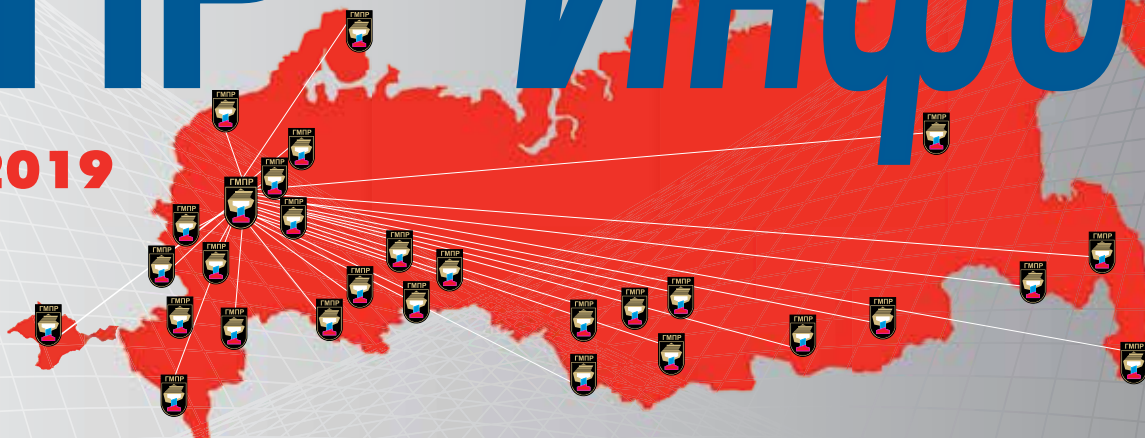


ГМПР - Инфо

№05 | 209 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



Х СЪЕЗД ФНПР

- 1 «За справедливую экономику»

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 7 Без пелены иллюзий
9 В штатном режиме
11 На лидерских позициях
13 Индексация за счет оптимизации
14 Резервы роста есть
15 Выработали алгоритм действий
16 «Как поработаем, так и будем жить»

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 18 За что ответственны
19 Сработали на результат
20 Об индексации, мыле и спецовках от Версаче
22 Зарплата «по понятиям». Вариант ЧЭМК
23 С новыми льготами

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 24 Я за безопасность
25 Позаимствовали у коллег. Получилось
26 Без успокоенности и эйфории
27 Условия те же. А льготы?
28 Охрана труда – в фильме, поэме, мюзикле

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 29 Учеба в реальных условиях
31 Чтобы работа была эффективной
32 Курс завершен, задачи поставлены
33 Учимся сами, готовим резерв

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 34 Девяносто шесть часов идей
38 Турслет по-шахтерски
40 Вместе к успеху

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 41 Пенсия через два суда
41 «Ветеран труда» – по заслугам
42 Такое расследование нам не нужно
43 Нештрафные санкции

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 44 Координация действий, единство и солидарность
46 В гостях у металлургов Германии

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 48 Неравнодушный
49 Зигзаг судьбы Натальи Марковой

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

На обложке – Руслан Ахметгалеев, подручный
сталевара электропечи ПАО «Ижсталь».

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 24.06.2019.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-258.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

«За справедливую экономику»

– под таким лозунгом в Москве 20-22 мая прошел X съезд ФНПР. Такое же название получил доклад о работе, проделанной профсоюзами за последние годы, и о перспективах на будущее, с которыми выступил глава ФНПР Михаил Шмаков. Делегаты (а их было 654, в том числе 25 – от ГМПР) выслушали соцпартнеров из правительства и предпринимательской среды, представителей международных организаций, обсудили тринадцать резолюций на самые разные темы. Переизбрали председателя ФНПР Михаила Шмакова – на новый срок.



Аргументы «за»

Как пояснил Шмаков, справедливая экономика – это «экономика, ориентированная на достижение общенациональных целей, опирающаяся на самые передовые технологии, организующая достойный труд на достойных рабочих местах, активно использующая трехстороннее партнерство на максимизацию результатов развития». А развитие страны, как известно, на данном историческом этапе определяется национальными проектами, перечисленными майским Указом президента в 2018 году. Об этом с трибуны позже расскажет вице-премьер Татьяна Голикова.

В свой актив ФНПР справедливо записала повышение минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума, возврат индексации зарплат работников бюджетной сферы, поддержку в конце 2017 г. Конституционным судом позиции профсоюзов о недопустимости включения в МРОТ компенсационных и стимулирующих надбавок.

Стратегия движения

К сожалению, в отчетном периоде не удалось отстоять прежний пенсионный возраст. Михаил Шмаков отметил, что «профсоюзы выступали против повышения пенсионного возраста. Нам не удалось отбить его в целом, однако именно по настоянию профсоюзов в законопроект были внесены серьезные изменения». И добавил, что сейчас на первом месте стоит задача возвращения прежних границ пенсионного возраста для северян.

Среди проблем глава ФНПР назвал, например, попытки властей манипулировать статистикой, «пересматривать методики для достижения красивых цифр», относительно низкий уровень расходов бюджета на социальную сферу в процентах к ВВП. Профсоюзы намерены добиваться, чтобы доля этих расходов росла и достигла уровня наиболее развитых стран. «В связи с этим большую актуальность приобретает инициатива ФНПР по введению нулевой ставки НДФЛ на доходы ниже прожиточного минимума. У бедных есть

расходы, а не доходы. Если богатые не хотят новой классовой войны – пусть платят за мир!», – подытожил М. Шмаков

Выход найдем вместе

– Нам непросто с Михаилом Викторовичем. Диалог он ведет сложно, переговорщик тяжелый, – сказал спикер Госдумы Вячеслав Володин. – Это было и тогда, когда шел разговор о монетизации льгот, и недавно – при обсуждении пенсионной реформы. Переговоры всегда тяжелые.

Татьяна Голикова говорила про соцпартнерство и социальный контракт, низкую культуру безопасности труда, модернизацию центров занятости, профобучение предпенсионеров, работающих молодых мам.

Президент РСПП Александр Шохин признался, что его волнует вопрос регулирования трудовых отношений в условиях, когда внедряются новые технологии и происходит цифровизация экономики. «Новые технологии, в свою очередь, преобразуют набор навыков работников, усиливается тенденция



к снижению спроса на неквалифицированную рабочую силу. Но одновременно появляются новые требования к профессиональной квалификации для работы по многим существующим специальностям», – рассуждал он.

В РСПП озабочены вопросами установления минимальных гарантий по оплате труда, которые «должны решаться одновременно с повышением стимулирующей роли заработной платы и совершенствованием системы различного рода льгот».

Время действовать

Основное время двух первых дней съезда заняло обсуждение резолюций. Съезд потребовал установить МРОТ на уровне минимального потребительского бюджета, а минимальные тарифные ставки – на уровне не ниже МРОТ, настаивает на повышении ответственности сторон соцпартнерства за исполнение заключенных ими соглашений; заявляет о готовности проведения акций в защиту работников Крайнего Севера, организации солидарных действий членов профсоюзов в отстаивании прав работников в целом.

В ходе обсуждения резолюции «Информационная работа: осваивать новые инструменты, повышать эффективность» выступил председатель первичной профсоюзной организации Группы ПАО «Магнитогорский металлурги-

ческий комбинат» ГМПР **Борис Семенов**, который подчеркнул, что без грамотной программы по модернизации существующего информационного поля в профсоюзной среде не обойтись. Б. Семенов представил управленческую цифровую систему «Логистика ресурсов» и мобильное приложение «Мой профсоюз». Эти цифровые программы первичка внедрила несколько лет назад, однако для профсоюзного движения в целом это пока инновации.

– В нашей первичке ERP-Система «Логистика ресурсов» работает весьма эффективно, – подчеркнул Борис Михайлович. – Это, конечно, не в чистом виде информационный ресурс, это – управленческая система, но одна из ее главных функций – создание полной информационной «проницаемости» на всех уровнях организации. В системе 6 блоков: КВП, структура, учёт членов, бюджетирование, рабочий календарь и документы.

Внедрение системы позволило перейти на безналичную форму выдачи и погашения займов в кассе взаимопомощи; установить внешнюю коммуникацию между расчетным центром и банком для зачисления займов на счета получателей; автоматизировать процесс оформления документов; внедрить персонализированный учет членских взносов и выданных займов. В результате только за два с половиной года количество

выданных беспроцентных займов для членов профсоюза выросло на 70% и достигло за прошлый год 1 млрд рублей.

Наличие паспорта каждого из структурных подразделений позволяет в автоматическом режиме формировать статотчет, дало возможность получать оперативную информацию о членах профсоюза, хранить личные карточки неограниченное время.

Что получили? Во-первых, финансовую экономию средств – приблизительно около 15%. И во-вторых, повышение эффективности управления организацией.

Борис Михайлович рассказал также о мобильном приложении «Мой профсоюз», обеспечивающем онлайн-связь с 20% работников предприятия.

Обратил внимание делегатов на создании федеральной профсоюзной социальной сети с условным названием «Мой профсоюз».

– Планируем ее реализацию на базе мобильного приложения. Считаю, сейчас самое время объединять информационные ресурсы профсоюзных организаций всех уровней, чтобы совместными усилиями достичь нужных результатов. Задачи, которые мы ставим, это обеспечение работников полной и оперативной информацией о деятельности профсоюза не только своей организации, но и всей Федерации; получение качественной двусторонней связи на



Информационная работа
Результаты и перспективы

Автор
Борис



всех уровнях профсоюзного движения; укрепление положительного имиджа профсоюзного движения в общественном сознании.

После их объединения мы получим современный сервис, который сохранит нужные нам преимущества и исключит недостатки.

У первичек есть прямой доступ и связь с работниками-членами профсоюза, но не хватает интересного разностороннего контента, который бы привлекал их на наши ресурсы, у областных организаций и Централных Советов (комитетов) такого материала больше, но при этом нет прямого доступа к рядовым работникам. Объединив информационные уровни, мы приблизимся к решению проблем обеспечения работников полной и оперативной информацией, получения обратной связи и, как следствие, укрепим положительный имидж профсоюзов в общественном сознании.

Глава государства о профсоюзах

Перед делегатами съезда выступил президент страны **Владимир Путин**.

– У профсоюзов особая роль. Вы законодательно наделены широкими полномочиями для защиты трудовых прав граждан, и ваш большой, во многом без всякого преувеличения уникальный опыт надёжного партнёрства с государством в этой сфере невозможно переоценить.

– Там, где профсоюзные организации действуют активно и вместе с тем ответственно, содержательно, создаются эффективные системы коммуникаций между трудовыми коллективами и работодателями, результативно решаются вопросы, связанные с повышением заработной платы, улучшением условий труда, отдыха.

– Бывает и так, что собственники или администрация предприятий просто отказываются от диалога, осознанно дистанцируются от профсоюзов, даже препятствуют – иногда и такое тоже бывает – созданию и деятельности профсоюзных организаций. Такое самоуправство – а это не что иное, как самоуправство, произвол, – безусловно, недопустимо. В том числе с участием прокуратуры, надзорных органов нужно пресекать подобные вещи.

– Государство – на всех уровнях – обязано оказывать содействие профсоюзным организациям в отстаивании трудовых прав граждан.

– Профсоюзы, которые всегда активно участвуют в разработке законов, должны также энергично контролировать их исполнение, в том числе грамотно, профессионально отстаивать интересы наёмных работников в ходе судебных заседаний.

– Необходимо, не откладывая, активизировать работу в формате «власть – работодатели – профсоюзы», задействовать возможности трёхсторонних комиссий на всех



– У ПРОФСОЮЗОВ ОСОБАЯ РОЛЬ. ВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО НАДЕЛЕННЫ ШИРОКИМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН, И ВАШ БОЛЬШОЙ, ВО МНОГОМ БЕЗ ВСЯКОГО ПРЕУВЕЛИЧЕНИЯ УНИКАЛЬНЫЙ ОПЫТ НАДЁЖНОГО ПАРТНЁРСТВА С ГОСУДАРСТВОМ В ЭТОЙ СФЕРЕ НЕВОЗМОЖНО ПЕРЕОЦЕНИТЬ.

уровнях. Словом, наладить постоянный, заинтересованный, продуктивный диалог, сделать всё необходимое, чтобы не ущемлялись трудовые права граждан, чтобы всегда была адекватная реакция на все случаи бездушного отношения к людям.

– Профсоюзы по своей сути исторически – базовая общественная структура. Ваша главная мис-



сия – защищать человека труда. Чтобы сегодня в полной мере соответствовать этому предназначению, необходимо идти в ногу со временем, успевать за инновациями на производстве, за стремительным развитием передовых технологий, за появлением абсолютно новых профессий и грядущими изменениями в трудовых отношениях, а они неизбежны.

– Считаю крайне важным, чтобы развитие, укрепление профсоюзов шло, в том числе, на основе новых идей и внедрения их в повседневную практику. При этом нельзя терять уже наработанное, эффективное.

– Дух коллективизма, энтузиазм, сплочённость всегда были, остаются и наверняка останутся отличительными чертами профсоюзного движения да и нашего национального характера и всегда, безусловно, будут востребованы.

Делегаты и их приоритеты

Татьяна Зорнина побеседовала с делегатами съезда:

Михаил Тарасенко, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и международными объединениями профсоюзов, первый заместитель председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов:

– Тема социальной справедливости прошла красной нитью

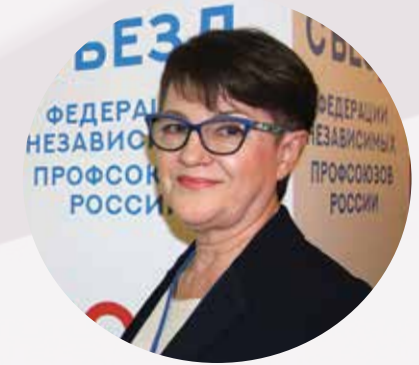


через отчет Генерального Совета ФНПР и прозвучала в каждом выступлении по резолюциям. Это говорит о большой неудовлетворенности в обществе социальной справедливостью. Могу сказать с уверенностью, что в современном мире уважают силу, поэтому профсоюзы должны быть сильными. Сильной может быть финансово мощная организация, которая не на словах, а на деле защищает права и интересы членов профсо-

ПРОФСОЮЗЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ СИЛЬНЫМИ. Сильной может быть финансово мощная организация, которая не на словах, а на деле защищает права и интересы членов профсоюзов, которая готова к проведению эффективных солидарных действий.

юзов, которая готова к проведению эффективных солидарных действий. А если профсоюзные взносы в основном уходят на материальную помощь или заработную плату профсоюзных чиновников – то это не профсоюз.

Вера Тилькун, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Надеждинский металлургический завод»:



– Я в третий раз участвую в работе съезда ФНПР, являюсь членом Генсовета ФНПР, работаю в комиссии по социальным гарантиям. С течением времени меняются акценты профсоюзной работы. На прошлом съезде выступала на тему социальной защиты женщин-тружениц, говорила о вопиющем факте, когда мамы в отпуске по уходу за ребенком от полутора лет получают ежемесячное пособие в размере 50 рублей. И только сейчас эти вопросы начали активно обсуждаться в правительственных структурах.

С особым интересом прослушала обсуждение резолюции «О социальной защите членов профсоюза». Сейчас усиливается тенденция сокращения льгот и гарантий работникам. Этого допустить нельзя. Обнадёживает, что в выступлениях руководителей правительства звучала мысль о готовности и необходимости более тесного сотрудничества с профсоюзами.

Юрий Изотов, председатель Вологодской областной организации ГМПР:

– Хочу отметить хорошую подготовку аппарата ФНПР по резо-





вопиющих нарушений прав профсоюзов привел в своем выступлении председатель объединения профсоюзов Грузии Ираклий Петриашвили. Важно, что съезд обозначил вектор развития профсоюзного движения, определил целевые установки.

Юрий Горанов, председатель Челябинской областной организации ГМПР:

люциям. В них в полной мере отражена позиция профсоюзного объединения по разным направлениям работы. Ярким и эмоциональным было обсуждение резолюции «Каждому работнику – достойную заработную плату». Поддерживаю мнение, что прожиточный минимум должен применяться для определения минимального размера социальных пособий, а не для установления минимальных гарантий по оплате труда. Это ориентир, та планка, к которой мы должны стремиться.

Андрей Никитский, заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР:



– Впервые участвую в работе съезда ФНПР – это значимое событие для страны. В докладе Михаила Шмакова, выступлениях социальных партнеров звучала тема важности диалога, необходимости эффективной совместной работы и поиска решений для социального развития нашего общества. Сегодня профсоюзы и власть, руководители бизнеса и работники должны не враждовать, а договариваться. Не всегда это получается. Примеры



– Готов подписаться под каждой резолюцией съезда, все аспекты развития социально-трудовых отношений отражены в этих документах в полной мере. Выделяются группы проблем – это экономика, защита человека труда и вопросы внутрисоюзного укрепления. Запомнилось эмоциональное и заинтересованное обсуждение резолюции «Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности ФНПР и профсоюзов». Было очевидно, что

для делегатов эта тема очень актуальна.

После участия в таком форуме приеду домой с большим зарядом оптимизма на будущую работу. В выступлениях социальных партнеров был дан анализ существующих проблем, звучала готовность и даже необходимость взаимодействия с профсоюзами. Но на деле этого в полной мере пока достичь не удастся. Делегаты ждут быстрых решений существующих проблем, но на практике идет долгий путь анализа, обсуждения, согласования во властных структурах, возникает конфликт интересов. Понятно, что у каждого участника социального партнерства своя зона ответственности, но надо научиться согласовывать и скорости принятия решений.



Наталья Кравченко, председатель Крымской территориальной организации ГМПР:



– Впервые принимаю участие в работе съезда. Для меня это значимо, почетно и волнительно. Многие послы из выступления лидера ФНПР о том, что деньги государства не стоит держать в закромах, а направлять работать на общество; что работающий человек не должен быть бедным; что пора переходить от слов к делу, – должны стать приоритетными в работе профсоюзов. Правительству на деле необходимо оказывать поддержку профсоюзам, законодательно расширять их права. И еще одно направление я бы отметила как приоритетное – «Дорогу молодым!». Укрепление профсоюзов молодыми кадрами позволит «кораблю с гордым названием ФНПР», взявшему курс на социальную справедливость, долго оставаться на плаву.

Дамир Сабуров, председатель Республиканской организации Башкортостана ГМПР:

– Михаил Шмаков назвал ключевые ориентиры профсоюзного объединения страны – формирование справедливой экономики и повышение благосостояния работников и их семей, особое вни-



мание уделил человеческому фактору. В унисон этому звучали и выступления социальных партнеров. Это было приятно слышать. Татьяна Голикова даже призвала активнее вносить предложения, инициативы по выстраиванию социально-трудовых отношений. На местах такая готовность социальных партнеров к конструктивному диалогу бывает не всегда.

Владимир Сармин, председатель первичной профсоюзной организации АО «Волжский трубный завод»:

– Второй раз принимаю участие в работе съезда ФНПР. Это сильные эмоции и большая ответственность. На форуме определяется стратегия профсоюзного движения страны на ближайшие

пять лет, принимаются судьбоносные решения. Содержательные, эмоциональные, откровенные выступления делегатов по каждой из 13 резолюций. Участники говорили о наблевшем, выражали интересы и чаяния тысяч людей. Равнодушных не было. На форуме такого уровня есть возможность пообщаться с коллегами, посоветоваться, поделиться опытом. Широкий круг участников из числа социальных партнеров показывает свою заинтересованность во взаимодействии с профсоюзами,



готовность вести переговоры и находить решения. Съезд дал ряд установок на дальнейшее повышение роли профсоюзного объединения в обществе. 🟡





ИГОРЬ БУЕВ

БЕЗ ПЕЛЕНЫ ИЛЛЮЗИЙ

VII пленум Липецкого областного комитета ГМПР обсудил ход выполнения областной организацией «Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы».



Участники пленума отметили, что решение экономических, социальных и правовых проблем возможно лишь при условии организационного укрепления профсоюза, поэтому организационные, информационные и финансовые ресурсы переориентированы на работу с профсоюзным активом и рядовыми членами профсоюза.

В основе ее – совершенствование планирования работы, исполнительская дисциплина, ответственность профсоюзных лидеров, обучение профсоюзных кадров и активистов с привлечением дополнительных средств.

Сегодня областная организация насчитывает 45850 человек (работающих – 29926 чел., пенсионеров – 14019), что составляет 77,6% от общего числа работников металлургических предприятий и организаций. Это выше среднеотраслевого уровня. Охват профсоюзным членством молодежи до 35 лет составляет около 85%.

– Но проблема снижения численности касается и нас, – отметил председатель областной организации Василий Греков. – В среднем мы по-прежнему теряем по 0,1-0,2% за квартал. В семи первичных организациях уровень профчленства ниже среднеотраслевого, и исправление этой ситуации – главная задача областной организации в ближайшее время.

Поэтому планируется более эффективно использовать информационные технологии, сделать интересные и доступными материалы на бумажных носителях, в том числе через газету профсоюзного комитета НЛМК «Сегодня и завтра» и приложение к «Липецкой газете», работать с радио и телевидением, особенно с «Профсоюз-ТВ-Липецк».

Требуют решения вопросы занятости, доступности жилья, профессионального образования и других проблем работающей и учащейся





молодежи. Положительные сдвиги есть, но работу молодежных комиссий надо активизировать.

На профсоюзном учёте в областном комитете 14 первичных профсоюзных организаций. Девятнадцать колдоговоров заключены в 10 из них, в том числе 9 – в дочерних, находящихся на профучете и профобслуживании в первичке НЛМК.

Средняя заработная плата в 2018 году:

ПАО «НЛМК» – 66550 руб. (2017 г. – 63831 руб., рост на 4,3%);

АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» – 42619 руб. (2017 г. – 40250 руб., рост на 5,9%);

ООО «ЛТК «Свободный сокол» – 31169 руб. (2017 г. – 28495 руб., рост на 9,3%);

ОАО «Стагдок» – 48070 руб. (2017 г. – 45461 руб., рост на 5,7%);

ОАО «Доломит» – 44518 руб. (2017 г. – 41607 руб., рост на 7%).

Социально-экономические разделы коллективных договоров в основном выполняются, средняя заработная плата на предприятиях номинально растет, но ее покупательная способность по большинству предприятий снижается.

Здесь возможны различные подходы. Так, Группа НЛМК вводит новую систему оценки труда работников, переходит от плоского ежеквартального роста зарплаты к ежегодному индивидуальному росту дохода на основе оценки деятельности для всех сотрудников. И чем выше эта оценка, тем больше шансов и на карьерный рост, и на повышение базовой части оплаты труда.

Максимально снизить производственный травматизм, исключить случаи с тяжелым и смертельным исходом – одна из приоритетных задач. Общественный контроль осуществляют 748 уполномоченных по охране труда и один технический инспектор, ими проведено более 15 тысяч проверок. Все выявленные нарушения после получения представлений общественных уполномоченных устранены.



Максимально снизить производственный травматизм, исключить случаи с тяжелым и смертельным исходом – одна из приоритетных задач. Общественный контроль осуществляют 748 уполномоченных по охране труда и один технический инспектор, ими проведено более 15 тысяч проверок.

На предприятиях произошло 19 несчастных случаев (17 в 2017г.), в том числе 3 смертельных (2 – в 2017 г.). Коэффициент частоты вырос с 0,5 до 0,6, коэффициент тяжести снизился с 67,8 до 57,7.

Основные причины несчастных случаев со смертельным исходом – человеческий фактор. В ПАО «НЛМК» два случая произошли по причине грубого нарушения пострадавшими элементарных требований инструкций по охране труда, обе пострадавшие для уборки рабочих мест зашли за ограждение опасных зон, не отключив работающее оборудование. В ООО «ЛТК «Свободный сокол» руководители электрослужбы не определили структуру и порядок производства работ электроперсонала в смене, порядок обесточивания оборудования, что и привело к попаданию пострадавшего под напряжение.

На всех предприятиях ГМК региона закончена специальная оценка условий труда (на 11240 рабочих местах) и всем работающим во вредных условиях труда (на 4637 рабочих местах) назначены выплаты и компенсации, предусмотренные законодательством. В этом году спецоценка условий труда будет проводиться в ПАО «НЛМК».

Участники пленума обсудили и другие вопросы профсоюзной деятельности: юридическую защиту членов ГМПР, обеспечение правовой грамотности, солидарные действия, проект Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы, итоги проведения специальной оценки условий труда в организациях горно-металлургического комплекса России в 2014-2018 годах. 🟡



АНДРЕЙ ДУБРОВИН

В ШТАТНОМ РЕЖИМЕ

Результаты СОУТ на предприятиях ГМК области, проведение профессионального праздника – Дня металлурга, изменения в составе обкома и комиссии по работе с молодежью, итоги проверки финансово-хозяйственной деятельности обкома ГМПР за 2018, – эти и другие вопросы обсудили на V пленуме Белгородского областного комитета ГМПР, Заседание прошло в первичной профсоюзной организации ОАО «ОЭМК».

Главный технический инспектор труда по Белгородской области Алексей Тищенко сообщил, что процедура специальной оценки условий труда на рабочих местах горняков и металлургов в организациях региона была начата во второй половине 2014 года. На 1 января 2019-го СОУТ проведена во всех организациях, на 26 тыс. рабочих мест, подавляющее большинство которых – 7509 – в АО «ЛГОК». В АО «ОЭМК» – 7282, ОАО «СГОК» – 3118 и АО «Комбинат КМАруда» – 2126. На большинстве предприятий (АО «ЛГОК», АО «ОЗММ», АО «КМАрудоремонт», ООО «Скоростной трамвай», АО «Руслайм», ООО «Агрофирма «Металлург») плановая СОУТ проводилась сразу на всех рабочих местах и завершилась в течение одного года.

Почти у 70% работников организаций, находящихся на профобслуживании обкома ГМПР, условия труда являются вредными, в них заняты 23080 работников. По итогам СОУТ 4 класс условий труда на рабочих местах не установлен.

При этом согласно данным, предоставленным профсоюзами первичных профсоюзных организаций, произошло снижение класса условий труда на более чем трех тысячах рабочих мест только за счет применения Методики проведения СОУТ. Например, на ЛГОК таких рабочих мест – 1839, ОЭМК – 1121, СГОК – 224, КМАрудоремонт – 54. При этом количество работников, у которых сокращен дополнительный

отпуск, составило более 500 человек, а доплаты снижены почти у 300 работников.

Наряду с этим следует отметить и факт повышения подкласса условий труда на почти двух тысячах рабочих мест. В результате чего у работников появился дополнительный отпуск и установлены доплаты.

Есть достаточно примеров, когда профорганизации не допустили нарушений прав работников. Особое внимание уделялось информированию работников.

Был случай, когда замеры проводились при неполной загрузке оборудования, после чего работники обратились в прокуратуру. В результате проведены повторные замеры при штатной работе оборудования.

Помимо этого, при определении времени нахождения работника во вредных условиях труда члены комиссии от выборного органа профсоюзной организации настаивали на проведении хронометража. Профсоюз обращал внимание также на учет предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Некоторые оценивающие организации при проведении идентификации, замеров активно вели диалог с работниками, учитывали их предложения. Также в ОАО «Стойленский ГОК» были случаи, когда





представители профсоюза, являясь членами комиссии по проведению СОУТ, составляли особое мотивированное мнение, после чего было инициировано проведение внеплановой спецоценки на указанных рабочих местах.

Несмотря на то, что к настоящему времени накоплен достаточный опыт проведения СОУТ, периодически возникают ситуации, которые требуют однозначных подходов и решений. В частности, они относятся к выбору организаций, проводящих СОУТ, подбору членов комиссии, учёту специфики производства, определению роли и задачи каждой стороны, участвующей в СОУТ, подготовке необходимой документации и многих других. Непрерывный и сквозной профсоюзный контроль за правильностью проведения СОУТ на всех стадиях и этапах работ с начала их проведения является гарантией соблюдения трудовых и социальных прав работающих.

Участники пленума отметили, что проблемы и вопросы, возникающие при проведении специальной оценки условий труда в организациях комплекса, влияют на уровень социальной защищенности работников, обеспечение их в полном объеме соответствующими гарантиями и компенсациями и являются приоритетом в работе областной организации профсоюза.

Принято положение о комиссии по вопросам труда и социальной защищенности женщин обкома, утвержден ее состав, итоги проверки финансово-хозяйственной деятельности обкома.

Завершился пленум награждением профсоюзных активистов в честь 65-летия Белгородского областного объединения организаций профсоюзов. 🟡





АЛЕКСАНДР КОТЛОВ

НА ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЯХ

К 75-летию ППО ОАО «КУМЗ»



Наш собеседник – Александр ДОРОНИН, председатель профорганизации Каменск-Уральского металлургического завода.

– Александр Петрович, история вашей первичной профсоюзной организации неразрывно связана с историей предприятия, которое прошло интересный, полный драматизма и достижений путь. Вы стали непосредственным участником его развития в 90-е годы. Ваши наблюдения и оценки будут интересны читателям...

– Я оказался свидетелем и участником событий в самый сложный период жизни трудового коллектива и предприятия. Перемены были так стремительны и непредсказуемы, что заранее подготовиться к ним казалось невозможным. Мы не верили в долгосрочность разрушительных преобразований. Казалось, завтра что-то должно все-таки измениться к лучшему. Профсоюз, поневоле вошедший в зону политических интересов, действовал по принципу «не навреди». Профком принимал непосредственное участие в обсуждении вопросов по вхождению КУМЗа в новые ассоциации, комитеты, холдинги, по приобретению нового оборудования и организации новых производств – для обеспечения работой коллектива. Профком брал на себя распределительные функции и функции социального контролера.

По счастливому совпадению между администрацией, акционерами и профсоюзом не было противоречий. Почти до середины 90-х сторонами социального партнерства предпринимался максимум усилий, чтобы облегчить ситуацию для заводчан, сделать для них вхождение в рыночные условия, насколько возможно, менее болезненным. На это играл весь заработанный за многие годы авторитет профсоюзной организации.

– Какие конкретные действия профсоюзной организации можно назвать определяющими в тот период?

– В 1994 году она сделала стратегически верный шаг: вошла в областную организацию Горно-металлургического профсоюза России. В то время ГМПР заявил о себе как наиболее продвинутой, сплоченной, эффективной профсоюз, выстраивающий свою стратегию на основе защиты интересов Человека труда.

Коллективный договор предприятия становится базовым нормативным документом, основанным на соблюдении федерального законодательства в области условий, нормирования, оплаты, охраны труда и комплекса дополнительных социально-экономических «хотелок», зависящих от финансовых возможностей предприятия.

Важен был язык переговоров, стороны оперировали рыночными категориями. Из базовых предложений формировались отдельные разделы. Изначально переговорные позиции нашей профорганизации напоминали те, что практикуют японские профсоюзы: не противопоставлять интересы сторон, не доводить до тупика или конфликтной ситуации, а находить взаимоприемлемые компромиссы.

Заметный вклад в развитие заводского профдвижения внесли в 90-е, на рубеже веков и в первых десятилетиях нынешнего столетия Михаил Вольхин, Татьяна Разинкина, Петр Зенков, Лариса Юхновец, Геннадий Литвинов, Виктор Медведев, Людмила Кашлева, Валерий Лукьянов, Марина Волегова, Наталья Алехина, многие другие.

– Можно ли на примере вашей организации говорить о культуре профсоюзной борьбы, о социальном партнерстве как норме общественных отношений?

– Конечно, социальное партнерство – это взвешенный результат, на пути к нему надо было соблюдать равновесие, учитывать менталитет и прочие «политические»





моменты, творчески оценивать текущую ситуацию и выстраивать перспективу. Когда в первой десятилетке нового века предприятие приняло на вооружение систему лидерства, первичная профорганизация поддержала инициативу администрации. Как итог – в 2006-2007 годах у КУМЗа были самые высокие в секторе глубокой переработки алюминия темпы роста производства и реализации продукции, хорошая прибыль и один из лучших соцпакетов. Не только КУМЗ, но и его профорганизация рвались к лидерским позициям. Важно быть первым, впереди, таков менталитет.

В 2009-2010 годах, когда на делах предприятия негативно отразился глобальный финансово-экономический кризис, профактив с пониманием отнесся к необходимости корректировок в условиях колдоговоров (КД) в кризисный период, в КД вошло только то, что не могло не войти.

С 2012 года КУМЗ приступил к реализации самого масштабного в своей истории инвестпроекта «Прокатный комплекс». Профкому было непросто согласиться с более скромным бюджетом и содержательной частью КД на период его ввода. Речь шла и продолжает сегодня идти о постоянном росте эффективности вовлечения в колдоговорные рамки бюджетных средств.

В такие непростые периоды особенно ценится поддержка обкома и ЦС ГМПР, связанная с мониторингом ситуации, прогнозированием перемен, с оказанием юридической и консультативной помощи, с обучением профактива по той важнейшей тематике, знания по которой высоко востребованы.

– Что ваша первичная организация предприняла, чтобы подтвердить свою высокую ответственность за коллектив предприятия?

– Профсоюзный комитет завода предложил, не снимая с повестки значимость коллективного договора, развивать социальное партнерство на уровне структурных подразделений между председателями профорганизаций цехов и руководителями. Данное предложение было инновационным и, как показало будущее, эффективным.

Были заключены соглашения о социальном партнерстве. Они дополняют колдоговор и конкретизируют права и обязанности применительно к конкретным группам и категориям работников.

Первоначально, в базовом варианте соглашений, мы подробно сформулировали и закрепили взаимоотношения сторон в основных разделах жизнедеятельности работников – членов профсоюза. Затем соглашения дополнились приложениями (положениями), связанными с участием профсоюза в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда.

Ежегодно совместные выездные семинары и «круглые столы» подтверждают правильность выбранного курса по взаимодействию с руководителями цехов, которые в большинстве своем стали членами профсоюза. Деятельность профсоюзной организации совместно с администрацией цехов повысила авторитет профсоюза, увеличила возможности в решении социальных вопросов, создала в структурных подразделениях благоприятную рабочую и социальную атмосферу.

– У профсоюзной организации КУМЗа богатый опыт развития. Какие перспективы вы намечаете на ближайшее будущее?

– В юбилейный для нас год мы беремся за реализацию проекта по созданию «социального паспорта» предприятия в соответствии с принятыми международными нормами.

Несмотря на различия в интересах, основу взаимоотношений профсоюза и администрации составляет партнерство в достижении совместных целей, а также сотрудничество и взаимопонимание в поисках путей обеспечения интересов сторон. Наемный работник перестал быть и рассматриваться как исполнитель, он становится активным, полноправным участником трудового процесса, требующим к себе уважения и социальных гарантий. Задача профсоюзной организации – активно влиять на процессы, проходящие в организации, добиваясь нужных положительных результатов для Человека труда. Наш профсоюзный опыт востребован, он постоянно обогащается. Верю, в историю нашей профсоюзной организации будут еще вписаны новые яркие страницы, она всегда будет уверенно стоять на лидерских позициях, на высоких рубежах результативности и творческого развития.

–Благодарю за интервью!





АРТУР СУНАГАТУЛЛИН

ИНДЕКСАЦИЯ ЗА СЧЕТ ОПТИМИЗАЦИИ

На VI пленуме комитета Республиканской организации Башкортостана ГМПР обсудили вопросы повышения эффективности профсоюзной деятельности и проект Отраслевого тарифного соглашения по ГМК на 2020-2022 гг.



Комментируя проект Отраслевого тарифного соглашения, председатель Республиканской организации Башкортостана Дамир Сабуров подробно остановился на вопросах оплаты труда. По итогам 2018 года и первого квартала 2019-го средняя заработная плата выросла практически на всех предприятиях ГМК республики от 7 до 14%. Но в отрасли наметилась тенденция проведения индексации заработной платы без существенного увеличения фондов оплаты труда за счет автоматизации производства и сокращения численности работников. Недобросовестные работодатели используют разные возможности снижения оплаты труда, например, если постоянная часть заработной платы существенно ниже переменной или в колдоговорах нет четкого механизма установления доплат за вредные условия, совмещение профессий, выполнение обязанностей за временно отсутствующего и т.д.

– Если на ваших предприятиях идет процесс внедрения профстандартов, прошу информировать о том, какие возникают вопросы или проблемы, особенно если происходит снижение различных форм до-

плат работникам при расширении сферы деятельности, – обратился Дамир Сабуров к участникам пленума.

Председатель профорганизации АО «Учалинский ГОК» Амур Зайнуллин рассказал о работе с профактивом, в которой самое главное – личное общение с каждым человеком, знание проблем и потребностей, оперативная помощь в любой сложной ситуации. Большое значение в повышении имиджа первичной профорганизации имеет хорошо налаженная информационная работа. Помимо традиционных стендов используются социальные сети, первичка выпускает свою газету «Профсоюзная жизнь».

На предприятии успешно решаются вопросы по оздоровлению трудового коллектива. Профком договаривается о скидках в санатории для членов профсоюза и их семей. Действует программа по возмещению частичной стоимости путёвки, сумма компенсации составляет до 10 тысяч рублей. В прошлом году таким образом оздоровились 187 работников ГОКа. Большое внимание уделяется и организации летнего отдыха детей сотрудников. Уже который год

около 1250 девочек и мальчишек проводят летние каникулы в оздоровительном лагере им. В. Терешковой на озере Калкан.

Профком выяснил, что многие работники желают заниматься спортом, и организовал на предприятии спартакиаду по 18 видам. Для членов профсоюза приобретаются абонементы в тренажерный зал, бассейн, на ледовый каток.

На пленуме выступили правовой инспектор рескома Андрей Цибилов с информацией о соблюдении трудового законодательства на предприятиях ГМК региона, представитель Министерства промышленности и инновационной политики республики Ильгиз Бикбердин, рассказавший о перспективах развития отрасли, заместитель председателя профкома АО «БМК» Наталья Воронцова о работе женсовета предприятия. 🟡



РЕЗЕРВЫ РОСТА ЕСТЬ

В конце мая в Братске прошли два профсоюзных мероприятия – VI пленум комитета Иркутской областной организации ГМПР и двухдневный семинар для неосвобожденного профсоюзного актива из первичек ГМПР Иркутска, Братска, Шелехова, Бодайбо, п. Тыреть, а также для членов комитета областной организации и руководителей первичных профсоюзных организаций. Основная тема пленума и обучения – организационное укрепление профсоюза.

Участники семинара под руководством преподавателя Эдуарда Вохмина (г. Москва) обсудили сложности ведения профсоюзной деятельности в современных условиях и особенности взаимодействия с членами профсоюза, составили портрет современного работника и члена профсоюза, на практических занятиях отработали механизмы вовлечения в члены профсоюза. Постоянные дискуссии, обмен опытом, обсуждение положительных и отрицательных примеров сопровождали процесс обучения.

Тема организационного укрепления Иркутской областной и первичных профсоюзных организаций продолжилась на пленуме.

Актуальность данного вопроса продиктована статистикой последних лет. За период с 2016 по 2018 годы численность работающих членов профсоюза снизилась на 345 человек при уменьшении общего количества работающих всего на 65. Уровень профсоюзного членства снизился на 1,9 % и составил 70,8 %.

На пленуме отмечалось, что Иркутская областная организация профсоюза в структуре ГМПР относится к организациям с уровнем профсоюзного членства выше общеотраслевого (65,9 %). Однако существует реальный риск ухудшения ситуации. Не первый год в профорганизациях крупных структурных подразделений предприятий ГМК региона сохраняется уровень профсоюзного членства ниже 50 % среди работающих.

При обсуждении этого вопроса говорилось о серьезной проблеме – чем меньше членская профсоюзная база, тем скромнее возможности профсоюзной организации. При этом есть резервы для улучшения ситуации – почти каждый третий работник не является членом ГМПР.

Негативно сказываются на уровне профчленства и процессы вывода непрофильных производств в аутсор-

синг. Например, в настоящее время работники и профсоюзные организации филиалов ООО «РУС-Инжиниринг» в Братске и Шелехове продолжают испытывать негативные последствия от поспешного перехода во вновь созданное юридическое лицо – ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание». Обращалось внимание, что в подобных случаях необходимо оперативно реагировать на меняющиеся условия, перестраивать профсоюзную деятельность с целью защиты интересов работников и сохранения профорганизации.

Пленум определил, что сохранение текущего уровня профсоюзного членства и вовлечение в члены профсоюза новых работников должно стать приоритетным направлением деятельности областной и первичных профсоюзных организаций до окончания отчетного периода. Важным условием в работе по организационному укреплению является обучение профсоюзного актива. Говорилось о применении системного подхода, выборе актуальной тематики, использовании новых форм обучения.

Отмечено, что необходимо больше внимания уделять информационному и коммуникационному взаимодействию между структурными подразделениями профсоюзной организации, стараться доводить информацию о профсоюзной деятельности до каждого работника и налаживать обратную связь.

По решению пленума выборные органы первичных профсоюзных организаций рассмотрят вопросы организационного укрепления, с учетом сложившихся особенностей на предприятиях, направят конкретные предложения в областную организацию профсоюза для выработки дальнейших действий. 🟡





ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК



ВЫРАБОТАЛИ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

В первичной профсоюзной организации ОАО «Металлургический завод «Электросталь» состоялся IX пленум Московской областной организации ГМПР. Основной вопрос – состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, результаты СОУТ на предприятиях ГМК области.

Заместитель председателя областной организации **Рита Смородинская** представила подробную информацию: – За 2018 год на предприятиях горно-металлургического комплекса области произошло 9 несчастных случаев (в 2017 году – 10) – в АО «Ступинская металлургическая компания» – 5 (1 тяжелый), в АО «Металлургический завод «Электросталь» – 3, в АО «МОСКОКС» – 1.

Ряд предприятий в прошлом году отработали без травм. Это АО «Солнечногорский завод металлических сеток «ЛЕПСЕ», АО «Электростальское предприятие промышленного железнодорожного транспорта», ПАО «Дмитровский опытный завод алюминиевой комбинированной ленты», ООО «Бронницкий ювелирный завод», АО «Щелковский завод вторичных драгоценных металлов», АО «Подольские огнеупоры», АО «Метком Групп» и другие.

Общественный контроль состояния охраны труда на рабочих местах осуществляли 11 совместных комитетов (комиссий) и 96 уполномоченных, из них 35 прошли обучение в 2018 году. Проведено 545 проверок соблюдения норм и правил охраны труда. Уполномоченными оформлено более 500 замечаний по устранению выявленных нарушений.

СОУТ проведена на 5667 рабочих местах (количество работающих 6213, занятых во вредных условиях труда более 4800 человек). Вопросы реформирования системы льгот и компенсаций за вредные условия труда регулярно рассматривались на заседаниях профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, где проводилась оценка социальных последствий принятых законов, определялись «болевые точки» и выработывался алгоритм действий профсоюзных организаций в этих условиях.

Участие профактива в комиссиях по проведению СОУТ положительно повлияло на принятие конечных решений. Так, по результатам СОУТ в ООО «Бронницкий ювелирный завод» добавлены отпуска 33 работникам, в АО «МОСКОКС» установлены доплаты 21 работнику, увеличены доплаты 14 работникам в АО «Электростальское предприятие промышленного железнодорожного транспорта», в АО «Металлургический завод «Электросталь» на большинстве рабочих мест сохранились или увеличены дополнительные отпуска и компенсации.

Тем не менее, проведенная специальная оценка условий труда в организациях металлургического комплекса области привела к снижению размера (либо отмене) у части работников дополнительных отпусков и доплат (прекращены отчисления на досрочную пенсию 102 работникам и снижен отпуск у 36-и).

Анастасия Кузьмина – ведущий специалист ППО «Металлургический завод «Электросталь», **Виктор Кузьмин** – председатель ППО «Москокс», **Наталья Финюгина** – председатель ППО «ЭППЖТ» рассказали о системе охраны труда на своих предприятиях, работе профактива по предупреждению несчастных случаев и обучению уполномоченных. Например, на заводе «Электросталь» большое внимание уделяют профилактике производственного травматизма. В цехах оформлена наглядная агитация по соблюдению правил охраны труда, не утратили актуальности и плакаты советских времен. Основной призыв: «Работник! Тебя ждут дома!» расположен на самых видных местах в производственных подразделениях и настраивает трудовой коллектив на безопасный труд.

Председатель областной организации **Елена Вышиванюк** проинформировала о прошедшем X съезде ФНПР, в котором приняла участие в качестве делегата. Рассказала о важных вопросах деятельности Горно-металлургического профсоюза России. Речь шла о проекте Отраслевого тарифного соглашения по ГМК на 2020-2022 годы (ОТС), основных предложениях профсоюзной стороны, о размере МРОТ, дифференциации оплаты труда работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, о более высоких социальных гарантиях.

– *Наши профсоюз ждут непростые переговоры по заключению ОТС на новый срок. Главные задачи – закрепить в документе реальный рост заработной платы, улучшить ряд позиций по социальной защите работников, сделать ОТС еще более сильной основой для заключения коллективных договоров. Для этого необходима наша с вами поддержка предложений профсоюзной стороны,* – подчеркнула Елена Вышиванюк.

На пленуме были подведены итоги финансово-хозяйственной деятельности областной организации за 2018 год, рассмотрены другие вопросы. 🟡



«Как поработаем, так и будем жить»

Пять лет прошло с момента присоединения Крыма к Российской Федерации. Как складывается ситуация на одном из ведущих предприятий республики по производству известняка для металлургической, химической и строительной отраслей – Балаклавском рудоуправлении? Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Елена Благодарева.

– Елена Григорьевна, сложности переходного периода для трудового коллектива остались позади?

– Надеемся, что это так. В 2014-2015 годах даже такое стабильно работающее и перспективное предприятие, как наше, очень лихорадило. Нарушились многолетние связи по сбыту продукции с металлургическими комбинатами Украины, неоднократно трудовой коллектив находился в простое, работники получали 2/3 заработной платы. За это время сокращено около 100 человек.

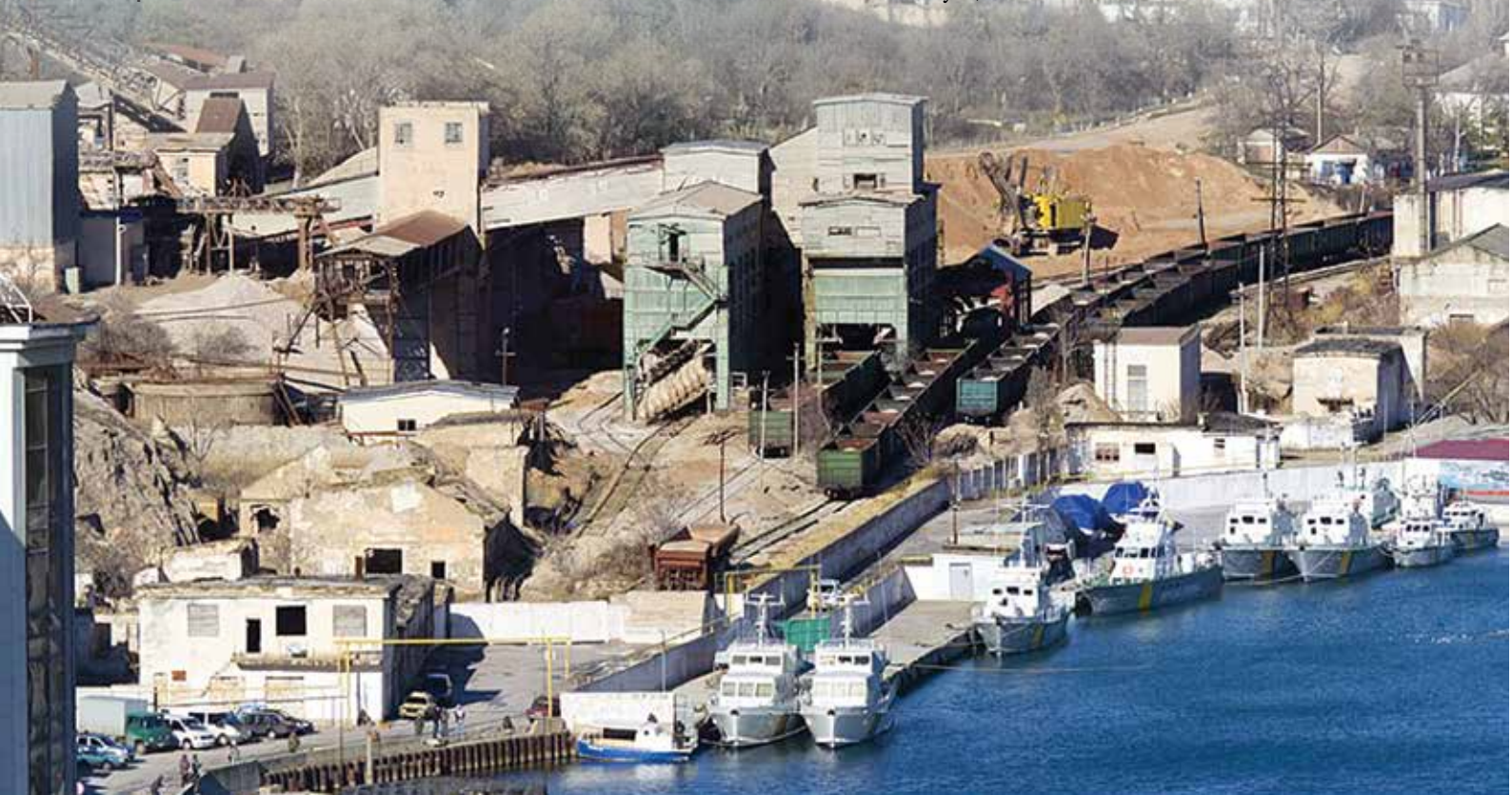
Сейчас рудоуправление работает стабильно, производственные мощности полностью загружены. Большой объем продукции отгружен на строительство нового терминала аэропорта в Симферополе, есть заказы на строительные работы в аэропорту Бельбек (г. Севастополь). Участвуем в строительстве автомобильной дороги федерального значения «Таврида» (протяженность более 250 км). Продолжаем работать с Крымским содовым заводом. В перспективе надеемся на сотрудничество с Керченским металлургическим заводом. Сейчас трудовой коллектив рудоуправления – 660 человек.

– Как трудности переходного периода отразились на деятельности первичной профсоюзной организации?

– Нам удалось сохранить первичку, ее структуру, основные направления деятельности. На предприятии налажено хорошее социальное партнерство, которое не поколебали экономические проблемы. Генеральный директор Валерий Немченко – социально ответственный работодатель, ценит трудовые кадры, со вниманием относится к нуждам работников и поддерживает деятельность первичной профсоюзной организации.

– Ваш колдоговор неоднократно признавался одним из лучших в регионе. Удалось сохранить прежние льготы и гарантии для работников после присоединения Крыма к Российской Федерации?

– Удалось, и даже по некоторым позициям улучшить. Раздел «Социальные льготы и гарантии» – самый содержательный. В каждом из 17 пунктов – условия социальной защиты для различных категорий работников. Мамы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, получают ежемесячное пособие – 2 тысячи рублей. Единовременные выплаты предусмотрены неработающим пенсионерам к юбилейным датам, ветеранам войны и участникам боевых действий в «горячих» точках в мирное время – к некоторым праздникам, дополнительные оплачиваемые дни могут получить работники в различных жизненных ситуациях.





Предприятию требуются высокопрофессиональные кадры, и каждый желающий может получить среднее и высшее образование, повысить квалификацию за счет средств работодателя. Выделяются средства на деятельность совета ветеранов, для нуждающихся организовываются благотворительные обеды. Компенсируется 50% стоимости за уголь тем, кто проживает в домах с печным отоплением. Много внимания уделяется оздоровлению работников, все желающие обеспечиваются путевками на санаторно-курортное лечение за 10% от их стоимости. Ежегодно дети работников отдыхают в летних лагерях, родители оплачивают 15% от стоимости путевки.

Условия оплаты труда прописаны в положении к договору. Основная часть заработной платы составляет 80%. Величина минимальной заработной платы – выше размера МРОТ, средняя заработная плата – 34 тысячи рублей. Предусмотрено ее повышение с учетом экономических результатов работы.

– Были трудности при проведении СОУТ?

– Спорные вопросы действительно были. Например, профсоюзной стороне пришлось настоять на проведении повторных замеров на рабочих местах работников ОТК (химиков и лаборантов) и водителей БелАЗов. Вначале использовалось оборудование, которое не зафиксировало наличие ряда вредных веществ. При повторных замерах их определили, работникам сохранены классы вредности и полагающиеся льготы – дополнительные отпуска, доплаты, молоко.

Профактив принимал участие во всех замерах, контролировали, подробно расспрашивали каждого об условиях труда. Переживали, что по итогам СОУТ многим придется лишиться прежних льгот и компенсаций, но этого не произошло. Нам удалось договориться с работодателем.

Проведение СОУТ высветило и другие вопросы, например, необходимость больше внимания уделять профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости. В трудовых коллективах прошли разъяснительные встречи. Особое внимание уделяли обеспечению СИЗ, разъясняли, что их нельзя игнорировать. Работники жаловались, в жару им трудно долгое время находиться в каске, ботинках, плотных костюмах. Надеемся на изменение параметров СИЗ для южных регионов. Радует, что за два последних года случаев производственного травматизма у нас не было.

На предприятии идет модернизация производства, улучшаются условия труда, внедряется новое современное оборудование.

– Какие вопросы профсоюзной деятельности считаете на сегодняшний день приоритетными?

– Беспокоит снижение уровня профчленства. Трудовой коллектив сократился, вновь принятые неохотно вступают в профорганизацию. Многие приезжают из Донбасса, из экономически слабых регионов России, работают вахтовым методом. Дорожат каждой копеечкой и один процент отчислений на профсоюзную деятель-



ность считают существенной суммой. Подробно разговариваю с каждым, объясняю необходимость многочисленной и сильной профорганизации прежде всего в интересах работников.

Есть проблемы в работе с молодежью. Если человек ранее не состоял в профсоюзе и ничего не знает об этой деятельности, то приходится много раз встречаться, беседовать и, как правило, отвечать на вопросы: «для чего это нужно, что он будет с этого иметь...». Стараюсь привлечь в профсоюз молодых людей с учетом их интересов. Организуем различные спортивные соревнования, встречи, диспуты, молодежь все охотнее в них участвует. Желающим предоставляется посещение спортивного комплекса – тренажерного зала и теннисного корта за 10% стоимости абонемента. Это, как объясняю, в том числе благодаря работе профактива.

Другая задача – улучшить информирование трудового коллектива. При профкоме работает комиссия по информационной работе, в корпоративной газете «Вестник горняка» постоянно рассказываем о достижениях профсоюзной организации, текущей работе, даем объявления. Использую любую возможность встретиться с работниками, но это непросто. Разные промплощадки, спешка перед началом смены при получении нарядов и т.д.

В конце этого года заканчивается действие колдоговора. Предстоит большая работа по принятию нового документа. Главная задача – сохранить прежние достижения. Надеюсь на активность работников. Подготовила ящики для каждого подразделения для сбора предложений в проект нового документа, затем проведем обсуждение в трудовых коллективах, предложения рассмотрим, обсудим в профкоме, представим на комиссию по проведению колдоговорной кампании. Как поработаем, так и будем жить. Все это понимают, все заинтересованы в социальной стабильности – и члены профсоюза, и представители руководства. Это всегда и помогало нам преодолевать трудности, с оптимизмом смотреть в будущее. 🟡



За что ОТВЕТСТВЕННЫ

23-24 мая в Москве состоялось заседание социально-производственного Совета горно-металлургического комплекса ООО «ЕвразХолдинг».

В повестке – выработка необходимых совместных решений по вопросам внедрения Бизнес-системы ЕВРАЗа (БСЕ) и целевой системы оплаты труда (грейдинг), общих подходов по актуальным вопросам социального обеспечения.

В заседании участвовали: со стороны ЕВРАЗа – вице-президент по персоналу Наталья Ионова, директор дирекции по социальной политике Григорий Мисник, директор дирекции по экономике и организации труда Дмитрий Городецкий, директора по персоналу: Павел Синяев (Дивизион Сибирь), Сергей Селькин (Дивизион Урал), Равиль Умяров (ЕВРАЗ Ванадий-Тула), директора по направлениям. ГМПР представляли председатель Кемеровской территориальной организации Михаил Виноградов, председатели первичных профсоюзных организаций: Владимир Радаев (НТМК) и его заместитель Владимир Фисталь, Владимир

Помазкин (Качканар-Ванадий) и его заместитель Дмитрий Савватеев, Вадим Печерских (ЗапСиб), Юлия Кудрявцева (ЕВРАЗ Ванадий-Тула), советник председателя ГМПР Константин Добромыслов.

С приветственным словом к участникам обратились сопредседатели Совета Наталья Ионова и Владимир Радаев.

Екатерина Белых, директор по развитию Бизнес-системы ЕВРАЗа, и Вадим Печерских проинформировали о результатах развертывания БСЕ. С этапами реализации грейдинговой системы познакомил Дмитрий Городецкий. Обсуждены программы развития социального партнерства, формирование и реализация программы «Поддержка работников». По всем вопросам повестки состоялись дискуссии.

Следующее заседание Совета запланировано на август-сентябрь этого года. 🟡





НИНА ДЕЕВА

Сработали на результат



На конференции трудового коллектива филиала ООО «Инжиниринг. Строительство. Обслуживание» (Кемеровская обл.) явка была почти стопроцентной. Обсуждались два важных вопроса – проект коллективного договора на 2019–2021 годы и выборы членов комиссий по социальному страхованию и трудовым спорам. В работе конференции приняли участие руководитель филиала Евгений Корнеев, начальник управления персоналом Татьяна Горбаткова. Вёл заседание председатель первичной профсоюзной организации «НКАЗ» Иван Григорьев.

Татьяна Горбаткова рассказала, что за основу принимаемого проекта колдоговора был взят типовой договор компании. В документ вошли замечания и предложения, высказанные в трудовых коллективах филиала. В частности, в раздел «Оплата труда. Социальные гарантии и льготы» включен пункт, касающийся работников цеха по ремонту оборудования литейного производства, – теперь им будет выдаваться молоко за вредные условия труда.

Работодатель предоставляет преимущественное право трудоустройства лицам, уволенным с предприятия в связи со службой в армии. Также работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в процентах к тарифной ставке или окладу в зависимости от подкласса условий. Внесены изменения, улучшающие права работников Общества, в раздел «Охрана труда и окружающей среды».

По просьбе первичной профсоюзной организации раздел «Гарантии деятельности ППО «НКАЗ» пункт

6.1.4. дополнен обязательством работодателя о предоставлении оплачиваемого времени (по среднему заработку) на выполнение членами профсоюза общественных обязанностей. Также работодатель берёт обязательство освобождать делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, на время учёбы от работы с сохранением среднего заработка.

Начальник отдела охраны труда, промбезопасности и экологии Общества **Сергей Сыров** доложил, что между администрацией Новокузнецкого филиала «ИСО» и ППО «НКАЗ» ГМПР принято Соглашение по охране труда. В нем прописаны семь мероприятий, в числе которых – проведение спецоценки в 2019 году не менее чем на 100 рабочих местах филиала, обеспечение работников СИЗ, смывающими и защитными средствами. Администрация берет на себя обязательство обеспечить людей, работающих во вредных условиях труда, бесплатным молоком, бутилированной водой. В этом году на рабочих местах будут проведены лабораторные замеры вредных про-

изводственных факторов, выполнен ремонт помещения женской мойки в здании КПП-4 электромонтеров ЦЭО.

Часть вопросов, поступивших от трудовых коллективов в ходе обсуждения проекта колдоговора, была включена в протокол для дальнейших переговоров и согласования с управляющей компанией. Речь шла о повышении заработной платы в размере не менее 10 процентов в год; предоставлении работникам дополнительных оплачиваемых дней в случае бракосочетания, рождения ребёнка, проводов в армию и в других ситуациях, предоставлении работникам и членам их семей оплачиваемого отдыха за счёт средств работодателя один раз в три года, а также о поощрении премией достигших возраста 50 и 60 лет.

Колдоговор был принят делегатами единогласно. Руководитель филиала **Евгений Корнеев** поблагодарил членов комиссии по подготовке коллективного договора за четкую, оперативную работу и подчеркнул, что принятый колдоговор – это обязательство двух сторон.



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Об индексации, мыле и спецовках от Версаче

В БРУ прошла конференция трудового коллектива.

Бакальским горнякам обещали с 1 июля 2019 года проиндексировать зарплату. Новые зарплатные и другие обязательства работодателя заложены в коллективный договор, принятый 6 июня на конференции работников Бакальской рудоуправления. Сейчас зарплату по-прежнему выплачивают с задержками, а прежний колдоговор по многим пунктам не выполнен.

Сплошные минусы – так закончилось 2018 год БРУ. Экономические итоги работникам сообщил новый директор предприятия Дмитрий Стариков. С годовой производственной программой предприятие фактически не справилось, по основным видам деятельности понесло убытки.

Шахта Сидеритовая не выполнила план на 90 тысяч тонн продукции, Бакальская площадка – на 56 тысяч тонн, Сосновский рудник – на 418 тысяч тонн. Не радует и 1-й квартал этого года. Общий финансовый результат 2018 года – минус 253 млн рублей, за 3 месяца 2019-го – минус 78,5 млн рублей. По-прежнему единственным кормильцем БРУ остается Сосновский рудник. Остальные подразделения продолжают работать в «рваном» режиме.

Дмитрий Стариков:

– Нам дали кредит от управляющей компании. Планируем в этом месяце восстановить дробильно-обоганительную фабрику

Сосновского рудника в полном производственном цикле (кроме «грохота» №2). К августу по ДОФ можем выйти на проектные объемы. По Бакальской площадке ведется работа по согласованию кредитных средств – около 340 миллионов рублей, они пойдут в т. ч. на развитие шахты, запуск обжиговых печей.



Самым большим вопросом остается зарплата. По итогам 2018 года она составила в среднем 24693 рубля, это примерно на 10 тысяч рублей меньше среднеобластной. В июле прошлого года тарифы и оклады проиндексировали на 2%. В целом за год (по сравнению с 2017 годом) зарплата увеличилась на 5,6%. Тем не менее, по оплате труда БРУ по-прежнему на последней позиции среди всех предприятий ГМК области. Не выполнен пункт колдоговора по уровню минимальной зарплаты.





Как выполнялся, а вернее, не выполнялся колдоговор, рассказала *председатель первичной профорганизации БРУ Анна Белова:*

– За задержки в выплате заработной платы работники получили компенсации на 2,996 млн рублей. Выполнены мероприятия по охране труда. Но остался вопрос по обеспечению спецодеждой и СИЗ. Частично выполнен пункт по обеспечению работников горячим питанием. Третий год предприятие не выделяет средства на поощрение работников-юбиларов, хотя этот пункт из колдоговора не исключен. Но эту функцию взял на себя профком – на поощрения из профсоюзного бюджета направлено более 80 тысяч рублей. Не выполнен пункт о перечислении профкому членских профсоюзных взносов – долг составил около 960 тысяч рублей.

О наблевшем рассказали шахтеры. Подняли проблемы справедливого распределения зарплатных средств, обеспечения качественной спецодеждой, предоставления гарантий и компенсаций за работу под землей по результатам спецоценки условий труда.

Ильфат Хабибьянов, шахта «Сидеритовая»:

– Первое: мы хотим, чтобы зарплату выдавали всем в один день, а не так, что сегодня – одним, а остальным – когда деньги будут. Второе: нас обвиняют, что плохо

работаем. Как дают взрывчатку, так и работаем. Третье – спецовки изнашиваются, новых не дают. Есть выход: дать шахтерам возможность самим выбирать себе спецовку, пусть идут в магазин, покупают, а потом им компенсирует бухгалтерия. Я уверен, в течение месяца все будут в спецовках от Версаче! Четвертое: на старости лет я стал экономить – мыла не хватает. Хотя бы три куска в месяц давайте!..

Конференция приняла новый колдоговор – он будет действовать до 2021 года. Коллективные переговоры шли с начала марта, состоялось 7 заседаний двусторонней колдоговорной комиссии, в обсуждении проекта нового колдоговора на собраниях в коллективах подразделений приняли участие около 350 работников.

Главный раздел договора – «Оплата труда». Договорились, что с 1 июля 2019 года тарифные ставки и оклады будут проиндексированы на 1,5%, а с 1 января 2020 – повышены в соответствии с индексом потребительских цен в Челябинской области за 2019 год. Вновь записан пункт о минимальной зарплате – довести ее уровень до 1,7 и 1,4 ПМ для работников основных и неосновных видов деятельности соответственно. К концу 2019 года средняя зарплата на предприятии должна составить 28988 рублей.

Кроме того, работникам с вредными и опасными условиями труда,

**БУДУЩЕЕ
ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО
ПРЕДПРИЯТИЯ ПО-ПРЕЖНЕМУ
НЕЯСНО. ГОСУДАРСТВО,
ПРИСВОИВШЕЕ БАКАЛУ
СТАТУС ТОСЭР, ПОКА НИКАК
НЕ ОТРЕАГИРОВАЛО НА
СИГНАЛ SOS, КОТОРЫЙ
ГОРНЯКИ БРУ ПОСЛАЛИ НА
ПЕРВОМАЙСКОЙ АКЦИИ
ЭТОГО ГОДА В ЧЕЛЯБИНСКЕ...**

отнесенными по результатам СОУТ ко 2, 3 и 4 классам, установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней. В два раза – до 20 и 10 тысяч рублей соответственно – увеличены единовременные выплаты работникам, получившим инвалидность (1,2 группы).

Конференция продлила действие Соглашения между работодателем и профорганизацией БРУ о предоставлении дополнительных гарантий членам профсоюза, в частности, о выплате материальной помощи в размере 5 тысяч рублей при рождении детей и поступлении ребенка в 1-й класс.

В коллективе БРУ, с одной стороны, позитивно воспринимают условия, записанные в новом колдоговоре. С другой, главные обязательства записаны с оговорками типа «при условии выполнения запланированных объемов производства и достижения плановой производительности труда». Будет ли это условие выполнено – большой вопрос. Будущее градообразующего предприятия по-прежнему неясно. Государство, присвоившее Бакалу статус ТОСЭР, пока никак не отреагировало на сигнал SOS, который горняки БРУ послали на Первомайской акции этого года в Челябинске. В любом случае, как подытожила Анна Белова, «у нас впереди не менее сложный год и немало проблем, решать которые мы сможем только сообща». 🟡



Зарплата «по понятиям». Вариант ЧЭМК

Челябинские ферросплавщики требуют повышения оплаты труда.

Работники Челябинского электрометаллургического комбината заявили о готовности к протестным действиям, если работодатель не повысит им заработную плату. С требованием индексации зарплаты они вышли на массовую акцию профсоюзов области. Незадолго до этого в трудовом коллективе прошел сбор подписей в поддержку профкома, требующего поднять оплату труда.

ЧЭМК уверенно возглавляет антирейтинг предприятий горно-

металлургического комплекса области по темпам реального роста заработной платы. С 2014 по 2017 годы фонд оплаты труда на комбинате, при относительно стабильной численности персонала, увеличился лишь на 5,8% (данные финансовой отчетности, предоставленные предприятием в органы госстатистики). За это же время инфляция в регионе составила 32%. По итогам 2018 года средняя зарплата промышленно-производственного персонала на комбинате не превысила 37500 рублей (данные мониторинга обкома ГМПР), медианная остановилась на 30 тысячах рублей. В целом за пять последних лет средняя зарплата челябинских ферросплавщиков выросла на 8,7%, с учетом инфляции реальная зарплата за этот же период упала примерно на 25%.

В ответ на регулярные обращения профкома работодатель, похоже, избрал «резиновую» тактику: если раньше просто ссылался на от-

сутствие возможностей, то теперь кормит обещаниями и тянет до последнего (так рассказывают работники). Срок выполнения очередного обещания о повышении истек еще в марте, но до сих пор руководство, как в коллективе передают его слова, «считает, смотрит, готовит график». Только начавшиеся увольнения рабочих, уставших от обещаний, заставили администрацию сделать перерасчеты. Но – очень избирательно, что еще больше накалило и без того нездоровую обстановку в коллективе. А в это время цены в магазинах в очередной раз бьют рекорды – новое повышение «обрадовало» всех после майских праздников.

Зарплатная проблема работников ЧЭМК при содействии областной организации ГМПР неоднократно поднималась на уровне региона, в т. ч. на областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.



В свое время на предприятии прошла проверка технической и правовой инспекций ГМПР. Инспекторы подтвердили, что работодатель не осуществляет в полной мере индексацию зарплаты – ЧЭМК выдали представление. Но проблема так и не решилась.

Работников ЧЭМК в этом году на первомайской массовой акции в Челябинске было вдвое больше, чем раньше: металлурги и их семьи пришли с плакатами «Я за индексацию зарплаты на ЧЭМК» – рассказать о проблеме первым лицам области, общественности. С таким же единомышленником ферросплавщики отнеслись к обращению, которое массово подписали накануне. «Я готов принять участие в акциях протеста (пикетах, митингах), организованных профсоюзным комитетом, с целью поддержания требований повышения зарплаты», – под этими словами подписались около двух тысяч работников ЧЭМК.

Судя по тому, что экономические дела у компании идут хорошо, средства на повышение зарплаты есть. Официальная финансовая отчетность это подтверждает. Чистая прибыль ЧЭМК растет регулярно. Например, в 2014 году она составила 2,7 млрд рублей, в 2015 году – 5,8 млрд, в 2016 году – 6,9 млрд.

Напомним, что ЧЭМК остается единственным предприятием в отрасли, не присоединившимся к Отраслевому тарифному соглашению. А ОТС – это целый комплекс дополнительных социальных гарантий и выплат, которые давно уже действуют в ГМК. Эта тема тоже неоднократно обсуждалась и на уровне области, и в переговорах ГМПР с общероссийским объединением работодателей АМРОС. По другим проблемам ЧЭМК тоже регулярно «светится». Например, в связи с судебными тяжбами со своими бывшими работниками, требующими компенсации за полученные на производстве профзаболевания.

ЧЭМК входит в «Урал-Сибирскую металлургическую компанию» вместе с заводом «Кузнецкие ферросплавы» (г. Новокузнецк). Это предприятие – еще один вариант «резиновой» зарплатной политики работодателя. ■

Пока верстался номер

Руководство предприятия подписало указы о повышении зарплаты. С 1 июня, в соответствии с ними, устанавливаются новые тарифные ставки и оклады работникам цехов основных производств ЧЭМК – ферросплавного и электродного. Впервые за 15 лет в тарифы и оклады – постоянную часть зарплаты – вводятся повышающие коэффициенты с одновременной индексацией. В целом тарифные ставки по всем разрядам повысились минимум в два с половиной раза. При этом повышение дифференцированное – приблизительно от 5 до 30%. Также с 1 июня на комбинате вводится дифференцированная система доплат за вредные условия труда. Теперь для класса 3.1 предусмотрена надбавка в размере 4% от оклада, для класса 3.2 – 8%, для классов 3.3, 3.4 и 4 – соответственно 12, 16 и 20%.



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

С НОВЫМИ ЛЬГОТАМИ

Новый коллективный договор подписан в «Северсталь-Проекте» (Вологодская обл.)

Увеличена на 50% – до 10 000 рублей – сумма материальной помощи сотрудникам, вернувшимся из армии в течение года на прежнее место работы. Выросла до 3000 рублей материальная помощь работнику при рождении ребенка, увеличена ежемесячная поддержка опекунам и т.д. Установлены дополнительные льготы для Почетных доноров. В колдоговоре теперь записана возможность выделения для них дополнительных санаторных путевок.

Появились в документе и новые пункты. Так, например, в целях улучшения работы с молодыми сотрудниками, ответственному за данное направление предоставляется освобождение один день в месяц с сохранением среднего заработка для реализации комплексной программы по работе с молодежью.

– Сегодня наш колдоговор получил весомый, значимый пакет социальных льгот и гарантий, а обязательства учитывают возможности и интересы обеих сторон социального партнерства, – комментирует генеральный директор «Северсталь-Проект» Алексей Беляничев. – В ходе переговоров мы максимально приблизили колдоговор «Северсталь-Проект» к аналогу ПАО «Северсталь»: проиндексировали большинство выплат из раздела «Социальные льготы и гарантии», добавили ряд дополнительных пунктов.

– Во время заключения нового колдоговора мы за основу взяли текст предыдущего документа, – отмечает председатель профорганизации «Северсталь-Проекта» Виктория Мосина. – По большинству разделов серьезных изменений не произошло. Внесли необходимые правки, актуализировали некоторые пункты. Главные переговоры проводились по социальным льготам и гарантиям для работников.

Новый коллективный договор в «Северсталь-Проекте» будет действовать до мая 2021 года. ■





НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА



Я ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ

На Чусовском металлургическом заводе прошла акция #ЯЗаБезопасность.

В ней приняли участие работники всех цехов и подразделений завода.

– Мы рассказали рабочим об охране труда, – поясняет Ксения Безгодова, специалист по охране труда. – О кардинальных правилах, о том, какие опасные факторы присутствуют на их рабочих местах, о целях подразделения в области безопасности производства на 2019 год.

Предложили работникам сфотографироваться с хештегом #ЯЗаБезопасность, вручили футболки с названием акции. Конечно, кто-то не хотел разговаривать, другие отнекивались, объясняя, что очень заняты. Такие реакции для нас не новость. И все же акция подарила не только нам, но и работникам цехов множество положительных эмоций.

Продолжилась она на очном рапорте. Викторину на тему охраны труда с руководителями подразделений провёл Вячеслав Феофилов, руководитель службы по охране труда. И четверо участников рапорта, ответив правильно на вопросы, тоже получили



в подарок футболки с надписью #ЯЗаБезопасность.

Подобные акции на ЧМЗ проходят уже не первый год.

В 2016 году работники завода получили значки «Я работаю безопасно», в 2017 – магниты с фотографиями детей и стихами про безопасный труд. Помнить о том, что работать безопасно важно, в первую очередь, для себя и своей семьи, должен каждый работник ЧМЗ 365 дней в году. 🍎





АЛЕКСЕЙ МЕДВЕДЕВ

ПОЗАИМСТВОВАЛИ У КОЛЛЕГ. ПОЛУЧИЛОСЬ

Первичная профсоюзная организация «Богучанский алюминиевый завод» ГМПР (п. Таежный Красноярского края) провела брейн-ринг по охране труда.



В командном первенстве соревновались 5 команд. Открыл турнир Алексей Коновницын, менеджер отдела охраны труда и промышленной безопасности ЗАО «БоАЗ», пожелав участникам удачи.

На протяжении двух часов за звание самых эрудированных в области охраны труда боролись команды коммерческой дирекции, дирекции по качеству и экологии, Серии электролиза, цеха эксплуатации и ремонта высоковольтного оборудования и цеха по ремонту электрооборудования.

В перерывах между раундами своими выступлениями

радовали дети заводчан. Танцевальный коллектив под руководством Екатерины Римской исполнял танцы, вокальные способности продемонстрировала Злата Онищенко.

По итогу соревнований наибольшее число баллов набрала команда коммерческой дирекции. Она и стала победителем. Переходящий кубок будет находиться у участников до следующей игры.

– Такой конкурс проводился у нас впервые. Вдохновились идеей наших коллег из Всероссийского электропрофсоюза, у них он проводится с 2013 года.

Подобные мероприятия дают дополнительные знания и повышают ответственность работников в области соблюдения правил и требований по охране труда и промышленной безопасности. Это особенно важно, когда речь идет о снижении рисков производственного травматизма среди работающих, о развитии культуры охраны труда на производстве», – пояснил Алексей Медведев, председатель первичной профсоюзной организации «Богучанский алюминиевый завод». 🍷



БЕЗ УСПОКОЕННОСТИ И ЭЙФОРИИ

На Первоуральском новотрубном заводе прошел областной конкурс по охране труда среди молодых работников предприятий горно-металлургического комплекса.



Представители АО «ПНТЗ», ОАО «ВГОК», Богдановичского ОАО «Огнеупоры», филиала «Производство полиметаллов», АО «НЛМК-Урал», «РУСАЛ Каменск-Уральский», «Синарского трубного завода» и АО «ВИЗ» выясняли, кто же из них лучший в этой области профсоюзной деятельности.

Конкурсная программа состояла из трех частей: теоретическая (87 вопросов из области охраны труда), домашнее задание – презентация агитплакатов по охране труда и практика («оживление» манекена).

Открыли конкурс заместитель председателя ППО «ПНТЗ» Владислав Изотов и заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР Николай Алексеев. Кроме них в жюри конкурса вошли доверенный врач областной организации Татьяна Богодаж, технические инспекторы областной организации Алевтина Куклина, Сергей Чемезов и Алексей Григорьев.

Лидерство менялось после каждого этапа конкурса. Кто-то не смог ответить на вопросы, кто-то не «задел» плакатами, кто-то не «оживил» манекен...

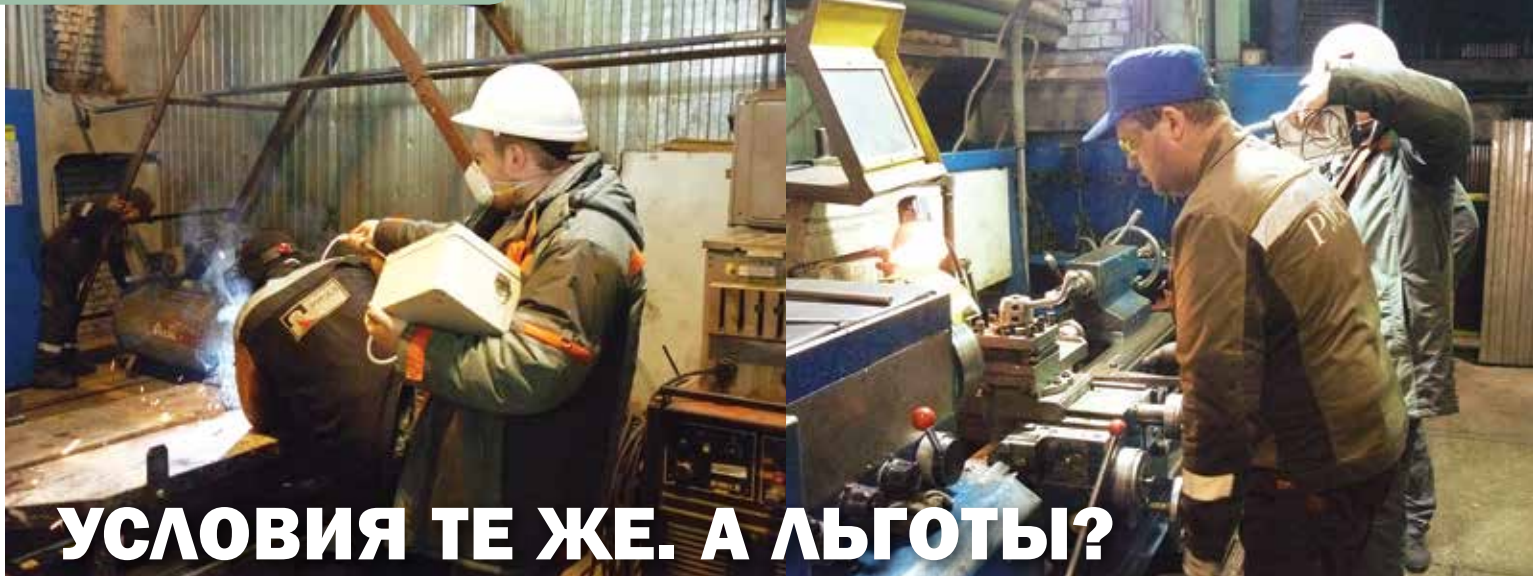


Первое место занял представитель филиала «Производство полиметаллов» Андрей Дерябин, второе у представителя АО «ПНТЗ» Евгения Незговорова, на третьем – Вячеслав Громов, РУСАЛ Каменск-Уральский. Победителям вручены почетные дипломы и ценные призы от областной организации ГМПР, остальным участникам – благодарственные письма и сувениры. 🍷





ГАЛИНА КУДРЯШОВА



УСЛОВИЯ ТЕ ЖЕ. А ЛЬГОТЫ?

Еще в феврале на территории красноярской промплощадки РУСАЛа произошли изменения. Было организовано новое юридическое лицо ООО «Инжиниринг Строительство Обслуживание» (ИСО), в которое перешли работники филиала ООО «РУС – Инжиниринг».

И хотя рабочие места у работников остались прежними, по закону в новой организации необходимо было провести специальную оценку условий труда.

Чего ждать работнику от этой процедуры, хорошо известно. Если работодатель улучшил условия труда, класс вредности снижается, соответственно работник лишается и части льгот. Но если условия труда остались на прежнем уровне, то снижение уровня льгот и компенсаций недопустимо. Так считают в профсоюзном комитете ППО «РУСАЛ Красноярск», ведь представлять интересы членов профсоюза, а также всех работников филиала, рассматривать результаты спецоценки и отстаивать право работников на гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях некому, кроме профсоюзной организации, действующей на территории промплощадки.

Для проведения спецоценки был заключен договор с компанией ООО «ЭсАрДжи-ЭКО». Она, кстати, проводила спецоценку и в прошлый раз. На первом этапе приступили к проведению измерений вредных и опас-

ных производственных факторов на рабочих местах в ряде цехов. Всего было обследовано более 500 рабочих мест, на каждом из них совместно с аттестующей организацией присутствовал представитель профсоюзной организации А. Евстигнеев, председатель профорганизации ООО «ИСО», и В. Абазов, технический инспектор труда ГМПР.

Председатели профсоюзных организаций подразделений, уполномоченные по охране труда, да и сами работники проявили неравнодушие и ответственность. Ведь они, как никто другой, знают все тонкости производственных процессов: кто, на каком рабочем месте, сколько времени проводит во вредных условиях труда. Своевременно обращали внимание комиссии на вредные факторы, с которыми приходится сталкиваться в работе, четко следили, чтобы замеры были проведены при полной загрузке оборудования.

Теперь аттестующая организация обрабатывает полученные данные, подготовит акты и карты специальной оценки условий труда каждого рабочего места, а специалисты профсоюзной организации тщательно их проверят. С результатами спецоценки будет ознакомлен каждый работник филиала.

Основная задача профкома – не допустить необоснованного снижения льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда. 🟡





ОХРАНА ТРУДА – В ФИЛЬМЕ, ПОЭМЕ, МЮЗИКЛЕ

«СКАЖИ «ДА!» ОХРАНЕ ТРУДА!» – этот лозунг не раз повторялся в презентациях участников традиционного конкурса на лучшего уполномоченного по охране труда, который прошел на Новокузнецком алюминиевом заводе.



Работники завода и новокузнецкого филиала ИСО демонстрировали членам жюри знания правил промышленной безопасности, умение оказывать доврачебную медицинскую помощь, способность говорить о серьёзных вещах творчески и с юмором.

Первый этап – домашнее задание по предложенным фотографиям с запечатлёнными на них нарушениями. Тут конкурсанты проявили все свои артистические способности вкупе со знаниями требований охраны труда и промышленной безопасности. Задание традиционное, результат и на этот раз порадовал жюри. Стихи собственного сочинения, песни, фотофильмы и даже импровизированные спектакли вызывали у зрителей смех и шквал оваций.

Машинист перегружателей участка транспортировки глинозёма и фторсолей Аркадий Вязин представил поэму «Страшный сон главного инженера», где в красках описал, что может случиться, если смотреть на выполнение требований безопасности сквозь пальцы. Его коллеги подготовили фильм о жизни водителя погрузчика Клауса и безмянных индийских строителей, работающих на высоте, где весьма наглядно показаны последствия нарушений правил охраны труда. Машинист крана Татьяна Степаненко сочинила мюзикл о важности соблюдения правил безопасности. Используя «нарезки» из популярных песен, она создала живую и яркую историю. «При съёмках этого фильма пострадали все актёры!» – уточнил мастер химводочистки Денис Еремеев, представив аудио-постановку о работе на высоте в 1903 году, подведя итог, что «даже в начале прошлого века безопасный труд облагораживал жизнь человека».

Следующее задание – найти нарушения правил охраны труда на рабочем месте. В течение 20 минут участни-

кам требовалось выявить и описать нарушения, зафиксированные на предложенных фотографиях. Оказалось, что заводчане настолько строго относятся к правилам безопасности, что незамеченным не осталось ни одно нарушение.

Третий этап – тест на знание терминологии и основных правил охраны труда. Всем пришлось изрядно потрудиться, отвечая на коварно составленные вопросы. И вновь – большинство тестов с максимальным количеством правильных ответов.

Последним, четвертым этапом, стало оказание доврачебной помощи. Конкурсанты тянут билеты и выполняют задания: оказывают помощь при термо- и электротравмах, головокружениях, обмороках, ожогах и ушибах, кровотечениях и травмах глаз... В качестве наглядного пособия выступает тренировочный манекен. Предполагалось, что на нём будут показаны только приёмы реанимации пострадавшего с использованием методики искусственного дыхания, но конкурсанты демонстрировали на тренажёре и алгоритм действий по оказанию помощи при переломах, падении с высоты и даже в случае обморока.

И в этом деле участники оказались серьёзно подкованными:

– От наших действий может зависеть судьба человека, – говорят они. – Тут важна и теория, которую знаешь на зубок, и практика.

Победителем конкурса стала машинист крана литейного отделения №2 Татьяна Степаненко, второе место занял машинист перегружателей участка транспортировки глинозёма и фторсолей Аркадий Вязин, третье – бригадир компрессорной станции энергоцеха Алексей Квас. Победители получили от профсоюзной организации денежные премии – 3000, 2500 и 2000 рублей. 🍷



ОКСАНА АРИСКИНА

ВОЛГОГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОВЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ



УЧЕБА В РЕАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Состоялся третий семинар по подготовке преподавателей профсоюзного обучения ГМПР. Его отличительная особенность – это семинар-практикум. Мероприятие проходило с 4 по 6 июня в Волгоградской области в двух городах: в Волгограде и Волжском, объединило 21 участника из восьми регионов России.

Центральный Совет ГМПР занимается подготовкой специалистов профсоюзного обучения с 2005 года, это будет уже шестой выпуск школы. Большая часть обучающих программ проходит на территориях присутствия ГМПР, это позволяет участникам познакомиться с регионом, узнать специфику работы предприятий горно-металлургического комплекса, получить лучшие местные практики.

Открытие занятий состоялось на базе Волжского трубного завода (г. Волжский). Приветствовал собравшихся председатель первичной профсоюзной организации АО «Волжский трубный завод» Владимир Сармин:

– Волгоградская область уже не в первый раз принимает у себя профсоюзных активистов. Мы рады, что в этот раз была вновь выбрана наша площадка, надеюсь, что обмен опытом и практиками будет плодотворным.

Время на раскачку участникам никто не дал, им предстояло подготовить методические планы занятий на актуальные для профактива темы, по которым уже на следующий день должны были провести занятия для профсоюзных активистов первичных организаций металлургических предприятий «Красный Октябрь», АО «Волжский трубный завод», ОАО «Волгоградский алюминий», «Волгоградские сталеканатчики».

Перед практикумом в Волгограде прошла встреча с руководством Волгоградского облсовпрофа, областной организации ГМПР.

По общему мнению участников, обучение – одно из основных направлений профсоюзной деятельности. Сегодняшние реалии таковы, что без подготовки грамотных работников у профсоюза нет будущего.

– Главная задача профсоюзов на данном этапе – это занятость и заработная плата, – подчеркнул председатель областной организации ГМПР Сергей Полешук. – За это должны сегодня бороться профсоюзы. Вести переговоры с собственниками предприятий и договариваться о хороших условиях труда и его достойной оплате. Тем более что поддержка со стороны государства ощущается. Доказательство тому – X съезд ФНПР с участием президента РФ.





Заместитель председателя Волгоградского областного совета профессиональных союзов Антон Сосин отметил:

– Существует реальная проблема дефицита профессиональных профсоюзных кадров. Данному направлению необходимо уделять должное внимание. В век рыночных отношений профсоюзный лидер должен свободно ориентироваться во многих сферах, уметь профессионально защищать права человека труда, вести конструктивный диалог с работодателем и аргументированно отстаивать позицию трудового коллектива. Поэтому такие формы профсоюзного обучения очень интересны, видно, что идет продуктивная работа. Уверен, участники семинара справятся с поставленными задачами и будут успешно применять полученные знания в своей дальнейшей профсоюзной работе.

Под руководством директора Школы трудовых практик Эдуарда Вохмина участники продолжили работу в группах. Будущие профсоюзные преподаватели провели практические занятия для волгоградских металлургов. Это и была основная цель обучения, чтобы преподаватели попробовали свои силы в реальных условиях.

– Чтобы грамотно и профессионально отстаивать интересы работников, важно ориентироваться во многих сферах – юриспруденции, экономике, охране труда, коммуникационных технологиях. Но мало знать об этом, нужно уметь свои знания передавать профсоюзному активу,



профгруппам. Этому мы здесь и учимся, – поделился своими впечатлениями заведующий организационным отделом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР Михаил Юхин.

В заключительный день, уже в Волжском, состоялась «разбор полетов». Команды подводили итоги своей работы, слушали резюме Эдуарда Вохмина, разбирали методики, определяли задачи будущего развития своих компетенций как профсоюзных преподавателей и, конечно, получали домашнее задание перед последним этапом обучения.

Этот семинар-практикум показал очень много нюансов в работе преподавателей, доказал, что аудитория – это не случайно попавшие на обучение люди, а заинтересованные в своей будущей деятельности специалисты.

Ленара Мирхазетдинова, председатель профсоюзной организации трубопрокатного цеха АО «ПНТЗ», тепло отозвалась о прошедшем мероприятии:

– Третья сессия на Волгоградской земле была уникальной, мы благодарны организаторам. Помимо прекрасного обучения и искреннего гостеприимства, мы получили уникальную возможность посетить героические места памяти Великой Отечественной войны, возложить гирлянду на Мамаевом кургане от имени всех горняков и металлургов. 🇷🇺





ОЛЬГА МАРТЫНОВА

ЧТОБЫ РАБОТА БЫЛА ЭФФЕКТИВНОЙ

Впервые избранные доверенные лица членов профсоюза получили сертификаты об окончании Школы профсоюзного лидера.

21 человек – столько новых общественников было выбрано в разных структурных подразделениях профсоюзной организации группы ММК с начала года. Переизбрание доверенных лиц членов профсоюза происходит по разным причинам: кто-то перевелся в другое подразделение, кто-то уволился, а кто-то сложил общественные полномочия досрочно, потому что не справился с поставленными задачами.

В профсоюзной организации группы ММК знают: чтобы возложенная на общественника работа была эффективной, зачастую одного желания и энтузиазма мало. Здесь требуются обширные знания и профессиональная подготовка. Именно поэтому все впервые избранные

доверенные лица проходят специальный образовательный курс «Школа профсоюзного лидера ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР.

В роли преподавателей перед начинающими активистами выступили юристы профсоюзной организации, специалисты организационного отдела, по информационной работе, культурно-массовой и спортивной работе. На протяжении месяца изучали особенности применения трудового права, нормативную документацию профсоюзной организации, знакомились с принципами построения работы в разных направлениях.

Стоит отметить, что обучающие программы для общественников разных уровней разрабатываются

ежегодно. В прошлом году обучение прошли 743 человека.

Награждение проходило на ежемесячном совещании. Сертификаты получили из рук председателя первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» Бориса Семёнова.

Теперь дело за малым – осталось все полученные знания применить на практике. 📍





Курс завершен, задачи поставлены

Состоялось заключительное в этом учебном году занятие в Школе профсоюзного актива первичной профсоюзной организации Самарского металлургического завода, в котором принял участие генеральный директор Михаил Спичак.

Михаил Спичак проинформировал об экономической ситуации на предприятии.

– Завод максимально загружен заказами, в этом году планируется выпустить 225 тыс. тонн продукции. Это предел, на большее не хватает мощностей, – отметил Михаил Григорьевич. – Все производства работают хорошо. Заказы выполняются в срок, дисциплина поставок составляет 95-97%.

Генеральный директор рассказал, что предприятие в 2018 году стало победителем конкурса «Организация эффективного социального партнерства в сфере труда». Коллективный договор СМЗ признан лучшим в регионе – занял I место в конкурсе «Лучший коллективный договор 2018 года», а профсоюзная организация – II место в конкурсе «Лучшая первичная профсоюзная организация» в категории «Промышленность, строительство и энергетика». На региональном уровне отличились и волонтеры завода.

Михаил Григорьевич подробно остановился на разборе двух несчастных случаев, которые произошли в мае, призвал всех быть внимательными на своих рабочих местах, тщательно соблюдать технику безопасности и ответил на вопросы профактивистов.

Председатель первичной профсоюзной организации завода Василий Рогожников акцентировал внимание на основных проблемах профсоюзной работы. Это, прежде,

всего профчленство. На предприятии идет смена поколений – уходят на заслуженный отдых те, кто начинал работать еще в советские времена и для которых состоять в профсоюзе было само собой разумеющимся. С вновь поступающими на завод ведется мотивационная работа, большая часть (около 80%) вступают в члены ГМПР, но по итогам первого квартала текущего года уровень профчленства в первичке снизился.

Другая проблема – это возобновление работы молодежного совета. Идет поиск молодежных лидеров. Василий Васильевич выразил надежду, что осенью удастся сформировать работоспособный молодежный совет.

Лидер профорганизации напомнил, что в 2020 году заканчивается действие коллективного договора и уже сейчас необходимо думать над наполнением нового документа. Предстоит сформулировать предложения в дополнительное соглашение к колдоговору по улучшению условий труда – какие ремонтные работы требуется провести в бытовых комнатах, санузлах, на рабочих местах. Это необходимо сделать оперативно, чтобы мероприятия получили финансовую поддержку при верстке бюджета на 2020 год.

В конце итогового занятия самым активным слушателем курсов Школы профсоюзного актива были вручены сертификаты об обучении. 🟡



ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

Учимся сами, готовим резерв

Свердловский обком ГМПР провел обучение председателей первичных профсоюзных организаций, главных бухгалтеров и кадрового резерва на должность председателя ППО.

Обучение состояло из семинаров по самым актуальным темам, которые волнуют и профактив, и работников предприятий. В мероприятиях приняли участие более 80 профлидеров и профактивистов, в том числе представитель ППО «Ижсталь».

Обсуждены темы «Новое в пенсионном законодательстве» и «Электронный листок нетрудоспособности как составляющая цифровизации социальных процессов», а также работа Департамента по труду и занятости населения области по трудоустройству и переобучению граждан предпенсионного возраста.

Изюминкой обучения стал семинар-тренинг для председателей и кадрового резерва ППО по теме «Осознанность. Эффективность. Успех», проведенный бизнес-тренером и оргконсультантом Еленой Олия. Тренинг проходил в течение двух дней, профсоюзные «зубры» и молодые резервисты смогли поработать и в едином коллективе, и в группах.

Интересным для бухгалтеров стал семинар «Новое в бухгалтерском учете», который провела На-

талья Червякова, аттестованный аудитор, дипломированный экономист, юрист, консультант УИЦ при УФНС по Свердловской области. Живой интерес вызвало обсуждение темы «Современные виды положений об оплате труда на предприятиях ГМК и сравнительный анализ положений по оплате труда», который инициировала Светлана Орехова, доктор экономических наук, заведующая кафедрой экономики предприятий УрГЭУ.

Валерий Кусков, председатель областной организации ГМПР отметил:

– Рад, что в наших первичных профорганизациях готовится такой резерв – люди неравнодушные, эрудированные, активные. Это показали два дня семинара. Стараемся привлекать для обучения профактива лучших спикеров и высококвалифицированный лекторский состав. Участники помимо занятий смогли пообщаться, обменяться опытом профсоюзной работы, обсудить текущие дела, в том числе итоги X съезда ФНПР, проект Отраслевого тарифного соглашения по ГМК и другие темы. 🍅





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Девяносто шесть часов идей

Четыре дня они рождали идеи, предложения и проекты. Креативно, даже с юмором, но с трезвым взглядом на реальность обсуждали, по-деловому обыгрывали, как привлечь молодежь в профсоюз, «завести» ее на активность. За девяносто шесть часов разработали конкретные инструменты и даже предложили новый пункт в Отраслевое тарифное соглашение. Нон-стопом профсоюзных эмоций и мыслей в Челябинской области прошел межрегиональный молодежный форум ГМПР.

Урал, Сибирь, Поволжье, Юг и Запад: Центральный Совет и Челябинская областная организация ГМПР собрали больше 120 представителей из 15 промышленных регионов России. Приехали металлурги и горняки из Казахстана – города Нур-Султан, Костанайской и Павлодарской областей.

Гостям предоставили отличную возможность познакомиться с красотами Южного Урала: основная часть форума прошла в Уральских горах, в окрестностях г. Кусы. Здесь участников приветствовали зампреда

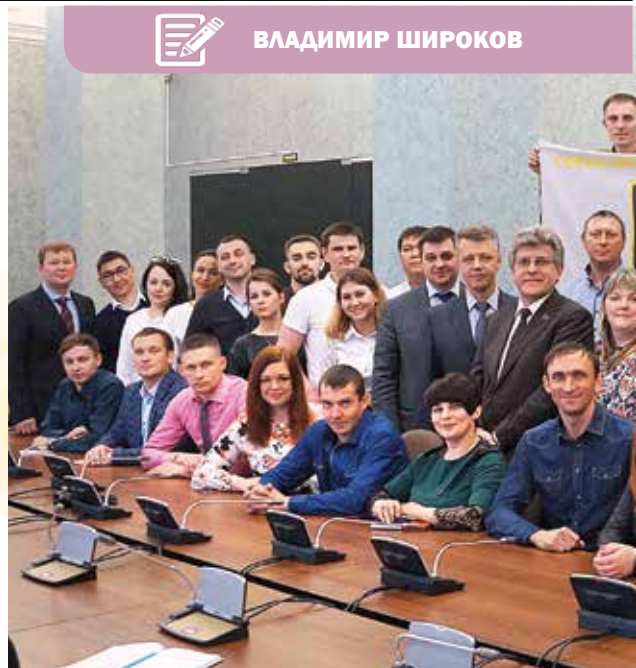
ГМПР **Андрей Шведов**, председатель Челябинской областной организации профсоюза **Юрий Горанов**, зампреда областного Федерации профсоюзов, депутат областного Заксобрания **Олег Екимов**.

– Сейчас один из тревожных факторов – сокращение числа работающих в отрасли и, соответственно, членов профсоюза. Но количество молодых работников в процентном отношении не снижается. Поэтому роль молодежи в профсоюзе не только сохраняется, но и повышается, – сказал Андрей

Шведов, открывая форум. – Мы ждем, что вы не только предложите идеи для решения проблем молодежи, но и определите свое отношение к ним, позицию на будущее. В темы нашего разговора заложены главные проблемы – солидарность, массовая поддержка профсоюзных акций, коллективных и тарифных переговоров. Давайте вместе подискутируем на эти темы, поищем рычаги, как сделать сильнее наш профсоюз.

Не только о внутренних профсоюзных делах, но и о взаимодействии с властью и другими социальными партнерами предложили поговорить **Юрий Горанов** и **Олег Екимов**. Совместная работа всегда эффективнее, а политика – еще один рычаг повлиять на положение работников, отметили они.

Не случайно на форум пригласили молодого депутата: **Николай Бурматов** начинал активистом ГМПР на саткинском «Магнезите», теперь возглавляет Совет депутатов Саткинского района и палату молодых законодателей в Совете Федерации. Он





подробно рассказал, как стать депутатом (оказывается, это не так сложно), зачем это нужно и как с помощью депутатского статуса получить эффект синергии – объединения с профсоюзной работой.

Мотивация, информация, соцпартнерство и обучение – темы образовательно-дискуссионных площадок, предложенных молодым профлидерам. Именно эта часть форума стала самой плодотворной: ребята обсуждали, как вовлечь молодежь в профсоюз, сделать ее приход осознанным и добиться активности, как решать проблемы молодежи через коллективные договоры,

как улучшить информационную работу и повысить профсоюзную грамотность. Площадки вели **Владимир Ревенку**, **Владимир Нечаев** и **Владимир Широков** (Челябинский обком ГМПР), **Евгений Агафонов** (ППО Выксунского металлургического завода), **Александра Домрина** (ППО Группы ММК), **Вадим Качкайкин** (ППО «Трубодетали»).

Поток творческих идей породил немало острых мыслей и социальных шуток. Многие стали крылатыми цитатами дня: «Чтобы вовлечь молодежь, надо вывести ее из зоны комфорта», «Профсоюз – та же политика, где колдоговор – мини-консти-

туция, в которую пишут свои законы», «Они смогли найти язык и с «позитивчиками», и с «негативчиками» – чтобы свести их и сплотить».

Итоги работы площадок действительно получились удачными, их в виде проектов участники презентовали в последний день форума. «Мотиваторы» пришли к тому, что не всегда молодым работникам, только пришедшим из учебного заведения, стоит навязывать действующие на предприятии программы, а нужно пробовать корректировать их под запросы молодых. В этой группе работали представители Казахстана, которые рассказали

Мотивация, информация, соцпартнерство и обучение – темы образовательно-дискуссионных площадок, предложенных молодым профлидерам...





«Информационщики» вывели, что все профсоюзные СМИ должны работать в тесной связке. Если это сайт – то нужна постоянная интеграция с соцсетями...

об особенностях трудового законодательства в своей стране.

Мейрам Шайкенов, «Казпрофметалл», г. Нур-Султан:

– В Трудовом кодексе Республики Казахстан есть пункт: «Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен колдоговор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в колдоговоре». В этом вопросе мы пошли дальше: записали в Отраслевом тарифном соглашении «и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления, с обязательным перечислением на счет соответствующего проф-

союза членских взносов». То есть если работник не член профсоюза, на него льготы по колдоговору не распространяются.

Отсюда идея «мотиваторов» – выйти на тарифную комиссию с предложением включить аналогичный пункт в ОТС по горно-металлургическому комплексу РФ. Тема не новая и спорная. И хотя идею немного «охладил» Олег Екимов, отметивший, что сначала нужно изменить Трудовой кодекс, а это непросто, все же у нее есть будущее – например, через реализацию на местах дополнительных соглашений к колдоговорам, и такая практика есть.

На «рабочих», «пессимистов», «политиков» и «фантазеров» разделилась молодежь в группе «Соцпартнерство». Разделило их отношение к участию в переговорном процессе. Что и помогло сформулировать вывод: если объединить в одном человеке все четыре типа – получится классный председатель (еще один перл в копилку афоризмов). Зная всю подноготную вопросов, имея авторитет и смотря на проблемы открыто, он сможет максимально эффективно вести переговоры с работодателем.

«Информационщики» вывели, что все профсоюзные СМИ должны работать в тесной связке. Если это сайт – то нужна постоянная интеграция с соцсетями, а в них – правильный контент и учет специфики конкретной соцсети и ее аудитории. Инструменты – видеоблоги, прямые эфиры, личные блоги председателей, использование сервиса stories, хэштегов, а также гугл-форм для работы с членами профсоюза.

И самым творческим оказался проект группы «Обучение». Ребята успели разработать и продумать до тонкостей две настольных игры для профактива – «Шаг вперед» и «Завод». Обе «заводят» на активность и саморазвитие, позволяют повысить грамотность в вопросах охраны труда, проведения спецоценки условий труда, трудового законодательства. При этом параллельно позволяют понять, зачем человеку вообще нужен профсоюз, и определить степень его интереса к активной общественной деятельности.

Проекты групп по достоинству оценили эксперты – Андрей Шведов, Олег Екимов. Они же подвели итоги форума.

– Главная цель, с которой мы проводим форумы, семинары и конференции для профсоюзной молодежи, – чтобы вы извлекли полезные уроки, наработки, которые смогли бы применить в будущем, – отметил Андрей Шведов. – Я уверен, что этот форум, судя по его творческому, идейному накалу и результатам, этого достиг. Через такие встречи вы становитесь теми лидерами, которые нужны профсоюзу, вашим территориальным организациям, вашим первичкам. Очень рад буду увидеть вас не только на форумах, а в профактиве, будучи избранными и уже защищающими свои трудовые коллективы на уровне региона, отрасли.

Все участники отметили насыщенную программу форума – огромное число встреч и информации, которую еще долгие





время предстоит переваривать. Челябинская часть программы накануне выезда в Кусу включила посещение областного Законодательного собрания, где металлурги и горняки общались с молодыми депутатами и председателем комитета по социальной политике **Александром Журавлевым**, познакомились с историей и структурой регионального парламента. Разговор с депутатами получился злободневный – о решении проблем работающей молодежи и молодых семей через региональные законодательные органы, о жилье и проблемах моногородов. Коснулись и самого острого – повышения пенсионного возраста, негативного отношения значительной части населения к народным избранникам.

Молодые металлурги и горняки выразили коллективную поддержку работникам ЧЭМК, требующим сегодня индексации заработной платы. О поддержке участники форума заявили на заседании дискуссионного клуба, прошедшем в первый день форума. О ситуации на ЧЭМК им рассказал председатель первички комбината **Олег Дегтярев**.

В рамках форума была организована экскурсия в цех «Высота 239» ЧТПЗ. Трубопрокатный завод многих удивил социальными программами, значительную часть которых инициировал и контролирует профсоюз, о чем рассказали представители профактива завода.

О молодежной политике ГМПР, планах реализации молодежных профсоюзных мероприятий говорилось на Координационном молодежном совете профсоюза – его заседание было включено в программу форума.

А самым эмоционально ярким моментом, как и полагается в финале, стало вручение дипломов учащимся 10-й группы областной Школы молодого профлидера ГМПР.

Елена Афанасьева, Ачинский глиноземный комбинат:

– Организация форума на высоком уровне. Много полезных идей, которые хочется реализовать. Организаторам удалось не только дать нужные материалы, но и заложить хороший фундамент для дальнейших действий.

Евгения Сахарова, Новолипецкий металлургический комбинат:

– Ожидания оправдались. Встретила ребят, с которыми бывали на разных мероприятиях. Интересно было узнать, у кого что нового, какие сегодня реализуются молодежные и не только программы, какие проходят мероприятия. Плодотворно поработали на секции, горячо спорили об участии каждого в переговорах с работодателем. Темы секций подобраны замечательно, каждый смог найти что-то по душе и интересам. Впечатлений, как всегда, масса. И ещё: красоту уральской природы не передать словами – это отдельная тема!

Евгений Гужев, ЧМК:

– Отличная площадка для обмена опытом и знаниями для молодых работников и представителей первичек. Форум дал возможность получить актуальную информацию из первых рук. Научил правильно вести переговоры. Ну и немаловажно: научились, как вовлекать в профсоюз. Особенно хочется отметить высокий уровень организации мероприятия и профессионализм команды, которая его подготовила.

Анастасия Смердова, Златоустовский электрометаллургический завод:

– Модераторы площадок выбрали очень интересную форму обучения. Не скучное вдалбливание и навязывание информации, а движение, динамика, от которых есть желание в получении чего-то нового. Никто просто не сидел на месте, модератор каждый раз подкидывал какую-нибудь идею, а потом – мозговой штурм. Много рассказывали интересного, жизненных примеров, как проходит обучение, чему учат профактив. Благодаря таким форумам есть возможность завести новые знакомства, дружить, получать новую информацию и опыт, которые можно предложить на своих предприятиях. Благодаря этому идет саморазвитие, приходит понимание ситуаций на предприятиях. Форум – это заряд энергии и позитива. Одна идея, одно мышление нас сплотили, мы стали солидарны друг с другом, стали одной большой семьей. 🍷





ТУРСЛЕТ ПО-ШАХТЕРСКИ



Комбинат КМАруда продолжает удивлять. На два дня база отдыха «Горняк» превратилась в базу туристического слета, на который собрались молодые спортсмены-активисты и просто активисты Комбината КМАруда. Ну и ничего бы в этом особенного не было – проводят турслеты и другие предприятия ГМК области – если бы не особая атмосфера, в которой проходят все мероприятия комбината.

25 участников выстроились в линейку, перед ними – импровизированная сцена, на которой ведущая **Елена Бабина** готовится зачитать приветственную речь. **Елена** так «зажгла» на научно-практической конференции, что было бы преступным недоразумением проигнорировать ее талант. Ну и не проигнорировали же.

Второе удивление – председатель профсоюзной организации **Алексей Топоров...** в байкерском «прикиде». Просто **Топоров** прибыл на мотоцикле и оделся соответствующе. Ну а чего – нормальный ход! Главный профсоюзный байкер задвинул мегапафосный спич о прелестях советской системы воспитания молодежи, разбросанных камнях и о том, что пора их собирать. Никто ничего не понял ровно до слов «и пусть победит сильнейший!», встреченных дружным «Ураааа!».

Затем всех пригласили в шатер на брифинг. Там спортивный инструктор комбината и по совместительству главный судья соревнований **Андрей Степанов** с помощниками в деталях ознакомили будущих участников с регламентом соревнований. Пять команд от пяти цехов и подразделений по пять человек в каждой.

Алексей Коршиков часом позже оказался и лучшим «ворошиловским стрелком», и лучшим «робингудом», обеспечив своей команде первенство в стрельбах из винтовки и лука. Лучшими были шахтеры и в метании гранаты. По крайней мере, на дальность. Участник их команды **Станислав Дзиов** трижды отправил снаряд почти на 50 метров! А точнее были энергетики.

С интеллектуальной викториной особых проблем не возникло ни у кого. Вопросы преимущественно касались истории родного предприятия, охраны труда и безопасности, а также темы туризма и общих знаний. «Самыми умными» в итоге оказались энергетики.

Настоящая битва развернулась во время перетягивания каната. Долой известно, что канат больше



всех оказался нужным представителем энергослужбы.

И вот как это было со слов **Дениса Давыдова**:

– Рванув канат в разные стороны, команды показали, что никто из них сдаваться не собирается. Волейбольная площадка на пляже собрала абсолютно всех зевак с базы отдыха. С обеих сторон – крики: «Давай! Рви! Тяни!» Никто никому не уступает, а выражения лиц участников соревнующихся команд, подкашивающиеся ноги и испарина дают понять что силы на пределе, и состязание продолжается не на «физике» соревнующихся, а на силе духа. Команда шахты все-таки выдохлась, и мало-помалу уступила энергослужбе. Ребята попадали в песок и не могли встать.

А вот с победителем самого главного конкурса определиться не удалось. Ну и в самом деле: как сравнить, например, шурпу, приготовленную шахтерами из... барсука, и уху из свежевывловленных лягушек-силявок из местного водохранилища, сваренную представителями автоцеха? В общем, судьи не посмели никого обидеть и записали в протокол одинаковые баллы.

В конкурсе эмблем и кричалок всех перекричали обогатители. А потом еще была дискотека, песни под гитару.

Главный трэш был оставлен на день второй. Командам предстояло пройти так называемую туристическую полосу по командной технике пешеходного туризма. Заплыв на катмаране открыл дистанцию. Команды проплывали до «пристаней», швартовались и кидали спасательный круг условному утопающему. Далее бег по автомобильным покрышкам, первая помощь и транспортировка «пострадавшего», ползание под сеткой, установка палатки, забег в рамках коридоров, огражденных маркировочными лентами, переправы по параллельным веревкам и бревну, снятие палатки, завязывание узлов, подъем на холм спортивным способом, прохождение по конструкции из веревок, забег по чуркам, установленным в затопленной водой части островка и финальные упражнения на финише: определение азимута, проверка знаков аварийной сигнализации, раскладывание костра.

Было весело! Лучшими в прохождении полосы препятствий оказались представители ремонтно-строительного цеха, проскакавшие дистанцию за 15 мин 21 сек и набравшие 7 штрафных баллов. Совсем малость уступили им шахтеры, на третьем месте работники энергослужбы.

Сложив места, занятые командами по всем дисциплинам в течение

двух дней, судьи получили итоговый результат.

Места в первом молодежном туристическом слете среди команд цехов и подразделений Комбината КМАруда распределились следующим образом: 5 место – команда цеха автомобильного транспорта и строительных машин, 4 место – дробильно-обогащительная фабрика, 3 место – энергослужба, 2 место – ремонтно-строительный цех. А победителем стала команда шахтеров. Получая из рук **Алексея Топорова** переходящий кубок, они ликовали так, как будто только что выиграли Лигу чемпионов! 🏆





ВМЕСТЕ К УСПЕХУ



Выпустить газету, сварить обед на костре и без слов показать льготы, предоставляемые работникам дивизиона – фестиваль «Стальная синергия» подарил молодежи дивизиона «Северсталь Российская сталь» много ярких впечатлений.

Молодежное соревнование прошло в национальном парке «Русский Север» 15-16 июня. Участниками фестиваля стали 22 команды – это более 300 человек.

Масштабный квест «Вместе к успеху» состоял из 22 станций. На них участники выполняли самые разные задания. Где-то требовалось угадать загадку, где-то собрать гигантский пазл. Команды строили профсоюзную структуру из мягких кубиков, ходили

на гигантских лыжах, искали значок ГМПР в ведрах с песком и манкой, собирали слово «солидарность» и держали бутылки с водой на вытянутой руке на время.

На каждой станции проводили по восемь минут, затем переходили к другому испытанию. Победила сборная дирекции по техническому развитию и качеству, второй результат у управления транспорта, третье место у «Авиапредприятия».

После обеда для команд стартовали три площадки: молодежная, спортивная и профсоюзная. На первой из них участники делали газеты, в которых должны были отразить производственные и молодежные новости. Креативная презентация была обязательной частью соревнования. Жюри увидело газету в форме веера, издание, украшенное листьями деревьев, газету-книжку и даже интерактивное СМИ. Участники пели, шутили и читали стихи. Лучшей стала газета дирекции по техническому развитию и качеству, второе место у управления главного энергетика, третье у социально-бытового комплекса.

На профсоюзной секции участников ждала хорошо известная игра «Крокодил». Только изображать нужно было льготы из колдоговора предприятия. Пока одна команда показывала выбранную льготу, другие участники старались угадать ее. Задачи по типу игры «Где логика» стали еще одним заданием профсоюзной площадки. Победила команда управления главного энергетика, второе место у сталеплавильного производства, третье – у «Северсталь-метиза».

Спортивный этап представлял собой задания кроссфита, где участники проходили дистанцию, выполняя несколько физических упражнений на скорость. Здесь лучшей стала сборная производства плоского проката. Завершился день дискотек в стиле 1980-90-х годов и фейерверком. 🎆





Пенсия через два суда

Два суда, и котельщику машиностроительного центра «СМ-Тяжмаш» (ПАО «Северсталь») Виктору Храброву удалось отстоять право на льготную пенсию. Переубедить несговорчивый Пенсионный фонд помог профсоюзный юрист.

Виктор Храбров устроился в котельно-монтажный цех в 1985 году, где трудится до сих пор котельщиком. Естественно, это работа во вредных условиях труда. Профессия котельщика есть в списке профессий, дающих право на досрочную пенсию.

Тем не менее Пенсионный фонд отказал работнику, когда тот обратился за назначением пенсии в положенное время. Чиновники посчитали, что профессия не дает право на льготное пенсионное обеспечение. Получалось, что запись в трудовой есть, а стажа и пенсии – нет. Доказывать правоту пришлось в суде. Правовой инспектор труда Евгений Воронин подготовил исковое заявление.

Он отметил, что работа истца по изготовлению котлов и котельного оборудования при постоянной занятости с тяжелыми условиями труда подтверждена записями в трудовой книжке, должностной инструкцией по охране труда для котельщика, картой специальной оценки условий труда, предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, наименованием подразделения работодателя, бесплатной выдачей молока, уточняющей справкой работодателя.

Для назначения льготной пенсии Виктору Храброву требовалось 12,5 лет. По факту он отработал котель-



ПРОФЕССИЯ КОТЕЛЬЩИКА ЕСТЬ В СПИСКЕ ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ... ОТКАЗ ПЕНСИОННОГО ФОНДА ЯВЛЯЕТСЯ НЕЗАКОННЫМ.

щиком больше 20 лет. Таким образом, отказ Пенсионного фонда являлся незаконным. Череповецкий суд удовлетворил иск Виктора Храброва полностью. Пенсионный фонд подал апелляцию, однако и высшая инстанция включила в льготный стаж большинство периодов, и работник смог оформить пенсию.

– Работаю на комбинате с 1985 года, скоро уже исполнится 34 года, как я в этом цехе, менялись только участки и названия предприятия, – рассказывает Виктор. – А когда обра-

тился в Пенсионный фонд за назначением льготной пенсии, мне там сказали, что льготного стажа у меня нет. Как будто бы я не работал совсем во вредных условиях. Некоторые говорят: «Да зачем состоять в профсоюзе?». Вот зачем, для таких ситуаций. Профсоюзный юрист Евгений Воронин даже в Вологду на суд со мной ездил, чтобы добиться включения большинства периодов в льготный стаж. Представители Пенсионного фонда вели себя уже по-другому. **Я рад, что я в профсоюзе. ■**

«Ветеран труда» – по заслугам



ИРИНА ВИШНЕВСКАЯ

В ноябре 2016 года на сессии Алтайского краевого Законодательного собрания депутатами были внесены изменения в закон Алтайского края «О присвоении звания «Ветеран труда Алтайского края», в соответствии с которыми условия получения звания были значительно ужесточены.

Новый порядок присвоения статуса ветерана заработал с 1 января 2017 года: теперь на него могут претендовать только те, кто имеет краевые или федеральные награды. Муниципальных, как раньше, недостаточно. Проблемы возникли у тех, кто документы на присвоение звания подал в 2016 году, но получить его не успел.

К решению данной проблемы подключилась первичная профсоюзная организация ОАО «Алтай-Кокс». Так,

в период 2018-2019 гг. по ходатайству профорганизации 59 членов профсоюза удостоены Почетной грамотой Министерства промышленности и энергетики Алтайского края, на основании которой было присвоено звание «Ветеран труда Алтайского края», еще два ходатайства находятся на рассмотрении. Речь идет о тех, кто обращался на получение звания и имел на то все основания в 2016 году.

Помимо этого, 7 работников – членов профсоюза в 2018 году за много-

летний добросовестный труд и высокий профессионализм были представлены профкомом ОАО «Алтай-Кокс» к награждению Почетной грамотой Министерства промышленности и энергетики Алтайского края, которая даёт право на получение звания «Ветеран труда Алтайского края».

Таким образом, порядка 70 человек получают льготы от государства, как ветераны труда, благодаря настойчивой работе первичной профсоюзной организации ОАО «Алтай-Кокс». ■



Такое расследование нам не нужно

С помощью профсоюзных юристов несчастный случай на производстве был расследован как полагается, оформлен акт по форме Н-1. Рассказывает главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин.

В июле прошлого года проходчик Казской шахты филиала «Евразруда АО «ЕВРАЗ ЗСМК» К., находясь в шахте под землёй, на своём рабочем месте, в рабочее время, при выполнении технологической операции получил травму правой руки. Служебным транспортом он был доставлен в больницу посёлка Темиртау, где ему сделали хирургическую операцию.

Из медицинского заключения о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести, по учётной форме 315/у, утверждённой приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 г. №275, следует, что К. получил ушибленную рану нижней трети правого предплечья, повреждение сухожилия. Согласно «Схеме определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» указанное повреждение относится к категории лёгкой степени тяжести.

Работодатель сначала оформил несчастный случай как микротравму на производстве. И это несмотря на то, что в результате этой «микротравмы», согласно заключению клинико-экспертной комиссии, К. временно утратил трудоспособность по своей профессии. Во исполнение этого медицинского заключения работодатель перевёл К. на 10 дней на лёгкий труд, уже не под землёй, а в управлении, на «бумажную» работу.

Но травма оказалась непростой. Как только К. вернулся на своё рабочее место, её последствия сразу же сказались, и вновь потребовалась операция – уже в специализированной клинике с оформлением листков нетрудоспособности.

Задумавшись о перспективах, К. решил написать заявление работодателю о проведении должного расследования несчастного случая на производстве с оформлением акта по форме Н-1.



Расследование было проведено, однако его результаты были оформлены актом по форме 4, так как комиссия большинством голосов, вопреки требованию закона и здравому смыслу, пришла к выводу, что травма не связана с производством. Лишь член комиссии, председатель профорганизации шахты Э. Шефер не согласилась с выводами комиссии и составила особое мнение.

Желая мирно решить вопрос, К. обратился к работодателю с заявлением, в котором просил оформить производственную травму, как полагается по закону, актом по форме Н-1 и один экземпляр выдать ему. Однако на своё заявление получил отказ.

Профсоюзная организация обратилась в Кемеровский областной комитет ГМПР за юридической помощью. Проблему пришлось решать в судебном порядке.

Поскольку противоправное деяние членов комиссии по расследованию несчастного случая в части его квалификации как не связанного с производством было очевидно, суду оставалось только определиться с размером компенсации морального вреда. Для этого была назначена судебно-медицинская экспертиза, которая показала, что К. в результате производственной травмы получил вред здоровью сред-

РАБОТОДАТЕЛЬ СНАЧАЛА ОФОРМИЛ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ КАК МИКРОТРАВМУ НА ПРОИЗВОДСТВЕ. И ЭТО ЕСМОТРИ НА ТО, ЧТО В РЕЗУЛЬТАТЕ ЭТОЙ «МИКРОТРАВМЫ», СОГЛАСНО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КЛИНИКО-ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ, К. ВРЕМЕННО УТРАТИЛ ТРУДОСПОСОБНОСТЬ ПО СВОЕЙ ПРОФЕССИИ...

ней тяжести. В итоге 22 апреля 2019 года Таштагольский городской суд вынес следующее решение: признать травму несчастным случаем на производстве и обязать ответчика оформить его актом формы Н-1, взыскать с работодателя в пользу работника компенсацию морального вреда за перенесённые им физические и нравственные страдания от несчастного случая на производстве и компенсацию морального вреда – за перенесённые им нравственные страдания от допущенных работодателем нарушений при проведении расследования, квалификации и оформления несчастного случая на производстве. В итоге права работника – члена профсоюза были успешно защищены. ■



Нештрафные санкции

Из заработной платы анадочика Братского алюминиевого завода (ПАО «РУСАЛ Братск») приказом работодателя были удержаны денежные средства в сумме около 30 тысяч рублей в счет возмещения материального ущерба. Работника обвинили в том, что по его вине при выполнении сменного задания произошло механическое повреждение штока гидроцилиндра, в результате чего это привело к поломке и простоя технологической машины.

Работник обратился за помощью в профсоюзный комитет, после чего совместно с правовым инспектором труда ГМПР по Иркутской области Анатолием Бурлаковым было подготовлено исковое заявление в суд о признании незаконным приказа о возмещении материального ущерба и о взыскании незаконно удержанных денежных средств.

Братский городской суд, рассмотрев требования работника, интересы которого представлял заместитель председателя первичной профсоюзной организации ГМПР Сергей Мезенин, признал незаконным приказ ПАО «РУСАЛ Братск» о возмещении материального ущерба, взыскал с работодателя в пользу работника незаконно удержанные денежные средства.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 4 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 52 от 16 ноября 2006 года «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда: вина работника в причинении ущерба; причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом: наличие прямого действительного ущерба: размер причинен ущерба.

Недоказанность одного из указанных обстоятельств исключает материальную ответственность работника.

Суд указал, что ответчиком не представлено бесспорных доказательств, свидетельствующих о противоправном поведении истца, его вине (в форме умысла или неосторожности), а также причинно-следственной связи



СУД УКАЗАЛ, ЧТО ОТВЕТЧИКОМ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНО БЕССПОРНЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ, СВИДЕТЕЛЬСТВУЮЩИХ О ПРОТИВОПРАВНОМ ПОВЕДЕНИИ ИСТЦА, ЕГО ВИНЕ...

между действиями истца и наступившими неблагоприятными для ответчика последствиями, то есть ответчиком не доказан факт наличия правовых оснований для удержаний из заработной платы истца денежных сумм в счет возмещения причиненного ответчику поломкой машины ущерба.

Совокупность представленных ответчиком доказательств носит вероятностный характер, не раскрывает, в чем заключается противоправность действий работника, не исключает поломку штока гидроцилиндра выдвигения тележки от длительной его эксплуатации работодателем, тем более, что эта деталь относится к расходной, подлежащей замене.

Представленный работодателем журнал, в котором содержится отметка о проведении осмотра технологической машины и её технической исправности не содержит подробной информации об осмотре штока гидроцилиндра и его состоянии.

Довод ответчика о том, что после обнаружения поломки работник продолжил осуществлять работу, что привело к возникновению материального ущерба, объективно также ничем не подтвержден. Более того, он опровергается журналом приема-сдачи смены технологической машины, из которого следует, что после смены работника машина эксплуатировалась другими работниками.

По мнению суда, то обстоятельство, что истец не сделал запись в вахтовом журнале и журнале выпуска техники на линию, равно как и то, что сообщил о поломке не тому лицу, не является причиной возникновения материального ущерба, и не может быть положено в основу приказа о возложении на истца материальной ответственности.

Суд обратил внимание также на следующие обстоятельства. Из приказа следует, что действия истца привели к механическому повреждению штока гидроцилиндра. Вместе с тем, как следует из копии журнала на следующий день после инцидента с истцом работодателем произведена замена гидроцилиндра манипулятора полностью, что свидетельствует о том, что работодателем фактически не установлен вид ущерба. Доказательств того, что шток гидроцилиндра и гидроцилиндр манипулятора взаимозаменяемые детали, материалы дела не содержат.

С учетом установленных обстоятельств, поскольку технологическая машина использовалась истцом для выполнения трудовых функций, и при их выполнении он не совершил противоправных проступков, перечисленных в статье 243 Трудового кодекса РФ, оснований для взыскания с него затрат, понесенных работодателем по замене штока гидроцилиндра, не имеется. ■



Координация действий, единство и солидарность

В Брюсселе (Бельгия) под девизом «Укрепим мощь профсоюзов в расширенной Европе» в середине мая состоялась вторая Европейская региональная конференция Глобального союза ИндустриАЛЛ. В ней участвовали более 90 профсоюзных работников из 20 стран мира, в том числе – представители Армении, Беларуси, Грузии, России и Украины. Делегацию ГМПР возглавил председатель профсоюза Алексей Безымянных.

С приветственным словом к делегатам обратились генеральный секретарь Глобального союза Вальтер Санчес, генеральный секретарь Европейского союза ИндустриАЛЛ Люк Трайэнгл и вице-председатель Глобального союза, отвечающий за европейский регион, Агустин Мартинес.

Вальтер Санчес в своем обращении остановился на пяти ключевых целях и задачах, которые были выделены во время работы второго конгресса ИндустриАЛЛ в Рио-де-Жанейро. Это укрепление профсоюзов во всем мире, противостояние мировому капиталу в лице транснациональных корпораций, защита прав профсоюзов, борьба против нестандартной занятости и обеспечение устойчивых рабочих мест в промышленности.

Он отметил, что текущие экономические проблемы, которые были вызваны торговой войной Китая и США, неопределенностью в отношении интеграционных процессов в ЕС и бесконечными переговорами по Брекситу, геополитической напряженностью, ситуацией с мигрантами, замедлением темпов роста экономики Китая, ведут к еще большей концентрации богатства и

власти в руках ограниченного круга лиц. Корпоративная жадность в сочетании со слабым регулированием рынка труда и законодательством, принимаемым неолиберальными правительствами большинства европейских стран, объясняют нарушения прав трудящихся, очень низкую заработную плату и недопустимые условия труда.

Люк Трайэнгл, говоря о предстоящих выборах в Европарламент, подчеркнул, что они могут стать определяющими для будущего Европейского Союза. Трудящиеся видят, что сегодня в Европе нарушаются права и интересы рабочего населения, растет социальное неравенство между государствами-членами Евросоюза, а также в каждой отдельной стране (в Болгарии, например, средняя заработная плата в промышленных отраслях составляет примерно 300 евро). По мнению выступающего, «если мы хотим восстановить положительное отношение миллионов людей к европейской политике и доверие к Евросоюзу, которое было утрачено, мы должны поставить социальные проблемы работающей части населения Европы на первое место. Европе необходимо «демократическое обновление, а европейский

парламент должен в ближайшем будущем создать систему гарантий для рабочих».

На повестке дня конференции были три блока актуальных вопросов профсоюзной деятельности. Состоялось широкое обсуждение по следующим темам: профсоюзные права и свободы в расширенной Европе; вызовы для профсоюзов; усиление профсоюзного влияния; органайзинг и сохранение членства; укрепление профсоюзной солидарности во всей расширенной Европе в ответ на такие вызовы как торговля и изменение климата; общие цели и стратегии на пути к третьим конгрессам Глобального и Европейского союзов ИндустриАЛЛ.



Вальтер Санчес:

...Корпоративная жадность в сочетании со слабым регулированием рынка труда и законодательством, принимаемым неолиберальными правительствами большинства европейских стран, объясняют нарушения прав трудящихся, очень низкую заработную плату и недопустимые условия труда...



Вадим Борисов остановился на ситуации в странах СНГ, подчеркнув, что в Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане и Украине попираются профсоюзные права и свободы, нарушаются конвенции МОТ, изменяется трудовое законодательство не в пользу трудящихся. Другие докладчики отметили подобную ситуацию в Венгрии, Северной Македонии, Турции и др.

Основное внимание участников конференции было уделено вопросам органайзинга (выступили Вальтер Санчес и Люк Трайэнгл, а также представители профсоюзов ФРГ и Великобритании). Алексей Безымянных поделился опытом работы ГМПР в данной области. Его выступление было встречено с большим интересом делегатами конференции.

Большое внимание было уделено укреплению профсоюзной

солидарности, а также таким темам, как будущее труда в промышленности: действия и стратегии на глобальном и местном уровнях в условиях набирающей силу промышленной революции 4.0. Делегаты обсудили вопросы изменения климата, устойчивости европейской экономики, детали концепции «Справедливого перехода», которая была принята на конференции COP-24 в Катовице по изменению климата.

У делегации ГМПР состоялась беседа с руководством ИндустриАЛЛ, а также ряд встреч с делегациями Австрии, Венгрии, Словакии, Швеции и ФРГ, где были обсуждены вопросы двусторонних связей. Делегация была принята руководством Профсоюза металлистов Бельгии «ABVV-Metaal», обсуждены актуальные вопросы профсоюзной деятельности. 🟡



...Основное внимание участников конференции было уделено вопросам органайзинга...

...Алексей Безымянных поделился опытом работы ГМПР в данной области. Его выступление было встречено с большим интересом делегатами конференции...





В гостях у металлургов Германии

С 27 ПО 31 МАЯ ПО ПРИГЛАШЕНИЮ ПРОФСОЮЗА МЕТАЛЛИСТОВ ИГ МЕТАЛЛ В ФРГ С РАБОЧИМ ВИЗИТОМ НАХОДИЛАСЬ ДЕЛЕГАЦИЯ ГМПР ВО ГЛАВЕ С ЗАМЕСТИТЕЛЕМ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА АНДРЕЕМ ШВЕДОВЫМ.

Делегация была принята в отделении правления ИГ Металл в г. Дюссельдорфе, которое отвечает, в том числе, и за развитие металлургической промышленности страны. Руководитель отделения **Хайко Резе** проинформировал российских коллег о том, что в настоящее время профсоюз объединяет более 2,2 млн членов из различных промышленных отраслей, в 150 отделениях ИГ Металл работает более 135000 активных профсоюзных работников, действует более 53000 производственных советов на более чем 18000 предприятиях в 30 отраслях промышленности. Он также отметил, что состоявшиеся накануне выборы

в Европарламент, которые были важнейшим событием европейской политики в 2019 г., могут положить конец эпохе законодательного единства в Европейском Союзе. Так, например, партия социал-демократов, которую поддерживают профсоюзы, получила только 15%, а партия зеленых вырвалась вперед, получив более 20%.

На следующий день делегация обсудила актуальные проблемы в отрасли обеих стран. Хайко Резе выступил с презентацией, которая касалась самых важных вопросов отрасли, таких как ее общее состояние, влияние тарифной политики США на рынки сталеплавильной промышленности во

всем мире, переговоры между ЕС и США по вопросу тарифной политики, демпинг дешевой китайской стали, система торговли квотами на выбросы, которая позволяет сохранять окружающую среду и рабочие места, эффективные инструменты защиты честной и справедливой торговли, прогрессивная промышленная политика по поддержке отрасли, создание большего количества рабочих мест лучшего качества, увеличение мощностей по производству стали и т.д.

В заключение своей презентации Хайко Резе отметил, что доля стран ЕС в производстве стали сокращается и в настоящее время составляет 166 млн тонн, доля в ФРГ составляет 43 млн тонн, а количество работающих металлургов сократилось до 68000 человек.

... в настоящее время профсоюз объединяет более 2,2 млн членов из различных промышленных отраслей, в 150 отделениях ИГ Металл работает более 135000 активных профсоюзных работников...





По просьбе немецких коллег руководитель делегации ГМПР **Андрей Шведов** представил две презентации «О состоянии промышленного производства в горно-металлургическом комплексе РФ» и «Практика заключения Отраслевого тарифного соглашения в горно-металлургическом комплексе РФ», которые с большим интересом были выслушаны немецкой стороной.

Члены делегации ГМПР **Александр Афанасьев**, председатель первичной профсоюзной организации «Северсталь», **Александр Лихушин**, председатель первичной профсоюзной организации «Оскольский электрометаллургический комбинат», и **Вадим Печёрских**, председатель первичной профсоюзной организации «ЗапСиб», рассказали об основных тенденциях и изменениях в процедуре заключения коллективных договоров на своих предприятиях.

Хайко Резе также представил информацию о новом тарифном соглашении в металлургии, которое было заключено между ИГ Металл и Союзом работодателей и которое предусматривает увеличение заработной платы на 3,7% и дополнительное отпускное пособие в размере 1000 евро в год.

Представитель правления ИГ Металл **Катрин Шеферс** сделала сообщение на тему «Промышленная революция 4.0». Она затронула важные изменения в сфере экономики и труда ФРГ, основные концепции деятельности профсоюза ИГ Металл. Было отмечено, что в условиях перехода на информатизацию производства, внедрения новых экологических норм и создания «товаров будущего» главной задачей является сохранение рабочих мест.

Для делегации ГМПР была организована поездка в г. Дуйсбург с посещением самого крупного в стране металлургического завода «Тиссен-Крупп Европа АГ»

(13 тысяч работающих), состоялась беседа с руководством производственного совета, проведена экскурсия по ряду производственных цехов и учебному центру предприятия.

С международным секретарем правления ИГ Металл **Габриэле Ибро** обсуждены вопросы сотрудничества в рамках двусторонних отношений, а также Глобального союза ИндустриАЛЛ, участие российской делегации в работе очередного съезда ИГ Металл.

Визит делегации ГМПР в ФРГ стал важным вкладом в укрепление делового и дружеского сотрудничества между двумя профсоюзами. 🇷🇺

Для делегации ГМПР была организована поездка в г. Дуйсбург с посещением самого крупного в стране металлургического завода «Тиссен-Крупп Европа АГ» (13 тысяч работающих)...





НЕРАВНОДУШНЫЙ

Звание «Лучший уполномоченный по охране труда Горно-металлургического профсоюза России» в номинации «Металлургическое производство» присвоено работнику ПАО «Таганрогский металлургический завод», правильщику проката и труб трубопрокатного цеха Дмитрию Пояркову. Прологом к отраслевому этапу стал конкурс на уровне первичной профсоюзной организации предприятия.



В 2012 г. Дмитрий избран уполномоченным по охране труда на рабочем собрании коллектива участка горячей отделки трубопрокатного цеха. В июне 2016-м его вновь избирают уполномоченным. И тоже – единодушно.

– Выбор прокатчиков не случаен, – говорит председатель профорганизации ТПЦ А. Бобылев. – Он как никто другой знает условия травмоопасного производства, работая на участке горячего проката. Проблемы обеспечения безопасных условий труда постоянно являются предметом обсуждения на сменно-встречных совещаниях участка горячей отделки, где Дмитрий говорит о них смело и справедливо.

Подводя итоги первого этапа смотра-конкурса, председатель профорганизации ПАО «ТАГМЕТ» Д. Рудь отметил:

– Задачи, связанные с охраной труда, являются для нашей организации главными. Дмитрий Поярков один из лучших уполномоченных. Нет сомнения в том, что конкурс ЦС ГМПР помог определить уровень работоспособности системы общественного профсоюзного надзора, способствовал привлечению внимания к темам охраны труда, безопасным условиям на производстве.

Дмитрий – лишь частичка этой системы, но очень весомая и значимая. Он глубоко вник в область профсоюзного контроля за условиями охраны труда на рабочих местах,

зарекомендовал себя не только как пронизательный и уважительный к людям общественник, но и инициативный профактивист, способный принять решения по сложным вопросам, находящимся в его компетенции. Молодой уполномоченный хорошо овладел всеми доступными приемами ведения мониторинга и контроля соблюдения норм и правил промышленной безопасности, охраны труда, здоровья людей.

Окончив в 2006 году Таганрогский металлургический профессиональный лицей №25, Д. Поярков получил квалификацию техника и специальность «Техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования». В 2009-м поступил в ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет», который успешно закончил, получив диплом инженера и специальность «Технология машиностроения».

Товарищи по работе говорят о его грамотности, правильности суждений и знаниях правовых вопросов. Свойственные Дмитрию коммуникабельность и общительность отмечают все.

За рабочую смену случается так, что приходится решать две, а иногда и десятки проблем. Специфика труда горячей части трубопрокатного цеха такая, что без внимательного отношения к трудовым процессам не обойтись. Так, наблюдая за функционалом участка, он заметил, как часто подводит качество спецодежды

и средств индивидуальной защиты – то перчатки не те выдали, то очки с дефектом, то каска не соответствует стандарту. Самостоятельно проводит опрос работников, если что не так, реакция – незамедлительная. В известность ставится мастер и председатель профорганизации цеха. Особое внимание обращает на техническое состояние тросов грузозахватных механизмов, наличие ограждений во время плановых остановок оборудования на ремонт, а главное – он не просто смотрит со стороны, а сам в гуще событий, участвует в выпуске прибыльной для завода продукции.

Дмитрий был активен в проведении СУОТ на предприятии, в обходах первой и второй ступеней контроля охраны труда, остро реагировал на недостатки и никогда не принимал необдуманных решений, старался всегда выслушать работника, допустившего нарушение, изучал досконально, что ему предстояло, а уж потом предлагал свое решение.

В послужном списке Дмитрия Пояркова много благодарностей от руководителей участка и трубопрокатного цеха, он награжден Почетной грамотой Ростовского областного комитета ГМПР, а в прошлом году за высокие производственные показатели и большой вклад в развитие металлургического производства фотография уполномоченного занесена на цеховую Доску почета. 📌



ЮРИЙ СОФОНОВ

ЗИГЗАГ СУДЬБЫ НАТАЛЬИ МАРКОВОЙ

Как удивительно иногда складывается судьба человека. Наталья Маркова мечтала стать метеорологом и получила соответствующее образование. Но в 90-е новоиспеченный инженер-метеоролог оказался невостребованным в городе Чусовом. Устроилась на работу на Чусовской металлургический завод – здесь нашла свое призвание и в профессии, и в общественной жизни.



Родители Натальи Марковой много лет трудились на ЧМЗ. Большую часть заводского стажа её мама, Галина Александровна, проработала в цехе запасных деталей. Отец, Александр Владимирович, двадцать лет трудился слесарем-инструментальщиком в РМЦ.

В 1997 году Наталья Маркова начала работать в ферросплавном цехе контролёром. Осваивать новую профессию ей помогали опытные наставники – Ольга Галинина и Людмила Шардина, которых она до сих пор вспоминает с благодарностью. В 2012 года Наталья Маркова становится инспектором по качеству продукции ферросплавного цеха. А еще через четыре года трудовой коллектив ОТК доверяет ей стать уполномоченным по охране труда.

– Коллектив отдела дружный, ответственный, к выполнению правил безопасности у всех – особое отношение, – рассказывает о коллегах Наталья Александровна. Потому и считает победы в этой общественной работе – общей заслугой.

Наталья Маркова стала победителем смотра-конкурса уполномоченных по охране труда Пермского краевого комитета ГМПР.

Предложили принять участие во Всероссийском конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР» в 2018 году, и тоже успешно – заняла третье место.

– У нас в ОТК в прошлом году не было производственных травм. Особое внимание в коллективе уделяется вопросам безопасности труда. Даже каждая бытовая травма подробно расследуется, результаты доводятся до всех работников отдела. Ежемесячно проводятся совещания по охране труда, подробно рассматриваем вопросы безопасности производства работ, так как контролёры выполняют свои обязанности на производственных площадках завода.

– Среди уполномоченных по охране труда ЧМЗ Наталья Маркова – одна из лучших, третий год занимается этой общественной работой. Коллеги часто обращаются к

ней за советом, всегда внимательна, отзывчива к людям, – отмечает заместитель председателя первичной профсоюзной организации ЧМЗ Валерий Кладко. – Ответственность и профессионализм Марковой проявляется и в основной работе. За успехи в трудовой деятельности она неоднократно награждалась благодарственными письмами, почётными грамотами, её портрет был помещён на галерею Трудовой Славы.

После работы, за проходной у Натальи тоже насыщенная и интересная жизнь. Дома ее ждет большая, дружная семья. Ее супруг Дмитрий, с которым они познакомились еще в школе, трудится на электрометаллургическом участке ферросплавного цеха ЧМК. Много времени Наталья проводит в дачных хлопотах, в свободное время любит читать, заниматься рукоделием. А зимой она с дочками выбирается на лыжную базу «Металлург», как и большинство сотрудников ОТК, ежегодно участвует в профсоюзном лыжном кроссе. 📍





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ