение настила практически отсутствовало. Работник упал и травмировал локоть правой руки неубранной металлической окалиной. По характеру полученной травмы он



АЛЕКСАНДР СОЗАЕВ:

– В ходе расследования установлены множественные нарушения, в том числе при оформлении и работе с наряд-допуском как должностными лицами ЭСПЦ, так и ЭЭРЦ...



СЕРГЕЙ КОРШИКОВ:
– На занятии в Школе профактива от ОЭМК обучение прошли 10 профгруппиров. Приятно, что наши работники «в теме»...

классифицирован как легкий несчастный случай. В ходе расследования установлены множественные нарушения, в том числе при оформлении и работе с наряд-допуском как должностными лицами ЭСПЦ, так и ЭЭРЦ. Полагаю, приказ, который будет издан по результатам расследования этого несчастного случая, будет очень жестким.

Следующий докладчик, а им стала председатель комиссии по работе среди женщин, охране семьи, материнства и детства Людмила Саранцева, сразу заверил присутствующих, что говорить будет о приятном. И рассказала о прошедшем развлекательном мероприятии, посвященном празднованию Дня защитника Отечества. Профком провел в ТРЦ «БОШЕ» боулинг-турнир, в котором участвовало 19 команд, состоящих из пап – работников ОЭМК и их сыновей. Изюминкой праздника стала массовая поддержка участников членами их семей. Навскидку около 300 болельщиков поддерживали в этот день игроков. Также наградили победителей конкурса детских рисунков, представленных здесь же.

– 9 марта – награждение победителей поэтического конкурса «Вы – женщины! И этим вы

прекрасны!», поздравление от руководителей комбината и профсоюзного комитета и показ фильма «Семь ужинов».

Менее жизнеутверждающую новость донес до аудитории правовой инспектор труда профкома Руслан Юрченко:

– В профсоюзный комитет от работодателя поступило уведомление об исключении из штатного расписания должности и возможном увольнении работника автоцеа. В соответствии с действующим трудовым законодательством данный работник предупрежден за два месяца до увольнения. Профком намерен контролировать, как эта процедура будет выполняться работодателем.

Затем выступил заместитель председателя профсоюзной организации Сергей Коршиков:

– На занятии в Школе профактива от ОЭМК обучение прошли 10 профгруппиров. Приятно, что наши работники «в теме».

Сергей Васильевич ознакомил присутствующих с цифрами по профчленству на ОЭМК. Он подчеркнул, что наиболее важным моментом в настоящее время является статистика по новым подразделениям, образованным в результате «слияний-разделений». Так, в новообразованном ремонтно-механическом управлении насчитывается 469 человек, десять из которых не члены профсоюза. Соответственно членство 98%. В управлении по ремонту электро-энергетического оборудования – 301 человек, 95% членство, 14 – не члены профсоюза. В управлении по производству запасных частей работают 385 человек, 97% членство, 11 – не члены профсоюза. Таким образом, очевидно, что сложный период массовых реорганизаций на ОЭМК профсоюз проходит без потерь.

Председатель профсоюзной организации Александр Лихущин рассказал о стратегической сессии, посвященной развитию кадрового резерва на комбинате. Также он сообщил активу, что решена проблема, возникающая время от времени в некоторых подразделениях. Речь о негативном отношении

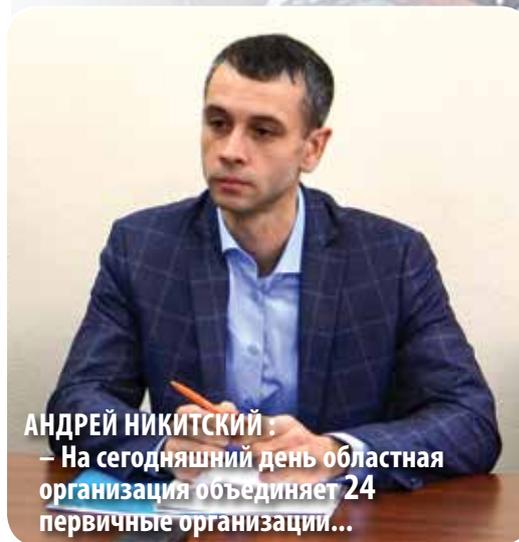




руководителей к профсоюзной деятельности неосвобожденных активистов, недопонимании их прав. Первый заместитель генерального директора – директор по производству УК «Металлоинвест» Андрей Угаров подписал, а точнее, переподписал совместное постановление, регламентирующее пребывание профактива на профчасе и дальнейшую работу в течение профдня.

Еще один гость – заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР Андрей Никитский – поделился информацией о социально-экономической ситуации в области, а затем плавно перешёл к новостям обкома:

– На сегодняшний день областная организация объединяет 24 первичные организации. На начало 2018 года число работающих 42330 человек, из них членов профсоюза 34230 человек. Процент охвата 80,8. На конец года работающих – 40115, членов профсоюза – 39361 человек, 81% охвата. Работают 6 технических инспекторов труда, более 600 уполномоченных. Ими проведено 335 проверок, выдано 55 представлений. Произошло 59 несчастных случаев, 48 из них были признаны связанными с производством. 4 человека погибли, 9 тяжелых несчастных случаев. Рост производственного травматизма 33%. Наблюдается рост на 67% смертности от общих забо-



АНДРЕЙ НИКИТСКИЙ:
– На сегодняшний день областная организация объединяет 24 первичные организации...

леваный. Что касается правозащитной работы, у нас в трёх первичных организациях работают штатные профсоюзные юристы: на ОЭМК, Лебединском и Стойленском ГОКах. Экономическая эффективность от юридической помощи в прошлом году составила более 5 миллионов рублей.

Андрей Евгеньевич подробно осветил работу с молодежью, организационное, информационное направление, обучение профактива. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН

ПРОГНОЗ НА ЗАВТРА...

У главы Светлинского района Виктора Тараканова 25 февраля состоялось второе заседание по вопросу массового высвобождения работников ООО «СФНЗ» и смягчению его последствий.

По инициативе стороны работников подписано Соглашение, которое представляет собой общий план действий всех сторон для оказания оперативной поддержки и трудоустройства увольняемых работников (в случае развития самого худшего сценария на Светлинском ферроникелевом заводе – массового высвобождения работников).

Соглашение предусматривает предоставление дополнительных гарантий высвобождаемым работникам предприятия, их психологическую поддержку, социальную адаптацию, переподготовку, повышение квалификации и другие меры.

14 марта и 11 апреля на заводе планируется провести совместные информационные дни с участием заинтересованных сторон, а также специальное заседание (в г. Светлом) районной трехсторонней комиссии.

– Соглашение содержит около 20 конкретных мер, – комментирует председатель Оренбургской областной организации ГМПР Оксана Обрядова. – Сейчас металлурги работают, отозваны с вынужденного простоя. Работа идет, что называется, с колес. Однако

какой период они будут загружены работой, ясности нет. Все зависит от того, когда и в каких объемах будет поставляться сырье на завод. Машины с сырьем пришли – люди работают, нет – находятся в вынужденном простое с оплатой двух третей средней заработной платы. Перспективу и уверенность в дальнейшей работе предприятия никто не гарантирует...

Между тем, светлинские металлурги получили уведомление о расторжении с ними трудовых договоров с 30 апреля 2019 года. Наша задача – максимально помочь им в этой сложной ситуации, – добавляет Оксана Михайловна. 🟡





НЕ ЖЕЛЕЗНОЕ ЗДОРОВЬЕ



В последние годы в России модернизированы многие предприятия черной и цветной металлургии. Доля выплавки стали в конвертерах и электропечах превышает 95%, разливка на машинах непрерывного литья заготовок – 55%. Современные оборудование и технологии значительно улучшили условия труда на многих рабочих местах. Однако профессиональные заболевания по-прежнему выявляются, и их нельзя объяснить сокращениями, реорганизациями, возрастом или какими-либо иными «кадровыми» факторами. Профессиональный риск для здоровья рабочих современного металлургического предприятия обусловлен комплексным воздействием вредных производственных факторов, таких как запыленность, химический фактор, шум, вибрация и др.

Показатели профзаболеваемости как по отдельным предприятиям, так и в динамике колеблются в широких пределах: на алюминиевых заводах – от 18,8 (АО «РУСАЛ Красноярск») до 128,7 (ОАО «РУСАЛ Саяногорск») случаев на 10000 рабочих, прошедших медосмотр. Профзаболеваемость в АО «РУСАЛ Новокузнецк» в 2017 году составила 124,6 случая, на «Арконик СМЗ» – 84.

Среди предприятий черной металлургии наиболее высокий уровень профзаболеваемости зарегистрирован на челябинских металлургическом (57,6 случая), электрометаллургическом (80,3) комбинатах. В ПАО «ММК» этот показатель составляет 5,5 случая, ПАО «НЛМК» – 2,3, ПАО «Северсталь» – 5,3, АО «ОЭМК» – 2,9 случая, что, по-видимому, связано с качественным проведением медосмотров.

Показатели профессиональной заболеваемости по отдельным видам

Виды предприятий	Показатели заболеваемости, случаев на 10000 работающих, прошедших медицинский осмотр						Средний за годы наблюдения
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Подземная добыча руд	109,2 80,9*	106,0 87,4*	89,7	116,9	95,7	94,9	102,1
Горно-обогатительные комбинаты	29,4 15,4*	28,1 21,4*	24,1	28,7	22,7	20,6	25,6
Предприятия черной металлургии	16,3 10,9*	17,8 11,3*	20,2	13,7	11,9	14,7	15,7
Алюминиевые заводы	62,4 53,6*	74,4 62,7*	71,2	42,6	73,7	53,5	62,9

* показатели ПЗ, рассчитанные на 10000 работающих



Срез по горно-обогатительным предприятиям показал, что здесь профзаболевания колеблются от 2,7 (ПАО «Михайловский ГОК») до 46,7 (ОАО «Стойленский» ГОК) случаев на 10 тысяч рабочих, прошедших медосмотр. На Лебединском ГОКе – 36,8 случаев, из них вибрационная болезнь зафиксирована у 25 рабочих, на Михайловском ГОКе эта патология выявлена у 3 чел., на Стойленском ГОКе зарегистрировано 4 случая вибрационной болезни и 9 – силикоза. Даже на однотипных предприятиях имеет место значительный разброс и волнообразный характер показателей профзаболеваемости.

Высокий ее уровень объясняется спецификой производства и состоянием условий труда на рабочих местах. Исследования показывают, что на подземных работах на человека действуют одновременно многие факторы (пыль, токсические вещества, шум, вибрация, неблагоприятный микроклимат и др.).

При буровых работах содержание пыли на рабочих местах составляет 36,8 мг в кубометре рудничного воздуха, при погрузочно-транспортных – 28,3 мг, а на рудниках Крайнего Севера концентрация пыли на рабочих местах достигает сотни мг в кубометре рудничного воздуха. В этом случае риск развития пылевой патологии значительно возрастает.

У бурильщиков ручных перфораторов превышение шума на речевых частотах в среднем от 34 до 39 дБ, а по всему спектру – от 20 до 32 дБ; при работе буровых станков превышение в среднем колеблется от 15 до 36 дБ. Рабочие, обслуживающие горные машины, подвергаются воздействию повышенных уровней локальной или общей вибрации на фоне неблагоприятных микроклиматических условий.

Существенно отличаются условия труда при ведении открытых горных работ в различных регионах страны. Уровень запыленности воздуха рабочих зон колеблется от 2,3 до 27,3 мг/м³, а в летний период среднесменные концентрации пыли могут возрастать в десятки раз. Из всех основных профессиональных групп, занятых на открытых горных работах, наибольшую дозу вибрации получают машинисты бульдозеров и экскаваторов на фоне повышенной шумовой нагрузки.

Труд горнорабочих по основным показателям оценивается как тяжелый. С использованием в последние годы высокомеханизированных самоходных машин и механизмов тяжесть труда снижается, но при этом возрастают нервно-эмоциональные и психические нагрузки, которые могут привести к психосоматической патологии.

На предприятиях черной металлургии и алюминиевых заводах наряду с повышенными концентрациями производственной пыли, токсических газов, уровнями шума работники зачастую подвергаются одновременно воздействию повышенной температуры и теплового излучения, параметры которых существенно превышают оптимальные и допустимые условия труда на рабочих местах. Наиболее неблагоприятная ситуация имеет место в летний период. Наибольшие уровни шума отмечаются на рабочих местах в доменных, электросталеплавильных, ферросплавных, прокатных и рельсобалочных цехах. При работе станков, резке, зачистке металла шум может достигать 120 дБ и выше. Эквивалентные уровни звука у сталеваров электрических печей и их подручных составляют 104,4-105,6 дБ. У слесарей-ремонтников, операторов постов управления минимальные уровни звука – от 81,9 до 83,6 дБ.

Существенно снижается воздействие неблагоприятных факторов рабочей среды на работников при дистанционном управлении операциями из помещений.

На глиноземных комбинатах при подготовке шихты наиболее выраженными профессиональными вредностями являются производственный аэрозоль смешанного состава (оксиды алюминия, кремния, щелочных металлов, железа, кальция и др.) и отрицательные температуры воздуха. Процесс получения алюминия в электролизерах сопровождается выделением в воздух рабочих помещений соединений фтора, оксида и диоксида углерода, сернистого ангидрида, смолистых возгонов каменноугольного пека. Вокруг электролизеров образуются электромагнитные излучения, уровень которых зависит от мощности электролизера. В настоящее время на нескольких алюминиевых заводах запущены сверхмощные электролизеры на 300 кА.

Исследования в цехах Новокузнецкого алюминиевого завода показали, что эквивалентный уровень шума в

Структура основных видов профессиональной патологии (средний процент за годы наблюдения)

Предприятия	Силикоз	Пневмокониоз	Профессиональный бронхит	ХОБЛ	Виброболезнь	Нейро-сенсорная тугоухость	Перенапряжение	Прочие
подземной добычи руд	6,2	14,5	7,8	1,6	27,7	16,5	22,6	3,1
открытой добычи руд	7,0	3,8	4,1	-	48,3	10,9	24,5	1,4
черной металлургии	12,8	33,2	11,4	2,1	4,6	18,8	9,0	8,1
получения алюминия*	3,1	8,2	9,4	4,3	3,2	18,1	8,2	9,9

*среди вновь выявленных профзаболеваний – 35,6% был поставлен диагноз флюороз



электролизных цехах на рабочих местах электролизников составил 82,1 дБ, анодчиков – 86,8 дБ.

Комплексная оценка факторов производственной среды и трудового процесса на предприятиях ГМК показала, что условия труда рабочих основных профессий относятся к 3 классу 2-4 степени. По оперативным данным, на начало 2019 года произошло значительное сокращение рабочих мест 3 и 4 степени вредности.

Профзаболеваемость органов дыхания наиболее чаще регистрировалась у рабочих предприятий черной металлургии 59,5%, при подземной добыче руд – 30,1%, у рабочих, занятых открытой добычей руд, эта патология наблюдалась в 2 раза реже (14,9%). В последние годы среди профессиональной легочной патологии все чаще выявляется хроническая обструктивная болезнь легких (ХОБЛ).

Вибрационная болезнь часто регистрируется у рабочих, выполняющих работу в карьерах (экскаваторщики, бульдозеристы, водители карьерных автосамосвалов). У рабочих подземных профессий (проходчики, ГРОЗ, бурильщики) вибрационная болезнь почти в 2 раза ниже (27,7%), чем у рабочих карьера. Наиболее высокий процент заболеваний от перенапряжения отдельных органов и систем отмечается на горнодобывающих предприятиях.

Средний стаж работы до развития легочной патологии составил 24,2 года, до развития виброболезни 21,5; виброболезни у экскаваторщиков – 28,6, бульдозеристов – 29,7, у водителей карьерного автосамосвала – 30,3 года. У сталеваров, помощников сталеваров, плавильщиков бронхо-легочная патология занимает первое место. Высокий показатель профзаболеваемости наблюдается у женщин – машинистов мостовых кранов.

На заводах по производству алюминия основная масса профессиональной патологии (более 50%) реги-

стрируется у электролизников, анодчиков, литейщиков, чистильщиков.

Итоги работы за 2018 год показывают, что профзаболеваемость на предприятиях горно-металлургического комплекса не снижается. Впервые выявлен и расследован 741 случай, что на 75 больше, чем в 2017 году.

Показатель частоты вновь выявленных профессиональных заболеваний (Кч/пз) составил 12,05 случая на 10000 работающих, что, как и прежде, в несколько раз превышает средний показатель по промышленности. Наиболее высок уровень профессиональных заболеваний от воздействия физических факторов, таких как вибрация, шум. Нейросенсорная тугоухость выявлена в 122 случаях (16,5%), виброболезнь – в 154 случаях (20,8%). Профессиональные заболевания бронхо-легочной системы – в 261 случае (35,2%), в том числе пневмокопоз – в 110 случаях (14,8%), силикоз – в 83 случаях (11,20%), интоксикация – в 56 случаях (8,4%). Далее следуют профзаболевания от перенапряжения отдельных органов и систем – в 84 случаях (11,3%), а именно радикулопатия – 45 случаев (6,1%), остеоартроз, остеохондроз, эпикондилез – 39 случаев (5,3%).

Вредные условия труда и, как следствие, высокая профессиональная заболеваемость у ряда профессий рабочих требуют проведения мероприятий, направленных на снижение и устранение неблагоприятных производственных факторов на рабочих местах, повышение качества и совершенствование форм медицинского обслуживания горняков и металлургов.

Улучшение условий труда, снижение уровня общей и профессиональной заболеваемости возможно только при тесном взаимодействии представителей профсоюза с работодателями и их объединениями, научными организациями технического и медицинского профиля, органами надзора. ●

Итоги работы за 2018 год показывают, что профзаболеваемость на предприятиях горно-металлургического комплекса не снижается. Впервые выявлен и расследован 741 случай, что на 75 больше, чем в 2017 году.





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

Добровольный экзамен



В первичной профсоюзной организации АО «РУСАЛ Красноярск» состоялся второй, завершающий, этап конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Конкурс состоял из двух этапов и в подобном формате проводился впервые. На первом были определены лучшие уполномоченные каждой дирекции по количеству проведенных проверок и поданных предложений по улучшению условий труда в 2018 году.

– Второй этап мы решили провести в форме тестирования, потому что есть вопрос по общему кругу наших уполномоченных, – говорит технический инспектор труда Красноярского крайкома ГМПР **Владимир Абазов**. – Полученные результаты помогут определить, какие пробелы в знаниях есть, чтобы составить программу обучения и понять, каким темам надо уделить особое внимание. Вопросы для теста подбирались на знание инструкций по охране труда, трудового законодательства, правил электробезопасности, Устава ГМПР.

На участие во втором этапе зарегистрировались 19 человек. Конкурс – это проверка, свое-

образный добровольный экзамен, к которому участники готовятся и, конечно, волнуются. С приветственным словом к ним обратился председатель краевой организации ГМПР **Сергей Цвиров**:

– Идея проведения конкурса среди уполномоченных по охране труда именно в таком формате обсуждалась на президиуме краевой организации. Краевой этап конкурса будет проведен по этой же схеме. Сейчас идет подготовка единых тестов, чтобы они удовлетворяли все организации, несмотря на специфику предприятий. Ведь специалист электролиза не может знать все тонкости глиноземного производства и наоборот. Так что сегодняшнее мероприятие это своеобразная разминка перед большими испытаниями.

После прохождения тестовых заданий, участникам были предложены специально подготовленные фотографии производственных процессов, на которых

необходимо отметить нарушения техники безопасности. Большинство справились с этим заданием, а для тех, кто затруднялся с ответом, технический инспектор устроил настоящий «разбор полетов» и подробно остановился на каждом нарушении. Теперь, даже тот, кто не знает работу электролизника или сварщика, сможет предотвратить несчастный случай, если что-то подобное увидит. Ведь иногда бывает достаточно одернуть за руку, погрозить пальцем, посмотреть в глаза нарушителю.

Подводя итоги конкурса и награждая победителей, председатель профорганизации **Иван Володин** сказал:

– Вопросы, связанные с охраной труда, являются приоритетными в работе нашей организации. Конкурс призван привлечь внимание к теме охраны труда, безопасным условиям на производстве, способствовать качественному профсоюзному контролю.





ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Сергей Овсенко, аппаратчик участка производства фтористых солей АО «РУСАЛ Красноярск», год как его избрали уполномоченным по охране труда.

– Что за этот период удалось сделать?

– Решить проблему с обеспечением работников энцефалитными защитными костюмами, так как они заняты на разгрузке вагонов с содой и постоянно находятся в облаке пыли. Также на этом участке холодно, и по нашему предложению людей обеспечили валенками, которых раньше по норме выдачи не было, приходилось работать в сапогах. Была решена проблема работников, занятых на замене рукавных фильтров – их обеспечили наколенниками, чтобы было удобно и комфортно проводить ремонтные работы.

– Как часто проводишь проверки в своем подразделении?

– На участке криолита, где работаю, проверки провожу ежедневно, другие объекты стараюсь обойти не менее двух раз в неделю.

Владислав Мухортов, заливщик анодов участка подготовки обожженных анодов АО «РУСАЛ Красноярск», более двух лет выполняет работу уполномоченного по охране труда.

– Можете привести конкретные примеры улучшения условий труда на вашем участке?

– Удалось добиться обеспечения работников, занятых при разливе расплавленного чугуна, дежурными костюмами «Магnum». До этого мы работали в войлочных шляпах, в металлургических и суконных костюмах, а сейчас – в удобных, надежных костюмах, что позволило обеспечить более комфортные и защищенные условия труда.

– Коллеги обращаются за помощью как к уполномоченному по охране труда?

– Обращаются с проблемами неисправного оборудования, обращают внимание на какие-то моменты, где человек может получить травму, подходят с вопросами по средствам индивидуальной защиты, с предложениями, как можно улучшить производственный процесс.

– Какие впечатления от конкурса?

– Для меня это новый опыт, впервые участвовал в таком кон-



курсе. Было интересно сравнить свой уровень теоретической подготовки с другими участниками конкурса, посмотреть, соответствуют ли мои знания требованиям. Своими результатами я доволен, но есть, конечно, некоторые темы, которые необходимо подтянуть. Надеюсь, что нам их раскроют на очередных семинарах для уполномоченных.

Тимур Муратов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования цеха по ремонту электролизного производства филиала ООО «ИСО», избран уполномоченным по охране труда год назад.

– С чего начинается рабочий день как уполномоченного по охране труда?

– Проверяю оборудование, чтобы коллеги могли спокойно приступить к своим трудовым обязанностям. Замечания записываю в журнал уполномоченного, мастер его смотрит ежедневно, поэтому проблем с их устранением нет. Работаем слаженно и оперативно.

– Готовился к конкурсу?

– Да, постарался освежить теорию. Конкурс позволил проверить себя на соответствие должности уполномоченного, выявил пробелы в знаниях. Теперь понимаю, над чем надо еще поработать. 🟡





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



СОУТ – на контроле

В ООО «Объединение строительных материалов и бытовой техники» (Белгородская обл., г. Старый Оскол) подведены итоги спецоценки условий труда. Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации предприятия Александр Сапрыкин.

Спецоценка на предприятии проводилась в течение двух лет. Вначале уполномоченные прошли обучение, каждый получил необходимый материал – памятки, рекомендации, брошюры. В комиссию предприятия по спецоценке вошли представители руководства и трудового коллектива – председатель первички, старший уполномоченный и уполномоченные подразделений. Прошли информационные собрания в трудовых коллективах. Работникам пояснили, что одна из главных целей этого мероприятия – увидеть реальную картину состояния рабочих мест и условий труда.

В 2017 году СОУТ проведена на 450 рабочих местах. В 2018 году – еще на 41-м, это, как правило, новые рабочие места или с установкой нового оборудования. Профактив принимал участие во всех замерах, наблюдали, контролировали, спорили, отстаивали свое мнение. Важно было сохранить имеющиеся у работников льготы и компенсации. С этой задачей мы справились. Ни по одному рабочему месту не произошло снижение класса вредности. По 10 рабочим местам класс вредности повышен.

На предприятии работает 866 человек, 611 из них трудятся во вредных условиях труда. Договорились с руководством о дополнительных льготах и гарантиях сверх установленных законодательством. Например, об обеспечении дополнительными средствами индивидуальной защиты. Удалось убедить руководство всем работникам, и даже не задействованным на вредном производстве, выдавать талоны на молоко.

Много внимания уделяется качеству спецодежды и средств индивидуальной защиты. На предприятии

действует комиссия, в которую входит начальник службы охраны труда, старший уполномоченный и председатель профорганизации. Досконально проверяем образцы, тестируем, опрашиваем работников. Следим, чтобы партия СИЗ соответствовала утвержденным образцам.

– На предприятии действует трехступенчатая система охраны труда и на всех этапах в проверках обязательно принимают участие представители профсоюза, – продолжает специалист службы охраны труда Наталья Никулина. – Ежедневно состояние производственной безопасности контролируют мастера и уполномоченные. Замечания фиксируются в журнале учета, устанавливаются сроки их устранения. Еженедельно проверки проходят с участием начальников цехов. Проверяется наличие документации, состояние оборудования, качество СИЗ и другое. По 15 направлениям в течение года проходят целевые проверки охраны труда, например, по электробезопасности, состоянию ограждений, пожарной системе и другим.

– Проведение спецоценки действительно показало реальную картину состояния рабочих мест и производственных рисков, – утверждает профлидер предприятия. – В итоге был разработан план мероприятий по улучшению условий труда, который согласован с профкомом. В ближайшее время предстоят работы по улучшению бытовых условий, обновлению вентиляционной системы, замене устаревшего оборудования и другому. Задача профактива – контролировать выполнение намеченных мероприятий. 🟡



ВЕСТИ, не отрываясь от реальности

Прошло два занятия в Школе молодого профлидера Челябинской областной организации. Темой первого стали Трудовой кодекс и соцпартнерство, на втором изучали продвижение профсоюзной информации, социальные сети, развитие личного бренда, практику создания и продвижения групп в социальных сетях и мессенджерах в условиях агрессивной среды, принципы профсоюзного строительства и мотивации профсоюзного членства.

Занятие 1.

Полезным «приземлением» назвала его одна из участниц Школы: если открытие «сезона» в декабре для многих стало эмоциональным всплеском, то теперь пришлось спуститься и освоить необходимые знания. А как иначе? Ведь это самое насущное, что должно быть в голове у профлидера каждый день.

В первую очередь – основы трудового законодательства. Не зря говорят, что Трудовой кодекс – настольная книга профсоюзника. Он и стал им здесь, на партах Челябинского учебно-методического центра профсоюзов. Представителей ММК, «ММК-МЕТИЗ», ЧЭМК, «Трубодетали», Чусовского метзавода, Учалинского ГОКа и других предприятий познакомила с ТК РФ главный юрист-консульт областной организации ГМПР Людмила Мещерякова.

Знакомство с основными разделами Кодекса закрепили разбором реальных правовых ситуаций на металлургических и горных предприятиях. А затем – практическая ра-

бота по индивидуальным заданиям. Например, работника отозвали из отпуска: правомерно ли это и какая в данном случае «работает» статья ТК РФ? Таким образом ребята отработали немало актуальных тем, с которыми уже довелось столкнуться в трудовой жизни: установление заработной платы; порядок, место и сроки ее выплаты; очередность предоставления, продление или перенос отпуска, в том числе работникам, занятым во вредных и/или опасных условиях труда, и пр.

Далее – основы социального партнерства. Важнейший блок информации, которую для участников подготовил экономист областного комитета ГМПР Владимир Нечаев. Хотя подготовил, скорее, условия и задания, а информацию и навыки металлурги и горняки получали сами – в деловой игре. Для этого они разделились и обсуждали идеи командами. Одной из задач, например, стало проведение деловых переговоров с максимальной выгодой для себя. Так ребята освоили навыки их

ведения, мастерство аргументации, мотивации и демотивации, научились искать союзников и анализировать возможности оппонентов. И на такой волне активности познакомились с главными документами – коллективным договором, генеральным, отраслевым и региональным соглашениями.

Занятие закончилось «круглым столом», где подвели итоги, поделились впечатлениями и эмоциями.

Анастасия Смердова, Златоустовский электрометаллургический завод:

– После первого занятия в декабре был взрыв эмоций, чувство уверенности, в голове крутились всякие идеи по мотивации работников, просто полет – что я могу! Но теперь пришло чувство приземленности, открылись глаза. И это правильно. Есть огромное множество нюансов, связанных и с Трудовым кодексом, с соцпартнерством, которые нужно знать, учитывать и применять. Очень полезная де-



ловая игра – каждый почувствовал себя на месте другого. Мы наглядно убедились, как может возникнуть конфликт, если каждый тянет одеяло на себя. Но когда начинаешь прислушиваться к другим, можно прийти к одной цели, взаимопониманию, единой выгоде. И еще игра показала, что кто-то готов менять свое мнение, а кто-то нет, и это заводит в тупик. Жду следующих занятий!

Занятие 2.

Двухдневное обучение прошло в Челябинске, на базе УМЦ профсоюзов. В семинаре принимали участие молодые профактивисты металлургических и горных предприятий Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Бакала, Златоуста, Кыштыма, Карабаша, В-Уфалея.

«Школьники» узнали о сегодняшних приоритетах в информационной и организационной деятельности профсоюза и роли в ней рабочей молодежи.

Ни одна тема занятий Школы не обошлась без обсуждения проблемы мотивации профчленства. Один из способов ее решения – продвижение информации с использованием различных инструментов, от печатной продукции, личного общения до правил ведения своего проекта в социальных сетях, практики создания и продвижения групп в соцсетях. На занятии шла речь и о дополнительных сервисах для членов профсоюза, о планах и перспективах.

Исследователь истории отечественного рабочего и профсоюзного движения, автор и создатель сайта «История профсоюзов» Вадим Большаков в режиме онлайн прочитал лекцию об истории профсоюзного движения в России.

Обсуждение продолжалось и в неформальной обстановке. Вечером состоялось заседание дискуссионного клуба с просмотром художественного фильма социальной тематики. В заключение семинара состоялся

«круглый стол» с подведением итогов работы. Модератором и одним из преподавателей ШМПЛ выступил заведующий организационным отделом Челябинской областной организации Владимир Ревенку.

Говорят участники Школы:

Анна, ЧЭМК:

– Оба дня были интересные и познавательные. В первый получили очень много полезной информации о продвижении профсоюза в соцсетях. Во второй узнали его историю. Кажется, люди раньше были более сплоченными, чем сейчас. Надо их объединить, заинтересовать, чтобы не сидели и не ждали 9 чуда света.

Михаил, «Трубодеталь»:

– Первый день обучения был полезен с точки зрения расширенного использования возможностей социальных сетей в своих интересах. Второй был интересен т.к. история – это основа профдвижения и ее важно знать. 🟡

«Я мог вмешаться, но не стал...»



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

В ППО «РУСАЛ Красноярск» прошло обучение по охране труда уполномоченных подразделений предприятия и дочерних организаций.

Вел его технический инспектор труда Красноярской краевой организации ГМПР Владимир Абазов. Для вновь избранных это были первые шаги в сфере охраны труда, для другой части аудитории – повторение уже полученных знаний и более углубленное изучение вопроса.

Программа началась с просмотра фильма о безопасности на производстве, снятому по стихотворению

Дона Меррелла «Я мог бы жизнь тогда спасти».

Важные, мотивирующие и заставляющие задуматься слова есть в нем:

Я мог бы жизнь тогда спасти,

Но мимо предпочел пройти.

И не было мне все равно,

И было времени полно.

Я мог вмешаться, но не стал...

Этот фильм и задал тон всему занятию – как важно не оставаться равно-

душным, не проходить мимо, если видишь нарушение. Часто ли мы с вами одергиваем коллегу, если он что-то делает не так и это угрожает его здоровью?

Время, отведенное для занятия, пролетело незаметно. Лекционный материал сменялся обсуждением. Получив ответы на многие вопросы, уполномоченные разошлись по своим рабочим местам. 🟡





ОЛЬГА БАТАСОВА

ОБМЕНЯЛИСЬ ОПЫТОМ



На Череповецком металлургическом заводе ПАО «Северсталь» прошло обучение неосвобожденных председателей профорганизаций ряда цехов.

Неосвобожденный председатель профорганизации – это работник предприятия, который совмещает основную работу на производстве с общественной деятельностью. У такого положения есть свои плюсы и минусы. С одной стороны, профлидер всегда в курсе всех проблем коллектива, с другой, занятость на основной работе практически не оставляет времени для общественной деятельности. Такие профлидеры есть в подразделениях с численностью менее 500 членов профсоюза.

Обучение состояло из нескольких блоков. В первом рассказали о структуре профсоюзной организации и направлениях работы. Живой диалог с участниками обучения

вели Юлия Зайцева, Людмила Токарева и Вячеслав Чистяков – освобожденные председатели профорганизаций производств комбината. Они рассказали, как происходит согласование графиков отпусков, ключевых показателей эффективности, изменения штатного расписания, распоряжений о дисциплинарных наказаниях. Профлидеры объяснили, каким образом должен действовать председатель, чтобы достичь результата.

Второй блок был посвящен решению практических задач. Заместитель председателя профорганизации «Северстали» Иван Шутов подробно разобрал конкретные примеры защиты работников.

Коллективный договор предприятия участники обучения рас-

смотрели на деловой игре. Так, игроки должны были сказать, какие выплаты положены работнику при рождении ребенка, по каким случаям может быть предоставлен дополнительный отпуск или какие льготы есть у многодетной семьи. Искать ответы на эти вопросы помогала специалист профкома Надежда Короткая.

В четвертом блоке слушатели познакомились с информационными ресурсами профсоюза. Перед аудиторией выступила Ольга Батасова, специалист по информационной работе профкома. Завершил занятие председатель Вологодской областной организации Юрий Изотов, который рассказал об актуальной теме – спецоценке условий труда. 🟡





Музыка Байкала

Комиссия по вопросам женщин ППО ГМПР в Филиале «ИркАЗ» ОАО «СУАЛ» организовала традиционный переход по Байкалу. В сказочном путешествии дружная команда из более чем 80 работников промплощадки РУСАЛа прошла 19 километров.

Переход проходил сквозь зимний лес до небольшой деревни Старая Ангасолка, где участники познакомились с красотами Кругобайкальской железной дороги, самой дорогой и сложной по постройке частью Транссибирской магистрали. По кристально прозрачному байкальскому льду добрались до г. Слюдянка.

Рассказывает председатель женсовета **Анна Таскина:**

– Без преувеличения могу сказать, что в этом переходе мы увидели, почувствовали и даже услышали байкальский лед. Эмоции зашкаливали. Наша группа растянулась на несколько километров. Глаза слепит яркое сибирское солнце, ветер обдувает лицо, упрятанное в балаклаву, где-то вдалеке раздается такое странное, почти дискотечное «дынц-дынц» – это трескается лед, это музыка Байкала.

Шли спокойным темпом и всеми силами пытались вобрать в себя

красоту этих мест. Под ногами лед, испещренный белыми трещинами, – только по ним можно догадаться о толщине льда, отделяющего от полуторакилометровой водной бездны. О том, что мы находимся на Земле, а не на другой планете, напоминают изредка проезжающие мимо машины МЧС.

С каждым годом желающих покорить Байкал становится все больше. Команде профсоюзной организации это удалось, несмотря на разный уровень подготовки участников – от опытных лыжников, не раз бывавших на зимнем Байкале, до новичков.

Кому-то под силу марш-бросок, кому-то приятнее приключение с минимальным уровнем комфорта. Но что бы вы ни выбрали, главное – впечатления, которые получите во время путешествия по льду самого глубокого озера в мире. 🌟

По информации ППО ГМПР в Филиале «ИркАЗ» ОАО «СУАЛ»





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ