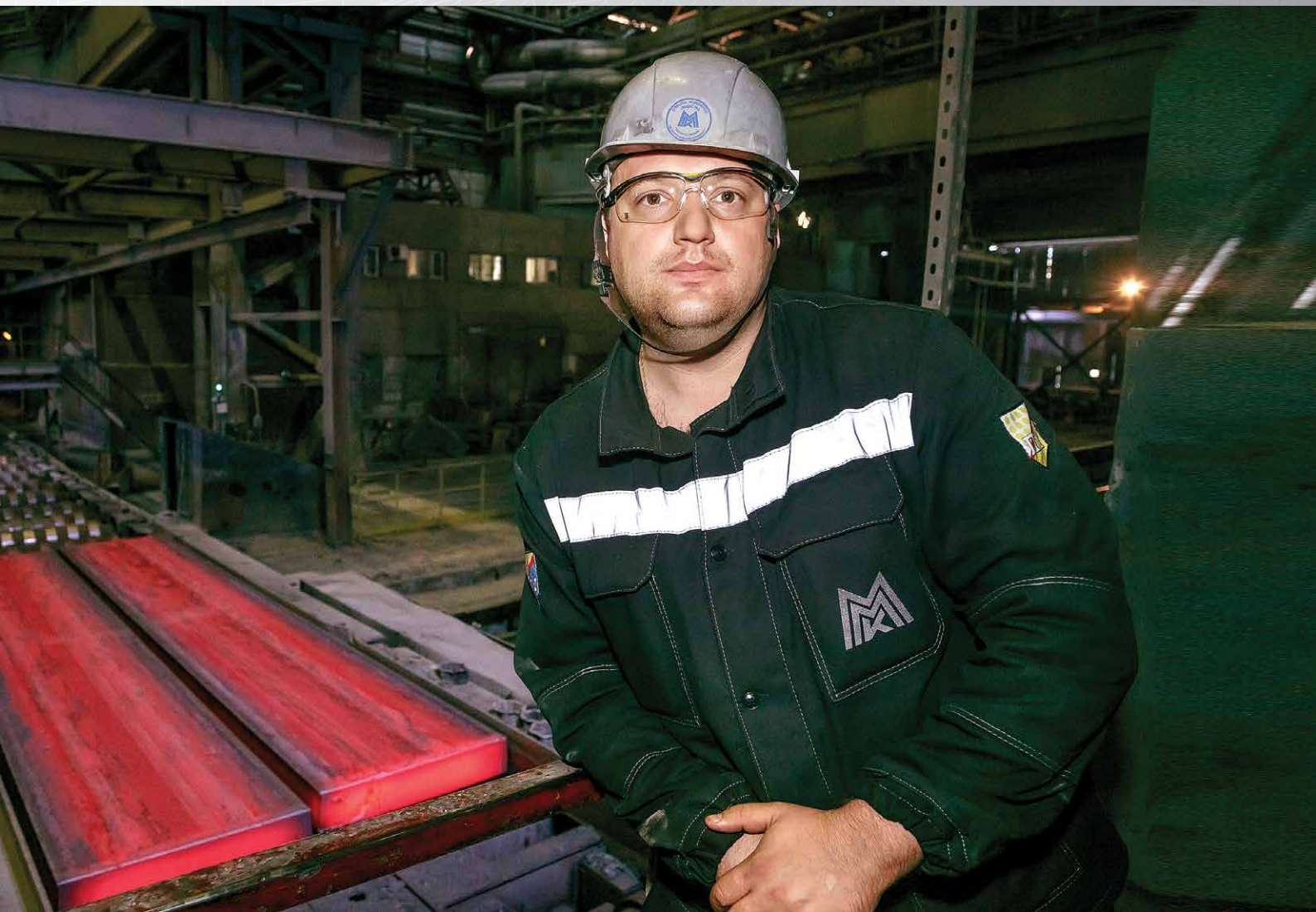
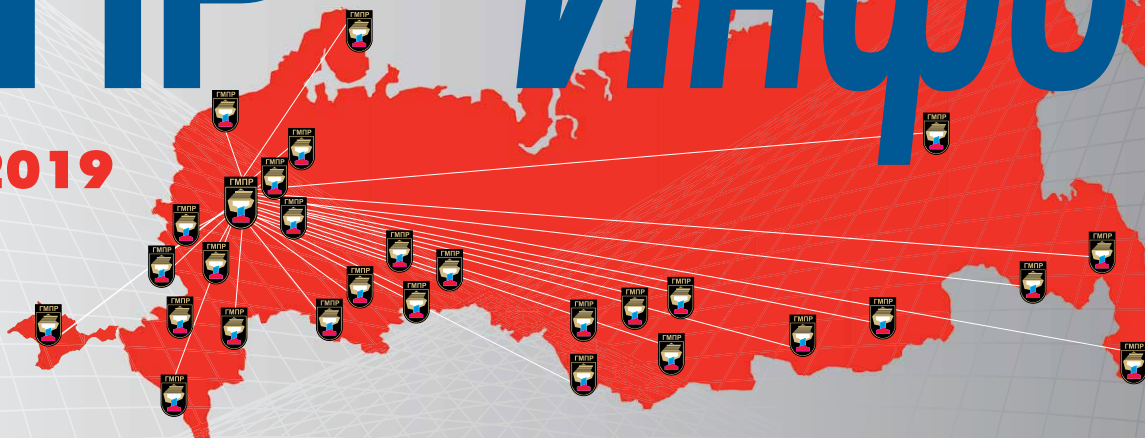


ГМПР - Инфо

№10 | 214 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 1 Давайте ДОГОВОРимся
- 3 Брали обязательства – отчитались
- 4 Только для членов профсоюза
- 5 Городу – тепло, работникам – стабильность

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 7 Обещали работу? Не дали!
- 8 Расширенно – о главном
- 12 Осенние встречи
- 14 Профорганизации НЛМК – 85
- 15 Через доступ – к управлению
- 16 Северный десант
- 18 Меняться, чтобы идти вперед
- 20 Вектор развития – борьба за трудовые права

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 22 Тревожная динамика
- 23 Открытый взгляд на безопасность
- 25 Медосмотр по-новому
- 26 52 млн – за безопасность

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 27 Что делать? Организовываться
- 29 Учебный калейдоскоп

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 33 Вечный бойкот
- 34 Нарушителя уволили с нарушением
- 34 Фтор здоровью не товарищ
- 35 Договорились по справедливости
- 35 Скоро сказка сказывается...
- 36 Доверять нельзя проверять

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 37 И люди хорошие, и дело по душе
- 38 Ее зовут Татьяна
- 39 Вторая профессия стала первой
- 40 Счастливый человек
- 41 Уполномоченный чистой воды
- 42 С заботой о людях

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 43 Полезные контакты
- 44 Вместе на рабочем месте

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 «Карельский окатыш» покоряет Эльбрус
- 47 Искусство преображения

КОНКУРСЫ

- 48 Виртуозы на «КАМАЗах»
- 49 За рулем мастера

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
Я. В. Иванова
А. А. Костылев

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: Максим Завируха, победитель
отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР».
Автор фото Андрей Серебряков.

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 04.12.2019.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-517.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Давайте ДОГОВОРИмся

Сразу два социальных совета состоялись в октябре

❖ 23 октября в Нижнем Тагиле – заседание Социально-производственного совета предприятий горно-металлургического комплекса ООО «ЕвразХолдинг». Его вела Наталья Ионова – вице-президент по персоналу ООО «ЕвразХолдинг», и Светлана Боева – заместитель председателя ГМПР. В работе Совета участвовали управляющий директор ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ КГОКа Алексей Кушнарев, председатели профорганизаций, директора по персоналу предприятий, а также директора по персоналу и социальным вопросам дивизионов «Урал» и «Сибирь», председатели территориальных профсоюзных организаций Свердловской и Кемеровской областей, руководители и менеджеры ООО «ЕвразХолдинг» по различным направлениям.

Директор дирекции экономики и организации труда ООО «ЕвразХолдинг» Дмитрий Городецкий осветил вопросы построения целевой системы

оплаты труда, рассказал об этапах реализации проекта в 2019 и последующих годах, работе оценочных комитетов, а также о системе амбициозного целеполагания, связи одной системы с другой. Участники задали уточняющие вопросы, высказали критические замечания, обозначили возникшие проблемы. Результатом стал план мероприятий для реализации проекта.

Рассмотрен вопрос о повышении заработной платы в 2020 году, проект приказа министерства просвещения Российской Федерации о пересмотре перечня направлений подготовки в профобразовании.

Следующее заседание Совета планируется провести в марте 2020 года.





❖ 25 октября в Москве – заседание Социального совета Объединенной компании «РУСАЛ». Напомним, что 27 января этого года с компании были сняты санкции, произошли изменения в ее структуре, кадровые перестановки в службе персонала. Решение накопившихся проблем стало предметом обсуждения на заседании Социального совета.

Сторону работодателей представляли Алексей Мищик – директор по персоналу; Андрей Руппель – директор Департамента компенсаций, льгот и организационного развития; директора департаментов персонала Аллюминиевого, Глиноземного дивизионов, Даунстрим и дирекции по новым программам Денис Орлов, Юлия Ковалева, Елена Смелянец, Станислав Кастаев, другие ответственные лица.

Сторону работников – сопредседатель Совета, заместитель председателя профсоюза Светлана Боева, председатели первичных профсоюзных организаций предприятий компании и их заместители, а также председатель Иркутской областной организации ГМПР.

Рассмотрены вопросы внесения изменений в действующие коллективные договоры: предоставление оплачиваемых работодателем дней в связи со

смертью родственников, рождением детей, свадьбой; повышение размера дотации на питание; увеличение затрат на оздоровление работников и членов их семей, а также материальной помощи семьям умерших работников и др.; корпоративную систему наложения дисциплинарных взысканий, заслушена информация о стратегии компании по росту заработной платы.

Компания подтвердила выполнение обязательства по росту годового вознаграждения в течение двух ближайших лет. По вопросам дотации на питание и увеличения материальной помощи семьям умерших работников наметились конструктивные подвижки, кроме того, в бюджете предприятий на 2020 г. предусматривается индексация затрат на оздоровление работников и членов их семей. По другим вопросам стороны партнерства продолжают поиск компромиссов.

Следующее заседание Социального совета планируется провести в первой половине 2020 г. 🟡

Социально-экономический отдел ЦС ГМПР





ЛЮДМИЛА ИЛЬИНА



ЮЛИЯ РОДЧЕНКО

БРАЛИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА – ОТЧИТАЛИСЬ



На предприятии «Севуралбокситруда» подвели итоги выполнения коллективного договора за девять месяцев 2019 года.



Колдоговор СУБРа выполняется в полном объеме – к такому выводу пришли на заседании рабочей группы по контролю за исполнением документа, а также за подготовку и вынесение на обсуждение предложений.

Наиболее важными пунктами колдоговора являются заработная плата и охрана труда. В договоре зафиксирована ежегодная индексация зарплаты, которая зависит от уровня инфляции. В 2019 году тарифные ставки и оклады производственников в среднем выросли на 8 процентов.

В сфере охраны труда профсоюз также не ослабляет контроль. В частности, внесены изменения в раздел обеспечения суброчан спецжирами, вступившие в силу с 1 октября 2019 года.

В полном объеме выполняется пункт по доставке работников СУБРа до места работы и обратно. Комиссия выступила с инициативой об упорядочении графика движения автобусов в летний и зимний периоды.

На обсуждение была вынесена также проблема «теплого перехода» на шахте «Ново-Кальинская».

– Мы предложили при формировании мероприятий по охране труда на 2020 год предусмотреть средства на доставку работников от аккумуляторной до копра и обратно на автобусе. Придется объезжать вокруг эстакады, но все же люди не будут простывать, преодолевая путь по морозу, – пояснил член рабочей группы, председатель организации ГМПР СУБРа Виктор Зайцев.

Кроме того, в полном объеме выполнены самые затратные статьи колдоговора, в том числе дотационное питание и оздоровление в санатории-профилактории «Серебряный меридиан». Неприкосновенной остается статья расходов на выходное пособие при завершении трудовой деятельности.

Коллективный договор СУБРа действует до 2021 года. Итоги за 2019 год рабочая группа подведет в следующем году. ●



ТОЛЬКО ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА



В АО «Карельский окатыш» продлили коллективный договор до 2023 года. Ранее в него был внесен ряд изменений, мотивирующих сотрудников предприятия к вступлению в профсоюз.



В частности, согласно новому договору, для работников АО «Карельский окатыш» при наличии ходатайства профкома размер компенсации морального вреда при утрате трудоспособности из-за профессионального заболевания, полученного на производстве, исчисляется исходя из расчета одного среднемесячного заработка за каждые 3 года стажа работы во вредных условиях труда в организации, но не более 6 среднемесячных заработков при условии соблюдения работником правил использования средств индивидуальной защиты и с учетом характеристики, предоставляемой руководителем структурного подразделения. При отсутствии такого ходатайства – 0,5 среднемесячного заработка.

В свою очередь, размер компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве при установлении инвалидности и при наличии ходатайства профкома составляет не менее 2 годовых заработков для инвалидов 1 группы; 1,5 годового заработка – 2 группы; одного годового

заработка – 3 группы. При отсутствии ходатайства – не менее 1,5 годовых заработков; одного; 0,5 соответственно.

Кроме того, при увольнении работников в связи с отказом от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст. 77 ТК РФ) размер выплачиваемого выходного пособия по ходатайству выборного профсоюзного органа первичной организации ГМПР увеличивается для лиц, проработавших в Обществе:

- свыше 10 лет – на величину месячной тарифной ставки 3 разряда; свыше 15 лет – двух месячных тарифных ставок 3 разряда; свыше 20 лет – трех месячных тарифных ставок 3 разряда.

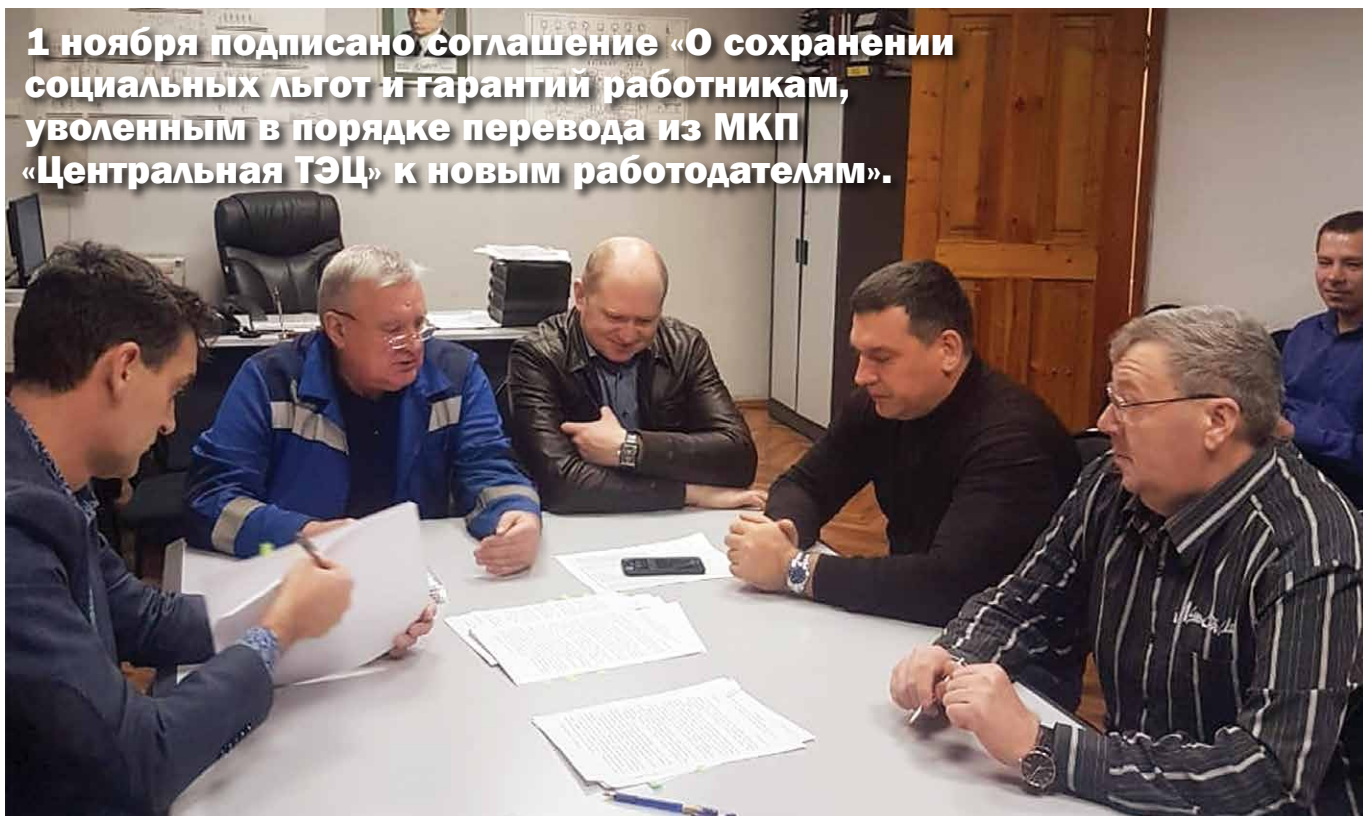
– АО «Карельский окатыш» – одно из передовых горнодобывающих предприятий по среднему уровню заработной платы, которая составляет 77500 рублей, – добавил председатель профорганизации ГМПР в АО «Карельский окатыш» Александр Казанцев. ●



ЛОЛИТА ФЕДОРОВА • НИНА ДЕЕВА

ГОРОДУ – ТЕПЛО, РАБОТНИКАМ – СТАБИЛЬНОСТЬ

1 ноября подписано соглашение «О сохранении социальных льгот и гарантий работникам, уволенным в порядке перевода из МКП «Центральная ТЭЦ» к новым работодателям».



Весь октябрь на Центральной ТЭЦ г. Новокузнецка (Кемеровская обл.) было неспокойно. В конце сентября в ходе открытых торгов право собственности на имущество (предприятие является банкротом) перешли к ООО «СтройТехПроект». Директор ТЭЦ Александр Сергеев издал приказ об организационных изменениях, готовился список персонала, подлежащего трудоустройству в новое юридическое лицо. Сторона профсоюза предложила заключить соглашение о порядке перевода людей в ООО «СибЭнерго», но на тот момент новый собственник не был готов к диалогу.

В трудовом коллективе нарастала социальная напряженность. Для разрешения ситуации в Кемеровской территориальной профсоюзной организации прошло совещание с участием Олега Маршалко, председателя Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. Было решено обратиться к главе города Новокузнецка и в надзорные органы.

На собрании трудового коллектива 22 октября Глава Новокузнецка Сергей Кузнецов заверил, что до 1 ноября все вопросы будут решены. Новый собственник – генеральный директор ООО «Управляю-

щая компания Новокузнецк-Энерго» Игорь Карташев, сообщил, что готов принять людей на работу. 1 ноября было подписано соглашение «О сохранении социальных льгот и гарантий работникам, уволенным в порядке перевода из МКП «Центральная ТЭЦ» к новым работодателям».

В нем, в частности, говорится о трудоустройстве всех работников, сохранении уровня заработной платы, ее индексации в июле 2020 года, о предоставлении определенных льгот, сохранении графика отпусков на 2019 год и размеров тарифных ставок, показателей премирования, которые были предусмотрены для работников МКП «Центральная ТЭЦ».

Стороны договорились о минимальном уровне заработной платы, о размере ее постоянной части – не менее 65 процентов, доплатах за вредные условия труда, сохранении суммы дотации на питание работникам, а также о предоставлении оплачиваемых отпусков в связи рождением ребенка, похоронами близких, об оказании материальной помощи на погребение.

В Соглашении оговорены содействие в организации питания в столовых, медицинского страхования, обеспечения детей работников подарками



... Понимаем, что чем выше будет численность членов профсоюза, тем больших льгот и гарантий мы добьемся. На ТЭЦ 70 процентов работников были членами ГМПР...

к Новому году. Есть пункт о выплате пособия женщинам, находящимся на данный момент в отпуске по уходу за ребенком от полутора до трех лет – в размере 5 тысяч рублей, до полутора лет – 1300 рублей в месяц. Прописаны гарантии для работающих во вредных условиях труда. Определен период для ведения суммированного учета рабочего времени.

Выполнение данного Соглашения глава города взял под свой контроль.

Люди увидели силу профсоюзной солидарности, убедились, что профсоюз не оставил их в беде. Ирина Савенкова, уполномоченный ППО «ЗапСиб», рассказала, что работники станции переписывают заявления об удержании профсоюзного взноса и перечисления их на расчетный счет ППО «ЗапСиб». На 13 ноября таких заявлений уже более 50 процентов, и они продолжают поступать.

А вот и мнения работников

Лариса:

– Ситуация на предприятии была нестабильная, все устали от изматывающего процесса реструктуризации. Даже у молодежи руки опускались, многие думали искать работу. Когда 19 октября директор ТЭЦ с юристом пришли к нам и стали говорить о процедуре перевода работников в другие организации, о приказе по сокращению персонала, мы были в недоумении. Да и людей собрали в выходной день.

Хорошо, Ирина Савенкова с раннего утра до позднего вечера была на станции, постоянно рядом.

Ведь нам как никогда важна была поддержка профсоюза, и он на деле доказал, что может постоять за права рабочего человека.

На днях получили расчет. Не дали обещанных 10 тысяч рублей – единовременного вознаграждения за 2018 год, но расчетные суммы хорошие, люди довольны. Спасибо первичке «ЗапСиб», которая сумела заключить достойное Соглашение. Знаем, что оно действует до апреля, потом надо принимать колдоговор. Понимаем, что чем выше будет численность членов профсоюза, тем больших льгот и гарантий мы добьемся. На ТЭЦ 70 процентов работников были членами ГМПР. Мы переписали заявления об удержании профсоюзных взносов, надо своим плечом поддержать профсоюз, в который люди действительно верят.

Наталья:

– Если бы не вмешался профсоюз, не знаю, что было бы с нашим коллективом, с каждым из нас. Меня бы наверняка сократили. Когда начались переговоры, появилась надежда. До выработки вредного стажа мне осталось три года, страшно потерять работу. Одна воспитываю дочь, она студентка, мама – пенсионерка. Три недели почти не спала, все переживала, думала, как быть, если сократят, что делать? В городе работу искала, смотрела вакансии, но везде зарплата маленькая. И по моей специальности женщин не берут.

Я с 1987 года в профсоюзе, на ТЭЦ работаю с июля 90-го года. Это предприятие для меня родное. Всегда знала, что профсоюз своих в беде не бросит, и данная ситуация это подтвердила. В одиночку противостоять работодателю очень сложно, поэтому очень хочу, чтобы у нас была сильная профсоюзная организация.

Александр:

– В этой сложной ситуации профсоюз отработал на высоком уровне. Да, новый собственник приобрел оборудование, но мы не крепостные. Мы можем отстаивать свои интересы. Вот некоторые говорят, что профсоюз им ничего не дал. А вот «жареный петух клюнул» и поняли, что один-то в поле не воин. В нашей бригаде все переписали заявления, добавились еще два человека, у нас почти 100-процентное членство.

Кирилл:

– После того, как профсоюз вступил в переговоры с собственником, договорился об условиях перевода, составил соглашение, люди стали чувствовать себя уверенней, стало легче. Я в ГМПР уже 6 лет. В нашей бригаде все в профсоюзе, и все переписали заявления о вступлении в ГМПР. Солидарность нужна всегда, а сейчас – особенно. Когда мы вместе, нас не сломать. 🟡





ВАЛЕРИЙ КУМАЛАГОВ

Обещали работу? НЕ ДАЛИ!

Во Владикавказе 9 ноября около 350 бывших работников завода «Электроцинк» вышли на митинг с требованием трудоустройства.

Как мы ранее сообщали в информации «Электроцинк» в режиме консервации», в конце 2018 года глава Республики Северная Осетия-Алания Вячеслав Битаров и президент Уральской горно-металлургической компании (УГМК) Искандер Махмудов приняли решение о закрытии ОАО «Электроцинк» после пожара в цехе электролиза 21 октября 2018 года. Большое влияние на это решение оказала Российская экологическая партия «Зеленые», ратующая за экологическую безопасность.

В июне этого года предприятие расторгло трудовые договоры с более чем тысячей работников. Из 1111 чело-

век, которые обратились за помощью, служба занятости в Северной Осетии трудоустроила 15 работников во Владикавказе, еще 28 нашли работу самостоятельно.

Отчаявшиеся люди, ставшие безработными, вышли на митинг с плакатами: «Чтоб Алания росла, нужны рабочие места», «Электроцинк» – это достойный труд, достойная зарплата», «Стране нужен цинк, а нам – работа», «Где обещанная работа с белой зарплатой?»

Бывшие работники завода «Электроцинк» приняли Обращение к Главе, Парламенту и Правительству Республики Северная Осетия-Алания, республиканским средствам массовой информации:

«Уважаемые Вячеслав Зелимханович! Алексей Васильевич! Таймураз Русланович!

Мы, участники митинга, бывшие работники дважды орденосного Трудового Красного Знамени завода «Электроцинк», твердо надеемся на Вашу помощь в решении наших сложнейших жизненных проблем, возникших в результате прекращения производственной деятельности завода «Электроцинк».

В эти ноябрьские дни отмечается 115-летие начала работы завода «Электроцинк», который оказал огромное влияние на развитие всей инфраструктуры Владикавказа.

С приходом Уральской горно-металлургической компании, при активной поддержке руководства республики, завод обрел второе дыхание в плане повышения эффективности производства, улучшения экологии и социальных объектов.

Одновременно с этим в последние годы стала активно проводиться кампания, направленная на закрытие завода. С экранов телевизоров, в печати, соцсетях сыпалась ложь и клевета, обоснованные обвинения и нападки на деятельность завода людей некомпетентных и далеких от производства. Результат всей этой кампании – 21 октября 2018 года – поджог с последующим закрытием предприятия.

Когда озвучивают, что работы лишились 2000 человек – это не та цифра. Многочисленные организации, тесно работающие в кооперации с заводом «Электроцинк», подрядчики, члены их семей – это более 10 тысяч жителей Осетии – остались без средств к существованию.

За этот год после остановки завода все мы поняли, что нет никакого альтернативного решения, связанного с трудоустройством людей, оставшихся без средств к существованию. Все призывы к предпринимателям республики подключиться и помочь в трудоустройстве оказались несостоятельными.

Рабочая группа, созданная в республике, которая должна оказывать содействие в трудоустройстве, вопросах, связанных с ипотекой, ссудами, кредитами, помощью многодетным семьям, в течение года собралась 2 раза. Реальной помощи от работы этой комиссии не было.

Мы, бывшие работники завода, требуем: «Дайте нам достойную работу, которую Вы нам обещали, когда закрывали завод. Не можете обеспечить работой – верните наши рабочие места на заводе!».

В противном случае мы будем продолжать активные действия с обращением в адрес вышестоящих органов исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, федеральных и международных организаций по правам человека.

От имени и по поручению участников митинга, бывших работников ОАО «Электроцинк», Атарбек Зелимович Баскаев».

По сообщению ТАСС, с митингующими встретились вице-премьер Северной Осетии Игорь Касамбиев и региональный бизнес-омбудсмен Тимур Медоев. Митингующим опять пообещали трудоустроить бывших работников завода. 🟡





РАСШИРЕННО – О ГЛАВНОМ

На всех предприятиях ГМК Челябинской области, первички которых входят в областную организацию ГМПР, прошли отчетные конференции.

ТРИЖДЫ В ПЛЮСЕ

Конференция ашинских металлургов подвела итоги профсоюзной работы с октября 2016 года. О том, как в этот период профсоюз отстаивал и защищал права и интересы металлургов, рассказал председатель профорганизации Юрий Курицын.



Больше 42 тысяч рублей составила средняя зарплата работников завода по итогам 9 месяцев 2019 года. В августе она поднялась до 45 828 рублей или до уровня 4,13 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе – таким образом, впервые за долгое время достигла нормы ОТС. Начиная с 2017 года ее трижды индексировали, каждый раз – выше регионального индекса потребительских цен. Последний раз индексация была в июле этого года на 5% при областной инфляции за полгода 2,42%. Покупательная способность зарплаты заводчан за эти годы не только сохранилась, но и повысилась. При такой динамике есть все шансы дорасти до среднеобластного уровня.

В колдоговоре АМЗ (его действие в этом году продлили на 3 года) удалось сохранить все социальные гарантии и компенсации. Важный норматив ОТС, закрепленный в колдоговоре, – выплата каждому члену семьи погибшего на производстве работника годового заработка пострадавшего. В 2017 году как раз был случай такой выплаты.

Юрий Курицын, председатель первичной профорганизации Ашинского металлургического завода:

– Трудящиеся завода ежедневно ощущают на себе действие норм коллективного договора, будь то начало и окончание работы, перерывы, средства индивидуальной защиты,

проиндексированные тарифные ставки и заработная плата, дополнительные отпуска и т. д.

Хорошее подспорье для всего коллектива – обеспечение путевками в профилактории по цене на 70% ниже коммерческой стоимости, минимизация родительского взноса за путевку в детский оздоровительный лагерь, материальная помощь (профком оказал ее 905 членам профсоюза).

Завод сейчас работает в напряженном ритме: продолжается реконструкция в 1-м ЛПЦ: программа включает установку новой клетки кварто «2800», нагревательных печей, вальцешлифовальной мастерской, объектов энергетики. Все это максимально повышает требования к трудовой дисциплине, профессиональную ответственность, на что обратил внимание *и. о. гендиректора завода Леонид Назаров*.



МЕНЯТЬСЯ ВМЕСТЕ

Отчетная профсоюзная конференция в магнитогорском тресте «Водоканал» подвела итоги профсоюзной работы за 3 года.

Почти 1300 работников сегодня трудятся на разных площадках треста, расположенных по всему горо-

ду. Учитывая такую численность и разброс подразделений, защищать права работников непросто. Тем

ценнее достигнутые результаты. О них рассказал *председатель первички Андрей Мартынов*.

Работа за 3 года (с момента проведения последней отчетно-выборной конференции) усилилась по многим направлениям. Только материальной помощи членам



профсоюза выделено на сумму более полумиллиона рублей. При этом расширен список категорий работников, которым оказывалась такая поддержка. Выросло число участников профсоюзной кассы взаимопомощи. Из нее выдано 374 беспроцентных займа на общую сумму более 9,8 миллиона рублей. Максимальный размер займа увеличен до 60 тысяч рублей, и получить его по новым условиям теперь легче. 180 детей работников за три года в летний сезон отдохнули в детских оздоровительных центрах.

Удалось сохранить все прежние социальные гарантии и компенсации. Они закреплены в коллектив-

ном договоре, который заключен до 2020 года.

Но есть вопросы по заработной плате. Тарифные ставки и оклады повышались регулярно: в 2017 году – на 5%, в 2018-м – на 2%, в 2019-м – на 4%. Однако уровень средней зарплаты остается низким.

На предприятии действуют 45 уполномоченных. Для них проведено комплексное обучение в «Школе безопасности» ММК. С участием уполномоченных в коллективе организовано анкетирование по уровню осведомленности работников о результатах спецоценки условий труда. Для мотивации деятельности уполномоченных среди них проводится смотр-конкурс.

Есть позитивный сдвиг в уровне профчленства: за два с половиной года он поднялся на 6,8% и сегодня составляет 68,1%. О недостатках тоже говорилось – это низкая активность членов профсоюза.

– Давайте меняться вместе. Чтобы наше предприятие развивалось, должны включаться все стороны социально-трудовых отношений – между работниками и работодателем и между работниками внутри, – подытожил Андрей Мартынов. Это пожелание поддержала присутствовавшая на конференции Ольга Кольванова, начальник службы по управлению персоналом треста.

ЗАЧЕТНЫЕ БОНУСЫ СОХРАНИЛИ

Отчетная профсоюзная конференция состоялась на Саткинском чугуноплавильном заводе.



О том, что сделано, рассказали председатель первички **Дмитрий Калинин** и его зам – **Екатерина Шишкина**.

Выполнение коллективного договора было одним из главных векторов в работе профкома. В договоре предусмотрены дифференцированные выплаты за выслугу лет: надбавка с коэффициентом от 0,4 до 1,8 к месячной тарифной ставке (в зависимости от стажа) выплачивается каждые полгода. При рождении детей работники получают единовременную помощь – 7 тысяч рублей за первого ребенка, 8,5 тысячи рублей – за второго, 10 тысяч – за третьего и последующих. Закреплен норматив ОТС о единовременной выплате семье работника, погибшего в





результате несчастного случая на производстве, – годовой заработок работника каждому члену семьи.

Сейчас в стадии обсуждения дополнительное соглашение, по которому работодатель может компенсировать затраты на отдых работникам и членам их семей (раз в год в пределах 50 тысяч рублей на человека).

Заработная плата работников индексировалась трижды, последняя индексация – на 2,14% – была полгода назад. С начала 2017 года зарплата повысилась в среднем с

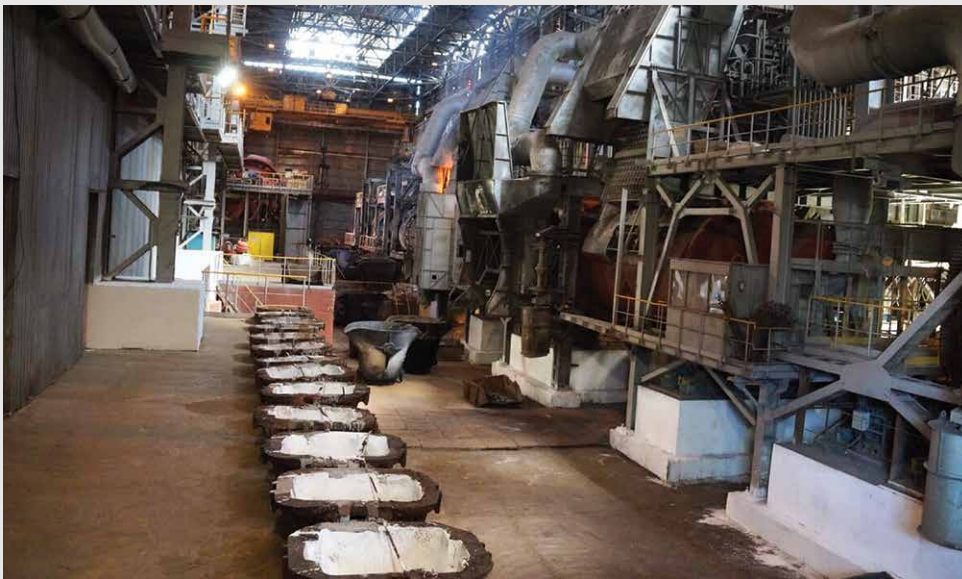
25 до 31 тысячи рублей. Но уровень ее остается низким по сравнению с областными и российскими показателями. Более того, как уточнили в профкоме, повышение было в основном за счет выплаты премий. Переговоры с работодателем по уровню оплаты труда профком ведет регулярно, но пока не обо всем удается договориться.

Заводчане в последнее время все чаще принимают участие в корпоративных мероприятиях. Самых мероприятий стало больше – дает результат взаимодействие админи-

страции, профкома и молодежного комитета СЧПЗ. Все это позволяет спланировать металлургов, укреплять дух коллективизма и повышать мотивацию профчленства. В профсоюз в последние месяцы стали вступать чаще. Но в целом (с 2017 года) положительная динамика профчленства пока неубедительная. Сейчас в ГМПР 41% коллектива. Поэтому конференция решила больше усилий направлять на вовлечение работников в общественную жизнь коллектива и наращивание профсоюзных рядов.

В ДОГОНЯЛКИ С ИНФЛЯЦИЕЙ

Отчетные профсоюзные конференции прошли на Кыштымском медэлектrolитном заводе и «Карабашмеди». Об этом рассказали председатели первичек Татьяна Колесникова (КМЭЗ) и Надежда Панина («Карабашмедь»).



Оба предприятия показывают неплохую динамику средней заработной платы. Повышение проводится регулярно – 2 раза в год.

На КМЭЗ в августе этого года, по данным мониторинга обкома, средняя заработная плата составила 40 918 рублей. За два с половиной года она выросла на 8,6% – это выше регионального уровня инфляции за аналогичный период (8,3%). У карабашских металлургов итоговый рост еще заметнее – 10,4%, в августе

средняя зарплата достигла 41 869 рублей.

Хотя оба предприятия пока заметно отстают от среднестатистических показателей в целом по цветной металлургии области. Уступают и другому отраслевому нормативу – соотношению средней заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения. На «Карабашмеди» этот показатель в августе достиг 3,78 ПМ, на КМЭЗ – 3,69 (по ОТС – должно быть не ниже 4). Но

в целом, начиная с 2016 года, есть прирост и по этой части.

В непростых экономических условиях удалось сохранить большинство социальных гарантий и компенсаций – это хороший результат переговоров с работодателями. В колдоговоре КМЭЗ, например, продолжают действовать пункты по допуску, доплатам, обеспечению работников лечебно-профилактическим питанием и пектином за вредные условия труда.

Более того, появились новые гарантии. Так, на «Карабашмеди» в этом году профком добился дополнительных 7 дней отпуска для работников энергослужб, включая старших мастеров, на 40% увеличены выплаты ветеранам к памятным датам.

Оба предприятия серьезные средства выделяют на оздоровление и отдых металлургов и членов их семей.

КМЭЗ – одно из немногих предприятий области, где есть свой профсоюзный юрист, причем в статусе правового инспектора.

Два последних года стали периодом роста коллективной активности. Речь о массовых выездных мероприятиях под эгидой профсоюза: получили развитие промышленный и природный туризм, прошло несколько крупных молодежных форумов. Для обеих первичек сегодня насущна тема продолжения коллективных переговоров с работодателями по гарантиям и компенсациям

для работников. На КМЭЗ уже началась подготовка проекта нового колдоговора на 2021–2023 годы. Для «Карабашмеди» актуально добиться изменения отношения к профсоюзу руководителей цехов. По словам Надежды Паниной, не все из них относятся к нему с пониманием. Еще проблема (нонсенс в наше время!) – получить, наконец, от руководства постоянное собственное помещение – пока представителям профсоюза даже встречаться с работниками негде.



БОНУСЫ НА БЛЮДЕ НИКТО НЕ ПРИНЕСЕТ

А ведь многие и сейчас уверены, что социальные гарантии они имеют по доброй воле работодателя. Даже если кто и знает, как достаются эти бонусы, то давно уже привык к тому, что они есть и никуда не денутся. О «ритуальном» и потребительском мышлении работников и о том, чего добился профсоюз за два с половиной года, говорилось на отчетной конференции профсоюзной организации саткинского комбината «Магnezит».

В этом году впервые конференция была выездной – прошла в центре активного отдыха под Кусой.

Председатель первички комбината Алексей Сабуров снова отметил режим жесткой экономии ресурсов и бесконечную реструктуризацию, увольнения работников или переводы с потерей гаран-

тий по колдоговору и правовой защиты профсоюза. Каждый случай увольнения разбирал профком, но избежать потерь не удалось.

Что сохранили? Коллективные договоры на всех саткинских предприятиях Группы, где есть профсоюз. Одна из гарантий – индексация заработной платы. В 2019 году, например, она проводилась дважды на 5% – в январе и июле. Это выше индекса региональной инфляции. За 9 месяцев этого года средняя зарплата на саткинской площадке Группы составила 35940 рублей (данные управления персонала ПАО «Комбинат «Магnezит»), у рабочих – 29390 рублей. Это ниже всех сравнительных показателей – среднеобластного, в подотрасли, по нормативам ОТС (минимум 4 региональных ПМ).

Что касается конкретных социальных гарантий и компенсаций, то в этом списке – поддержка молодых работников и молодежи, помощь работающим женщинам, компенсации за лечение работников и оздоровление их детей, единовременная субсидия в связи с рождением ребенка (10 тысяч рублей), выплаты каждому члену семьи погибшего на производстве его годового заработка (норматив ОТС).

В первичке «Магnezита» в последние годы развивается молодежное движение – многочисленные выездные акции, туризм и конкурсы на природе. Однако членство в профорганизации не растет. Отношение к социальным гарантиям как к должному не мотивирует вступать в ГМПР.

Сейчас для первички важно наладить взаимодействие с работодателем в охране труда, проведении спецоценки условий труда, организовать электронный учет членов профсоюза, поставить информационную работу: оказывается, не все молодые работники вообще знают о гарантиях, которые для них предусмотрены колдоговором. И менять отношение к профсоюзу – от «ритуального» (по привычке) и потребительского (из-за материальных благ) к осознанному и солидарному, – подчеркнул Алексей Сабуров.

22 ноября состоялась отчетная конференция Челябинской областной организации. Материал – в следующем номере. 🍅





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

ОСЕННИЕ ВСТРЕЧИ



Продолжается серия встреч председателя профорганизации Лебединского ГОКа Бориса Петрова с профактивом подразделений. Профсоюзный лидер рассказывает коллегам о проделанной работе, узнает, как обстоят дела на местах, намечает планы на будущее. Как правило, в ходе этих встреч решается много вопросов, казалось бы мелких, но очень важных для тех, кто их задает.

Работа на доверии

Цеховая первичка автотракторного управления объединяет 777 членов профсоюза, в том числе водителей автомобилей, занятых на перевозке руды, бульдозеристов, слесарей-ремонтников – людей, работающих в карьере комбината.

Председатель цеховой профорганизации Владимир Гладких проанализировал заработную плату работников на соответствие заявленной средней по подразделению.

– Согласен, есть повод для размышлений. Мы обязательно займемся этим вопросом, – отозвался приглашенный на расширенное заседание профкома цеха главный инженер подразделения Виктор Соколов.

Одним из ключевых пунктов повестки дня стали выборы уполномоченных по охране труда. В этом году два человека ушли на заслуженный отдых.

– Сейчас идет кампания по выборам. Когда все группы уполномоченных будут укомплектованы, мы обязательно проведем обучение, выдадим удостоверения, и люди будут работать, – сказал Борис Петров.

Он поинтересовался, как обстоят дела с поощрением уполномоченных работодателем в соответствии с по-

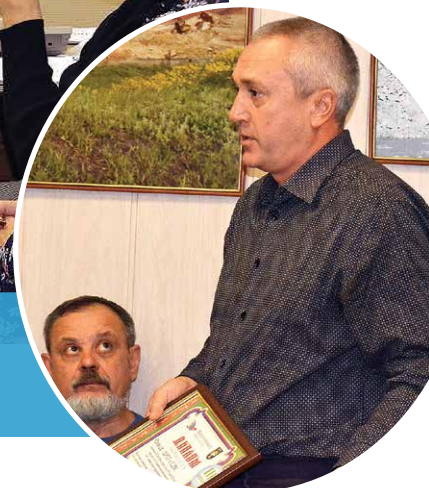
ложением, действующим на Лебединском ГОКе. Владимир Гладких пояснил, что в этом вопросе разногласий с работодателем не возникает – ежемесячно из фонда руководителя на эти цели выделяются средства.

Виктор Соколов отметил беспрецедентное обеспечение управления новой техникой, в этом году в АТУ пришло 19 единиц, но попросил профактив довести до рядовых членов просьбу – относиться к ней бережнее. Он добавил, что много пользы приносят такие инструменты Бизнес-системы, как «доска решения проблем» и «фабрика идей». В АТУ создана служба по развитию Бизнес-системы, на повестке дня – нулевой травматизм.

– Люди нам доверяют, они активно поддерживают диалог, советуется. Именно на доверии строится наша работа, – подчеркнул профсоюзный лидер комбината.

Делать так, как лучше людям

Ремонтные подразделения ГОКа (ремонтно-механического управления, управления по производству запасных частей и управления ремонтов электроэнергетического оборудования) объединены в одну цеховую организацию, председате-



... ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И РАБОЧИЕ МЕСТА СОХРАНЯЮТСЯ, СЕЙЧАС ЭТО – ГЛАВНОЕ, – заверил председатель профорганизации...

лем которой является профсоюзный работник с более чем тридцатилетним стажем Александр Никулин.

На расширенном заседании профкома служб председатель ЛГОК Борис Петров проинформировал присутствующих:

– На Социальном совете стороны работодателя было принято решение об увеличении фонда оплаты труда. Так и произошло. Второе повышение выглядит как премия за соблюдение правил охраны труда и промышленной безопасности. Мы следим, чтобы не было неправомерных штрафов и лишений. В этом году мы предложим индексировать заработную плату не менее чем на процент инфляции. В этом же году

истекает срок действия коллективного договора, по отдельным его положениям уже достигнуто соглашение об улучшении.

В связи с переводом большой группы ремонтников в АО «КМА-рудоремонт» идет работа над тем, чтобы профсоюзная организация этого предприятия вошла в состав лебединской первички на правах цеховой. В свое время так было с первичкой ООО «Рудстрой», совсем недавно при выводе в аутсорсинговую компанию рабочих бань и техничек, обслуживающих Лебединский ГОК, удалось сохранить и их членство в ГМПР.

В тот же день состоялось расширенное заседание профкома ООО «ЛебГОК-Комбинат питания»,

больше похожее на чаепитие за «круглым столом». Комбинат вливается в состав торгово-производственного объединения Оскольского электрометаллургического комбината. В результате слияния образуется предприятие по общественному питанию горняков и металлургов.

– Конечно, любая перемена воспринимается с волнением, однако не вижу поводов для переживания. Зарплата и рабочие места сохраняются, сейчас это – главное, – заверил председатель профорганизации.

Встретиться с людьми на их рабочих местах – это очень важно, утверждает Борис Петров. 🍅





МАРИНА ПАРИНОВА



Профорганизации НЛМК – 85

Первичной профсоюзной организации ГМПР ПАО «Новолипецкий меткомбинат» 7 ноября исполнилось 85 лет. В этот день в 1934 году был получен первый новолипецкий чугунок, эту дату и принято считать днем рождения предприятия и его профсоюзной организации.

85 лет – это большой период времени. Чтобы вспомнить самое дорогое, самое значимое, памятное, поздравить с юбилейной датой, профсоюзный комитет предприятия собрал ветеранов и профсоюзных активистов.

У каждого – свои воспоминания, свои истории. Говорили об изменениях в политике и экономике, деятельности общественных организаций. Вспоминали о том, что в 40-е или 70-е годы практически все работники состояли в профсоюзе, а сегодня стоит вопрос привлечения в профсоюзные ряды. Все чаще слышалось слово «мотивация».

Василий Литовкин, председатель профорганизации предприятия, вспомнил то время, когда профсоюзным активистам приходилось строить хозспособом жилье, распределять его, равно как и путевки в детский оздоровительный лагерь и детские сады, выдавать по талонам вещи и моющие средства, говорил об основной задаче сегодняшнего дня – заключении коллективного договора и контроле его выполнения.

– Рост заработной платы, контроль за обеспечением безопасных и комфортных условий труда, правовая защита и многое другое... Члены профсоюза видят, что работаем мы вместе с ними, работаем для них и будем про-

должать это делать до тех пор, пока существует профсоюзная организация. Уверен, так будет всегда, – обратился он к присутствующим.

Лучших профсоюзных активистов и ветеранов отметили почетными грамотами Центрального Совета профсоюза, профкома НЛМК, Федерации профсоюзов Липецкой области.

С юбилеем коллег поздравил председатель профсоюза **Алексей Безымянных**, вручил почетный диплом ГМПР «За плодотворную деятельность по защите социально-трудовых прав и интересов работников предприятия, значительный вклад в развитие и укрепление ГМПР» председателю профорганизации ПАО «НЛМК» **Василию Литовкину**.

– Я с гордостью слежу за вашими успехами, вижу позитивные перемены, предпринимаемые шаги для улучшения жизни работников и ветеранов предприятия, радуюсь реализации социальных программ, развивающемуся социальному партнерству, укреплению и дальнейшему развитию профсоюзной организации, – сказал Алексей Алексеевич и выразил уверенность в том, что профсоюзный актив Новолипецкого комбината будет и впредь также грамотно и уверенно отстаивать права и интересы членов профсоюза горняков и металлургов. 🍅





ЯНА ИВАНОВА

Через доступ – К УПРАВЛЕНИЮ

В Санкт-Петербурге во Дворце труда состоялась встреча представителей профсоюзов промышленности Петербурга и Гамбурга. Главным обсуждаемым вопросом стало участие представителей работников в управлении предприятием.

Как это работает у немцев, решили выяснить наши коллеги в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, воспользовавшись своим давним сотрудничеством с профсоюзом металлистов Германии «ИГ-Металл».

С иностранными коллегами встречались представители промышленных теркомов профсоюзных организаций межрегионального объединения «Союз металлистов», куда входят предприятия горно-металлургического комплекса, судо-, авиа- и машиностроения, нефтегазостроительства.

– Необходимость вводить представителей работников в состав коллегиального органа управления вызвала замешательство среди руководства, – сказал председатель «Союза металлистов», председатель территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники Сергей Максименко.

Немецкой практикой введения работников в управленческие органы поделился представитель «ИГ Металл» Эмануэль Глас. В Германии наблюдательные советы существуют уже давно, профсоюзные лидеры и рядовые члены организаций являются их полноправными участниками. Руководство предприятия обязано согласовывать с ними все важнейшие управленческие решения. Но это все получилось не сразу.

По мнению участников встречи, в России этот процесс тоже будет долгим и непростым и потребует, прежде всего, законодательных корректировок, считают профлидеры. Во встрече принимал участие депутат Госдумы, экс-председатель «Союза металлистов» Сергей Пантелеев.

Александр Миронов, председатель Ленинградской (СПб) территориальной организации ГМПР, заместитель председателя «Союза металлистов» Санкт-Петербурга и Ленинградской области, вел «круглый стол» в качестве модератора. Он отметил, что задача это не простая, но первый шаг уже сделан: →





ЕВГЕНИЙ ВОРОБЬЕВ



СЕВЕРНЫЙ ДЕСАНТ

Председатель Иркутской областной организации Николай Евстафьев и его заместитель Евгений Воробьев посетили самое северное и самое старейшее предприятие с более чем вековой историей, расположенное в далеком и труднодоступном городе Бодайбо Иркутской области.

– Через формы законодательных инициатив, через настойчивость председателей первичных организаций мы сможем добиться такого же высокого уровня социального взаимодействия трудовых коллективов и собственников в управлении крупными промышленными предприятиями. И мы отдаем себе отчет, что повышение влияния профсоюзов приведет к увеличению уровня взаимных обязательств. Мы готовы разделить эту ответственность.

Также на встрече шел разговор о том, как защититься от потери работы в эпоху наступления «Индустрии 4.0». В Германии в связи с цифровизацией и роботизацией экономики уже началась глобальная трансформация занятости. Немецкие профсоюзы настаивают, чтобы она проходила с учетом интересов работников, была социальной и экологичной.

Представители и российской, и германской стороны были едины во мнении – необходимо постоянное переобучение работников востребованным профессиям и повышение квалификации. Работа эта должна вестись и государством, и работодателями – под постоянным контролем профсоюзов.

В эпоху глобальных вызовов особенно важно, чтобы права работников защищали сильные и многочисленные профсоюзы – подчеркнул председатель межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности Алексей Вышегородцев, рассказавший коллегам о создании два года назад объединенного профсоюза промышленности в России, в состав которого вошли члены профсоюзов текстильной и легкой, машиностроительной и оборонной отраслей.

Участники встречи поделились опытом в области профсоюзного обучения и подвели итоги молодежного обмена, обсудили проект нового Соглашения о сотрудничестве, которое планируется подписать в Гамбурге в 2020 году. Кроме этого, немецкие коллеги встретились с представителями исполнительной и законодательной власти Санкт-Петербурга, а также посетили промышленные предприятия города. ●





Ремонтно-механические мастерские появились в Бодайбо в 1893 году при железной дороге. В тридцатые годы XX века, когда начал работу трест «Лензолото», работа мастерских активизировалась. В послевоенные годы в состав предприятия входили уже не только ремонтные участки, но и литейный цех. В 1960 году предприятие вышло из состава Бодайбинской железной дороги. Цехи начали переоборудоваться под ремонт золотодобывающего оборудования. Современное название мастерские получили в 1998 году. С 2002 года учредителем ООО «ЛенРЭМ» является АО «ЗДК «Лензолото», одна из компаний ЗАО «Полюс». В настоящее время ООО «Ленское ремонтное электромеханическое предприятие» (ООО «ЛенРЭМ») входит в состав ПАО «Полюс» – крупнейшего производителя золота в России.

Руководители областной организации осмотрели производство и пообщались с работниками предприятия на рабочих местах.

На расширенном заседании профсоюзного комитета обсудили много вопросов, касающихся деятельности предприятия и профсоюзной организации. В 2020 году здесь пройдут переговоры по заключению нового коллективного договора, поэтому профактив интересовали, прежде всего, вопросы сохранения и улучшения условий основного документа предприятия.

Также поступили вопросы, касающиеся уровня оплаты труда и порядка начисления заработной платы, назначения пенсионного обеспечения, условий присвоения звания «Ветеран труда».

Состоялась встреча с директором ООО «ЛенРЭМ» Дмитрием Подкаменным и председателем профсоюзной организации Натальей Унжаковой.

Дмитрий Подкаменный рассказал о текущих и перспективных задачах, стоящих перед предприятием, о проблемных моментах, которые предстоит решить в ближайший период. В свою очередь, председатель первичной и руководитель областной организаций говорили о вопросах, волнующих трудовой коллектив, от решения которых во многом зависит достижение запланированных результатов деятельности предприятия и общий климат в коллективе. 🇷🇺





АЛЛА КАНЬШИНА

МЕНЯТЬСЯ, ЧТОБЫ ИДТИ ВПЕРЕД



Профком Группы ПАО «ММК» поделился опытом с командой профлидеров Оренбуржья.

Пуш-уведомления используются? Мессенджер внедрен? – гости засыпают магнитогорских коллег вопросами о возможностях цифровых новинок, в том числе мобильного приложения «Мой профсоюз».

Представителям Федерации профсоюзов Оренбуржья интересны, в первую очередь, инструменты информационной работы и управления, организационная структура – все то, что по определению руководителя профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» Бориса Семенова, позволяет оценить эффективность организации. Ведь профорганизация Магнитки всегда отличалась неоднородным профессиональным составом, объединяя металлургов, транспортников, медиков – труженников учреждений, предприятий, организаций разных форм собственности: частных

и муниципальных. Как в этих условиях действует принцип профсоюзного единства? Как сегодня технология информсистем используется для того, чтобы объединять людей и реализовывать главную функцию профсоюза по защите их прав?

Помимо инновационных тем создания «цифрового» профсоюза оренбуржцев интересовали также вопросы обеспечения безопасности труда и деятельности технической инспекции. За два дня совместной работы гости посетили промплощадку ММК и ознакомились с работой библиотеки в Левобережном дворце культуры металлургов, курируемой профкомом. Поездка по территории Магнитогорского металлургического комбината носила для гостей и практический характер. Оренбуржцы встретились с председателем профорганизации металлургического производства Сергеем Телевским и обсудили с ним профессиональные моменты, отметили высокий уровень подхода к организации рабочих мест для общественников. И, конечно, оценили масштабы производства. Особое впечатление произвел на гостей доменный цех. Раскаленные реки чугуна, снопы искр порадовали гостей яркие эмоции.

Расширить горизонты, перенять удачный опыт – эта встреча, уверены члены профсоюзных организаций, однозначно окажется полезной для всех ее участников. Главное – удалось сравнить методы работы, узнать, насколько четко построена система взаимодействия профкома с работниками предприятий. Увиденное и услышанное, признаются они, более чем впечатлило.





– Опыт работы первички ММК известен своими передовыми подходами далеко за пределами вашего города. Это уникальный опыт. К тому же у нас с Магниткой много общего и по отраслевым особенностям, и территориально: соседство, провинциальность, индустриальный характер формируют схожие потребности, образ жизни и ментальность, – делится *председатель Федерации профсоюзов Оренбуржья Ярослав Чирков*. – В Оренбуржье десять моногородов – это тоже роднит его с Челябинской областью и Магниткой. Поэтому лучше искать новый опыт здесь, чем, скажем, в Москве или в дальних регионах. Нам особенно интересна практика построения новых информационных связей, поскольку сегодня в профсоюзной работе остро стоит вопрос преодоления преграды: от профсоюзной организации – к человеку. Профорганизация ММК с ее пятидесятитысячным отрядом металлургов, несомненно, встретила с этой проблемой: при такой огромной численности невозможно дойти до каждого без специальных механизмов.

Каждая профсоюзная организация самобытна, поэтому один в один опыт не переймешь. Для нас сложнее отладить сотрудничество с другими организациями, например, с банками – в рамках мобильного приложения, как это удалось Магнитке: у ММК, как единой корпорации, в этом смысле преимущество. Но можно совмещать инновации, нанизывать их на профсоюзные ценности и механизмы. Так зачем вариться в своем котле, наступать на грабли, на которые другие уже наступили по пути к цифровизации? Половину увиденного в Магнитке можно смело перенимать – это проверенный опыт. Очень интересно мобильное приложение: сегодня все уходит в соцсети. Давайте на этой волне создавать обратный поток, возвращать в реальность – ведь одними и теми же инструментами можно и объединять, и разъединять. Мы видим, что

руководство профорганизации Магнитки ставит вопросы о целесообразности, средствах достижения цели, ищет недочеты системы – все это работает на ее совершенствование. Это позволяет объединить людей на общей платформе.

Коротко ключевые проблемы и задачи, стоящие перед профсоюзными организациями, обобщил **Борис Семенов**:

– Одна из проблем профсоюзного движения – мы трудно меняемся. Да, наша главная цель – защита интересов работника – остается неизменным. Но история профсоюзов насчитывает не меньше полутора столетия, и невозможно на протяжении такого длительного срока применять старый инструментарий. Бизнес – работодатель идут вперед и реагируют на все вызовы времени, так почему профсоюзы должны стоять на месте? Это тоже мощный стимул к переменам – не замирать же в XX веке? С неготовностью к переменам связана и другая беда: есть Закон о профсоюзах, есть устав – а где разбор ошибок, анализ достижений, системное обобщение практического опыта?

Уральский регион в этом отношении не стоит на месте. Знаю это по посещению организаций Свердловской области и Оренбуржья – они гибкие, мобильные, готовы к изменениям. Уверен, от обмена опытом будет большой эффект. 🟡



Вектор развития – БОРЬБА ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА

В Приморье прошел одиннадцатый краевой профсоюзный форум. Около 300 профактивистов не только из Приморья, но и других дальневосточных регионов определяли оптимальные варианты развития профорганизаций, осваивали новые формы работы, учились формировать и продвигать профсоюзный контент в соцсетях, обучались методам психологической разгрузки, обсуждали острые вопросы рынка труда и делились практическими решениями схожих проблем.



Работа на площадках форума продолжалась до поздней ночи. Тренеры Института экономики знаний (г. Санкт-Петербург) проводили семинары и лекции, оценивали молодежные проекты. Лидеры отраслевых профсоюзов и крупных профорганизаций Приморья обменивались на панельной дискуссии опытом противостояния массовым сокращениям и переводу работников на аутсорсинг, обсуждали проблемы предприятий, искали новые формы взаимодействия с молодой профсоюзной сменой, планировали дальнейшие шаги в борьбе за районный коэффициент не ниже 30% для дальневосточников.

На форуме работала молодежная площадка. Здесь прошла

деловая игра «РК в Приморье: спасти или уничтожить?», в ходе которой молодые профактивисты учились работать с аргументами и развивали навыки переговоров. Два дня продолжалась форсайт-сессия по работе молодежных советов профорганизаций – составлялись оптимальные планы работы и оценивались старшими коллегами, обсуждалось, какие задачи можно и нужно делегировать молодым профактивистам.

Руководители «Института экономики знаний», работавшие с молодыми профактивистами региона на Приморском молодежном профсоюзном форуме в сентябре 2018 года, отметили качественное проведение «работы над ошибками».





– В этом году мы видим совершенно другой уровень проектов, они стали более емкими и интересными, четче прописаны цели и ожидаемые результаты, – поделился мнением директор «Института экономики знаний» Андрей Глазырин. Его заместитель Константин Шерсткин оценил выстроенное на площадках форума взаимодействие профсоюзной молодежи и опытных «зубров» профдвижения.

– Это важно, потому что молодые активисты порой увлекаются формой и упускают из виду содержание, а их старшие коллеги, напротив, корректируют содержательную часть проектов и учатся современным инструментам продвижения профсоюзной повестки, – добавил Шерсткин.

В форуме принял участие председатель Приморской краевой организации ГМПР Валерий Онисенков.

19 октября прошел тренинг «Векторы и модели развития профсоюзной организации в современных условиях» и панельная дискуссия, посвященная акту-

альным проблемам, с которыми сталкиваются профорганизации региона. На панельной дискуссии рассматривались такие вопросы, как массовые сокращения и перевод на режим неполного рабочего времени на предприятиях Приморья, вывод персонала на аутсорсинг, а также тяжелые несчастные случаи и смерти на производстве.

Валерий Онисенков выступил в качестве технического инспектора, обратив внимание участников дискуссии на то, что, согласно Трудовому кодексу РФ (Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях) работодатели, независимо от наличия или отсутствия профсоюзных организаций, обязаны при возникновении тяжелого или смертельного несчастного случая отправлять уведомления о нем в территориальное объединение организаций профсоюзов, что дает его представителям право зайти на территорию того или иного предприятия даже в случае отсутствия профсоюза.

– Участвуя в работе комиссии по расследованию тяжелого или

несчастного случая у представителей территориального объединения организаций профсоюзов есть возможность провести работу по созданию на таком предприятии профсоюзной организации, убедив работодателя в том, что ему это выгодно, – отметил он.

Валерий Онисенков пояснил, что обычно профсоюзная организация берет на себя львиную часть работы по охране труда, осуществляет контроль за нарушениями, что не всегда удается успешно осуществлять мастерам и линейным руководителям.

– Мы помогаем разрабатывать нормативно-правовые акты, создаем совместные комиссии по охране труда. Ведь снижение травматизма – это важно для работодателя как с точки зрения обеспечения безопасности своих сотрудников, так и с позиции сокращения отчислений в Фонд обязательного медицинского страхования. Поэтому сотрудничать с профсоюзами не только почетно в плане развития социального партнерства, но и выгодно, – добавил он. 🟡



СЕРГЕЙ ШКЕРИН



Тревожная динамика

Президиум Оренбургской областной организации ГМПР – о производственном травматизме на предприятиях ГК региона.

За два месяца второго полугодия (сентябрь-октябрь) 2019 года уровень травматизма на предприятиях горно-металлургического комплекса области резко вырос. Восемь человек пострадали, причем трое из них скончались – такой отрицательной динамики эксперты в области охраны труда не помнят уже лет десять. Все несчастные случаи высокой степени тяжести: тяжелые, смертельные, групповой. О неутешительных результатах состояния производственного травматизма говорили на заседании президиума Оренбургской областной организации ГМПР, который прошел в Орске.

Главный технический инспектор труда областной организации Александр Васильев привел конкретные примеры произошедших трагедий.

■ 25 сентября на горизонте 1175 метров подземного рудника ПАО «Гайский ГОК» подземный проходчик выполнял работы по очистке скважин. Был травмирован упав-

шим на него куском горной породы, в результате получил травмы, несовместимые с жизнью. Скончался на месте.

■ 16 октября при выполнении сварочных работ упал с высоты электросварщик ручной сварки ООО «Уралцветремонт» (г. Орск). Степень тяжести травм – тяжелая.

■ 22 октября 2019 года во время передвижения электромостового крана в «Шлаковом пролете» печного участка ЭСПЦ АО «Уральская Сталь» (г. Новотроицк) произошел выброс шлака из шлаковой чаши, находящейся в этот момент на отметке 0,00 м. под краном. В результате попадания раскаленного шлака в кабину крана машинист крана получил травмы, несовместимые с жизнью.

Эти и многие другие случаи, связанные с человеческими трагедиями, говорят об одном – ситуация на производстве продолжает оставаться крайне напряженной.

В этой связи Александр Васильевич рассказал об инициативах

«Металлоинвеста» по снижению травматизма.

– Компания поставила перед собой задачу – вывести культуру безопасного труда на новый уровень за счет повышения персональной ответственности каждого работника. Если раньше работник считал, что главное – выполнить сменное задание, то теперь подход меняется: «Если действие небезопасно – остановись!». И за это еще и поощрят премией.

Было разработано «Положение о дополнительном премировании за соблюдение ОТиПБ», которое распространяется на все категории работников, за исключением руководителей управленческого звена, – пояснил технический инспектор. – Проект запущен на основных предприятиях компании, в том числе в АО «Уральская Сталь». На эти цели выделили дополнительный ФОТ в размере 5% от годового фонда оплаты труда.

Профсоюзные лидеры на предприятиях «Металлоинвеста» расце-



ОЛЬГА УЛЬЯНОВА • АННА АНДРЕЕВА • АЛЕКСЕЙ КОСТЫЛЕВ

нивают такое начинание управляющей компании и как дополнительную инициативу по повышению доходов работников. Например, по итогам третьего квартала 2019 года «Металлоинвест» направил 250,5 млн рублей на премирование сотрудников предприятий компании. В частности, по результатам оценки работников за третий квартал 2019 года дополнительная премия в размере 42 904 547 рублей начислена 8891 работнику АО «Уральская Сталь».

Очевидна необходимость внесения в коллективные договоры дополнений, направленных на снижение травматизма с учетом опыта «Металлоинвеста».

Первичные профсоюзные организации обсудят это на расширенных заседаниях с участием представителей работодателя, а также усилят контроль за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и принятыми работодателем мерами по устранению причин несчастных случаев на производстве.

Охрана труда – не единственный вопрос повестки дня. Лидер областной организации Оксана Обрядова сообщила о ходе переговоров по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2020-2022 годы.

Отдельное внимание – состоянию профсоюзного членства в первичных профсоюзных организациях ОАО «Комбинат «Южуралникель», ЗАО «УЦМР», «Рассвет». Члены президиума высказали мнение, что резервы для увеличения численности профсоюзных организаций в этих предприятиях, безусловно, имеются. Под контролем областной организации ГМПР профсоюзам предстоит представить и реализовать конкретные программы действий в этом направлении работы.

Среди других моментов – подготовка ко Дню профсоюзного активиста (он традиционно пройдет в конце декабря 2019 года), участие областной организации ГМПР в софинансировании вкладыша «Вместе мы – ГМПР» в газете «Простор», другие вопросы. 🟡

Открытый взгляд на БЕЗОПАСНОСТЬ

На предприятиях компании «Металлоинвест» ноябрь стал месяцем защиты глаз и лица. Это не случайно. За каждым требованием безопасности стоит чей-то неоправданный риск, травма или даже жизнь. Тому есть примеры.

Самолечение не помогло

Специалист лаборатории, проводя анализ, уронила трубку с солянокислым раствором, капля опасной жидкости попала ей в глаз. Женщина пользуется очками для коррекции зрения и уверяет, что в день, когда случилась беда, надела защитные очки поверх своих. Однако коллеги утверждают, что анализы в тот злополучный день лаборант проводила лишь в «родных» очках. Кроме того, во время работы опустила голову ниже защитного экрана вытяжного шкафа, предназначенного для защиты лица от случайных брызг. Нарушение требований безопасности привело к печальным последствиям.

Получение травмы сотрудница утаила от непосредственного руководителя. В медпункт она не обратилась, ограничившись промыванием глаза проточной водой на рабочем месте. К вечеру заметила отечность глаза и попросила мужа отвезти ее в больницу. Медики госпитализировали пациентку с химическим ожогом конъюнктивы и роговицы II степени. Примечательно, что сотрудница, нарушившая правила ОТиПБ, имеет стаж работы более 27 лет (!) и неоднократно проходила инструктажи.

Свои СИЗ не уберегли

Несчастный случай произошел при выполнении ремонтных работ одного из металлургических агрегатов. Пострадал электрогазосварщик, который в тот момент наблюдал за процессом. Коллеги подстукивали гайку молотком. Один миг и отколывшаяся металлическая частица поранила глаз металлурга. Когда ребята закончили работу, они заметили у него рассечение нижнего века и помогли дойти до слесарной мастерской, поскольку зрение у парня ухудшилось. В слесарной рану промыли водой и по-дружески решили о случившемся не говорить. К окончанию рабочей смены боль стала нестерпимой, пострадавший обратился в больницу.

Комиссия, разбиравшаяся в случившемся, выявила две причины возникновения несчастного случая. Во-первых, сотрудник не использовал защитные очки, выданные работодателем, а приобрел свои. Во-вторых, в технологической записке отсутствовало описание операции по безопасной замене втулки подшипникового узла, перечня оснастки, схемы строповки и другого материала.

На сегодняшний день технологическая записка дорабо-





Фрезеровщик Владимир Воропаев доволен своими очками: они антибликовые, препятствуют образованию конденсата при разнице температур и защищены от внешних воздействий...



АННА АНДРЕЕВА



тана, проведены внеплановые инструктажи и проверка знаний по ОТиПБ. А руководителям в очередной раз напомнили о невозможности допуска подчиненных к работе в СИЗах неустановленного образца.

Для комфорта и безопасности

Для сотрудников с ослабленным зрением приобретены специальные корректирующие защитные очки с антибликовым покрытием. Они обеспечивают максимальную безопасность и удобство. На металлургический комбинат «Уральская Сталь» поступило более 1000 таких очков, а для работников управления по производству запасных частей и ремонтно-механического управления Михайловского ГОКа – более 400. Средства индивидуальной защиты глаз и лица поступают и на другие предприятия «Металлоинвеста».

Как отметил заведующий отделом профкома ППО «ОЭМК» – технический инспектор труда ГМПР Александр Созаев, соглас-

но статистике более 80% случаев травмы глаз в России происходит на производстве.

– Для минимизации риска травмы органов зрения руководство компании «Металлоинвест» приняло решение обеспечить каждого работника защитными очками с диоптриями, поскольку ношение специальных очков поверх корректирующих вызывает у людей ощущение дискомфорта.

Его поддержал председатель профорганизации АО «Уральская Сталь» Иван Филиппов:

– Новая инициатива направлена и на удобство, и на защиту зрения. Очки прекрасно подходят для работы, они надежно защищают. Хорошая инициатива работодателя, благодаря которой работники будут чувствовать себя увереннее.

Для каждого – свои очки

Для описания процедуры подбора очков лучше всего подходит формулировка «индивидуальный подход». На Михайлов-

ском ГОКа всех работников с проблемным зрением осматривал оптометрист.

Фрезеровщик Владимир Воропаев доволен своими очками: – Они антибликовые, препятствуют образованию конденсата при разнице температур и защищены от внешних воздействий. Это замечательные очки, многофункциональные. В них и видно все до малейшей детали, и глаза защищены.

– Оправу мы выбирали сами из модельного ряда, включавшего 20 наименований, – рассказывает Игорь Ефимцев. – Раньше для защиты глаз при работе на станке использовал двое очков. В одних рассматривал чертежи, в других вытачивал детали. Теперь пользуюсь одними – защитными корректирующими. Нет искажений, все видно хорошо.

Предложения и вопросы по качеству защитных очков и средств защиты лица работники направляют через ящики обратной связи «Твой голос», установленные на комбинатах «Металлоинвеста». 🟡



ЮРИЙ СОФОНОВ

МЕДОСМОТР ПО-НОВОМУ

В начале октября председатели профсоюзных организаций цехов Чусовского металлургического завода встретились со специалистами двух управлений – по персоналу и по безопасности производства, чтобы обсудить новый порядок прохождения профилактических медосмотров (ПМО). Проходить медицинский осмотр – это не прихоть работодателя, а обязанность, предусмотренная Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

Стоит того, чтобы пройти

Без прохождения периодического медосмотра работодатель не имеет права допускать сотрудников к работе, связанной с вредными условиями труда. Пройти медосмотр необходимо. По-хорошему, внимание к собственному здоровью должна стимулировать возможность бесплатно и без особых хлопот пройти обследования. Однако не все работники ЧМЗ довольны организацией проведения медосмотра. Особые нарекания высказывают ситуации, когда проходить его приходилось в нерабочее время, выстаивая большие очереди у кабинетов врачей.

– Очереди чаще всего возникали из-за того, что работники пытаются

пройти медосмотр вне графика, – комментирует Сергей Иванов, начальник управления по безопасности производства. – Новый порядок предусматривает строгое его соблюдение. К тому же в поликлинике во время прохождения медосмотра будут находиться ответственные от цехов. Они проконтролируют соблюдение графика и сам факт прохождения работником медосмотра. У нас были случаи, когда человек утверждал, что прошел медосмотр, но документы этого не подтверждали.

Цена времени

На ЧМЗ постарались учесть пожелания работников. Прохождение медосмотра в нерабочее время теперь будет компенсироваться дополнительной выплатой в размере 180 рублей.

– Оплата будет произведена, если работник пришел на медосмотр в соответствии со своим графиком, – отметили на совещании. – Нарушение его без уважительной причины, скорее всего, приведет к тому, что компенсация выплачена не будет.

Чтобы ликвидировать проблему очередей, в этом году в обходном листе каждого работника будет указано время прохождения специалистов, лабораторных и инструментальных ис-

следований в соответствии с поименными графиками, разработанными в каждом подразделении. Теперь нельзя будет пройти медосмотр по графику другого цеха. В назначенный день нужно прийти в поликлинику, получить обходной лист у представителя своего подразделения и пройти указанных в нем врачей. Время проведения медосмотра с 15:00 до 17:30.

– Будем надеяться, что новый порядок упорядочит прохождение медосмотра, – говорит Владимир Протасюк, председатель цеховой профсоюзной организации, – но выводы делать рано. Многое зависит от дисциплинированности самих работников.

Александр Штин, председатель профсоюзной организации Чусовского металлургического завода, прокомментировал ситуацию:

– Проведение медосмотра в предыдущие годы было, действительно, испытанием нервов для работников, медиков и ответственных от управления по безопасности производства. Решение упорядочить его проведение, разрешить проблему тех, кто вынужден проходить медосмотр во вне рабочее время хотя бы частичной компенсацией – назрело. Надеюсь, что новый порядок сработает. 🟡

ЦИФРА:

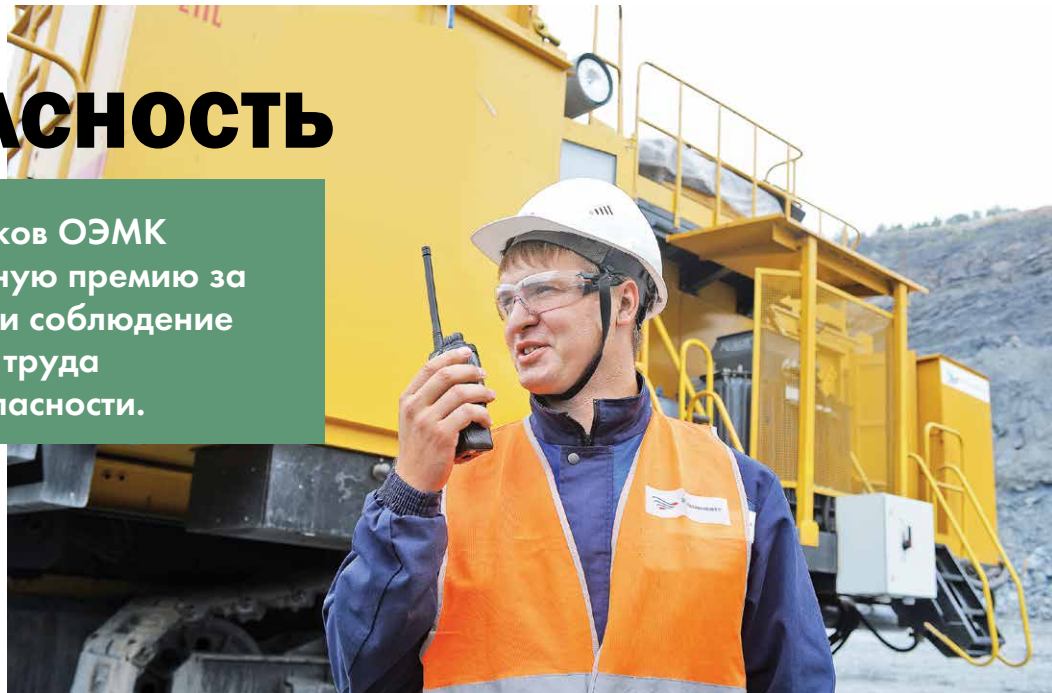
Более **1750** работников пройдут медосмотр в 2019 году до 10 декабря 2019 года, 11-12 декабря – дополнительные дни для тех, кто не прошел его по тем или иным причинам.





52 млн – ЗА БЕЗОПАСНОСТЬ

Более 8 тысяч работников ОЭМК получили дополнительную премию за безаварийную работу и соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности.



Работать без травм и аварий

Об этом рассказал заместитель главного инженера – начальник управления охраны труда и промышленной безопасности ОЭМК Александр Лазуткин, подводя итоги работы предприятия за третий квартал и девять месяцев 2019 года. Общая сумма начислений работникам комбината составила свыше 52 млн рублей.

Александр Лазуткин сообщил о несчастных случаях, которые произошли на ОЭМК в третьем квартале, а также отметил, что общие затраты на мероприятия по охране труда в этом периоде составили более 63 млн рублей. Большое внимание руководство предприятия уделяет обеспечению работников качественными средствами индивидуальной защиты. В третьем квартале было проведено две проверки СИЗ, начались испытания девяти новых видов.

Как отметил главный инженер Кирилл Чернов, есть определенные проблемы с работой склада спецодежды, но эти вопросы решаются. На ОЭМК презентовать свою продукцию придут представители компании по производству средств индивидуальной защиты и товаров в области электроники, энергетики, здравоохранения и безопасности.

Конкурс продолжается

Традиционный смотр-конкурс по охране труда, экологии и культуре производства на ОЭМК близится к завершению.

Оценивая подразделения, комиссия обращает внимание на все факторы: соблюдение требований охраны труда, прохождение медосмотров, количество предложений, поданных уполномоченными профкома по охране труда и многое-многое другое. Было отмечено, что 236 уполномоченных подали в третьем квартале более 14 тысяч предложений по улучшению условий и охраны труда.

Заместитель председателя комиссии комбината по охране труда, ведущий отделом профкома ППО «ОЭМК» – технический инспектор труда ГМПР Александр Созаев озвучил итоги соревнования среди 26 подразделений за третий квартал и за девять месяцев. В первой группе подразделений по итогам третьего квартала победителем стал сортопрокатный цех №1, а вот за девять месяцев года лидирует сортопрокатный цех №2. Первое место во второй группе стабильно занимает цех водоснабжения, в третьей – управление по производству запасных частей, в четвертой – управление технологической автоматики. В пятой группе в третьем квартале вперед вышел цех отделки проката, хотя по итогам девяти

месяцев большее количество баллов набрал железнодорожный цех. В шестой и седьмой группах, соответственно, лидеры цех сетей и подстанций и теплотехническая лаборатория.

Через диалог к нулевому травматизму

Главный инженер комбината Кирилл Чернов предложил перевести традиционный ход совещаний – заслушивание докладов – в плоскость диалога. Ведь только при обсуждении с участием всех заинтересованных сторон можно выявить проблему и найти правильное ее решение.

Каждый сотрудник обязан пользоваться средствами индивидуальной защиты, соблюдать требования охраны труда сам и приостанавливать работу, если видит, что кто-то действует не по правилам, – отметил Кирилл Чернов. – Для этого мы ввели такой механизм как СТОП-КАРТА. Принято решение о вовлечении в работу уполномоченных профкома по охране труда в подразделениях, которые смогут приостанавливать работы до устранения нарушений, выдавая СТОП-КАРТУ любому работнику комбината.

– «Нулевой» травматизм – хорошая и правильная цель. Чтобы ее достичь, нужно развиваться, менять производство и свое сознание, – подчеркнул главный инженер ОЭМК. 📍



АЛЕКСЕЙ КОСТЫЛЕВ

Что делать? Организовываться

В Москве 19-21 ноября прошел второй этап подготовки специалистов по укреплению членской базы профсоюза, организованный ЦС ГМПР. 22 организера из 12 российских регионов – от председателей первичек до специалистов профкомов – приехали на трехдневный семинар.

Цель обучения – не только освоить, но взять на вооружение новые, адекватные реалиям сегодняшнего дня подходы и технологии создания, построения и укрепления профсоюзных организаций. Как вовлечь работников в профсоюз? Как объединять и организовывать работников, чтобы каждый чувствовал – «профсоюз – это я», «вместе – сможем изменить ситуацию на рабочих местах к лучшему»? Ответы на эти и многие другие вопросы были даны на семинаре.

Преподаватель курса Эдуард Вохмин начал с нестандартного упражнения, которое, с одной стороны, помогло участникам мероприятия лучше узнать друг друга, а с другой – настроиться на более серьезную работу. Каждый нашел для себя прилагательное, которое характеризовало его на данный момент как личность. При этом оно начиналось на ту же букву, что и имя организера. Встав в круг, участники семинара по часовой стрелке повторяли имена с характерными прилагательными всех, кто находился слева от них.

Следующей задачей было определить наиболее эффективные инстру-

менты укрепления профсоюзного членства. Сначала участники обменялись опытом в группах, затем каждый получил возможность рассказать о своей организации и поделиться успехами и проблемами с аудиторией.

Перед участниками семинара выступил председатель ГМПР Алексей Безымянных:

– Задача расширения и укрепления профсоюзных рядов, повышения активности членов профсоюза относится к важнейшим направлениям работы, поддерживаемых и развиваемых ГМПР. Востребованность на местах в вашей работе огромная. Вам предоставлена возможность изучить методологию создания и укрепления организации. Надо помочь работникам увидеть, что их проблемы – это проблемы и многих других работников, и их решение является общим интересом. В одиночку много не сделаешь. Полученные вами знания надо транслировать другим профсоюзным активистам. Тиражировать в обязательном порядке.

Сегодня почти 200 тысяч работников, где действуют организации ГМПР, не охвачены профчленством. Все



Алексей Безымянных:

– ...ПОЛУЧЕННЫЕ ВАМИ ЗНАНИЯ НАДО ТРАНСЛИРОВАТЬ ДРУГИМ ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВИСТАМ. ТИРАЖИРОВАТЬ В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ...

должно быть направлено на то, чтобы число членов профсоюза росло.

Не скрою, область применения полученных вами знаний – обширна, на вас возлагаются большие надежды. Так что учитесь, учитесь и еще раз учитесь, – напутствовал слушателей председатель профсоюза.

Алексей Алексеевич подробно остановился на ходе переговоров по





Отраслевому тарифному соглашению. Речь шла также о практике заслушивания на Исполкоме ЦС ГМПР председателей первичных профсоюзных организаций с низким уровнем профчленства, последних решениях Генерального Совета Федерации независимых профсоюзов России.

Председатель профсоюза ответил на вопросы участников, в том числе связанные с трудностями при заключении коллективного договора.

Дискуссия о построении эффективных коммуникативных стратегий в профсоюзе продолжила семинар. Речь шла о том, как выйти из информационного вакуума, когда «профсоюз делает много, только люди об этом не знают».

За три дня участникам удалось обсудить много проблем и наметить пути их решения. Органайзеры научились оценивать работников предприятия по основным паттернам поведения, узнали, как сделать сервисы инструментом устойчивого профсоюзного членства, а также поговорили о переходе от защиты трудовых прав с «раздачей плюшек и заманух» через качественное представительство интересов работников к формированию «профсоюзного образа жизни».

По мнению участников семинара, они многому научились на занятиях, и это будет способствовать укреплению первичек на местах, в том числе увеличению профсоюзного членства.

Павел Аксенов, председатель цеховой профсоюзной организации ООО «Глиноземсервис» (Красноярский край):

– Ранее профсоюзное членство на нашем предприятии было 75, сейчас примерно 65 процентов. На данный момент это стабильная стержневая цифра. Меньше не будет. Основной проблемой нашей первички является негативное отношение некоторых руководителей к профсоюзу в целом. Но мы стараемся поддерживать хорошие отношения со всеми. Всегда выступаем за принятие коллегиальных решений. Чтобы вернуться к 75 процентам членства в течение 2-3 лет, мы планируем возобновить работу молодежного совета, поскольку, считаю, что если его верно направить, то положительный результат не заставит себя долго ждать.

Алексей Клюкин, заместитель председателя ППО филиал «ППМ» АО «Уралэлектромедь» (Свердловская обл.):

– На своей должности работаю более трех лет. Профсоюзное членство в нашей первичке составляет 61 процент, но мы набираем обороты. Для этого организуем множество мероприятий, в том числе сплывающих коллектив: рыбалку – зимнюю и летнюю, посещение бассейна. У членов нашей первички есть скидки в магазинах. Чаще всего наши мероприятия посещают небольшие группы людей.

Полтора года назад на предприятие пришел новый директор, который сам является членом профсоюза и очень помогает. Сейчас при трудоустройстве на «Уралэлектромедь» 90 процентов вновь принятых сразу вступают в профсоюз, поэтому у нас положительная динамика.

Регина Хайруллина, заведующий организационным отделом ППО АО «Учалинский ГОК» (Республика Башкортостан):

– Профсоюзное членство на нашем предприятии составляет 92 процента из 5400 работников. Секрет успеха – это слаженная совместная работа профкома и администрации комбината. Важную роль играет социальное партнерство, что позитивно отражается на людях. На семинаре в марте я пришла к выводу, что наши работники недостаточно информированы о деятельности профсоюза, и выступила с инициативой выпускать профсоюзную газету, ее одобрил наш председатель. Параллельно мы создали группу «ВКонтакте». Теперь есть возможность информировать членов организации напрямую, и группа пользуется определенной популярностью. Таким образом нам удалось наладить эффективные коммуникации.

Максим Глуценко, председатель профсоюзной организации цеха сетей и подстанций ППО АО «Уральская Сталь» (г. Новотроицк Оренбургской обл.):

– Когда я пришел на «Уральскую Сталь», то мне предложили вступить в профсоюз. Потом пришло осознание того, как это важно. Сейчас членство в профсоюзе первички 68 процентов. Но многих людей выводят на аутсорсинг, некоторые уходят на пенсию, так что приходится проводить активную работу по привлечению, в том числе индивидуально с каждым. А аргументов для вступления в профсоюз предостаточно. Главное – доходчиво объяснить. 🌟



УЧЕБНЫЙ КАЛЕЙДОСКОП

Профактив ГМПР учится круглый год, без отпусков и каникул. Лидеры территориальных и первичных организаций стараются использовать любую возможность для проведения занятий, и не только в учебных классах – в турпоходах, на экскурсиях и даже на спортивных площадках.

ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

В Белорецком районе на базе «Арский камень» состоялось обучение профактива ГМПР Республики Башкортостан. Несмотря на выходной день, на встречу приехали 40 профсоюзных активистов.

Доктор экономических наук, и.о. зав.кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского госуниверситета Ульяна Назарова провела психологические тренинги и тематические игры на тему «Лидерство и навыки убеждения в работе профсоюзного лидера».

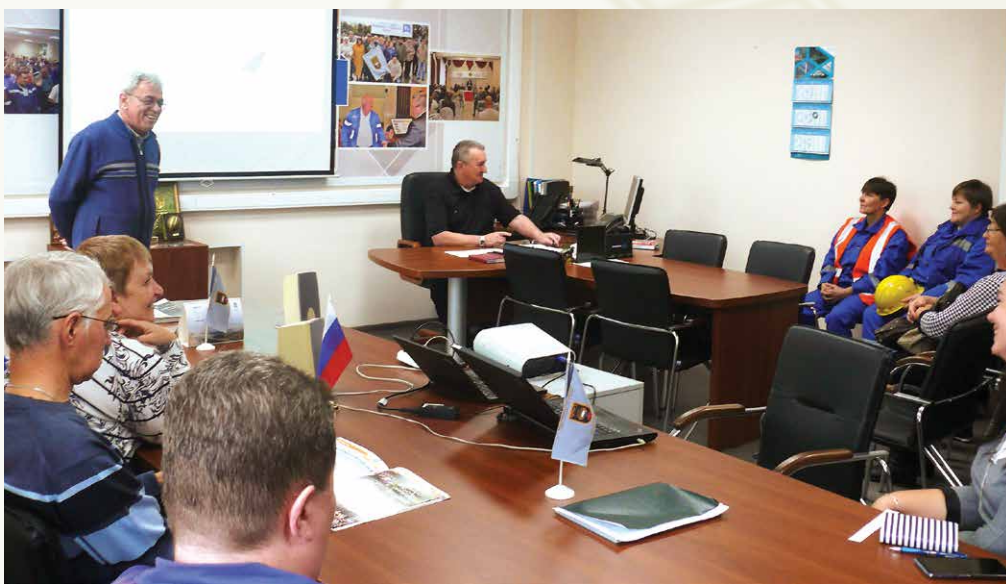
По мнению собравшихся, эти знания являются базовым инстру-



ментом для вовлечения работников в профсоюз, помогают более эффективно решать производственные,

бытовые и социальные вопросы, вести переговоры с руководителями разных уровней.

РАЗ УЧЕБА, ДВА УЧЕБА...



Прошло второе занятие в Школе профсоюзного актива первичной профсоюзной организации Самарского металлургического завода.

Директор по качеству и техноло-

гии Александр Павленко проинформировал председателей цеховых профорганизаций, профгруппоргов и уполномоченных о разделении компании Арконик, куда входит завод.

Арконик разделяется на две группы: первая, которая производит прокат и прессовую продукцию из алюминия для различных рынков, вторая – производящая высокотехнологичное литье и поковки преимущественно для клиентов аэрокосмической отрасли. Самарский металлургический завод будет входить в первую компанию, она сохранит прежнее название Арконик, и для предприятия существенно ничего не изменится. Полное разделение компании планируется в I квартале 2020 года.

Председатель профсоюзной организации Василий Рогожников подробно рассказал о переговорах по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения по ГМК, разъяснил слушателям планируемые изменения в трудовом законодательстве, напомнил о правах работников.





ЗАЛОГ УСПЕХА – ВОВЛЕЧЕННОСТЬ



Уполномоченные по охране труда и председатели цеховых профорганизаций ППО АО «Ступинская металлургическая компания» стали участниками семинара.

Технический инспектор отдела охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Иван Дурягин привел развернутый анализ производственного травматизма по горно-метал-

лургическому комплексу страны, назвал основные причины несчастных случаев на производстве, обратил внимание на значительный рост смертельных случаев от общего заболевания на рабочих местах. Заместитель председателя Московской областной организации профсоюза Рита Смородинская акцентировала внимание на состоянии производственного травматизма на предприятиях региона.

Уполномоченных интересовали итоги проведения специальной оценки условий труда на предприятиях ГМК, действия профсоюзных организаций по защите членов профсоюза, сохранению для работников льгот и гарантий. С интересом профсоюзный актив ознакомился с учебными фильмами.

УЧИМСЯ ГОВОРИТЬ

В Школе профактива профсоюзной организации Лысьвенского металлургического завода (Пермский край) прошло занятие по теме «Ораторское искусство». Обучение провел Александр Мальцев, председатель первички Соликамского магниевого завода, профсоюзный преподаватель ГМПР.

Профсоюзных активистов учили правильно выступать, обращать внимание на движения и внешний вид, рассказали об основных приемах речи – как говорить легко и убедительно. Показали различные техники дыхания, которые помогают под-



готовить голосовые связки и убрать волнение перед выступлением. На практическом занятии выступить смог каждый.

Участники отметили, что тренинг позволил справиться с основными проблемами публичного выступления – такими, как неумение правильно донести мысль, волнение, владение вниманием аудитории. Обучение показало каждому его недостатки, над которыми нужно работать. Домашним заданием стала видеозапись с личным выступлением на произвольную тематику, которая будет представлена на следующем этапе.



ОХРАНА ТРУДА – ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Ростовская областная организация ГМПР провела семинар для уполномоченных по охране труда предприятий ГМК региона.

Председатель областной организации Сергей Анучкин проинформировал о состоянии производственного травматизма на предприятиях ГМК, главный государственный инспектор труда области Дмитрий Сердюк привел сведения по региону. Задачи профактиву и уполномоченным по созданию благоприятных условий труда на предприятиях поставил главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области Владимир Родригес.

Много внимания было уделено изменениям в законодательстве о труде и охране труда. Эту тему раскрыл преподаватель Южно-регио-



нального центра охраны труда Виктор Лушников.

Часть семинара была посвящена обмену опытом и обсуждению во-

просов работы уполномоченных, в частности проведению специальной оценки условий труда.

ЧЕМУ УЧИТЬ – ОПРЕДЕЛИЛ ТЕСТ

Семинар для председателей профорганизаций подразделений и их заместителей в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ» (Иркутская обл.) начался с тестового задания.

Вопросы касались деятельности ГМПР, профсоюзной организации

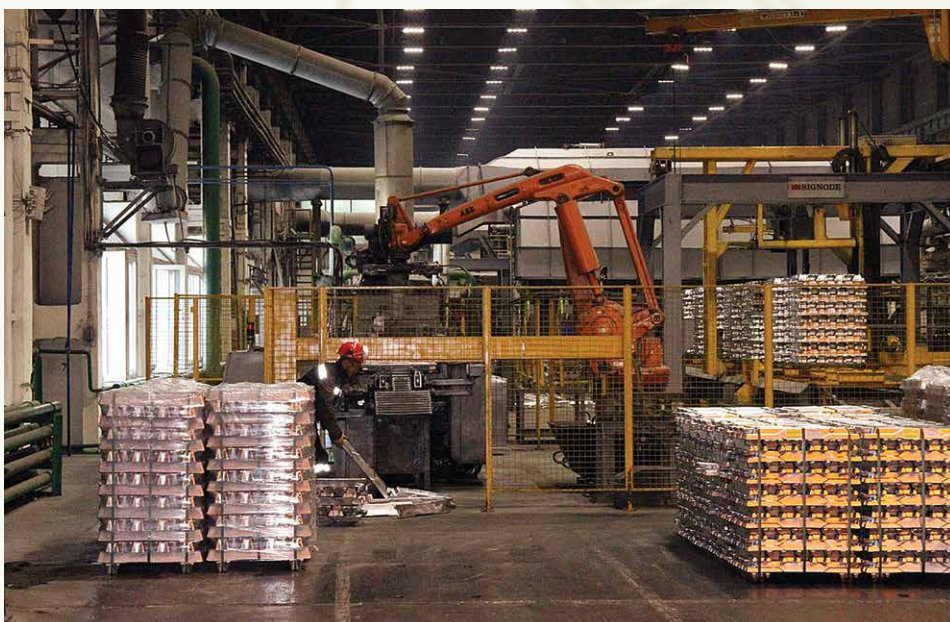
предприятия, социального партнерства, защиты трудовых прав работников. За последнее время в нескольких подразделениях первички прошли кадровые изменения.

Председатель первичной профсоюзной организации Александр

Титов рассказал о структуре профсоюза, последних изменениях в Уставе ГМПР, направлениях деятельности ЦС профсоюза, территориальной и первичной профсоюзной организации.

Его заместитель Жанна Овчинкина уделила внимание организационной работе. Речь шла о структуре организации, целях и задачах профактива, деятельности профгрупп, мотивации профсоюзного членства. Разобрали все вопросы, которые возникают при обращении работников. Поговорили о том, как наиболее эффективно отстаивать их интересы, как привлекать в ряды организации новых членов.

Полезной была работа над ошибками по итогам теста, которая позволила определиться с планом дальнейшего обучения. На следующем семинаре решено заняться ведением профсоюзной документации, рассмотреть требования по составлению отчетности, протоколов и планов работы на 2020 год.





С УЧЕБЫ НА ПРЕМЬЕРУ

На базе отдыха «Металлург» Выксунского металлургического завода прошел семинар «Технология публичных выступлений. Технология убеждений». Его организатором выступила Нижегородская территориальная организация ГМПР.

Более 40 активистов из АО «Выксунский металлургический завод», ПАО «Русполимет», ОАО «Центрдомнаремонт» собрались вместе, чтобы познакомиться, получить новые знания и поделиться лучшими практиками с коллегами по профсоюзной работе.

Образовательная часть семинара началась с дебюта Марии Бариновой в качестве профсоюзного преподавателя ГМПР. Тренинг «Технология эффективных коммуникаций, инструменты» прошел интересно и динамично. Участники высоко оценили старания тренера.

Профсоюзный преподаватель ГМПР Евгений Агафонов рассказал,



каким образом можно распознать попытку манипулирования и как защитить себя от манипулятивных воздействий, познакомил собравшихся с азами преодоления возражений, на конкретных примерах продемонстрировал действие данных техник.

Участники выполняли практические задания. Им удалось попро-

бовать себя и в роли председателя профсоюзной организации, которому необходимо принять в ряды ГМПР нового члена, и в роли неуступчивого и недовольного работой профсоюза сотрудника. Как и в жизни, готового сценария не было, все принимали, что от убедительности каждого зависит успех общего дела.

ВМЕСТЕ ЭФФЕКТИВНЕЕ



Четверо работников АО «Карельский окатыш» (предприятие входит в горнодобывающий дивизион компании ПАО «Северсталь») приехали на Череповецкий меткомбинат по приглашению Вологодской областной организации ГМПР, чтобы участвовать в семинаре уполномоченных по охране труда.

Коллеги познакомили слушателей с практиками общественного контроля на предприятии. О ведении электронного учета деятельности уполномоченных рассказал Олег Бронев, председатель комитета по охране труда АО «Карельский окатыш».

– Замечания уполномоченные заносят в специальную компьютер-

ную программу, – рассказал Олег Васильевич. – В электронной форме заводится соответствующая позиция, мы называем ее «представление». Оно адресное – уполномоченный указывает руководителя, которому он направляет замечание, описывает суть вопроса, прикрепляет фотографии, предлагает возможные варианты решения. После заполнения и отправки формы на личный номер телефона уполномоченного приходит смс-уведомление. Далее через смс он узнает о ходе рассмотрения представления и его решении. Руководитель в свою очередь получает это представление по электронной почте. Если представление остается не закрытым до указанного срока – это автоматически отмечается в программе. За невыполнение представлений снижается оценка работы руководителей. Работа профсоюзного актива сейчас у нас выходит на новый уровень. 🟡



Вечный бойкот

Пенсионный фонд отказал в назначении досрочной пенсии по Списку и в очередной раз проиграл.

■ В прошлом году работник управления главного энергетика ПАО «Северсталь» обратился за досрочной пенсией. Пенсионный фонд включил в стаж, дающий право на ее назначение, всего три с небольшим года. Более 11 лет, когда мужчина трудился слесарем-ремонтником на химических предприятиях Саратовской области, ему не засчитали. Чиновники решили, что работник не предоставил подтверждающие льготную работу документы.

Член профсоюза пришел за помощью к правовому инспектору труда Вологодской областной организации ГМПР Евгению Воронину. Первым аргументом в защиту позиции работника стало наличие его профессии в Списке №1. В спорные периоды именно в должности слесаря-ремонтника специализированного цеха по ремонту технологического оборудования цехов по производству сероуглерода и регенерации сероуглерода, чистильщика он трудился на производственном объединении «Химволокно» и кислотной станции производства вискозной текстильной нити «Нить». Работу во вредных условиях труда подтверждала справка, данная этими предприятиями сотруднику.

– Указанный спорный период работы по продолжительности составлял почти 10 лет и должен быть включен в стаж для назначения досрочной пенсии по старости, – отмечает Евгений Воронин.

Кроме того, Пенсионный фонд не засчитал в спецстаж работнику службу в армии, куда он был призван с «вредной» должности. На момент прохождения им военной службы действовавшее в тот период правовое регулирование предусматривало возможность зачета такой деятельности в специальный стаж. Изменение законодательства не является в данной ситуации основанием для ущемления права в области пенсионного



обеспечения. Так в спецстаж удалось включить еще два года.

Суд учел все доводы профсоюза и принял решение в пользу работника. Он смог оформить пенсию по Списку.

■ В декабре прошлого года женщина обратилась за назначением пенсии по выслуге лет в Пенсионный фонд. На этот момент в подразделениях «Медсанчасти «Северсталь» она отработала более 30 лет. Во время трудовой деятельности исполняла обязанности фельдшера или заведующей-фельдшера в здравпунктах на производстве и в профильных учебных учреждениях. Однако управление Пенсионного фонда дало отказ. Чиновники не зачли период работы с 1993 по 2000 год, сославшись на то, что в Списке профессий, дающих право на досрочную пенсию, ее должности нет. Работница обратилась в профсоюз.

Юрист профкома Евгений Воронин помог медработнику отстаивать свою позицию в суде.

– По факту работница все время работала в структуре одной и той же организации здравоохранения, выполняла одни и те же трудовые обязанности, – комментирует юрист.

СУД УЧЕЛ ВСЕ ДОВОДЫ ПРОФСОЮЗА И ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКА. ОН СМОГ ОФОРМИТЬ ПЕНСИЮ ПО СПИСКУ.

– Пенсионный фонд апеллировал тем, что якобы должность «заведующая здравпунктом» относится к управленческой структуре – руководители медицинского учреждения. В суде мы последовательно доказывали, что здравпункты входят в структуру учреждения здравоохранения, а их работники, независимо от должности, относятся к категории среднего медицинского персонала и имеют право на пенсию по выслуге лет. Кроме того, мы подтвердили штатным расписанием, должностными инструкциями и другими документами характер выполняемой работы в спорный период и его соответствие характеристике работы фельдшера.

Суд вынес решение в пользу работницы. Спорный период был включен в трудовой стаж, и страховая пенсия назначена своевременно с момента ее достижения – с декабря 2018 года. Решение суда вступило в силу этой осенью. ■



Нарушителя уволили с нарушением

В службе охраны труда ОАО «Трансэлектромонтаж» (Кемеровская обл.) В. работал специалистом. По мнению работодателя, должностные обязанности выполнял с многочисленными нарушениями. Об этом свидетельствуют ряд приказов о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

К В. были претензии по ведению документации по охране труда и производственной безопасности, содержанию и хранению защитных и монтажных приспособлений, СИЗ, контролю за состоянием охраны труда, пожарной безопасности в линейных подразделениях филиала, проведению инструктажей и другим вопросам.

Последним приказом В. объявлен выговор. А вскоре другим приказом сотрудник был уволен с формулировкой «за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей».

Дело в том, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения – один из этих вариантов. В случае с В. за последний факт нарушения им должностных обязанностей последовало двойное наказание – вынесение выговора и увольнение.

Заводской районный суд г. Новокузнецка Кемеровской области приказ о расторжении трудового договора и увольнении В. признал незаконным. Постановил восстановить его на работе с выплатой заработной платы за дни вынужденного прогула и выплатить ему компенсацию морального вреда. ■



...ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ИЛИ НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ ВОЗЛОЖЕННЫХ НА НЕГО ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОДАТЕЛЕМ ИМЕЕТ ПРАВО ПРИМЕНИТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ В ВИДЕ ЗАМЕЧАНИЯ, ВЫГОВОРА ИЛИ УВОЛЬНЕНИЯ – ОДИН ИЗ ЭТИХ ВАРИАНТОВ.

Фтор здоровью не товарищ

Работа во вредных (опасных) условиях труда не проходит бесследно для многих металлургов. Даже досрочный выход на пенсию не гарантирует от профессиональных заболеваний.

Машинисту крана горячего участка Саяногорского алюминиевого завода (Республика Хакасия) после 18 лет работы на предприятии тоже поставили несколько серьезных диагнозов, и один из них – хроническая интоксикация фтором, а в результате флюороз скелета и дистрофическое поражение суставов. Плюс ко всему нейросенсорная двусторонняя тугоухость. Общая степень потери профессиональной трудоспособности 40%, возвращение к труду в условиях воздействия фтора и его соединений, а также шума противопоказано.

Артем Ромашов, юристконсульт первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Саяногорск», подготовил работнику исковое заявление для взыскания компенсации морального вреда через судебные инстанции. Ответчик иск не признал, сославшись на то, что условия труда в целом соответствовали установленным требованиям, а превышение предельно допустимой концентрации вредных веществ имело место не во все годы работы машиниста.

Несмотря на то, что нормы трудового законодательства работодателем соблюдались в полном объеме, а необходимые гарантии предостав-

лялись, это не защитило работника – факт профессионального заболевания установлен медицинским заключением НИИ Комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний г. Новокузнецка.

Изучив доводы обеих сторон, суд пришел к выводу, что профзаболевания возникли у истца вследствие его работы на горячем участке во вредных условиях, где присутствуют пары и аэрозоли фтористого водорода и солей фтористоводородной кислоты. Дело решено в пользу работника, размер компенсации, определенной судом, составил 180 тысяч рублей. ■



Договорились по справедливости

«Инертпром» выплатил своему экс-работнику задолженность по зарплате.

Уволенный за прогул работник Б. обособленного подразделения компании «Инертпром» в поселке Жирекен (Забайкальский край) обратился в суд с иском к работодателю. По его мнению, увольнение было незаконным, поэтому он потребовал взыскать с «Инертпрома» заработную плату за время вынужденного прогула с 12 июня по 18 июля 2018 года, компенсировать ему моральный ущерб и восстановить на работе.

История работника Б. началась 3 июля 2014 года, когда он устроился на должность мастера смены в «Инертпром». Он проработал в поселке Жирекен около четырех лет, когда 14 марта 2018 года получил уведомление-предложение, согласно которому должен был перейти в обособленное подразделение компании в поселке Большая Ирба (Красноярский край). В противном случае работодатель грозился расторгнуть договор. Причинами, по версии «Инертпрома», были отсутствие заказов и возможности реализации готовой продукции в Жирекене.

Очевидно, что работник Б. не вышел на работу по новому адресу,

поскольку расстояние между поселками Жирекен и Большая Ирба составляет 2600–2700 километров. При этом Б. не давал своего согласия или отказа на изменение места работы, в трудовом договоре при приеме на работу указывалось структурное подразделение ООО «Инертпром» Жирекен», а компания своего юридического адреса не меняла.

Более того, первичная профсоюзная организация подразделения ООО «Инертпром» Жирекен обратила внимание работодателя на незаконность подобных действий, когда получила уведомление от 13 апреля 2018 года. В нем говорилось, что работник Б. будет переведен в другую местность по экономическим причинам, которые привели к закрытию филиала в Жирекене. Но все это не помешало «Инертпрому» уволить своего сотрудника 19 июля 2018 года за так называемый прогул с соответствующей записью в трудовую книжку.

Спор удалось решить мирным путем. В зале суда истец Б. и представители ответчика «Инертпрома» представили текст соглашения,



...Б. НЕ ДАВАЛ СВОЕГО СОГЛАСИЯ ИЛИ ОТКАЗА НА ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА РАБОТЫ...

согласно которому увольнение по статье признается незаконным, в трудовую книжку заносится запись об увольнении по собственному желанию, а экс-мастеру смены выплачивается задолженность по зарплате за период с 12 июня по 18 июля 2018 года. В свою очередь истец Б. отказывается от таких своих требований, как восстановление на работе и компенсация морального ущерба. Дело закрыто. ■

Скоро сказка сказывается, да не скоро дело делается

Достаточно часто возникают ситуации, когда профсоюзные юристы помогают решать проблемы, выходящие за рамки трудового права.

Так, работник Первоуральского новотрубного завода вынужден был обратиться к юристу профкома с просьбой помочь в разрешении ситуации, связанной с правом наследования.

«Поди туда – не знаю куда, принеси то – не знаю что», – вспомнил он слова русской народной сказки после общения с представителями нотариальных органов, когда хотел признать право собственности на гараж, доставшийся ему в наследство. Несколько месяцев мотаний от одной двери к другой в поисках то одной, то другой бумаги не дали положительного результата и

привели работника в профсоюзный комитет.

Юристом профкома были подготовлены исковое заявление в суд и пакет документов к нему, даны консультации о том, как вести себя в суде и к чему быть готовым.

Суд удовлетворил исковые требования в полном объеме и признал право собственности на гараж. ■



Доверять нельзя проверять

Соблюдение трудового законодательства на предприятиях ГКМ региона, оперативное решение вопросов по защите прав и интересов работников – приоритетные направления работы Хабаровской краевой организации ГМПР. Проверки двух предприятий – ООО «Востокметаллургремонт» (г. Хабаровск) и ООО «Амурметалл-Литье» (г. Комсомольск-на-Амуре) – показали, что работу в этом направлении ослаблять нельзя.

Проверки проводили специалисты краевой организации ГМПР – правовой инспектор труда Сергей Янюк и технический инспектор труда Геннадий Мухин при участии председателей первичных организаций предприятий.

В ООО «Амурметалл-Литье» проанализировали применение законодательных норм по приему на работу, переводу и увольнению, порядок вынесения дисциплинарных взысканий, предоставление отпусков, изучили трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, документы по труду инвалидов. Оценили состояние охраны труда.

Установлены нарушения в предоставлении отпусков работникам. К охране труда тоже были замечания, вынесены представления об их устранении. Кадровой службе указано на выявленные многочисленные недостатки.

Много недочетов в кадровых документах выявлено и в ООО «Востокметаллургремонт». Обнаружены нарушения в оформлении трудового договора на инвалида 2-й группы и, как следствие, несоблюдение в полной мере его права на организацию труда и отдыха. Были составлены подробные рекомендации по труду и отдыху инвалидов.

Проверяющие постарались использовать время пребывания в организации наиболее эффективно – проводили встречи с работниками, консультировали по различным правовым темам. Было много вопросов по трудовому, семейному и наследственному праву, пенсионному законодательству, разбирались ситуации о привлечении нарушителей к адми-

нистративной ответственности и исполнительному производству.

На встречах с трудовым коллективом обсуждались проблемы. Речь шла о выплате заработной платы, использовании персонала на работах, не предусмотренных трудовыми договорами. Основная часть вопросов решалась оперативно. Например, после беседы с директором предприятия Виктором Янценом, в течение трех часов была полностью погашена задолженность по заработной плате работникам и ИТР.

Выявлено 10 нарушений по охране труда, в том числе факт нового рабочего места, где не проведена СОУТ.

Председатель Хабаровской краевой организации ГМПР Рафаил Халиков отметил:

– Проверки предприятий ГКМ региона, где действуют первичные профсоюзные организации ГМПР, проводим регулярно. Большое внимание уделяем выполнению обяза-



СПЕЦИАЛИСТ КРАЕВОЙ
Организации ГМПР –
Правовой инспектор труда
СЕРГЕЙ ЯНЮК.

тельств действующих колдоговоров. Установленные нарушения находятся на контроле краевой и первичных профсоюзных организаций. За каждым, даже на первый взгляд незначительным, недочетом в оформлении кадровых документов – человек, и важно не допустить ни одного случая несоблюдения прав работников.

Главная задача первичных профсоюзных организаций края – повысить уровень профчленства. Встречаемся с работниками, убеждаем в личных беседах, мотивируем активистов. Проверки соблюдения трудового законодательства, встречи с трудовыми коллективами, оперативное решение актуальных вопросов с руководством по исправлению сложных ситуаций работают на имидж профсоюза. Люди чувствуют поддержку и доверяют. ■



ЕЛЕНА БРЫЗГАЛИНА

И ЛЮДИ ХОРОШИЕ, И ДЕЛО ПО ДУШЕ

В профсоюзе равнодушным и ленивым делать нечего, – уверен оператор МНЛЗ ПАО «ММК» Максим Завируха, победитель отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР».



С оператором машины непрерывного литья заготовок ККЦ и по совместительству профгруппоргом первой бригады Максимом Завирухой мы встретились на промплощадке. Даже после ночной смены он выглядел бодрым и улыбочивым. Пока добираемся до рабочего места Максима, успеваем поговорить «за жизнь и производство».

– После школы вслед за одноклассниками пошел в индустриальный колледж, где получил специальность «Обработка металлов давлением», – рассказывает Максим, успевая попутно отвечать на приветствия коллег. – В то время эта специальность считалась «золотой», востребованной. Помню, проходил практику в ЛПЦ-6, ЛПЦ-7, ЛПЦ-8. Сказать, что был впечатлен, значит, ничего не сказать: огромное современное производство, где все движется, гремит. А на ККЦ попал благодаря спорту. Много лет профессионально занимался волейболом, что и стало решающим фактором при трудоустройстве: цех у нас спортивный, постоянно участвует в соревнованиях, побеждает. Вот и приняли. Работаю оператором машины непрерывного литья заготовок уже 14 лет. Профессию осваивал прямо в цехе.

Оказавшись в нем, в который раз удивляюсь масштабам и понимаю, почему ККЦ ММК называют самым мощным в мире: здесь выплавляют более 80 процентов всей производимой на комбинате стали – около десяти миллионов тонн в год.

– Когда впервые оказался в цехе, было немного страшно, – признается Максим. – Проходишь мимо огромных ковшей с жидким металлом, везде летают искры, грохот стоит – не захочешь да испугаешься. Но со временем привык. Цех изучал постепенно, у нас ведь тут практически завод в заводе, до сих пор не уверен, что знаю каждый уголок. Я слежу за разгрузкой, занимаюсь маркировкой, – рассказывает Максим. – Сейчас этот процесс автоматизирован, а раньше все делали вручную. У нас было специальное приспособление – палка с резиной на конце, которую между собой называли «бамбук», вот ею и маркировали. Сколько слябов за смену, подсчитать трудно: это зависит от скорости и от размеров слитка. В среднем десять плавков, в каждой – штук по десять слябов. Так что каждые семь-десять минут приходилось выбегать и «рисовать». И так всю смену.

При таком напряженном рабочем графике невольно возникает главный вопрос: как он находит время и силы еще и для профсоюзной работы?

– Эта деятельность не ограничивается временными рамками, – объясняет Максим, – ведь когда требуется помощь, могут обратиться и в выходной, и ночью. И в этом случае о личном времени уже не думаешь, главное, помочь, поддержать. И с правовыми вопросами приходят, и по спецодежде, и личного характера. Иногда и после смены задержишься, если нужно с человеком поговорить. Знал, на что иду, когда предложил свою кандидатуру.

И действительно, в профсоюзе Максим Завируха пришел сам. Активного, энергичного парня, да еще и со спортивным «прошлым», заметили. А со временем поверили в него не только руководители, но и бригада, которая не раз выбирала Максима профгруппоргом и выдвигала на различные отраслевые конкурсы: отстаивать честь цеха. В начале года Завируха одержал победу на региональном этапе конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР», а затем стал победителем отраслевого его этапа.

– Ни разу не пожалел о своем решении работать на ММК и в профсоюзе, – говорит Максим Завируха. – И люди хорошие, и дело по душе нашел. Семья поддерживает, участвует во всех цеховых мероприятиях – спортивных состязаниях, коллективных выездах за город, на рыбалку, походах в кино.

В первой бригаде, где работает Максим Завируха, 248 человек. Признаться, что каждого знает не только в лицо, но и по имени. А коллеги, в свою очередь, дают только положительные характеристики своему профгруппоргу: отзывчивый, порядочный, с ним приятно не только общаться, но и работать, ответственный, всегда готов выслушать и помочь. И главное, качество, которое отмечают абсолютно все коллеги: «Он находит время пообщаться, поговорить по душам. На нашей работе это очень важно. Его позитив заряжает на весь день. Так что наш Максим эту победу точно заслужил!» 🍀



СВЕТЛАНА БЕЛОСЛУДЦЕВА



ЕЕ ЗОВУТ ТАТЬЯНА

Героиня рассказа – победитель областного и Всероссийского отраслевого конкурсов на звание «Лучший профгруппорг», работница крупносортного цеха ПАО «Надеждинский металлургический завод», профсоюзный активист со стажем Татьяна Намазова.

Татьяна – имя древнегреческого происхождения, в переводе означает «устроительница» или «учредительница». Наверное, оно сыграло в жизни нашей героини особую роль. Ведь многим она известна как помощница, наставница и организатор различных мероприятий.

Татьяна Юрьевна работает на участке нагревательных колодцев машинистом крана, ее заводской стаж насчитывает уже более 36 лет. Она не раз была победителем трудового соревнования, освоила смежную профессию – оператор поста управления – и сейчас охотно передает свой опыт молодым коллегам, помогая им освоиться на новом месте.

Более десяти лет Татьяна является лидером профгруппы. Ее бригада очень дружная, часто собирается, чтобы обсудить проблемы цеха, найти их решения. Любой работник знает, что обратившись к Татьяне, всегда найдет поддержку и понимание.

Например, недавно ее коллега был отстранен от работы по медицинским показаниям, Татьяна Юрьевна вместе с председателем профорганизации цеха оперативно решила вопрос по необходимому дополнительному обследованию. Сегодня работник продолжает трудиться.

В профсоюзном комитете крупносортного цеха Татьяна Юрьевна является ответственной за культмассовое направление, в том числе за проведение цеховых мероприятий. Этим летом она была в числе организаторов поездки работников в музей военной и автомобильной техники УГМК.

– Общественная работа мне в радость, – делится наша героиня, – я активная, так что с пристрастием вникаю во все нужды цеха, людей. Если вопросы решаются положительно, рада вдвойне. Чувствую поддержку руководителей всех уровней, они верят в меня, дают дельные советы.

– Кандидатуру Татьяны для участия в конкурсе профгруппоргов мы выбрали не случайно, – объясняет Юрий Молодых, председатель профсоюзной организации цеха – она инициативна и ответственна, в ее бригаде 85 человек, и все они в профсоюзе, много молодежи, которую профгруппорг успешно привлекает к общественной деятельности, молодые добиваются отличных показателей в спортивной и культмассовой работе. В профгруппе оперативно решаются многие проблемы.

Татьяна Юрьевна объясняет, что легко сходится с людьми, что этот дар у нее с рождения:

– Первым делом привожу пример, что председатель профсоюзной

организации цеха сам уже 50 лет в профсоюзе и нисколько об этом не пожалел, – убеждает она работников в преимуществах членства в профсоюзе. – Конечно, важен и собственный пример, и факты из жизни других работников цеха.

Родным крупносортный цех для нашей героини стал не только в профессиональном и профсоюзном плане, но и в личном. На работе она познакомилась со своим супругом Русланом Нурмуратовичем, недавно они отметили очередной юбилей совместной жизни. Вырастили двоих детей, очень ими гордятся: сын Антон (20 лет) учится в Уральском государственном институте МЧС, дочь Анна (17 лет) в следующем году заканчивает школу и уже планирует свое будущее.

– Меня во всем поддерживает муж, он тоже член профсоюза. И детей приучаю быть активными и неравнодушными, – делится Татьяна Намазова.

Дружным семейством выходные они проводят на приусадебном участке, а в отпуске предпочитают совместные путешествия. В этом году побывали в прекрасной крымской жемчужине Ялте.

Поздравляем с победой и удачи во всех начинаниях! 🍀





ОЛЬГА КОНОНЫХИНА

ВТОРАЯ ПРОФЕССИЯ СТАЛА ПЕРВОЙ



Восемь лет назад Галина стала уполномоченным по охране труда. А сейчас она уже входит в состав профкома, является профгруппоргом и членом женсовета комбината. Старается помочь всем, кто к ней обращается. На заседаниях профгруппы решают вопросы о выделении материальной помощи, путевок в санаторий-профилакторий комбината и другие лечебные учреждения страны, детских оздоровительных путевок, о премировании профактива, награждении к профессиональным праздникам, посещении культурно-массовых и спортивных мероприятий, туров выходного дня и многое другое.

Организовано посещение заболевших работников в больнице и на дому, а также приобретение подарков по случаю рождения детей.

Какие-то вопросы профгруппорг может решить самостоятельно, с другими обращается в профком. Например, летом встал вопрос об обеспечении питьевой водой на удаленных участках. Галина вынесла его на обсуждение в профкоме, и он был положительно решен. Также по обращению работников цеха корпоративный автобус теперь делает остановку в поселке, которая ранее не была предусмотрена маршрутом.

– Когда вопросы решаются положительно, это очень стимулирует, хочется и дальше плодотворно трудиться, – говорит Галина Васильевна. – Звание «Лучший профгруппорг ГМПР» обязывает. 🟡



Маляр ремонтно-строительного цеха «Комбината КМАруда» Галина Красникова благодарна родителям за то, что учили не бояться трудностей и работать так, чтобы за результат не было стыдно.

– Этому правилу следую всегда и во всем: за мной никто ничего не должен переделывать. Если взялся за гуж, не говори, что не дюж, – убеждена наша героиня. – Когда захожу на объект, думаю: сколько надо успеть! А потом все вокруг преобразуется, и сердце радуется.

25 лет назад Галина Васильевна пришла на комбинат лаборантом в подсобное хозяйство. А после его закрытия в 1995 году перевелась по своей второй профессии маляром в отдел капитального строительства. Тогда на предприятии еще строили жилые дома. Из других объектов запомнились административно-

бытовой корпус №2 и calorиферная ствола №6 шахты, главный корпус на базе отдыха. Кстати, на церемонии открытия АБК №2 Галина вручала символический ключ горнякам. Дополнительно обучилась противопожарной обработке, работе на высоте. Вступила в добровольную дружину комбината и за активность на страже порядка была отмечена благодарностью администрации города.

Профессия маляра на комбинате востребована, ведь многим зданиям не по одному десятку лет. Под землей в составе бригады белила вагонное депо, зал, где играл всемирно известный виолончелист Борислав Струлёв. Сейчас занята на покраске фасадов. Признается, что даже по дороге домой думает о завтрашнем дне на производстве: с чего лучше начать, какой материал заказать.



ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

СЧАСТЛИВЫЙ ЧЕЛОВЕК

Счастливые люди – есть, их много, они очень разные, но легко узнаются со стороны. Им нравится, как они живут, они с радостью делятся своим счастьем с другими. Счастье – это не цель, а способ их жизни, естественный фон, который они сами создают несложными ключами и механизмами.



Счастье – это не ощущение, а, скорее, оценка происходящего. Я – счастливый человек, – говорит героиня заметки Елена Важенина. – Если научился во всем видеть радость, если у тебя в жизни есть смысл, если умеешь жить бодро, видеть плюсы в том, что делаешь сам, что делают другие, умеешь быть благодарным и научился доставлять радость другим, ты счастлив. И это правда. Профсоюз для меня – это возможность помогать людям. Мои родители прошли войну и всю жизнь проработали на заводе. Они всегда гордились нашим предприятием, а, главное, коллективом, в котором работали. И для меня тоже очень дороги люди, и когда мне удастся им помочь, я понимаю, что счастлива.

Елена Важенина, резчик труб и заготовок трубопрокатного цеха №8, самого крупного подразделения цеха АО «Первоуральский новотрубный завод», стала победителем в отраслевом конкурсе ГМПР «Лучший профгрупорг» в 2018 году (профгруппы численностью до 50 человек). Эта награда – подтверждение ее активной общественной деятельности. Елена Андреевна – лидер в своем коллективе, всегда в курсе событий в цехе, на заводе. К ней можно обратиться с любым вопросом и точно знать, что решение будет найдено.

– Профгрупорг в структуре профсоюза – это, пожалуй, самое главное звено, без которого профсоюзная работа может свестись на «нет». Особенно это касается больших струк-

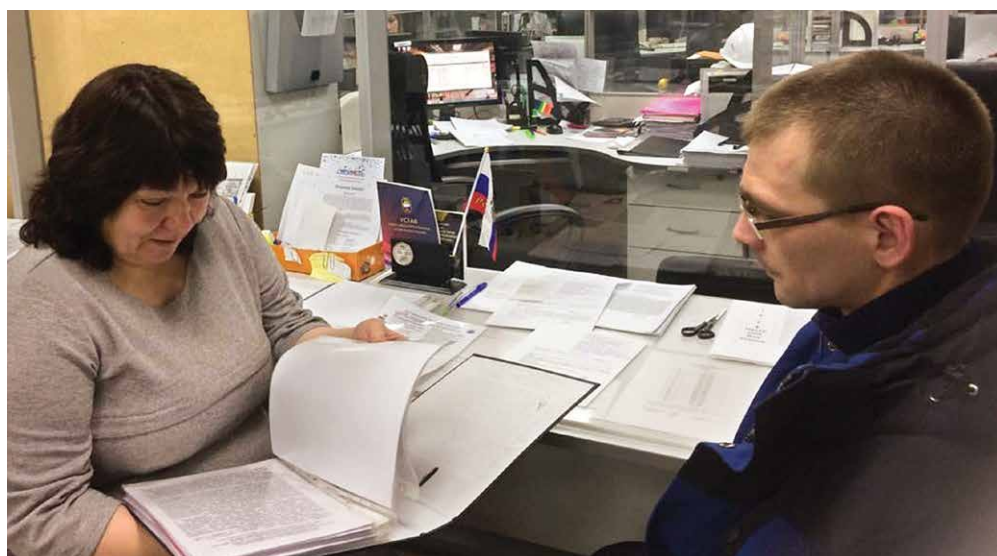
турных организаций, объединяющих сотни членов профсоюза. Когда речь зашла о конкурсе «Лучший профгрупорг», мы приняли решение, что нашу профсоюзную организацию будет представлять Елена Важенина, профгрупорг лучшей профгруппы самого крупного подразделения, – так объяснил решение выдвинуть на конкурс Елену Андреевну Сергей Ошурков, председатель профорганизации предприятия. – Елена Важенина – самый главный помощник в коллективе, она всегда может выслушать, помочь и решить проблему на своем уровне.

Еще раз смотрю на оценочный лист деятельности участника конкурса и понимаю, какая большая работа лежит на профгрупорге: общение с каждым, успехи и проблемы коллег, вопросы оплаты труда, оздоровления, наглядная агитация, обеспечение СИЗами. Здесь и замена очков, и некачественная стирка спецодежды,

и качество питания в столовой. И, конечно, работа с молодежью, ведь 50% коллектива профгруппы – молодые работники. Надо обязательно сделать так, чтобы заинтересовать их, а это значит, побудить к работе по обсуждению коллективного договора, решить вопрос о премировании, привлечь к участию во всех проводимых мероприятиях.

– Елену Андреевну я знаю как грамотного, квалифицированного и выдержанного человека, она является примером для коллег. Побольше бы таких людей в профсоюзе, – делится впечатлениями о своем профгрупорге Светлана Кубытева, резчик труб и заготовок.

Елена Андреевна на заводе 37 лет, с 2010 – профгрупорг, в ее бригаде – 100%-ное членство. Ее уважают, она любит свою работу, своих коллег. И с уверенностью говорит: «Да, моя жизнь действительно счастливая». 🍀





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ЧИСТОЙ ВОДЫ

Работу этой женщины даже работой не назовешь. Это миссия. Труд, от которого зависит экологическая ситуация в целом городе. Конечно, она не одна ее делает, а вместе с коллективом. Но ее лепта в этом деле двойная – профессиональная и профсоюзная.

Светлана Самойлова – машинист насосных установок службы очистных сооружений Правого берега магнитогорского треста «Водоканал». Предприятие – незаменимый водный фильтр Магнитогорска: очищает городскую канализацию и промышленные стоки градообразующего ММК, прежде чем они попадут в реку Урал, обслуживает почти полторы тысячи километров водопроводных и канализационных труб. Во-первых, ответственность в такой работе требуется ежесекундная, во-вторых – квалификация высочайшая. Светлана – это и первое, и второе, и немаловажное третье.

Несколько лет назад на «Водоканале» запускали новый цех – механического обезвоживания осадка (ЦМОО). Проект реализовали в рамках федеральной программы «Чистая вода». Привезенное оборудование с немецкой электроникой потребовало от работников новых профессиональных навыков. Светлана стала одной из немногих, кому удалось «подружиться» с импортной техникой. Более того, параллельно ей пришлось осваивать смежные профессии. Было интересно: общалась с установщиками-австрийцами через переводчика, а незнакомая сфера деятельности дала хороший стимул для профессионального развития. Но и трудно тоже было: повышенная нагрузка; работа требовала постоянно быть начеку, одновременно контролировать несколько участков, следить за проблемными местами, быстро реагировать на сбои, поломки, нарушения, угрожающие безопасности работников.

Такая «чувствительность» к производству нашла еще одну сферу применения: Светлане предложили стать уполномоченным профсоюза по охране труда. И когда согласилась – поняла, что первое образование ей поможет. Когда-то она окончила институт культуры, успела поработать по первой специальности – руководила художественными коллективами в музыкальной школе, ДК. «А это постоянное общение, коммуникация, чувство коллектива, что и нужно в профсоюзной работе», – объясняет Светлана.


Предельная внимательность по всем направлениям не раз помогала ей как уполномоченному выявлять слабые места в охране труда и безопасности. Возможно, кому-то это уже сохранило здоровье или даже жизнь. Она вспоминает, например, как в сентябре за ночь устранили проблему с крышей на одном из зданий: сильный ветер разболтал кровельные листы, и они вот-вот могли сорваться. В журнале уполномоченных, который она регулярно ведет, записей с такими случаями – несколько страниц. Хлораторная, воздухоподогреватели («воздухоподогреватели»), вся площадка ЦМОО – на предприятии немало объектов, требующих особой ответственности, где даже одна перегоревшая лампочка на входе может нести угрозу.

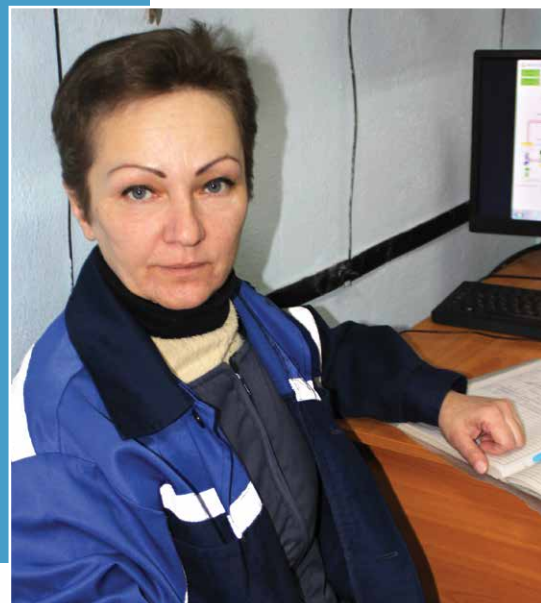
– Все они под контролем Светланы. А это 22 гектара, где расположены 37 промышленных и административных зданий, – рассказывает Жанна Голубева, начальник службы очистных сооружений Правого берега. – Причем здания – различной этажности, с за-

глубленными насосными отделениями, много технологических сооружений с открытой водной поверхностью, которые надо обслуживать и днем, и ночью. Проблемы безопасности могут быть связаны с чем угодно – с освещением, проходами и подходами к оборудованию, ограждающими конструкциями, заземлением электрооборудования, противопожарной системой.

Работа уполномоченного многогранна. Еще одно направление – улучшение условий труда работников. На предприятии реализованы десятки предложений, поданных Светланой Самойловой в этой сфере. Чистую воду надо делать в безопасных условиях – логично же? Значит, и чересчур много внимания в таком деле быть не может. Это к теме, зачем нужны уполномоченные, если есть специалисты по охране труда, – так иногда спрашивают работодатели.

– Подразделения «Водоканала» расположены в разных частях города. Техническая служба и служба по охране труда находятся в офисе в центре. А мы – все время здесь, ведем свою работу непосредственно на производстве, которое сами отлично знаем, – отвечает Светлана.

Результаты этой работы оценены достойно. В 2018 году Светлана Самойлова признана лучшим уполномоченным предприятия, а в этом году отмечена дипломом победителя (2-я премия) уже на отраслевом конкурсе уполномоченных. Хорошая мотивация для того, чтобы вода в промышленном Магнитогорске и его окрестностях продолжала радовать чистотой. 





АНДРЕЙ ДУБРОВИН



ОЛЬГА КАЛАШНИКОВА



С ЗАБОТОЙ О ЛЮДЯХ

Героиня этого очерка без малого 30 лет трудится в Объединении строительных материалов и бытовой техники в Старом Осколе. Вся трудовая биография связана с этим предприятием, впрочем, как и общественная, ведь ей довелось стоять у истоков создания и становления первичной профсоюзной организации ОСМиБТ.

В 1988 г. Татьяна Маркова закончила Воронежский технологический институт по специальности «Инженер по автоматизации химико-технологических процессов». По распределению попала в «Гипрсинтез» – закрытый институт в Волгограде. Работа нравилась, платили прилично, но не сложилось: и климат, и экология оставляли желать лучшего. В 1989-м вернулась в Старый Оскол и устроилась на еще строящийся ОСМиБТ. Поначалу работала электромонтером в цехе эксплуатации и ремонта электро-энергоснабжения, а затем была приглашена в лабораторию автоматизации (позже служба АСУ), где и проработала наладчиком КИПиА до 2016 года. Однако при реорганизации служб и отделов, несмотря на большой стаж, Татьяна попала под сокращение. Предложили занять должность распределителя работ в цехе керамического кирпича, где она и трудится в настоящее время.

Общественная жизнь Татьяны на производстве выдалась более яркой и разнообразной. Именно о ней мы и поговорим.

– Татьяна Васильевна, с чего начинался ваш путь в профсоюзе? Как вы стали уполномоченным по охране труда?

– Путь профсоюза в ОСМиБТ начинался с меня (смеется). Ну, в самом деле, мы его тогда сами и создавали. В 1990-м меня избрали председателем жилищно-бытовой комиссии при профкоме, через 10 лет – председателем цехкома. Уполномоченным по охране труда впервые была избрана в 2004 году, а уже в 2006-м – старшим уполномоченным. Собственно, этот год и стал отправной точкой. В ноябре 2006-го в Санкт-Петербурге в течение трех дней Центральный Совет ГМПР впервые провел семинар для старших уполномоченных, по итогам которого нам выдали сертификаты. Это был потрясающий опыт! Столько общения, новых знакомств, знаний. Я вернулась вдохновленной.

– Чем там вдохновляться? Работая рабочим, к слову, я в вашем же ОСМиБТ всегда воспринимал инженеров по ТБ и уполномоченных как жандармов, курсирующих по цеху в поисках того, кого можно наказать за нарушение. А нарушали-то постоянно...

– Все зависит от восприятия. Как известно, правила, инструкции по охране труда «написаны кровью». Если кто-то неосознанно нарушает, лучше его предупредить, сделать замечание, чем ждать беды. Я вижу в этом не карательную функцию, а заботу. Это как с детьми. Если ребенок пытается сунуть спицу в розетку, вы же не будете ждать, чем закончится этот опыт. Вы жестко пресечете и накажете, чтобы впредь неповадно было.

Аналогия с детьми вполне уместная, кстати. У нас есть участки, где запрещена работа без респираторов. И

регулярно вижу как «молодняк» их игнорирует. Ну, пока меня не увидят. Старшее поколение использует СИЗ без напоминаний и лишнего контроля. А почему? Потому что у первых здоровья еще много. Но нет же! Его тем меньше станет, чем больше игнорировать и нарушать правила по ТБ. И это постоянно приходится вдалбливать. С заботой!

– Кстати, о заботе. Как уполномоченный вы должны заботиться не только, а может, и не столько о соблюдении ТБ рабочими, сколько осуществлять постоянный контроль за соблюдением работодателем нормативных локальных актов по охране труда. Как обстоят дела с этой составляющей?

– Ежедневно, ранее раз в неделю, а сейчас даже два, вместе со специалистами по охране труда проводим обход всех участков цеха. Все обнаруженные нарушения, отклонения в техническом и санитарно-техническом обеспечении рабочих мест записываются в журналы. К каждому замечанию назначается срок устранения. Мастера расписываются в журналах, после чего обязаны устранить несоответствие в указанный период. Ну, а в наши функции входит это проконтролировать.

Отдельным направлением является контроль за обеспечением рабочих СИЗ и спецодеждой. На сегодняшний день цепочка действий отделов и служб отлажена четко. Новые образцы приходят к снабженцам. Мы их получаем и отдаем в цех. Там опытная проверка, по результатам которой принимается решение: заказывать или нет партию. Пишем отчет с пожеланиями и отправляем в снабжение. Если мы одобрили, то и снабжение отправляет заказ в закупку.

У нас постоянно проводятся мероприятия по улучшению условий труда. Везде установлены кондиционеры. Работодатель социально ответственный. Наши замечания рассматриваются, и очень многое сделано для улучшения условий труда и обеспечения работников СИЗ.

– С какими еще сложностями приходилось сталкиваться? Какие у вас взаимоотношения с профкомом?

– Ну, начнем с того, что я сама – заместитель председателя профорганизации. Взаимоотношения с председателем – Александром Сапрыкиным – прекрасные. Каждую среду, в 9 утра, проводим профчас. Начинается он с доклада Сапрыкина о состоянии дел в «Металлоинвесте» и на нашем комбинате. Потом вместе с председателями цеховых организаций начинаем обсуждать проблемы. У кого что в цехе делается, у кого какие претензии. Все, что на нашем уровне, решаем. А что дальше... Пенсионный возраст не отстояли. Ну, или вот другой вопрос. В год столетия профсоюза многим выдали памятную медаль ФНПР. Эта медаль была основанием для получения звания «Ветеран труда». Многим было оно присвоено. А позже положение изменилось, многие остались без звания.

– Ну, и давайте уже, наконец, вернемся к причине нашего диалога. Центральный Совет ГМПР присудил вам 2 место в конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда». Поздравляю! Это первая ваша награда в таком престижном конкурсе?

– Спасибо! Да, ранее я неоднократно признавалась лучшим уполномоченным по охране труда в областном смотре-конкурсе, но на таком уровне – впервые! Приятно, конечно. Совершенно не ожидала. Впрочем, и само выдвижение в кандидаты было для меня неожиданным. Спасибо за доверие! 🍀



Полезные контакты

В соответствии с планом международного сотрудничества по приглашению Профсоюза металлистов «ABVV-Metaal», представляющего интересы всех работников металлургической отрасли, Бельгию посетила делегация ГМПР.

В Брюсселе в штаб-квартире профсоюза был проведен «круглый стол» по вопросам заключения коллективных договоров, укрепления профсоюзных структур, представительства интересов трудящихся на металлургических предприятиях, промышленной революции 4.0 и преодоления ее негативных последствий. Обсуждены также мотивация профсоюзного членства, пенсионная система, работа с молодежью, гендерная политика, деятельность бельгийского профсоюза в международных организациях.

Во встрече принимали участие заместитель председателя «ABVV-Metaal» Ортвин Магнус и советники-модераторы – Вим Карлел и Фидель Гавилан.

Бельгийский профсоюз, основанный в конце прошлого века, в настоящее время представляет интересы более 90 тысяч металлистов и имеет 5 региональных отделений. Российская делегация побывала на одном из них – в провинции Лимбург. Помимо «ABVV-Metaal», который является профсоюзом социалистического

направления с приоритетами: солидарность, справедливость, социальная демократия и равенство, в стране действуют другие профсоюзы металлистов: христианский, который поддерживает католическая церковь, и либеральный, идущий на поводу у работодателей.

Для всех работников, объединенных в «ABVV-Metaal», ведутся коллективные переговоры с работодателями на межотраслевом уровне, для металлургических секторов – на отраслевом уровне, а также на уровне компаний. Межотраслевые и отраслевые соглашения распространяются на все компании, даже если в них нет профсоюзного представительства.

Ортвин Магнус отметил, что в настоящее время профсоюз подвергается резким нападкам со стороны работодателей и неolibерального правительства, которые хотят отменить многие завоевания, добытые в упорной борьбе за столетний период своей истории. В частности, сейчас тяжело проходят переговоры по заключению нового коллективного соглашения для металлургических пред-

приятий компании «Арселор-Миттал».

Делегация посетила металлургический завод «Аперам» компании «Арселор-Миттал» в Генке, побеседовала с цеховыми старостами предприятия. На встрече присутствовал председатель регионального отделения Ронни Шампан.

Состоялась встреча с председателем профсоюза Жоржем де Батсельером, на которой Юрий Горанов, член Исполкома ЦС ГМПР, проинформировал об основных направлениях деятельности ГМПР на нынешнем этапе, о ходе переговоров с объединением работодателей по заключению нового отраслевого тарифного соглашения, об участии российских металлургов и горняков во Всемирном дне действий «За достойный труд!».

Визит делегации явился важным вкладом в укрепление делового и дружеского сотрудничества между двумя профсоюзами. Обе стороны отметили полезность таких контактов. 🍅

Международный отдел
ЦС ГМПР



Вместе на рабочем месте

В ОКТЯБРЕ ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ ИНДУСТРИАЛЛ ПРОВЕЛ КАМПАНИЮ, ПОСВЯЩЕННУЮ КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ, СФОКУСИРОВАВ ВНИМАНИЕ НА ИСТОРИЯХ ПРОСТЫХ РАБОЧИХ И КОНКРЕТНЫХ УСПЕХАХ, КОТОРЫЕ ДОСТИГНУТЫ ПУТЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ.

Целевые информационные кампании, которые проводятся членскими организациями ИндустриАЛЛ с использованием видео- и информационных материалов, показывают, что получают работники, вступая в профсоюзы и участвуя в коллективных переговорах. Уровень заработной платы, условия премирования, режим рабочего времени значительно лучше в компаниях, охваченных коллективными договорами и соглашениями. Коллективные переговоры способствуют распространению равенства и достойного труда. Положительный эффект затрагивает все сферы жизни общества. Есть и значительное преимущество для членов профсоюза: часто условия для них лучше, чем для работников, не состоящих в профсоюзе.

ЧЕШСКАЯ РЕСПУБЛИКА:

■ Члены профсоюза «OS KOVO» в металлургическом секторе зарабатывают на 15% больше (дополнительно 200 евро в месяц), этого удалось добиться в ходе коллективных переговоров. Разница в заработной плате за три года



составляет около 6700 евро, что достаточно для покупки небольшого автомобиля.

■ На предприятиях, где действует коллективное соглашение, разница в оплате труда между мужчинами и женщинами меньше, чем там, где соглашения не заключены.

■ Рабочее время также меньше – на 55 часов в год, что составляет семь смен. В период с 2016 по 2018 год работники, охвачен-

ные коллективным соглашением, работали на 154,8 часа меньше, что составляет 20,5 смен – почти календарный месяц.

ДАНИЯ:

■ Члены профсоюзов, входящих в объединение профсоюзов «CO-industri», получают на 25% больше льгот: более высокая заработная плата, меньшее количество рабочих часов и другие преимущества в компаниях, в которых заключены коллективные договоры.





Люк Трайэнгл:

– Работникам выгоднее вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры. **ТОЛЬКО ВМЕСТЕ МЫ СМОЖЕМ ДОБИТЬСЯ ЛУЧШЕЙ ОПЛАТЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ВСЕХ...**

ГЕРМАНИЯ:

■ Данные профсоюза металлистов ФРГ «IG Metall» показывают, что в компаниях без коллективных договоров заработная плата в среднем на 24% ниже. Для неквалифицированных рабочих разница составляет 32%.

■ На предприятиях, не охваченных коллективными договорами, рабочее время на 14% больше.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ:

■ Члены профсоюза «UNITE» зарабатывают в среднем на 10% больше, чем работники, не являющиеся членами профсоюза.

Рассказывают работники – члены профсоюзов:

Камила, оператор, Чешская Республика:

– Благодаря нашему коллективному соглашению, у нас больше гарантий, чем те минимальные, которые положены по закону: дополнительные перерывы, когда в цехе становится слишком жарко, и увеличение зарплаты дважды в год.

В единстве – сила. Если ты один, то не добьешься многого. Другое дело, если мы вместе. Мы добиваемся чего-то, когда держимся вместе.

Фредерико, работник стекольной промышленности, Бельгия:

– Когда я стал цеховым старостой, взглянул на членство в профсоюзе с другой стороны: мы



ведем переговоры с работодателем на нашем заводе, но также и переговоры по заключению коллективного соглашения на уровне компании. Но чтобы добиться этого, нужна солидарность не только среди рабочих цеха, но и среди всех рабочих. Таким образом мы добились 36-часовой рабочей недели. Это было трудно, забастовка длилась пять недель, но мы победили.

Максимо, работник газовой отрасли, Испания:

– В других местах, где я работал, профсоюзов не было, и политика компании была очень строгой. Одни приказы и инструкции. Здесь, хотя, конечно, главный приоритет компании в отношении рабочих – защищать интересы

компании, компания считается с профсоюзами, мы можем вести диалог, и в этом огромная разница.

– Работникам выгоднее вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры. Только вместе мы сможем добиться лучшей оплаты и условий труда для всех, – отмечает Люк Трайэнгл, Генеральный секретарь Европейского ИндустриАЛЛ. – Поэтому информирование работников о преимуществах коллективных переговоров, увеличение членства и укрепление профсоюзов являются основными целями нашей кампании. 🍎

Международный отдел ЦС ГМПР
(по материалам Европейского союза ИндустриАЛЛ)





«КАРЕЛЬСКИЙ ОКАТЫШ» ПОКОРЯЕТ ЭЛЬБРУС



Зам. начальника цеха подготовки производства Александр Фешкин и слесарь-ремонтник Владимир Черненко – работники АО «Карельский окатыш» – члены ГМПР – покорили самую высокую точку Европы – гору Эльбрус.

Александр Фешкин и Владимир Черненко совершили восхождение на высоту 5624 метра, установив на восточной вершине горы флаг ГМПР.

Эльбрус покорился им не с первого раза. Летом 2018 года подъем закончился на высоте 4150 метров.

– Мы поднимались в горы с западной стороны. Маршрут пролегал через водопад Девичьи косы на высоте 2800 метров, затем нам удалось добраться до обсерватории – 3150 метров. В следующие дни на фуникулере поднялись до станции «Мир» (3500м), а от нее пешком до базы МЧС – на высоту 4150 метров. Там и провели последние двое суток. Это восторг! Сложно передать словами мое восхищение заповед-

ной природой и рассветом в горах, – вспоминает Александр Фешкин.

По его словам, в прошлом году группа была вынуждена развернуться назад из-за ледовой крошки и сильного ветра.

В следующем году в планах Владимира Черненко – покорение одной из самых высоких гор в Южной Америке. Вершина называется Аконкагуа, ее высота над уровнем моря составляет 6960,8 метра. Она находится на территории аргентинской провинции Мендоса в 15 километрах от границы с Чили.

Председатель профорганизации ГМПР в АО «Карельский окатыш» Александр Казанцев пожелал своим товарищам здоровья и успехов в покорении всех вершин в мире. 🍷



ИСКУССТВО ПРЕОБРАЖЕНИЯ

В Первоуральске в 10 раз прошел корпоративный праздник «Мисс Новотрубница-2019», организованный по инициативе Группы ЧПЗ, «Города первых», а также профсоюзной организации и совета молодежи Первоуральского новотрубного завода.

За корону боролись 14 красавиц. Девушки продемонстрировали таланты в кулинарии, балльных танцах и песнях собственного сочинения, покоряя жюри и зрителей красотой, грацией, обаянием и мастерством.

Примечательно, что работницы Первоуральского новотрубного завода демонстрировали мастерство в том, что им самим нравится, чему они научились благодаря трудолюбию и любознательности. При этом девушки показывали не только талант и красоту, но и рассказывали свои истории изменения к лучшему.

– «Мисс Новотрубница» – это ежегодный конкурс, который позволяет женщинам продемонстрировать свои таланты. На работе они в спецодежде. На конкурсе – преображаются. Но главное – это не внешний вид и красота, а умение преподнести себя. Ведь самый важный атрибут женственности – это внутреннее обаяние, – сказал о мероприятии председатель ППО ПНТЗ Сергей Ошурков.

Татьяна Сурикова показала акробатический номер на полотнах на восьмиметровой высоте без страховки.

Во время его исполнения зал замер, а затем разразился бурными овациями. Анастасия Писцова спела о том, как работа на ПНТЗ изменила ее жизнь в лучшую сторону. В свою очередь Надежда Нефедова устроила показ мод, отразив одну из корпоративных ценностей предприятия – бережное отношение к экологии. В ее руках картон, бумага и полиэтилен нашли новое применение, превратившись в роскошные наряды. Шить эти платья Надежде Нефедовой иногда приходилось по ночам.

Каждая участница конкурса была по-своему прекрасна, оригинальна и достойна главного титула, но по набранным баллам победу одержала Валентина Турсунова, спевшая о любви к «белой металлургии».

– Благодарю за вашу поддержку на протяжении всего времени. Я горжусь всеми вами! Спасибо всем, я вас люблю!» – поделилась переполняющими радостными эмоциями обладательница короны «Мисс Новотрубница-2019».

Мероприятие подарило всем заряд хорошего настроения и множество добрых чувств и эмоций. 🍷



ВИРТУОЗЫ НА «КАМАЗАХ»

На металлургическом заводе «Электросталь Тюмени» впервые прошел конкурс профессионального мастерства среди водителей грузовых автомобилей транспортного подразделения.

Конкурс, приуроченный ко Дню автомобилиста, был направлен на профилактику безопасности дорожного движения, повышение престижа профессии, а также на объединение работников предприятия.

– Около года назад на заводе решили создать новое структурное подразделение – автотранспортный участок. Чтобы объединить коллектив, было принято решение провести конкурс, оценить уровень профессионального мастерства водителей КАМАЗов, занимающихся перевозками грузов, – сообщил председатель профорганизации металлургического завода «Электросталь Тюмени» Вадим Колыхалов.

Конкурс состоял из теоретического и практического этапов. На первом этапе водители с правами категории С демонстрировали знания правил дорожного движения и основ безопасности. На втором – соревновались в навыках маневрирования на КАМАЗах.



Практический этап базировался на таких известных упражнениях как «Змейка», «Стоп-линия», «Заезд в бокс», «Горка». На каждом из них в личном зачете учитывались время и качество выполнения задания, а за ошибки начислялись штрафные баллы. По решению судейской коллегии первое место занял Сергей Ботезату, второе – Михаил Никитин, третье – Руслан Шаяхметов. 🍌

По информации профкома





ЗА РУЛЕМ МАСТЕРА

НА МЕДНОГОРСКОМ МЕДНО-СЕРНОМ КОМБИНАТЕ ВЫБРАЛИ ЛУЧШЕГО ВОДИТЕЛЯ ГОДА.

В конкурсе профессионального мастерства участвовали пять представителей автотракторного участка желдорцеха: Андрей Иванов, Владимир Сорокин, Геннадий Евсеев, Игорь Кретов и Раис Тагиров.

– Практически все работы в структурных подразделениях предприятия выполняются с участием автомобильной техники. Водители комбината являются высококлассными профессионалами и постоянно повышают свой уровень знаний, – сказала на открытии конкурса заместитель генерального директора по персоналу Татьяна Веденева и поблагодарила всех автомобилистов за их труд.

Тестирование на знание правил ПДД проходило на базе автошколы ДОСААФ в условиях, приближенных к экзаменационным. Практических заданий было два. Водители на время проводили подготовку автомобиля к выезду и выполняли упражнения на автодроме автошколы. Учитывались как скорость прохождения всех элементов, так и правильность, точность выполнения. За каждый штрафной балл начисляли плюс пять секунд к итоговому времени участника.

По сумме очков был определен победитель. Им стал Раис Тагиров. Второе место занял Игорь Кретов, на третьем – Владимир Сорокин.

– Работаю водителем шестой год и столько же раз участвовал в конкурсе. Рад, что на этот раз сумел занять первое место. Готовился к испытанию тщательно, ведь в начале октября представлял предприятие на областном конкурсе

профмастерства среди водителей, – делится победитель конкурса Раис Тагиров.

Организаторы вручили призерам денежные сертификаты и подарки от профкома, а победитель конкурса был удостоен персональной надбавки к заработной плате, которую будет получать в течение одного календарного года.

Марсель Солодкий, председатель профсоюзной организации ММСК:

– Это традиционный ежегодный конкурс, который проводится в канун Дня автомобилиста. Прошедший конкурс стал пятым по счету на комбинате. Участвовали в нем лучшие водители желдорцеха. Это яркое интересное событие проходит на полигоне автошколы, только вместо легковых машин выезжают КАМАЗы, водители которых должны показать умение владеть огромной машиной с ювелирной точностью. Очень зрелищное событие. Мы поддерживаем участников призами. Ранее конкурсы проводились для сварщиков, плавильщиков, лаборантов, слесарей-ремонтников, водителей. 🍅





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ