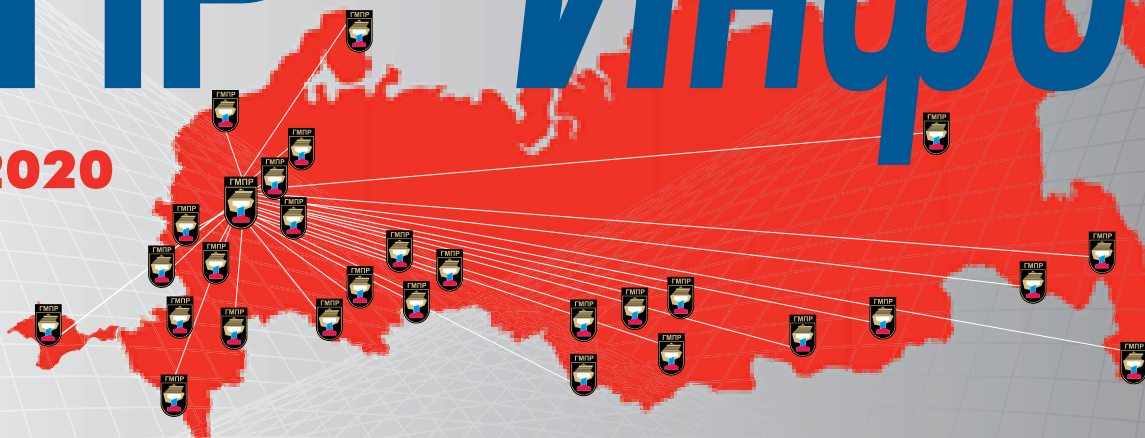


# ГМПР - Инфо

№01 | 215 | 2020

12+



Информационный бюллетень  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России



# СОДЕРЖАНИЕ

## В ЦС ГМПР

- 1 Новое ОТС: очередной шаг вперед
- 2 От конфронтации – к компромиссу

## В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 9 Что будет с моногородами?
- 12 Тревожные новости Приморья
- 14 Профсоюзу нужны новые проекты
- 16 Время идет. Надо справляться
- 17 С новым лидером и колдоговором
- 18 Профсоюзный Instagram

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 19 Дело – труба?
- 20 Добавили льгот и гарантий
- 21 Если согласие есть
- 22 Обязательства скрепили подписями
- 24 Момент волнующий, ответственный
- 25 Старт в новый год
- 28 Год можно считать успешным
- 29 Семь новых пунктов впридачу
- 30 Новые акценты
- 31 Важен результат
- 32 Под надежной защитой
- 33 Не все так просто
- 34 Позитивный настрой

## ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 36 Атаковать и выигрывать
- 37 Ох уж этот Пенсионный фонд
- 37 По второму кругу
- 38 Отказали в пенсии? Шансы есть
- 39 Не научил – не наказывай
- 40 Отсудили полмиллиона
- 40 И заработать, и доказать

## МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 41 Исполком ИндустриАЛЛ

## ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 42 Открывая новые возможности
- 43 Поиграли в «первичку»
- 44 Разговор с председателем
- 45 Учись быть лидером

## ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 Когда в семьях гармония

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: Семья Дубовцевых (Качканарский ГОК)  
на отраслевой встрече «Семья металлургов – 2019»  
в Москве.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!  
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



[www.facebook.com/CSGMPR](http://www.facebook.com/CSGMPR)



<http://vk.com/public121576699>



[www.youtube.com/TheGMPR](http://www.youtube.com/TheGMPR)



[www.instagram.com/gmprossii](http://www.instagram.com/gmprossii)

Издание зарегистрировано в Федеральной  
службе по надзору в сфере связи и массовых  
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой  
информации ПИ ФС77-34837 от 29 декабря 2008 г.

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 22.01.2020.  
Формат 60x90/8. Печать офсетная.  
Тираж 3000 экз. Заказ 20-013.  
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;  
тел. 8 (495) 917-80-37  
e-mail: sea.more@mail.ru





# Новое ОТС: ОЧЕРЕДНОЙ ШАГ ВПЕРЕД

20 декабря  
2019 г. в офисе  
Центрального Совета  
ГМПР состоялось  
подписание  
Отраслевого  
тарифного  
соглашения по горно-  
металлургическому  
комплексу Российской  
Федерации  
на 2020-2022 годы.



**Д**окумент подписали исполнительный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) Алексей Окуньков и председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей Безмянных. В церемонии подписания участвовали представители ведущих металлургических компаний страны.

#### Алексей Безмянных:

– Сегодня мы ставим заключительную точку в переговорах, которые длились почти четыре месяца. Они были непростыми. Это связано с текущими процессами, которые происходят и в экономике, и в политике страны, это связано и с высоким уровнем достигнутых ранее договоренностей, которые мы взяли за основу в переговорном процессе. Вести переговоры с «высокой планки» всегда тяжело. Но важен результат. И он есть. Новое ОТС стало очередным шагом вперед в повышении благополучия наших работников.

#### Алексей Окуньков:

– Сейчас в компаниях ГМК идут заседания комитетов, на которых, в том числе, рассматриваются вопросы заработных плат. И здесь наши договоренности, ОТС играют свою роль. Мы понимаем, что достигнутые договоренности – не предел. И, должен сказать, в компаниях изыскивают возможности превышать параметры, установленные ОТС.

К сожалению, пока мы по-разному оцениваем 2020 год. Он будет непростым. Нет четкого понимания по инвестиционным проектам, нет полной ясности в загрузке производственных мощностей. Но считаю, что перспективы двигаться вперед у нас хорошие.

Соглашение заключено на 2020-2022 годы, раздел 5 «Оплата труда» – на 2020 год (с ежегодным пересмотром его норм в последующие годы в пределах срока действия Соглашения).

Есть новый пункт 2.5.3. Предоставлять по желанию работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.


Порядок предоставления определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

Основные изменения коснулись раздела «Оплата труда»:

5.5. Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени в 2020 году будет повышен не менее чем до 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,45 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

5.8. Работодатель **обеспечивает повышение** уровня реального содержания заработной платы работников при безубыточной деятельности организации, наличии источников для повышения зарплаты, с учетом производительности труда.

Условия и размеры повышения определяются коллективным договором и/или локальным нормативным актом. 



# ОТ КОНФРОНТАЦИИ – К КОМПРОМИССУ

Главная тема IX пленума Центрального Совета ГМПР, состоявшегося 18 декабря в Москве, – утверждение Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

В работе пленума приняли участие исполнительный директор АМОС Алексей Окуньков, представители ряда компаний ГКМ, победители отраслевых конкурсов «Лучший профгруппорг ГМПР» и «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР», члены комиссий Центрального Совета.

Заместитель председателя профсоюза Светлана Боева охарактеризовала экологию ГКМ.

## Высокая волатильность и труднопредсказуемая конъюнктура

В 2019 году экономика горно-металлургического комплекса находилась в условиях нестабильной ситуации на мировом рынке сырья и металлопродукции, сдержанной динамики роста основных металлопотребляющих

отраслей, ограниченной емкости внутреннего рынка по отдельным товарным позициям, роста протекционизма и торговых споров на глобальных рынках металлов.

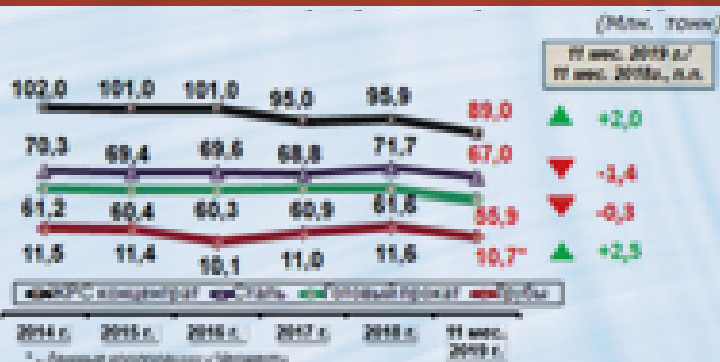
Предприятия черной и цветной металлургии сохранили экспортную ориентацию производства, решали задачи импортозамещения, направленные на удовлетворение запросов потребителей металлопродукции, улучшения ее эксплуатационных свойств. В первую очередь это касалось металлов высокой степени переработки, а также расширения номенклатуры продукции с высокой добавленной стоимостью.

По итогам 10 месяцев 2019 года в ГКМ получена прибыль в размере 1806,6 млрд руб., что на 39,4 процента превышает объем прибыли за аналогичный период прошлого года.

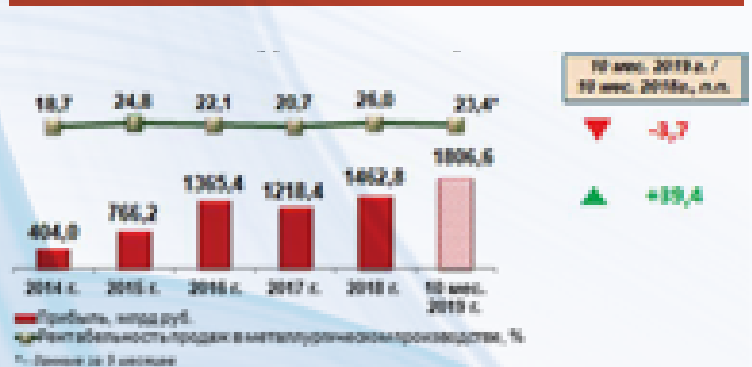
При этом рентабельность продукции в металлургиче-



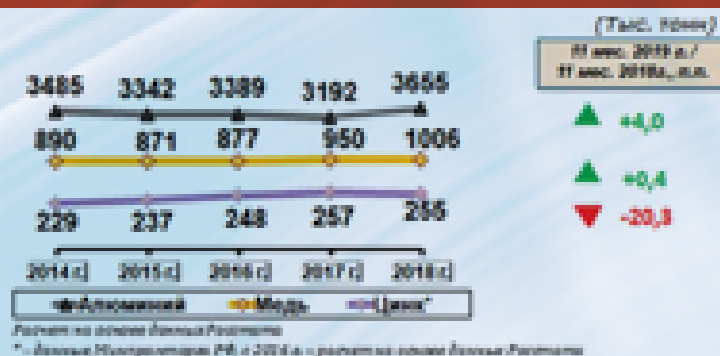
## Динамика объемов производства основных видов продукции черной металлургии



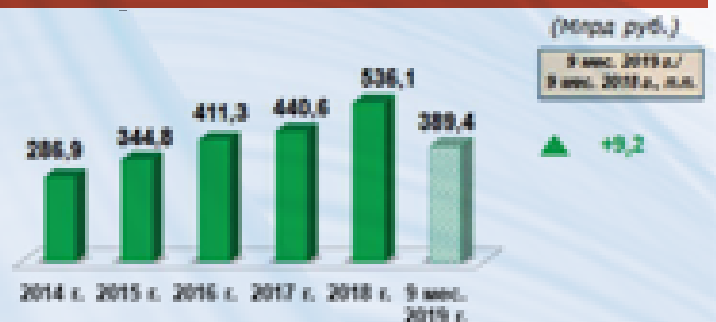
## Динамика прибыли в ГКМ и рентабельности в металлургическом производстве



## Динамика объемов производства основных видов продукции цветной металлургии



## Динамика инвестиций в нефинансовые активы в ГКМ







ском производстве снизилась за 9 месяцев до 23,4 процента.

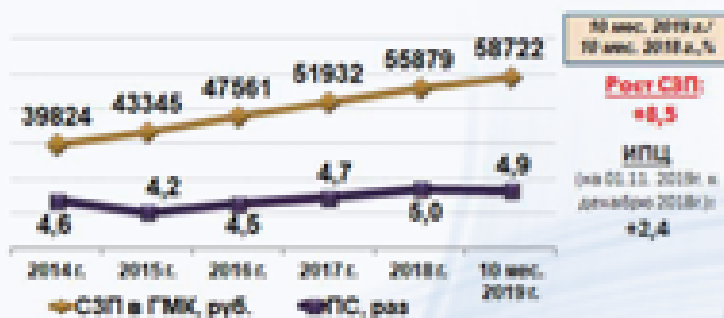
На финансовый результат предприятий и компаний положительно повлияла оптимизация издержек, повышение качества продукции, расширение номенклатуры продукции с высокой добавленной стоимостью.

В 2019 году проводились обновление и модернизация производственных мощностей, направленные на рост конкурентоспособности российской металлопродукции, в том числе на снижение издержек производства, повышение уровня техники безопасности и охраны труда на действующих предприятиях, решение экологических проблем.

За 10 месяцев текущего года номинальная средняя заработная плата по ГМК (данные Росстата) составила 58722 рубля и выросла на 8,5 процента по отношению к 10 месяцам 2018 года. Ее размер составил 4,9 прожиточных минимумов трудоспособного населения РФ и остался на уровне аналогичного периода прошлого года.

Индекс потребительских цен по состоянию на первое ноября текущего года (к декабрю 2018 года) составил 2,4 процента.

### Динамика средней заработной платы (СЗП) в ГМК и ее покупательной способности (ПС)



В таких непростых экономических условиях 5 сентября тарифные комиссии ЦС ГМПР и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) вступили в переговоры по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу (ОТС).

### Хронология переговоров

Изначально, ссылаясь на экономическую ситуацию, сторона работодателей заявила о неприемлемости предложений профсоюзной стороны и заняла жесткую позицию.

На заседаниях накал обсуждения не снижался. Стороны приводили весомые аргументы, отстаивали свои предложения. До 7 ноября было проведено 4 заседания тарифных комиссий, согласованы многие пункты проекта документа, в том числе срок заключения ОТС на три года с ежегодным пересмотром раздела «Оплата труда», по основным пунктам которого договориться не удалось. Переговоры зашли в тупик. Профсоюзная сторона вынуждена была их приостановить.

Исполком Центрального Совета принял решение обсудить предложения ГМПР на расширенных заседаниях выборных коллегиальных органов во всех организациях профсоюза с целью определить реальность их выполнения для каждой организации и дальнейшие действия тарифной комиссии ЦС ГМПР.

Из-за значительной дифференциации финансово-экономического состояния предприятий эти предложения имели разноплановый характер. С учетом решения сторон социального партнерства о ежегодном пересмотре положений раздела «Оплата труда» ЦС профсоюза были разработаны варианты, позволяющие поэтапно реализовать проект ОТС. Все это способствовало достижению положительных результатов на возобновившихся 5 декабря переговорах.

– База ОТС по ГМК достаточно высокая. Рост минимальной заработной платы на 1 подпункт требует значительного финансирования. Отмечу, тарифная комиссия выполнила свою работу. Мы сделали еще один шаг вперед, улучшив нормы ОТС, которые, в конечном итоге, приведут к повышению благосостояния работников ГМК, – резюмировала Светлана Николаевна.

### Разный взгляд, разные мнения

**Федор Туваев**, председатель ППО «Выксунский металлургический завод»:

– Чувство неудовлетворенности у профактива завода остается. Допускаю, ему трудно объективно оценить финансово-экономическое состояние других предприятий ГМК. Наверное, в связи с этим и сложилось убеждение в том, что сторона работодателя изначально из-







лишне перестраховывалась и тем самым, по мнению многих, намеренно демонстрировала отказ от социального партнерства. Такое мнение обусловлено тем, что на нашем заводе, как и на многих других предприятиях, тарифная ставка первого разряда превышает 0,75 МРОТ; минимальный размер заработной платы работников основных видов деятельности, за редким исключением, выше двух прожиточных минимумов; минимальный размер заработной платы у работников неосновных видов деятельности выше 1,7 прожиточного минимума. И работодатель может обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы не менее чем на 5% сверх инфляции.

Получается, что проект соглашения ориентируется на экономически и финансово слабые предприятия. И здесь мнения разделились. Некоторые считают, что по-другому вроде бы и не получится. Другие – а таких большинство – говорят о том, что показатели проекта ОТС для большинства предприятий уже достигнуты или почти достигнуты.

Тарифная комиссия, скорее всего, рассматривала вариант ОТС для предприятий с разными возможностями «от достигнутого». Дифференцированный вариант составить непросто, предприятия по своему финансово-экономическому состоянию очень разные, и это одна из главных причин. Но в следующий раз, может быть, стоит попробовать этот вариант.



**Владимир Помазкин,**  
председатель ППО «Качканар-Ванадий»:

– Договоренности достигнуты. Есть определенное движение вперед. Много это или мало – вопрос однозначно не имеет утвердительного ответа, поскольку мы ведем речь о 400 предприятиях ГМК. Но хотелось бы остановиться подробнее на том, чего не удалось реализовать и о чем надо задуматься уже сейчас. Нам не удалось установить конкретные критерии повышения заработной платы. Убежден, устанавливать их необходимо. Отправной точкой для определения может стать анализ соотношения темпов роста заработной платы и индекса потребительских цен на каждом предприятии. Не в среднем по отрасли, а на каждом предприятии. Полагаю, что правильным будет брать период с 2014 по 2019 годы.

Мы такой анализ провели. Вот цифры. Зарплата на Качканарском ГОКе с 42337 рублей в 2014 году выросла до 56895 рублей в 2019-м. Рост 134%. При этом индекс потребительских цен за этот же период по Свердловской области – 145%. Налицо снижение уровня реального содержания заработной платы. Убежден, это не единичный пример. Поэтому считаю, что при планировании повышения заработной платы нужно учитывать фактор ее снижения в период действия ОТС в 2014 – 2019 годах.







Далее. Условие ОТС о сохранении и повышении уровня реального содержания заработной платы должны обеспечиваться действенным механизмом контроля его выполнения. Сейчас в Соглашении не содержится ни средств, ни методов контроля.

И еще. Наверное, удобно подводить итоги по среднему значению, но считаю, что это не в полной мере отвечает поставленным задачам.

Каждый раз по завершении очередного этапа переговоров возникает смешанное, противоречивое чувство, связанное с тем, что во взаимоотношениях партнеров с противоположными интересами никогда нельзя достичь идеального результата. Но в то же время мы понимаем, что обеспечивается поступательное движение вперед.

**Елена Вышиванюк, председатель Московской областной организации:**

– Наша организация тоже не в полной мере удовлетворена проектом ОТС. Но мы понимаем, что, действительно, база для начала переговоров была достаточно высокой. Приведу цифры: по Московской области минимальная заработная плата – 15 тысяч, по ОТС 1,7 величины прожиточного минимума, равного 14547 рублей. В АО «Ступинская металлургическая компания» в этом году заключен коллективный договор, удалось договориться о том, что не будет дифференциации по минимальной заработной плате для основных и неосновных видов производств, каждый работник получает 1,5 величины прожиточного минимума. Ряд предприятий достигли планки ОТС – в АО «Металлургический завод Электросталь» минимальная заработная плата работников не менее 25 тысяч рублей.

Конечно, она недостаточна, особенно по отдельным категориям профессий. Есть проблемы с кадрами. Так, на Московском коксогазовом заводе (компания «Мечел») уровень заработной платы не способствует их закреплению, особенно это касается машинистов-коксовыталькивателей. Средняя зарплата здесь – 68 тысяч рублей. А рядом Москва, у людей есть альтернатива.

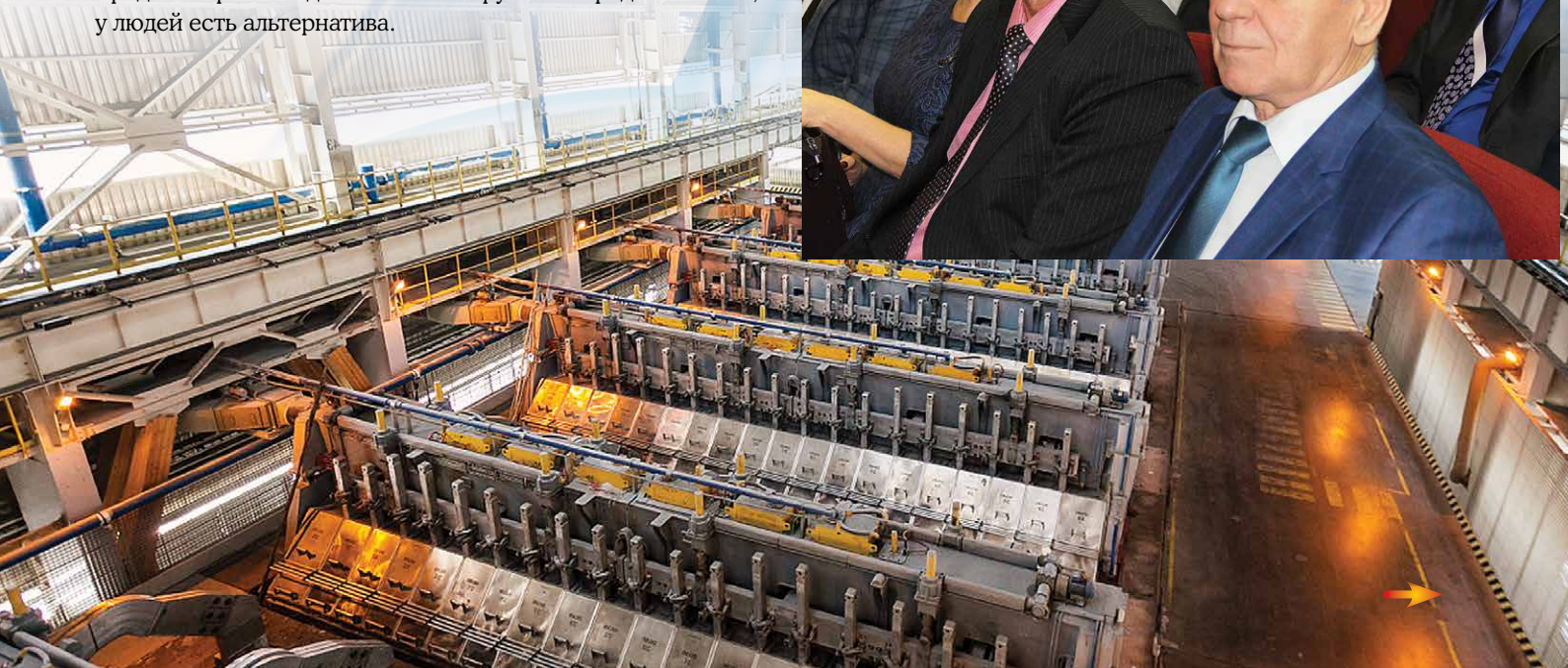
Конечно, она недостаточна, особенно по отдельным категориям профессий. Есть проблемы с кадрами. Так, на Московском коксогазовом заводе (компания «Мечел») уровень заработной платы не способствует их закреплению, особенно это касается машинистов-коксовыталькивателей. Средняя зарплата здесь – 68 тысяч рублей. А рядом Москва, у людей есть альтернатива.

**Николай Евстафьев, председатель Иркутской областной организации:**

– Скажу так: оптимизма мало. Да, за последние 20 – 25 лет есть существенный рост заработной платы. Однако в последние годы реальная заработная плата работников стремительно снижается. И каждый раз, приступая к переговорам – на локальном или отраслевом уровнях – понимаем, что между работником и работодателем есть антагонизм. Но мы в одинаковой степени заинтересованы в стабильной работе предприятий. А это возможно при сочетании двух условий: поддержание конкурентоспособности производства и повышение благосостояния работников.

Последние 25 лет только ленивый не говорил о повышении производительности труда. Что имеем? Оптимизированную до минимума численность на большинстве предприятий; как следствие, запредельно возросшую интенсивность труда работников, высокую текучесть кадров. Но работодателя и сегодня не устраивают темпы роста производительности труда. Так, может, причина не в рабочих, а в управленцах? Ведь их то благосостояние продолжает расти.

Работодателям надо учитывать интересы наемных работников, принимать на себя обязательства, которые помогают избежать социальных потрясений. Если не решена проблема мотивации персонала, то коллективы перестают справляться со своими функциями и, как следствие, возникают организационные и экономические проблемы.







Тут коллеги говорили о покупательной способности зарплаты. В Иркутской области она также снижается. Фактически из 9 юридических лиц только у 2 достигнута планка по уровню прожиточного минимума. Все это очень болезненно воспринимается людьми. Считаю, нам необходимо пересматривать размер и порядок индексации заработной платы, предусмотренные ОТС.

Еще момент. Публикуемый уровень официальной инфляции не соответствует ее фактическому размеру. Рост минимального размера оплаты труда фактически сравнивает цену труда низкооплачиваемых работников на опасных производственных объектах с ценой труда работающих в нормальных условиях. Люди болезненно ощущают инфляционные процессы. Нам необходимо договариваться о повышении заработной платы низкоквалифицированных рабочих.

Мы готовы вести переговоры с работодателями, касающиеся установления первой тарифной ставки работающего в нормальных условиях на уровне МРОТ. Мы понимаем, что сразу достигнуть этого не получится, но, тем не менее, должны идти по этому пути.



**Денис Рудь, председатель первичной организации ОАО «Таганрогский металлургический завод»:**

– Если спрошу, является ли сегодня оплата труда в металлургической отрасли справедливой, наверное, услышу единственный ответ: «Нет».

Для меня, как председателя первичной профсоюзной организации, отраслевое тарифное соглашение – это документ. Я жду его выхода, потому что мы начали коллективные переговоры. ОТС для меня – барьер, ниже которого я уже не шагну, и работодатель, с которым ведутся переговоры, это прекрасно понимает. За все годы существования ОТС «Трубная металлургическая компания» придерживалась параметров, оговоренных в нем. Но все ли предприятия отрасли смогут выполнять положения ОТС?

В нашем коллективном договоре отсутствует разделение на основные и неосновные профессии. Есть один параметр,

который будет и в новом коллективном договоре – 1,8 (ред. – минимальный размер заработной платы составляет 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ). Сколько таких на предприятии? Было 12 человек, станет 90, но всем им будут доплачивать до этой величины.

Конечно, можно много чего прописать в ОТС. Важно понимать, будут ли эти нормы выполнены. Отраслевое тарифное соглашение ни в коем случае не должно превратиться в формальный документ.

**Алексей Окуньков, исполнительный директор АМРОС:**

– Мы по-разному оцениваем ситуацию. Но есть несколько моментов, на которые хочу обратить внимание. Почему мы так долго обсуждали проблемы предоставления оплачиваемых дней отпуска? Причина простая: появилась категория предпенсионеров – два дня в год отдай. Сколько таких, посчитайте. А это дни, когда человек не работает, фактически нет ни финансового потока, ни производства. Сейчас обсуждается вопрос предоставления одного дня для медосмотров лицам старше 40 лет, и, скорее всего, закон будет принят. Постоянно идут пересмотры.

В 2020 году будет пересмотрена потребительская корзина. Пока речь идет об ее увеличении на 30%. Вводится целый ряд параметров, которых не было ранее. Это первый момент. Второй – рост прожиточного минимума. Категория, которая регулируется государством, а выполнять ее обязаны мы.

Возникает целый ряд таких параметров – нерегулируемых и непредсказуемых. В этих условиях, наверное, было принято единственно правильное решение: ежегодно рассматривать возможности в области оплаты труда.

И еще один момент. Горно-металлургический комплекс России – это такой островок относительного благополучия в стране, но перспективы его развития пока не просматриваются, даже среднесрочные. А для металлургического комплекса они должны быть четкие и ясные.







Хочу подчеркнуть: здравый смысл и поступательное движение отличает горно-металлургический комплекс от остальных отраслей.

**Алексей Безмянных,**  
председатель профсоюза:

– Эти переговоры шли как никогда тяжело. Что поразило? Высокая дисциплинированность членов тарифной комиссии. Это выразилось в том, что мы от конфронтации пришли к компромиссу. Да, есть недовольные – и с профсоюзной стороны, и со стороны работодателей. Но главное – у нас есть отраслевое тарифное соглашение.

На съезде ГМПР мы приняли среднеотраслевые показатели – достичь двух прожиточных минимумов, и мы это обязательство по минимальной заработной плате к 2022 году выполним. Думаю, достигнет кратности не ниже 5 и покупательная способность заработной платы к ПМ.

Действительно, очень много аргументов приводилось и с той, и с другой стороны. Изучено много материалов. И сегодня есть результат.

Пленум утвердил Отраслевое тарифное соглашение по ГМК на 2020-2022 годы в согласованном тарифной комиссией ЦС ГМПР варианте единогласно.

Состоялось награждение почетными грамотами ЦС профсоюза победителей отраслевых конкурсов «Лучший профгрупорг ГМПР» и «Лучший уполномоченный по охране труда ГМПР».

Они делятся своими впечатлениями (беседовал Алексей Костылев).

**Максим Завируха,** оператор машины непрерывного литья заготовок кислородно-конвертерного цеха, профгрупорг ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– У нас профчленство более 99 процентов. Мы заботимся о наших людях. Лет пять назад выступили с предложени-

ем перейти на 12-часовой график. Сейчас у нас почти весь комбинат на этом графике. В цехе были небольшие проблемы с экологией. Собрали подписи и провели серьезную работу. Нас снова услышали – с 2020 года планируется введение новых установок газоочистки. Но, разумеется, один я бы не справился – это достижение всей команды.

Предновогодняя Москва – шикарный город. Красиво, благоустроено. Запомнилась экскурсия по сталинским высоткам Москвы. Очень красивые здания. Много ходили, гуляли, фотографировали.

Были участниками IX пленума ЦС профсоюза. Его основная тема – отраслевое тарифное соглашение. Для меня очевидно: была проделана серьезная работа – вносились предложения, проводились переговоры, искались пути решения и приемлемые компромиссы, а это очень непросто. Но самое главное, что благодаря новому ОТС благосостояние работников ГМК будет улучшаться.







**Вячеслав Громов**, прокатщик, уполномоченный по охране труда цеха кальцинации дирекции по глиноземному производству АО «РУСАЛ Урал» филиал «РУСАЛ Каменск-Уральский» (Свердловская область):

– Мне нравится заниматься охраной труда. Мы работаем, стараемся. Наш цех демонстрирует хорошие показатели.

Вдвойне приятно увидеть столицу в предновогодний период. Отмечу высокий уровень организации для нас экскурсионной программы. Больше всего понравился «Бункер Сталина» – узнал много нового об исторических событиях прошлого века, когда шла война и решалась судьба нашей страны. Было интересно снова прогуляться по Кремлю – это то место, где каждый раз узнаешь что-то новое.



Впервые был на пленуме Центрального Совета ГМПР. Понравилось выступления – все по делу. Новое отраслевое тарифное соглашение, о котором так много говорилось, я бы тоже охарактеризовал как движение вперед, поскольку наши зарплаты должны все-таки постепенно расти. Сейчас не самое простое время, поэтому это большой успех. Очень важно, что профсоюз постоянно напоминает работодателю о том, что благосостояние работников нужно улучшать.

**Галина Красникова**, маляр ремонтно-строительного цеха, профгруппорг ППО «Комбинат КМА-руда» (Белгородская область):

– Мне очень приятно, что мою работу отметили, но это не только моя заслуга, но и всего нашего коллектива, с которым мы вместе преодолеваем трудности. У нас сплоченная команда и у нас все получается, не зря в коллективе 100-процентное профчленство.

Москва встретила гостеприимно. Культурная программа была познавательной и разнообразной. Удалось увидеть те места, где ранее я не бывала. Остались очень приятные впечатления.

Самым важным событием во время моего пребывания в Москве стал пленум Центрального Совета ГМПР. Теперь я понимаю, насколько большую кропотливую работу пришлось выполнить, чтобы заключить отраслевое тарифное соглашение. Ведь у каждой стороны есть свои интересы, свое видение ситуации. Но компромисс удалось найти, поэтому надеемся, что наше финансовое положение в ближайшие три года будет постепенно улучшаться. И здесь может быть только положительная оценка и титанической работе во имя улучшения условий и оплаты труда работников, и пленуму, на котором были подведены итоги этой работы. 🍷







ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

# ЧТО БУДЕТ С МОНОГОРОДАМИ?

## Социально-экономический форум с участием ведущих ученых прошел под эгидой Челябинской областной организации ГМПР.

**Б**удущее большинства малых моногородов под угрозой. Меры господдержки и развития моногородов не работают. Многие градообразующие предприятия ГМК в кризисе. Как помочь работникам таких предприятий? На дискуссионной площадке социально-экономического форума мнениями и выводами делились ведущие ученые региона и страны, представители руководства ГМПР и профсоюзов области.

### Помощь или продление агонии?

Специфика моногорода вытекает уже из названия: город с моноукладом, фактически полностью зависящий от деятельности одного градообразующего предприятия. С этим связаны многие социальные проблемы – минимум альтернатив трудоустройства, демпинг заработной платы, часто некорректное отношение работодателей к работникам. По опыту Челябинской области, чем меньше монопоселение, тем проблемы серьезнее.

В «красной зоне» сегодня остаются Бакал и Верхний Уфалей. По последним сообщениям СМИ, в ТОСЭР Верхний Уфалей набирает обороты новая волна оттока трудового населения из-за отсутствия инвесторов.

В ГМПР проблемами моногородов занимаются не первый год. В 2013 г. тема стала предметом обсуждения на пленуме Центрального Совета. В Челябинской областной организации ГМПР



работа тоже ведется на всех уровнях соцпартнерства, включая правительство. После массовой акции бакальских горняков, организованной профсоюзом, в 2017-м Бакалу присвоен статус ТОСЭР. В 2019 г. более полумиллиона человек вновь обратили внимание на проблемы моногородов после запуска в интернете акции молодежи областной организации ГМПР. В Верхнем Уфалее в 2017 году после вмешательства профсоюза удалось смягчить социальные последствия массового высвобождения работников предприятия. Тем не менее проблемы остаются и продолжают обостряться.







**Светлана Боева**, заместитель председателя ГМПР:

– Государственная программа развития моногородов, которой занимались практически все министерства, как дитя у семи нянек. В прошлом году счетная комиссия опубликовала отчет о реализации программы, и она была закончена. Хотя срок действия предусматривался более длительный. Вошедшие в программу предложения по развитию моногородов не отражали текущую ситуацию. Они были направлены на обучение управляющих команд, обеспечение фонда моногородов. Не были проанализированы реальные ситуации, в которых находились моногорода, их географические особенности. Возможно, надо было дать преференции градообразующим предприятиям, и мы, профсоюз, говорили именно об этом. Поддержать и своевременно модернизировать предприятие, если у него есть достаточный рынок сбыта, думаю, было бы правильно. Отток квалифицированных кадров так можно остановить. Моногородам, считаю, можно помочь.

Хотя некоторые эксперты считают это продлением агонии.

**Всего в России на сегодняшний день 319 моногородов и монопоселений. В том числе 61 относится к муниципальным образованиям горно-металлургического профиля с профорганизациями на предприятиях, относящимися к ГМПР. В Челябинской области 16 моногородов, из них 7 – связаны с ГМК: Аша, Бакал, В. Уфалей, Златоуст, Карабаш, Магнитогорск, Сатка.**

### «Пенсионерские» города: что с ними делать?

Отток трудоспособного населения – одна из главных проблем монопоселений и вообще всех малых и средних городов. Например, в Миньяре, как

уточнил Олег Екимов, депутат областного Заксобрания, фактически уже не осталось молодежи. Это проблема не только нашей области: в северных городах люди массово оставляют жилье, продают за бесценок, не выдерживая налоговой нагрузки, бремени коммунальных платежей.

Что делать с такими городами? Если там остается вся инфраструктура, а жителей меньше, снижаются доходы, и все это ложится на областные бюджеты. Такая неравномерность городского развития особенно характерна для Челябинской области.

**Олег Екимов**, заместитель председателя Федерации профсоюзов Челябинской области (от ред.: с 6 декабря – председатель):

– Мы сделали анализ оплаты труда в наших городах. Номинальная средняя заработная плата по области с января по июль 2019 года составила около 40 тысяч рублей. Что в муниципалитетах? Только в трех зарплата выше среднеобластной. По официальным данным, это Челябинск, Магнитогорск и Пласт. В 18 муниципалитетах зарплата до 30 тысяч рублей. Мы эти темы будем поднимать в Законодательном собрании, трехсторонней комиссии.

Один из вариантов помощи городам с убывающим населением, по мнению Олега Екимова, создание фондов для поддержания инфраструктуры. Кроме этого – обязать собственников прибыльных градообразующих предприятий часть прибыли вкладывать в социальную сферу, инфраструктуру. Сейчас в Челябинской области разрабатывается программа развития промышленности, где должны быть предусмотрены меры не только для привлечения новых инвесторов, но и для развития действующих предприятий, чтобы местные собственники не создавали новые производства в других регионах.

**Сергей Гордеев**, экономист, зав лабораторией «Модели пространственного развития» челябинского филиала РАНХиГС:

– За 5 лет разница между ростом сальдированного финансового резуль-





тата предприятий области и объеме инвестиций в регионе составит к концу 2019 года почти триллион рублей. То есть из области фактически ушел триллион рублей. Хотя у нас создан областной Фонд развития промышленности для организации новых производств и обеспечения импортозамещения.

**Юрий Горанов**, председатель областной организации ГМПР:

– Один из способов решения проблем градообразующих предприятий – создание системы внутриобластной производственной кооперации. Цель – мотивировать компании отправлять свою продукцию потребителям в границах области и этим помогать с заказами и сбытом проблемным предприятиям. Мы приветствуем создание областного министерства промышленности, в том числе для организации внутриобластной кооперации.

В ГМПР разработаны Рекомендации для профсоюзных организаций по смягчению социальных последствий кризисных процессов на градообразующих предприятиях. В них предусмотрены действия на уровне профсоюзной организации, территории и отрасли, в том числе на основе соглашений с бизнесом и властью. В Челябинской области Рекомендациями воспользовались в 2017 г., когда ликвидировался «Уфалейникель». Это позволило эффективнее контролировать решение проблем высвобождающихся работников, в том числе через прокуратуру.

**Наталья Зубаревич**, профессор кафедры экономической и социальной географии России географического факультета МГУ:

– Самое разумное для профсоюза в условиях современного российского капитализма – не только защищать работников старых и кризисных предприятий, но и просвещать их об альтернативных рынках труда. В первую очередь тех, кто попадает под массовые сокращения. Создавайте службы для этого, базы данных.



### Не демпингуй!

С проблемой демпинга столкнулись в Верхнем Уфалее и Бакале. Причем она касается не только зарплаты, но и в целом отношения работодателей к работникам – к условиям их труда, личных взаимоотношений. «Не нравится – забором очередь желающих на ваше место» – любимая фраза таких работодателей. Что с этим делать?

**Юрий Горанов:**

– Здесь должны совместно действовать власть и профсоюз. Как вариант – установить жесткие социальные нормы. В тех же региональных соглашениях или ОТС. Их выполнение должны контролировать не только профсоюзы, но и надзорные органы. Либо власть должна влиять на эти процессы – заключать с работодателями соглашения, повышающие социальную ответственность работодателей.

**Олег Екимов:**

– Невыплаченную работнику часть заработной платы работодатель (собственник), по сути, кладет себе в карман. Не всегда такие собственники зарегистрированы в нашей области. Нам они часто говорят, что вкладывают средства в модернизацию производства, развитие технологий. При этом основные фонды промышленности области изношены на 50% (эту информацию недавно озвучивали в областной Заксобрании). Вот и встает вопрос: куда вкладывают деньги те, кто получает у нас прибыль? Кто должен мотивировать этих собственников платить зарплату? Однозначно государство. Кнудом или пряником.

### Мобильный труд

Идея развивать программы помощи трудовому населению в перемещении в другие, более благополучные территории вызвала острый спор. К разговору подключились представители предприятий Бакала, Миасса, других городов. Даже при внешнем содействии многие сегодня не хотят переезжать. Тем не менее, по мнению экспертов, это неизбежное будущее.

**Анна Белова**, председатель профсоюзной организации БРУ:

– Почему мы должны переезжать? Наше предприятие века работало, и запасов сидеритов еще надолго хватит. У нас коренная проблема в том, что не работает экономика. Есть готовые разработки, как добыть и обогатить запасы руды, но нужно, чтобы вдохнули жизнь в производство. Будет экономика – будет и зарплата, и социальные вопросы решим.

Сегодня работает государственная программа содействия трудовой мобильности. Но пока результаты реализации не впечатляют. В 2017 году в рамках программы в стране сменили место жительства и работы около 500 человек, в 2018 году – около 700, прогноз на 2019 – около тысячи.

Общее мнение, в котором сошлись в конце все участники, – необходимость совместных и единых действий социальных партнеров. По словам Сергея Гордеева, нужно выстраивать равновесную систему – государство, бизнес, профсоюзы, чтобы получить равномерную региональную экономику и развитую социальную сферу. 🍅





## ТРЕВОЖНЫЕ НОВОСТИ ПРИМОРЬЯ

В ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГМК ПРИМОРСКОГО КРАЯ ПОДВОДИЛИ ИТОГИ ГОДА. ПРОФАКТИВИСТЫ ГОВОРИЛИ О НАБОЛЕВШЕМ, РЕШАЛИ, КАК ДЕЙСТВОВАТЬ, КАК ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА РАБОТНИКОВ В СЛОЖНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.

### Оптимизация без оптимизма

В Ярославской горнорудной компании производство было приостановлено еще в 2013 году, и трудовой коллектив сократился в несколько раз. Но первичная профсоюзная организация работает. Заседание профкома вел председатель Приморской краевой организации ГМПР и первичной профорганизации ОАО «Ярославская ГРК» Валерий Онисенков.

Сейчас на предприятии работает около 180 человек, в основном, инженерно-технический персонал, который прорабатывает различные варианты возможного запуска производства, а также работники ремонтной службы и охраны.

В 2020-м году прекращается действие коллективного договора. Несмотря на остановку производства, он был принят в соответствии с действующим Отраслевым тарифным соглашением по ГМК РФ, выполнение условий по оплате труда находится на постоянном контроле профкома. В марте 2020-го профактиву предстоит начать колдоговорную кампанию, поэтому обсуждались меры по сохранению прежних гарантий. Говорилось о том, что для разработки проекта нового колдоговора необходимо учесть условия нового ОТС и договоренности, достигнутые на заседании Социального совета ОК «РУСАЛ» в октябре 2019 года.

Большую тревогу профактива вызывает судьба Ярославской ГРК. В прошлом году, после вмешательства врио губернатора Андрея Тарасенко, появилась надежда, что градообразующее предприятие, а, значит, и поселок обретут второе дыхание. Главе региона был представлен проект реконструкции компании, включающий, в том числе, и строительство новых цехов, переоснащение котельных. Предполагалось, что в конце 2020 года обновленное производство заработает в полном объеме. Но, как говорится, воз и ныне там. Более того, сейчас руководство РУСАЛа рассматривает вопрос о продаже Ярославской ГРК. На заседании профкома обсуждали действия в случае возможной смены собственника.

Валерий Онисенков отметил:

– Оптимистичные прогнозы не осуществились. Сегодня в поселке живут около 10 тысяч человек, при этом большая часть трудоспособного населения рабо-







тает вахтовым методом во Владивостоке и Хабаровском крае. Многие надеются на лучшее и ждут запуска производства. Ситуация с Ярославской ГРК неоднократно обсуждалась на уровне правительства Приморского края. По моему предложению вопрос включен в повестку заседания краевой трехсторонней комиссии, которое состоится в начале года. За решением этого вопроса – сотни людей, которые хотят жить и трудиться на своей малой родине.

Обсуждалось также проведение в Приморском крае муниципальной реформы, объединение поселений в муниципальные округа. В этом случае, например, поселок Ярославский лишится статуса моногорода и поддержки в соответствии с государственной программой, которая предполагает привлечение инвесторов, открытие новых производств, социальную защищенность населения. Решили обратиться к местным депутатам с целью не допустить лишения поселка Ярославский статуса моногорода.

## Лермонтовский ГОК: что с перспективой?

**Ситуация на ГОКе оставляет желать лучшего. Перспектива неоднозначная. По результатам работы за 10 месяцев 2019 года Лермонтовский ГОК по ряду объективных причин не выполнил плановые показатели по выпуску и реализации готовой продукции.**



**В** январе 2020 года планируется остановка комбината на 4 месяца в связи с отсутствием сырьевой базы. Предполагается, что большая часть коллектива будет отправлена в простой.

*Валерий Онисенков:*

– Встретился с генеральным директором ОАО «Лермонтовский ГОК» Юрием Даниловым, обсудили вопросы перспективной деятельности предприятия. Говорили и о налаживании социального партнерства. Ранее руководитель отказывался поддерживать профсоюзную деятельность, в штыки воспринимал предложение о принятии коллективного договора. После этой встречи, надеюсь, лед тронулся. Юрий Максимович согласился начать колдоговорную кампанию и подготовку проекта документа.

Теперь многое зависит от готовности членов профсоюза отстаивать свои права. Об этом речь шла на встрече с профактивом. Обсудили вопросы, которые надо учесть при разработке колдоговора – это новое ОТС по ГМК на 2020-2022 годы и краевое трехстороннее Соглашение. Говорили об укреплении первичной профорганизации, формировании кадрового резерва, работе с молодежью. 🇷🇺







СЕРГЕЙ ГУДКОВ

# ПРОФСОЮЗУ НУЖНЫ НОВЫЕ ПРОЕКТЫ

К такому выводу пришли участники совместного форума «ПРОдвинь ПРОФсоюз» для председателей первичных профсоюзных организаций и молодых лидеров Свердловской области.



**В**отеле «Marins Park» (г. Екатеринбург) собрались более 50 представителей Свердловской областной организации ГМПР, среди них председатели ППО и их заместители, молодежные лидеры предприятий и профсоюзные активисты. Цель – совместно проанализировать плюсы и минусы деятельности профсоюза, пообщаться, а главное – сделать новый шаг в обновлении профсоюза.

Этому предшествовали предыдущие семинары «Просто взмахни крылом», «Профсоюз со смыслом» и международный форум «Продвинь профсоюз».

Свердловская областная организация ГМПР уделяет много внимания новым направлениям деятельности, формат подобных форумов предполагает и обучение, и разработку проектов для

дальнейшего применения их в первичных профсоюзных организациях.

Модератором форума и его ведущей стала первый секретарь Свердловского областного комитета РСМ Елена Зверева. В её задачу входило убедить слушателей, чтобы и молодежь, и председатели решили, что профсоюз – это круто. Их дальнейшая совместная деятельность должна быть направлена на то, чтобы продвигать эту идею на предприятиях среди членов, а особенно не членов профсоюза.

Открыл форум председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков, подчеркнув, что «в стремительно меняющемся мире ни в коем случае нельзя сидеть сложа руки, почивать на лаврах, считать, что «на мой век хватит». Но для того,

чтобы эффективно двигаться вперед, необходимо понимать, где мы находимся сейчас, какие тенденции преобладают сегодня и что нас ждет завтра в обществе, в высших эшелонах власти».

Валерий Николаевич подробно осветил тематику профсоюзных инноваций, отметив:

– Надо искать и отрабатывать новейшие подходы к профсоюзной деятельности в современных условиях, в том числе в условиях, надеюсь, временного торжества неолиберальных идей. Наша надежда – на опыт зрелых, уже проявивших себя профсоюзных «зубров», а также на кипучую энергию и креативность молодых.

Что решаем? Как решаем? С помощью чего? Каким должен быть результат? На эти вопросы и должны были ответить группы





**Пять групп, собранных по случайному принципу, обсуждали, спорили, искали проблемы, в итоге – создали замечательные проекты, которые успешно защитили...**



к профсоюзу. Надеюсь, что посыл «Начинай с себя!» и «Что ты готов сделать для этого?» был понят и принят участниками. Мы готовы общаться, делиться информацией и помогать друг другу.

**Максим Рыков, заместитель председателя ППО Артели старателей «Нейва»:**

– На форуме была затронута очень интересная и актуальная тема «Мода на профсоюз». В век цифровых технологий профсоюз должен идти в ногу со временем, как говорится, быть в тренде. Поэтому форум с участием председателей первичных профсоюзных организаций и молодежных лидеров очень важен, это и обмен опытом, и общение.

**Александр Гадун, председатель ППО «ВГОК» ГМПР:**

– Это не первый совместный форум председателей ППО и молодежных лидеров предприятий ГМК региона. Главная его идея четко выражена в самом названии «ПРОдвинь ПРОфсоюз», очень актуальная в нынешних условиях. Участники рассмотрели разные темы профсоюзной работы, были высказаны мнения о новых направлениях, которые позволят найти более эффективные решения в работе профсоюзной организации, а также расширить информационное пространство для освещения профсоюзной деятельности. Проведение таких совместных форумов позволит профсоюзу идти в ногу со временем, применять современные средства и технологии. 🟡

в своих проектах. «Информационное пространство», «Мода на профсоюз», «Улучшение взаимодействия с работодателем», «Нематериальные факторы привлечения в профсоюз» – это темы проектов, которыми занимались участники форума в течение двух дней. Пять групп, собранных по случайному принципу, обсуждали, спорили, искали проблемы, в итоге – создали замечательные проекты, которые успешно защитили, и ответили на вопросы.

Организаторам форума предстоит большая работа – обработка информации, доскональный разбор проектов, их методический анализ, в том числе на заседаниях учебно-методического и координационного молодежного советов. Шаг в будущее сделан. А каким он будет – зависит от всех нас.

**Мнения участников форума**  
**Оксана Буторина, помощник председателя ППО «ВГОК» ГМПР:**

– Форма обучения выбрана удачно. Когда нет задачи делить решения на правильные и неправильные, но есть возможность высказать свое мнение, рассказать о наболевшем, – это классно. Отлично, что аппарат Свердловской областной организации ГМПР и председатели первичек региона открыты к диалогу с молодежью. Каждый из нас осуществляет свою деятельность в непростых условиях. Форум вытащил на поверхность отдельные проблемы, над решением которых координационному и учебно-методическому советам стоит подумать. Сейчас наступает время, которое показывает, кто есть кто.

Моя группа работала над темой потребительского отношения





ДАМИР САБУРОВ

# ВРЕМЯ ИДЕТ. НАДО СПРАВЛЯТЬСЯ

Республиканская организация Башкортостана ГМПР проанализировала эффективность деятельности профсоюзных организаций и структур, поразмышляла над их организационным укреплением – разговор состоялся в учалинском колледже горной промышленности.

**П**редседатель республиканской организации профсоюза Дамир Сабуров обозначил несколько моментов в профсоюзной работе, на которые необходимо обратить особое внимание – это информированность работников, обучение профактива, поиск дополнительных сервисов для членов профсоюза.

Председатель первичной профсоюзной организации Белорецкого металлургического комбината Георгий Хлесткин рассказал о действиях профкома по защите прав 85 работников, попавших под сокращение. Работодателю пришлось предоставить экономические, технологические, организационные обоснования своего решения. В итоге практически всех удалось трудоустроить, только два челове-

ка отказались от предложенной им работы. Георгий Руфинович отметил, что членство в профорганизации остается на высоком уровне даже в условиях текучести кадров благодаря профсоюзному активу, ежедневной работе в подразделениях с каждым вновь принятым на предприятие.

Председатель первичной профсоюзной организации АО «Учалинский ГОК» Амур Зайнуллин отметил важную роль информационной работы:

– Чтобы поддерживать профсоюзное членство на высоком уровне, необходимо постоянно показывать и рассказывать работникам о том, что делается профсоюзом для защиты их прав.

Профком ГОКа выпускает газету, создана страница в социальных

сетях «ВКонтакте», в цеховых профорганизациях создаются группы в WhatsApp, Instagram. Важно наполнять страницы в соцсетях полезной, актуальной для работников информацией, постоянно придумывать что-то новое и интересное.

О ситуации в Сибайском филиале АО «Учалинский ГОК» рассказал начальник управления по персоналу Фарит Макшуков.

Технический инспектор РОБ ГМПР Виктор Черво проинформировал об итогах работы по охране труда, проанализировал причины произошедших несчастных случаев на предприятиях ГК региона, обратил внимание на рост смертельных случаев от общих заболеваний на рабочем месте. 🟡







ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК

# С НОВЫМ ЛИДЕРОМ И КОЛДОГОВОРОМ



На внеочередной конференции первичной профсоюзной организации Московского коксогазового завода заслушаны отчет профсоюзного комитета, информация контрольно-ревизионной комиссии и избран председатель профсоюзной организации.

**И**м стал Денис Силин, специалист отдела охраны труда и промышленной безопасности, член ГМПР с 2004 года, – с



первого дня работы на заводе. В своем выступлении он определил первоочередные направления деятельности профсоюзной организации.

Из 942 работников АО «Московский коксогазовый завод» на учете в первичной профсоюзной организации состоят 579 чел.

Директор по персоналу предприятия Ольга Петрова представила данные технико-экономической деятельности предприятия,



рассказала о ситуации с кадрами, средней заработной плате персонала и выполнении социальных программ.

За период действия коллективного договора средняя заработная плата выросла на 12%, обучение и повышение квалификации прошли 1965 человек, расходы на социальные программы составили 106,46 млн руб.

С информацией об исполнении коллективного договора выступил заместитель председателя профорганизации Владимир Гонорацкий, возглавлявший профсоюзную организацию и представлявший сторону работников во время не-

простого переговорного процесса по заключению нового документа.

На конференции подведены итоги выполнения коллективного договора за 2016-2019 годы и принят новый. 🟡







# Профсоюзный Instagram

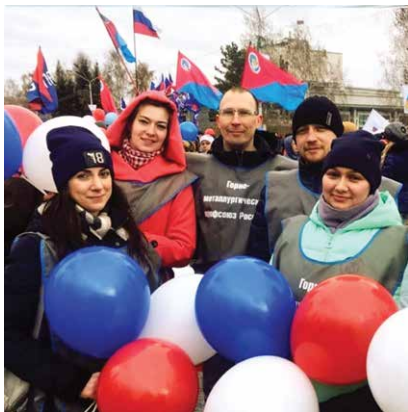
Подшел к логическому завершению фотобатл в соцсети Instagram, организованный молодежной комиссией Алтайской краевой организации ГМПР.

**М**олодые люди из Заринска и Барнаула, чьи сердца бьются в унисон с профсоюзом, приняли в нем активное участие, прожив неделю, когда ежедневные тематические задания куратора находили свое отражение в интернете.

Самые целеустремленные, креативные и дисциплинированные смогли соответствовать всем требованиям фотобатла «Профсоюз – наша жизнь!». Они прекрасно себя чувствовали в предложенных темах и достойно дошли до финала. Свои работы ребята представили в каждой из категорий: «Профсоюзная осень»; Всемирный день действий профсоюзов «За достойный труд»; «Профсоюзная семья»; «Профсоюзные мечты»; «Здоровый образ жизни».

В итоге первые места у Юлии Ткач (Заринский политехнический техникум) и Лидии Черниковой (ППО ООО «Бриллианты АЛРОСА»), второе место у Ани Саркисян (ППО ООО «Бриллианты АЛРОСА»), лучший пост у Лидии Черниковой, а приз зрительских симпатий у Юлии Ткач.

Алтайская краевая организация отметила лучших дипломами, призеры получили футболки с профсоюзной символикой, а победители еще и сертификаты в магазин косметики (финал то получился женским). 🍷







# ДЕЛО – ТРУБА?



**17 декабря 2019 г. в офисе ЦС ГМПР состоялась встреча председателей первичных профсоюзных организаций трубных предприятий компаний «ТМК», «ОМК» и Группы «ЧТПЗ» с директором департамента металлургии и материалов министерства промышленности и торговли Российской Федерации Павлом Серватинским.**

**Во встрече участвовали заместитель директора Фонда развития трубной промышленности Виктор Височкин и исполнительный директор АМРОС Алексей Окуньков.**

**Р**уководители профсоюзных организаций обеспокоены проблемой, связанной с использованием производственных мощностей, особенно по выпуску труб большого диаметра, завершением крупных проектов строительства нефте- и газопроводов, появлением новых игроков на внутреннем рынке.

В результате снижения спроса и создания новых мощностей существенно снизилась нагрузка действующих подразделений по выпуску труб большого диаметра на Выксунском металлургическом заводе (составляет лишь 25-30% от проектной), на Волжском трубном и Челябинском трубопрокатном заводах (от 35 до 50% соответственно). Это ведет к сокращению рабочих мест, снижению заработной платы, потере квалифицированных кадров и ухудшению психологического климата в трудовых коллективах. Для предупреждения негативных последствий необходимо, чтобы государственные органы содействовали созданию условий равномерного распределения загрузки имеющихся мощностей и добросовестной конкуренции.

Эту позицию поддержали председатели первичных профсоюзных организаций других труб-

ных предприятий, так как аналогичные проблемы могут возникнуть как на рынке бесшовных, так и сварных труб.

Павел Серватинский сообщил, что Минпромторг России разделяет озабоченность в связи со сложившейся ситуацией и принимает меры для ее исправления. Прекращено государственное кредитование строительства новых производств, если аналогичная продукция уже выпускается на внутреннем рынке; завершается работа по стандартизации закупок, целью которой станет «исключение перекосов» в сторону единственного поставщика; министерством разработан механизм субсидирования логистических затрат (до границы) на экспортные поставки; ведется мониторинг новых потребителей трубной продукции в РФ и за рубежом. Директор департамента предложил представителям компаний и профсоюза активнее работать с Фондом развития трубной промышленности и на площадках Федеральной антимонопольной службы по продвижению и реализации продукции, а, значит, сохранения трудовых коллективов предприятий.

На встрече отмечено, что по итогам 2019 г. рынок трубной продукции стабилен, за исключением сегмента труб большого диаметра, но в 2020 г. и ближайшей перспективе нет предпосылок для его развития.

Виктор Височкин сообщил, что к новому игроку на рынке труб большого диаметра – Загорскому трубному заводу в Подмосковье – есть вопросы, касающиеся подтверждения заявленного качества и эффективности выпускаемой продукции. Он выразил уверенность, что по бесшовным трубам угрозы перепроизводства пока нет, поскольку введенные мощности не превышают 50% спроса.

Алексей Окуньков проинформировал присутствующих о трудных переговорах по заключению нового ОТС на 2020-2022 гг., в том числе и по неопределенным перспективам в трубной подотрасли. ●

*Социально-экономический отдел ЦС ГМПР*





ИГОРЬ КНЯЗЕВ

# Добавили льгот и гарантий

На Волгоградском алюминиевом заводе подписали новый коллективный договор, предыдущий действовал с 01.01.2014 г., был пролонгирован в 2017 г. Новый документ значительно расширяет права и гарантии работников предприятия.



**Д**остаточно сложен был ход переговоров, ведь основные его разделы обсуждаются и утверждаются на уровне управляющей компании. Основные проблемы возникли при обсуждении раздела «Оплата труда, социальные гарантии и льготы».

Договориться удалось. Повышена материальная помощь, проведена индексация социальных программ, сохранена индексация заработной платы работников. В новом документе появился раздел «Работа с молодежью».

Подводя итоги выполнения действующего договора, председатель профорганизации ВгАЗа Игорь Князев сказал, что это был сложный этап в жизни предприятия – консервация и запуск электролизного производства, строительство и вывод на проектную мощность анодной фабрики, модернизация порошковой металлургии, прием (с 450 до 1700 человек) новых работников и сплочение коллектива.

Все взятые на себя обязательства компания, несмотря на сложную ситуацию, выполнила.

Перед делегатами выступил Юрий Моисеев, генеральный директор завода. Подводя итоги прошедших лет, он отметил, что Волгоградский алюминиевый завод планомерно преобразуется в уникальную производственную площадку.

Действительно, завод шел как по ступенькам: 2014 год – модернизация литейного производства; 2015 – модернизация порошкового производства; 2016 – начало проекта производства обожженных анодов; 2017 – начало возрождения производства первичного алюминия методом электролиза; 2018 – запуск этих производств; 2019 – технологическая долина – выпуск готовой продукции из алюминия.

Сегодня на Волгоградском алюминиевом заводе работает 1810 чел. (на 01.01.17 – 570), средняя заработная плата за 10 месяцев 2019 года

составила 49645 руб, ее постоянная часть 81%. Уровень зарплаты выше, чем на волгоградских предприятиях АО ВМК «Красный Октябрь» и АО «Северсталь канаты».

Есть значительные улучшения в области охраны труда и промышленной безопасности: работники электролизного производства переведены с респираторов на фильтрующие полумаски, оснащены кондиционерами краны производственных корпусов, для обучения сотрудников созданы специальные видеоролики. Внедрена система LOTO (улучшение в области промышленной безопасности). Уделяется внимание транспортной безопасности: это и схемы организации безопасности дорожного движения, и дорожная и сигнальная разметки на территории и в производственных корпусах, установка сферических зеркал на опасных участках движения транспорта.

Проводится экологическая модернизация электролизного произ-





водства. Вышло на проектную мощность и увеличило средмесячный выпуск готовой продукции (обоженных анодов) анодное производство.

Не обошел вниманием генеральный директор перспективы развития предприятия. Это касается, прежде всего, строительства на территории промплощадки нового производственного кластера глубокой переработки алюминия, так называемой технологической долины. Сегодня

Волгоградский алюминиевый завод планомерно преобразуется в уникальную производственную площадку.

Стратегия компании остается прежней – производство высококачественной продукции, удовлетворяющей потребностям клиентов, рост доли продукции с высокой добавленной стоимостью, внедрение экологически чистых технологий, содействие развитию внутреннего рынка потребления алюминия.

Новый колдоговор будет действовать три года – 2020-2022 г. Документ подписали генеральный директор завода Юрий Моисеев и председатель профорганизации Игорь Князев.

Также на конференции был утвержден новый состав комиссий по трудовым спорам и по социальному страхованию. В них на паритетной основе вошли представители завода и профсоюза. 🟡

## ЕСЛИ СОГЛАСИЕ ЕСТЬ



ДАРЬЯ ЧЕМОРТАН

**Состоялась конференция трудового коллектива Богучанского алюминиевого завода по принятию коллективного договора на 2020 – 2022 годы.**

О выполнении коллективного договора за 2017-2019 годы проинформировали и.о директора по персоналу предприятия Марина Потеряева и председатель первичной профсоюзной организации Алексей Медведев. Генеральный директор завода Евгений Рапацевич акцентировал внимание на выполнение социальных гарантий, рассказал о налаженном социальном партнерстве, отметил хорошую работу профсоюзной организации и ответил на все интересующие работников вопросы.

В новом коллективном договоре сохранены все прежние льготы и гарантии. Есть улучшения. Например, установлено, что минимальный размер заработной платы не может быть ниже 1,8 величины прожиточного минимума трудо-

способного населения в регионе. Дополнительно подписано соглашение по охране труда на 2020 год.

Во время проведения коллективных переговоров удалось добиться улучшения по выплатам материальной помощи работникам. Так, в положение о материальной помощи включены пункты о выплатах молодым семьям, заключающим брак впервые; материальная помощь в связи с рождением ребенка теперь будет выплачиваться не только профсоюзной организацией, но и работодателем.

Участники конференции единогласно проголосовали за принятие нового коллективного договора. Документ подписали генеральный директор ЗАО «БоАЗ» Евгений Рапацевич и председатель первичной профсоюзной организации Алексей Медведев. 🟡







МАРИНА ВАЛГУСНОВА

КОНФЕРЕНЦИЯ  
Трудового коллектива АО «Уральская Сталь»  
по заключению Коллективного договора  
на 2020-2022 гг.

# ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СКРЕПИЛИ ПОДПИСЯМИ

**Управляющий директор «Уральской Стали» Евгений Маслов и председатель профсоюзной организации предприятия Иван Филиппов поставили свои подписи под коллективным договором на 2020–2022 годы.**

**В** главном документе металлургов закреплены права и социальные гарантии работников предприятия, ставшие результатом переговоров между профсоюзом и работодателем в лице «Металлоинвеста».

Подписанию документа предшествовала конференция работников «Уральской Стали», в которой приняли участие главный инженер предприятия Алексей Просяник, председатель Оренбургской областной организации ГМПР Оксана Обрядова. Главными действующими лицами конференции стали 114 делегатов, представляющие структурные подразделения, которые утвердили обновленную версию типового коллективного договора на ближайшие три года.

Немного предыстории. В сентябре 2019 года был принят типовый коллективный договор на уровне управляющей компании «Металлоинвест». Его подписали генеральный директор компании Андрей Варичев и представитель со стороны работников, председатель профорганизации АО «ОЭМК» Александр Лихушин. Стороны договорились проводить политику, направленную на

повышение уровня реальной заработной платы работников за счет роста производительности труда и повышения эффективности деятельности предприятия. Затем началась работа над проектом коллективного договора в цехах комбината, в паритетную комиссию «Уральской Стали» поступило 21 предложение, которые были рассмотрены.

Подробнее о базовых положениях коллективного договора участникам конференции рассказал председатель ППО АО «Уральская Сталь» Иван Филиппов:

– Проект коллективного договора на 2020-2022 годы составлен в рамках законодательства,

в него вошли нормы и гарантии, превышающие установленные законодательством России. Так, в документе прописан механизм повышения заработной платы. Для поддержания ее реального содержания работодатель обязуется при достижении 5-процентного роста индекса потребительских цен (с момента последнего повышения заработной платы) принимать решение о ее повышении.

Сохранил все социальные гарантии раздел «Социальные программы». По-прежнему будут организовываться спортивные и культурные мероприятия для работников и членов их семей. Предусмотрены меры социаль-







ной поддержки пенсионеров, а также иные выплаты, компенсации и льготы, порядок и условия которых определяются локально-нормативными актами.

В новом колдоговоре нашли отражение социальные льготы и гарантии, принятые отдельными постановлениями к коллективному договору на 2017-2019 годы. В их числе такие, как предоставление работникам корпоративных абонементов на посещение плавательного бассейна «Волна»; предоставление одного календарного дня с сохранением средней заработной платы работающим по однобригадному, односменному графику работы (выходные – суббота, воскресенье) для оформления санаторно-курортной карты. Предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств предприятия шлифовщикам, операторам станков с программным управлением, станочникам, занятым на металлообработке (токарь; токарь-расточник; токарь-карусельщик; фрезеровщик; строгальщик; сверловщик; долбежник; зуборезчик; резчик на пилах, ножовках и станках; электроэрозсионист), кроме работников, пользующихся правом на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в размере от 3 до 7 календарных дней (в зависимости от стажа работы).

Прежде чем приступить к утверждению новой версии коллективного договора, Иван Филиппов подвел итоги работы:

– Выполнение коллективного договора 2017-2019 годов проходило в условиях неравномерного спроса и неустойчивых цен на внешних и внутренних рынках металлов, – подчеркнул Иван Александрович. – Несмотря на это, работодатель обеспечил выполнение Отраслевого тариф-

ного соглашения в части повышения заработной платы, а ее рост опережал инфляцию.

Производились дополнительные выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни. С 1 января 2019 года введены новые тарифные сетки, заработная плата работников комбината за 11 месяцев 2019 года увеличилась к аналогичному периоду 2018 года на 11,4 процента.

Формирование раздела «Социальные программы» происходило с ежегодным увеличением размеров бюджета. Основными статьями расходов на развитие внутренней социальной среды (работники и члены их семей, ветераны) стали санаторно-курортное лечение и оздоровление работников (профилакторий ООО «Уральская Здравница», санатории Крыма); отдых детей работников в ДОЛ «Родник»; материальная помощь работникам (рождение ребенка; уход за детьми до 3-х лет; многодетным семьям; семьям, имеющим детей-инвалидов; со смертью членов семей; выплаты к юбилейным датам); работа с ветеранской организацией АО «Уральская Сталь»; проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий. Расходы составили более 1,4 миллиарда рублей.

В области охраны труда стороны проводили совместную работу, направленную на предупреждение случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшение условий и охраны труда, защиту прав работников на здоровые и безопасные условия труда. Была организована работа цеховых комиссий по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах, в состав которых на постоянной основе вошли председатели профорганизаций структурных подразделений и уполномоченные профкома по охране труда. Вы-



полнены требования ст.221 ТК РФ по обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Работающим во вредных условиях бесплатно выдавалось молоко и спецпитание, занятые на горячих участках работники в летний период обеспечивались газированной и минеральной водой, в зимний период чаем.

Проводились комплексные проверки структурных подразделений. Особое внимание уделялось расследованиям, оформлению и учету несчастных случаев на производстве. Расследование несчастных случаев со смертельным исходом, тяжелыми повреждениями здоровья и групповых происходили с участием технического инспектора труда профсоюза. Получившим травму на производстве работодатель возмещал моральный вред, проводились выплаты семьям погибших на производстве.

Иван Филиппов отметил, что профсоюзный комитет осуществлял постоянный контроль за выполнением достигнутых договоренностей, которые были направлены на обеспечение стабильных и трудовых гарантий работников, на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение действующего законодательства и согласованных социально-экономических интересов. Все обязательства выполнены в полном объеме. ■

**...профсоюзный комитет осуществлял постоянный контроль за выполнением достигнутых договоренностей, которые были направлены на обеспечение стабильных и трудовых гарантий работников...**





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

## Момент волнующий, ответственный

**На Лебединском ГОКе подписан коллективный договор на 2020-2022 годы.**

Этому событию предшествовала большая работа: были проработаны и подготовлены документы, в корпоративной газете опубликован отчет о выполнении совместных обязательств работодателя и работников комбината по действующему коллективному договору за 10 месяцев 2019 года, проведены собрания в коллективах подразделений ГОКа и дочерних обществ. В ходе обсуждений поступило 81 предложение, к рассмотрению принято 52.

– Предложения очень разные, охватывают все направления жизни комбината: это и охрана труда, и детский отдых, и социальная сфера и др. Многие из них повторялись, поэтому были разделены на категории. Они направлены руководству «Металлинвеста» для дальнейшей проработки. Необходимо отметить активность и ответственную гражданскую позицию многих представителей коллектива. Изменился мир, появилось больше информации, изменились и наши люди: они лучше понимают ситуацию, возросли запросы. Но при этом видно, что коллектив живет



сегодняшними реалиями, – отметил председатель профорганизации Борис Петров.

В новом коллективном договоре сохранены все льготы и гарантии предыдущего. Среди улучшений нужно отметить следующее: минимальный размер заработной платы не может быть ниже 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Белгородской области, предусмотрена индексация заработной платы. Кроме этого, стороны договорились, что будут разработаны положения о помощи участникам локальных конфликтов и о сохранении рабочих мест для работников, призванных в ряды Российской Армии.

Коллективный договор подписан на конференции представителей трудового коллектива комбината. Свои подписи под документом поставили

управляющий директор Лебединского ГОКа Олег Михайлов и председатель профсоюзной организации комбината Борис Петров.

– Это знаменательное событие. Коллективный договор – это документ, определяющий на довольно продолжительный период жизнь большого коллектива, каждого его члена, членов их семей... Конечно, это очень волнующий момент, очень ответственный. Сейчас, после кропотливой подготовительной работы, есть чувство удовлетворения и гордости за наш коллектив, за команду, которая провела эту работу. И, конечно, гордость за наше предприятие – от профсоюза зависит многое, но не менее важно желание работодателя идти навстречу пожеланиям коллектива. Сегодня мы это увидели, – прокомментировал Борис Викторович. 🍷







ЕВГЕНИЯ САХАРОВА



МАРИНА ПАРИНОВА • ЮЛИЯ РАМАЗАНОВА



**Подведен итог самому главному, после 85-летнего юбилея, событию – конференция трудового коллектива Новолипецкого комбината приняла коллективный договор. Заключенный в конце 2013 года и пролонгированный в 2016-м, колдоговор прекратил свое действие 31 декабря 2019 г., а 1 января вступил в силу новый – на 2020–2022 годы.**

Обсуждать первые вопросы нового документа начали еще в мае. Тогда паритетная комиссия собралась впервые. Летом работа кипела в профгруппах: здесь принимались, обсуждались, обобщались предложения работников. Выслушивалось все, даже, как говорится, из области фантастики, ведь очень часто то, что представляется нам нереальным, оказывается самым жизнеспособным.

Когда предложения в проект нового документа были тщательно проанализированы и обобщены, работа паритетной комиссии продолжилась с удвоенной силой. Возможно, кому-то кажется: что может быть проще – взять и договориться. Однако переговоры – дело тонкое, волнительное, и побеждает в них не сильнейший, а тот, кто подобрал правильные аргументы. А потому, забегая вперед, скажем: то, что в целом удалось сохранить все действующие ра-

нее льготы и гарантии – уже большая победа профсоюзной стороны, какие бы мнения ни звучали «на кухне».

С 25 ноября по 6 декабря в цехах прошли почти полсотни конференций трудовых коллективов. В обсуждении проекта нового коллективного договора участвовали около 2500 человек. На каждой из них делегаты давали оценку выполнению действующему колдоговору – в основном, выполнен, обсуждали проект нового документа, вносили предложения, некоторые из которых уже вошли в совместное постановление администрации и профсоюзного комитета.

На конференцию комбината было избрано 268 делегатов. Еще приглашенные. Выбирая каждого из делегатов, члены трудовых коллективов доверили им выразить не только и не столько свое, сколько общее мнение. Сила в единстве, помните?

Для доставки новолипецчан на конференцию (а потом и по домам) были заказаны автобусы. В холле первого этажа Дворца культуры проходила регистрация делегатов и приглашенных с выдачей необходимых документов. Здесь же работала тематическая выставка профсоюзной библиотеки. На втором этаже расположились столы с чаем, кофе и угощением, а также баннер для фотографирования.

Конференция начала свою работу в три часа дня. К этому моменту зарегистрировалось 262 делегата.

В президиум были избраны управляющий директор ПАО «НЛМК» Вячеслав Воротников, председатель профорганизации комбината Василий Литовкин и его заместитель Вячеслав Бычков. Приняли повестку дня, включающую пять вопросов. И, как сказал, отправляясь в космос, Юрий Гагарин: «Поехали!»

О выполнении колдоговора за 2014–2019 годы отчитыва-







лись Вячеслав Воротников и Василий Литовкин. Естественно, в докладе управляющего директора акцент был сделан на производственные показатели, ростом которых Новолипецкий комбинат смело может похвастаться, на улучшение условий труда, реализацию Стратегии 2022, на вопросы экологии и, конечно, безопасности на производстве.

– Год был нелегким, и не только этот, – отметил Вячеслав Иванович. – Но мы выполнили все, что намечали. И даже в таких непростых условиях сохраняем существующие гарантии и принимаем новые обязательства.

Доклад профсоюзного лидера был больше посвящен непосредственно выполнению колдоговора. Было отмечено, что этот документ позволяет решить многие проблемы как общего, так и частного характера, и что политику, проводимую комбинатом, действительно и в полной мере можно назвать социально ответственной. Но амбициозные цели, подчеркнул выступающий, необходимо ставить не только в вопросах производства, но и в реализации социальных проектов и программ.

**...стоимость колдоговора (то есть общая сумма расходов Новолипецкого комбината на обеспечение социальной защищенности работников) составила в 2018 году без малого 800 миллионов рублей...**

– У нас прекрасный коллективный договор, он неоднократно признавался лучшим в разных смотрах и конкурсах, – отметил Василий Литовкин, – однако мы не можем, как бы нам ни хотелось, сказать, что он выполнен абсолютно. Мы все-таки говорим «в основном», имея в виду, что рост заработной платы, например, не всегда успевал за инфляцией. Так что нам есть над чем работать.

К слову, стоимость колдоговора (то есть общая сумма расходов Новолипецкого комбината на обеспечение социальной защищенности работников) составила в 2018 году без малого 800 миллионов рублей. Будет посчитана его стоимость за 2019-й. Очевидно, она будет уже несколько больше.

Следом за руководителями на трибуну поднялись делегаты. Николай Хорольский (ферросплавный цех) в своем выступлении осветил проблемные места в области охраны труда и промышленной безопасности, отметил необходимость постоянной профилактической работы в этом вопросе. Олег Шабуров (цех динамной стали) поднял волнующий всех и каждого вопрос индексации заработной платы. Наталья Зайцева (конвертерный цех № 2) остановилась на проблемах женщин на производстве, а Михаил Узунов (управление железнодорожного транспорта) еще раз перечислил те предложения работников, которые в новый документ не вошли, но остаются на рассмотрении администрации и профкома предприятия.

Делегаты проголосовали единодушно: «да» – коллективный договор 2014–2019 годов в основном выполнен и «да» – документу на предстоящий трехлетний срок.

Следующим вопросом повестки дня стал отчет комиссии социального страхования. Перед делегатами и приглашенными выступила ее председатель Татьяна Грачева, главный специалист отдела соци-







**В обсуждении проекта нового коллективного договора участвовали около 2500 человек. Делегаты давали оценку выполнению действующему колдоговору...**

альных программ дирекции по персоналу. Она рассказала, с какими вопросами новолипчане чаще всего обращались в цеховые комиссии социального страхования, а также выразила благодарность профсоюзному комитету предприятия и ассоциации «Новоліпецкий медицинский центр» за сотрудничество в области оздоровления работников.

Отчет был хорошо принят делегатами. Как и список членов новой комиссии соцстраха ПАО «НЛМК» из четырех представителей работодателя и стольких же представителей работников.

Председатель комиссии по трудовым спорам ПАО «НЛМК», начальник отдела по судебному рассмотрению трудовых и внедоговорных споров дирекции по правовым вопросам Ирина Караева осветила работу КТС. Делегаты узнали, что из 209 поданных за отчетный период в комиссию заявлений 117 были отозваны работниками, 92 рассмотрены, 51 удовлетворено.

Отчет был утвержден. А следом принят и новый состав КТС: по четыре представителя от стороны работодателя и работников.

Самым торжественным моментом конференции и самым долгожданным событием с первого дня работы паритетной комиссии стало подписание Вячеславом Воронниковым и Василием Литовкиным коллективного договора на 2020–

2022 годы. Стороны договорились, самому главному документу предприятия – быть! Руководители поставили свои подписи, под аплодисменты собравшихся пожали друг другу руки.

**Евгений Савин, исполняющий обязанности мастера АТУ:**

– Когда я устраивался на Новоліпецкий комбинат, в профкоме меня познакомили с коллективным договором, но только в процессе работы я узнал, насколько важен этот документ. И сегодня я здесь, чтобы сказать «да» новому колдоговору, а значит, сохраненным и новым гарантиям и льготам.

**Сергей Мелихов, мастер по ремонту оборудования ЭлРЦ:**

– На цеховой конференции по обсуждению проекта нового коллективного договора возникло много вопросов, в том числе по программе «Жилье молодым металлургам», путевкам «Мать и дитя», по индексации заработной платы... О чем это говорит? О том, что нам не все равно.

Я думаю, когда речь заходит о гарантиях, льготах, правах, молчать нельзя. Если сегодня не сказать, что нам нужно, завтра можно остаться совсем не у дел. Поэтому обсуждение и принятие коллективного договора – очень важное событие для всех нас.

**Татьяна Саплинова, специалист КЦІ:**

– Это не первое крупное мероприятие, на котором мне посчастливилось присутствовать, и хочу сказать, что всегда и все бывает организовано безупречно. Участвовать в таких масштабных мероприятиях очень волнительно, особенно в качестве делегата, когда ты понимаешь, что твой голос значим.

Коллективный договор – крайне важный документ. В нем, можно сказать, отражена жизнь всего коллектива. Мы и в профгруппе, и в цехе активно обсуждали проект нового документа, задавали вопросы, готовили предложения. Сегодня заключаем колдоговор 2020–2022. И очень рады, что он есть.

**Елена Богданова, распределитель работ ДЦІ:**

– Я впервые на таком мероприятии, и сказать, что меня переполняют эмоции, – это ничего не сказать! Все замечательно, такая удивительная атмосфера! И повод такой весомый.

Я рада, что избрана делегатом от нашего цеха. И еще очень рада тому, что на Новоліпецком комбинате считаются с мнением работников, учитывают их пожелания и интересы. В этом огромная заслуга профсоюзного комитета нашего предприятия. 🟡





ГАЛИНА КУДРЯШОВА

# ГОД МОЖНО СЧИТАТЬ УСПЕШНЫМ



**Традиционно в конце года подводятся итоги и намечаются планы на будущее. Декабрь 2019-ого не стал исключением. Во всех подразделениях, где работают члены профсоюза, прошли отчетные собрания и конференции, обсуждалось выполнение коллективных договоров.**

**В** актовом зале электролизного производства работники филиала ООО «ИСО» обсудили выполнение целевых показателей. Основные производственные достижения филиала действительно радуют. Капитальные ремонты электролизеров (а их было 401) выполнены в полном объеме. Хороший показатель по внеплановому простоям оборудования – 262 простоя против 312 планируемых. По повышению оборачиваемости запасов цель ставилась 49 суток, удалось снизить этот показатель до 30. Отмечен высокий показатель реализации неликвидной продукции – увеличен с 12 млн до 20 с лишним. Можно смело заявить, что филиал ООО «ИСО» сегодня уверенно чувствует себя на рынке.

Отдельный разговор – о реализации социальных программ, прописанных в коллективном договоре.

– Все, что мы гарантировали и обещали трудовому коллективу, в полном объеме исполнили, – так начала свое выступление директор по персоналу филиала ООО «ИСО» Ирина Мешалкина. – Выполнены все цели и задачи, которые ставились перед филиалом и, самое главное, сохранена социальная стабильность в коллективах. Немного приросли по социальному пакету и заработной плате.

Планы на следующий год также радуют. Будет повышена дотация на питание всем работникам. С 1 января ее размер составит 110 рублей за каждую рабочую смену. В два раза увеличится единовременная

материальная помощь семье в случае потери сотрудника компании.

Есть изменения, касающиеся периодических осмотров работников. Дело в том, что последние 5 лет не было периодических осмотров для тех, кто не связан напрямую с производственным процессом. С 2020 года все будут проходить периодический медицинский осмотр, в том числе и офисные сотрудники. Дополнительно, согласно законодательству, 1500 работников филиала, занятых на работах во вредных условиях, должны будут пройти психиатрическое освидетельствование.

Большое внимание администрация филиала уделяет оздоровлению своих сотрудников и их





детей. За последние два года существенно увеличилось количество детских путевок. Это и логично, потому что увеличилось число детей у сотрудников. На следующий год есть договоренность на путевки в лагерь «Гренада» и «Дружба» и остается еще корпоративный лагерь в г. Саяногорске. Запланировано увеличение взрослых путевок на санаторно-курортное лечение.

Администрация выполнила все обязательства и по разделу коллективного договора «Оплата труда». В этом году работникам некоторых подразделений была увеличена заработная плата за счет вакансий,

производительности труда и дополнительного бюджета, который был выделен компанией на поддержание уровня заработной платы некоторых категорий работников относительно рыночной заработной платы. Работники филиала получают премию по итогам работы за год, размер которой составит 75% от заработной платы, а по планам следующего года увеличится до 100%.

Ирина Николаевна выразила надежду, что 2020 год будет таким же стабильным для работников филиала, как и 2019-й.

Итоги работы подвел руководитель филиала Андрей Картавец.

Он отметил, что филиал занимает лидирующие позиции и заверил, что и в дальнейшем основной упор будет сделан на поддержание стабильности предприятия, повышение уровня социальной защищенности работников и рост заработной платы.

Накануне состоялась встреча председателей профсоюзных организаций подразделений с руководителями филиала ООО «ИСО», на которой были подписаны изменения и дополнения в коллективный договор, действие которых начнется с 1 января 2020 года. 🟡

## СЕМЬ НОВЫХ ПУНКТОВ ВПРИДАЧУ

Работников Ассоциации «Новолипецкий медицинский центр» можно поздравить с успешным заключением коллективного договора. Здесь состоялась конференция трудового коллектива, где на повестке дня стояли сразу несколько важных вопросов.

С информацией о выполнении коллективного договора за 2016 – 2019 годы перед участниками встречи выступили директор Ассоциации Сергей Гольдин и председатель профорганизации Рита Пилюгина. Речь шла о росте заработной платы, о постоянном обеспечении безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, назначении специальных доплат родителям, чьи дети отдыхают в оздоровительном лагере «Прометей».



В ходе обсуждения стало очевидным, что колдоговор, заключаемый на 2020 – 2022 годы, дополнили семь новых пунктов. Дополнения внесены в такие разделы, как «Права и обязанности работодателя», «Обеспечение социальных гарантий работников организации», «Заработная плата», «Гарантии и компенсации».

Со словами поздравления от лица первичной профсоюзной организации ПАО «НЛМК» ГМПР к медикам обратилась заведующая юридическим отделом профкома предприятия Елена Хороших. Она пожелала трудовому коллективу дальнейшей успешной работы и напомнила о том, что двери профсоюзного комитета для любого сотрудника Новолипецкого медицинского центра всегда открыты. 🟡







НАДЕЖДА БАЛАКИНА



# Новые акценты

Приятно, когда год начинается с чего-то хорошего: с выполненного обещания, радостной новости, подарка, поздравления от кого-то совсем неожиданного или ... подписанного колдоговора. В АО «Алтай-Кокс» с 1 января действует новый коллективный договор. Он заключен на 2020-2022 годы.

**Р**аботодатель в 2020 году обязуется достигнуть уровня средней заработной платы не менее чем 56800 рублей. Это произойдет за счет:

- увеличения рабочим предприятия действующих часовых (месячных) тарифных ставок и установленных суммовых индивидуальных надбавок с 01.01.2020 на 3,5%;
- увеличения окладов руководителей, специалистов и служащих с 1 апреля 2020 года на сумму, рассчитанную как 3,5% от трех утвержденных прожиточных минимумов трудоспособного населения

в Алтайском крае, но не превышающую сумму повышения, рассчитанную как 3,5% от должностного оклада сотрудника;

- выплаты единовременной премии ко Дню металлурга;
- выплаты единовременного характера по итогам работы за отчетный период с учетом финансовых показателей и возможностей АО «Алтай-Кокс» за 2020 год.

Продолжительность отпусков, а также размер доплат за работу во вредных условиях труда в 2020 году сохранены в полном объеме.



**Справка:**

**уровень средней заработной платы в 2019 году должен достигнуть не менее 54000 руб.**





Поощрение работников в связи с юбилейными датами (50, 55 лет – женщины; 50, 60 лет – мужчины) сохранены.

В новой редакции записан пункт, касающийся дополнительных дней отдыха. Работник сам решает, сколько ему необходимо дней на событие (но не более 4-х в год).

Дополнительный день отдыха 1 сентября (другое число первого дня учебного года) предоставляется родителям (лицам, их заменяющим) первоклассника, работающим в дневную смену, а также в ночную смену, предшествующую этому дню.

«Женским днем» можно будет воспользоваться, как и раньше – один раз в год. Изменения коснулись лишь предоставления документа, подтверждающего факт посещения специалиста.

При прохождении периодического медосмотра гинеколог останется в списке врачей только у тех работниц, где данный специалист входит в перечень приказа Минздравсоцразвития РФ.

Пункт коллективного договора, предусматривающий выплату материальной помощи работнику на каждого из несовершеннолетних детей (в размере МРОТ) начиная с четвертого месяца после увольнения по сокращению до момента трудоустройства (но не более одного года с даты увольнения), ранее отсутствовал в документе, но нашел свое отражение в новом коллективном договоре.

По инициативе работодателя расширена возрастная группа детей, которые могут быть оздоровлены за счет предприятия. Возможность отдохнуть в оздоровительных учреждениях теперь имеют и дети в возрасте до 15 лет включительно. 🟡



## ВАЖЕН РЕЗУЛЬТАТ

**Состоялась конференция трудового коллектива филиала ПАО «РУСАЛ Братск» в г. Шелехов по подписанию коллективного договора на 2020 – 2022 годы.**

**О** выполнении коллективного договора за 2017-2019 годы отчитались директор по персоналу филиала Сергей Шишкин и директор по экологии, охране труда и промышленной безопасности Алексей Тенигин.

Председатель первичной профсоюзной организации предприятия Александр Титов рассказал, что переговоры по новому документу были непростыми, основные его разделы обсуждались и утверждались на уровне управляющей компании.

В новом коллективном договоре сохранены все прежние льготы и гарантии. Есть ряд улучшений. Например, установлено, что минимальный размер заработной платы не может быть ниже 1,8 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе, повышен размер материальной помощи работникам предприятия, увеличена сумма дотации на питание.

Колдоговор подписали генеральный директор филиала ПАО «РУСАЛ Братск» в г. Шелехов Олег Буц и председатель первичной профсоюзной организации Александр Титов. 🟡







# ПОД НАДЕЖНОЙ ЗАЩИТОЙ

**На Михайловском ГОКе принят коллективный договор на 2020-2022 годы. Все социальные гарантии и льготы для сотрудников комбината сохранены в полном объеме.**



Конференции по принятию коллективного договора предшествовала большая работа. Проект документа и локальные нормативные акты (положения о выплатах сотрудникам при выходе на пенсию, о социальной поддержке работников, членов их семей, пенсионеров и другие) активно обсуждались на собраниях трудовых коллективов во всех цехах и подразделениях комбината. Работники вынесли на рассмотрение комиссии по принятию колдоговора более сотни вопросов. Все социальные гарантии и льготы в новом коллективном договоре сохранены в полном объеме.

– Важнейшим условием выполнения коллективного договора является успешная производственная деятельность нашего коллектива и предприятия, – отметил управляющий директор Михайловского ГОКа Сергей Кретов. – Комбинат является одним из лидеров горнодобывающей отрасли. И свое лидерство мы подтверждаем реализацией инвестиционных программ, высокопрофессиональным отношением к горняцкому делу. Несмотря на нестабильность мировой экономики, на падение цен на железорудное сырье, мы подписываем трехлетний коллективный договор на максимальный срок с учетом выполнения всех принятых гарантий в полной мере.

По словам председателя первичной профсоюзной организации комбината Игоря Козюхина, подписанный документ предусматривает обширный спектр социальных услуг, который включает пожизненное сопровождение работника комбината. Сюда входят различные выплаты в связи с рождением ребенка, юбилеем, финансовая помощь по уходу за ребенком до 3-х лет, предоставление путевок в здравницы и санатории, а также существенная поддержка работников после выхода на заслуженный отдых (денежные выплаты, адресная помощь, выделение средств на медицинские услуги и так далее). Коллективный договор определяет и регулирует механизм, порядок и предоставление всех этих льгот, гарантий и компенсаций.

– Несмотря на все сложности на рынке металлов и железорудного сырья, соцпакет для работников, их

членов семьи и ветеранов развивается, – подчеркнул Игорь Козюхин. – Если в 2018 году его стоимость по всем направлениям составляла 828 миллионов рублей, то в 2019 году она выросла до 886 миллионов рублей. Наши работники чувствуют стабильность социальной поддержки компании «Металлоинвест».

Предыдущий колдоговор, действовавший с 2014 года по настоящее время, выполнен по всем пунктам. Об этом сообщила директор по персоналу ГОКа Ольга Серенко. Она отметила, что ежегодно увеличивался фонд оплаты труда, работники и члены их семей обеспечивались путевками на санаторно-курортное лечение в лучших здравницах России, сотрудникам и ветеранам в полном объеме выплачивались гарантированные колдоговором компенсации, оказывалась адресная материальная помощь.

– Коллективный договор Михайловского ГОКа не раз признавался лучшим среди предприятий ГМК. И это действительно так. Мы, работники, обеспечены не только стабильной работой и заработной платой, но и значительными социальными гарантиями, – подчеркнул слесарь-ремонтник РМУ МГОКа Сергей Кабацков.

– Например, нам выдаются путевки в санатории, выделяются денежные средства в связи с рождением ребенка или сложными жизненными обстоятельствами. И логично, что коллектив комбината постоянно голосует за подписание такого документа. Ведь он не на словах, а на деле поддерживает работников, – отметил заместитель главного инженера по ОТиПБ обогатительной фабрики МГОКа Александр Ковалев.

Участники конференции избрали новый состав комиссии по социальному страхованию и делегировали в комиссию по трудовым спорам своих представителей.

Управляющий директор Михайловского ГОКа Сергей Кретов и председатель первичной профсоюзной организации Игорь Козюхин подписали коллективный договор на 2020-2022 годы. Точно такие же социальные документы приняли и дочерние предприятия МГОКа. 🟡





# Не все так просто

**Прошла отчетная конференция трудового коллектива Высокогорского ГОКа, посвященная выполнению коллективного договора 2014-2019 годов и подписанию нового документа на 2020-2022 годы.**



От структурных подразделений ВГОКа на мероприятии присутствовали 109 делегатов. Конференцию открыл председатель первичной профсоюзной организации ВГОКа Александр Гадун.

– 2019 год был нелегким для коллектива. Это серьезные долги, давление со стороны государственных органов – как фискальных, так и проверяющих, что, конечно, не способствовало стабильному экономическому росту. Тем не менее, благодаря совместным усилиям коллектива, руководителей и специалистов решались и решаются задачи по выпуску продукции, востребованной на рынке, а также по минимизации издержек производства. Комбинат выстоял, комбинат работает.

По его словам, в целом все гарантии деятельности профсоюзной организации, предусмотренные коллективным договором, выполнялись. В то же время наметилась серьезная проблема, связанная с главным условием колдоговора.

– В течение 2019 года не соблюдались сроки перечисления профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, а также сумм погашения долгосрочных ссуд в кассу взаимопомощи, что нарушает условия коллективного договора. На 20 декабря задолженность перед профсоюзной организацией достигла 2 миллионов рублей.

На конференции также поднималась тема увеличения заработной платы. По сравнению с 2018 годом ее средняя величина выросла на 1612 рублей, или на 5,4 процента.

Конференция постановила: коллективный договор 2014-2016 годов, продленный до 2019 года, считать выполненным.

Еще одна важная тема – колдоговор на 2020-2022 годы.

– Работа над коллективным договором шла с июля по октябрь. Дискуссии были напряженные, не раз приходилось брать паузу, консультироваться. Тем не менее, стороны договорились. Ни одного протокола разногласий по коллективному договору нет, – сообщил Александр Гадун. – В новом колдоговоре комиссия утвердила стартовый коэффициент повышения минимальной оплаты труда и индексацию заработной платы.

Председатель первички добавил, что все это будет происходить не спонтанно, как было раньше, а ежегодно с 1 марта, что закреплено в документе.

Комиссия по ведению коллективных переговоров уполномочила генерального директора ОАО «Высокогорский горно-обогатительный комбинат» Дмитрия Рыбакина и Александра Гадуна подписать коллективный договор на 2020-2022 годы. Предложения и замечания делегатов конференции рассмотрят на комиссии по ведению коллективных переговоров до 15 февраля. Ответы на вопросы делегатов, прозвучавшие на конференции и присланные в письменном виде, будут опубликованы в газете «Высокогорский горняк» до 1 февраля. 🟡







ТАТЬЯНА ДЕНИСОВА



ВАЛЕРИЙ ВОРОНОВ

# ПОЗИТИВНЫЙ НАСТРОЙ



На конференции трудового коллектива ОЭМК принят коллективный договор на 2020-2022 годы. Более 190 делегатов – представителей подразделений комбината – единодушно проголосовали за главный документ, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии. Со стороны работников ОЭМК его подписал председатель профсоюзной организации Александр Лихушин, со стороны работодателя – управляющий директор предприятия Сергей Шишковец.

**К**оллективный договор ОЭМК в части гарантированного соцпакета считается одним из лучших в отрасли: предприятие неоднократно становилось победителем отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социаль-

ной эффективности» в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора».

Здесь созданы условия для эффективной работы и профессионального роста, обеспечения возможностей для достойной заработной платы и развития культуры производства.

## Сохранили гарантии

Главным условием выполнения колдоговора в 2019 году стала реализация всех производственных программ комбината. Сергей Шишковец отметил, что наряду с выполнением мероприятий по модернизации и техническому перевооружению была поставлена задача сохранения объемов производства. Практически по всем показателям выпуска продукции выполнение годового задания со знаком плюс. Достигнут рекордный результат по производству окисленных окатышей: более 4 миллионов тонн за год.

Непростая ситуация в горно-металлургической отрасли не помешала компании «Металлоинвест» сохранить существующие льготы и гарантии для работников своих комбинатов. В 2019-м успешно реализованы все социальные программы, решены вопросы оплаты труда.







Средняя зарплата по комбинату по прогнозу за 2019 год составит 55 547 рублей в месяц и вырастет относительно 2018 года на 6,8 процента. Такое увеличение обусловлено повышением с 1 января 2019 года заработной платы работников



трудовые и социальные гарантии работников. И здесь лучшим показателем является стабильная и эффективная работа комбината и коллектива.

### Добавили новые

Как отметил Александр Ликушин, во время подготовки проекта от работников комбината поступило 49 предложений. Они касались дополнительной поддержки многодетных семей и работающих женщин с детьми. Металлурги также предлагали рассмотреть новый вид премирования за преданность предприятию, размер которого будет зависеть от стажа работника, вопросы мотивации некурящих сотрудников и тех, кто не брал в течение года больничных листов, и так далее.

Включены в коллективный договор четыре из них: женщинам будет предоставляться один оплачиваемый рабочий день в течение года для прохождения лечебно-диагностического обследования у гинеколога, маммолога и онколога с предоставлением подтверждающих документов; при наличии производственной возможности до четырнадцати дней получают отпуск без сохранения заработной платы в течение сентября родители, воспитывающие детей – учащихся первых классов; будет обеспечена поддержка работающих женщин,

направленная на охрану материнства, стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и детей. И независимо от сезона один раз в год будет выдаваться весь комплекс специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

**Юрий Крылатов, электрик СПЦ № 2:**

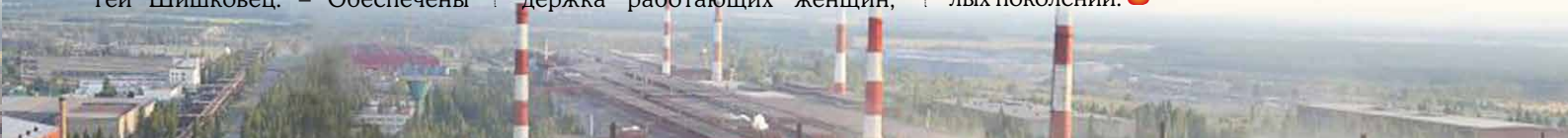
– Для всех нас очень важны вопросы, которые касаются оплаты труда, создания безопасных условий на производстве, предоставления средств индивидуальной защиты и, конечно, обеспечения социальных гарантий работникам комбината. В этом отношении коллективный договор ОЭМК можно назвать совершенным: в нем сделан акцент на людей, на то, чтобы улучшить производственную и социальную жизнь коллектива.

**Жанна Соловьева, лаборант, техническая дирекция:**

– На ОЭМК действуют социальные программы, делается очень многое для работников комбината и их семей. В новую редакцию коллективного договора я внесла предложение, чтобы на нашем предприятии не забывали о старшем поколении, премировали за многолетний стаж. Вообще, надо учитывать интересы всех работающих, сделать все, чтобы металлурги были счастливы на родном комбинате, ведь здесь складываются судьбы целых поколений. 🍷

комбината в размере не менее 4 процентов (за исключением руководителей управленческого звена и руководителей, включенных в периметр системы управления эффективностью). В течение года были увеличены точки оплаты труда линейным руководителям, рабочим 3 и 4 разрядов, во второй половине года повышены оклады руководителям, включенным в периметр системы управления эффективностью. С 1 июля 2019 года введено положение о дополнительном премировании работников за соблюдение требований ОТиПБ, на основании которого работникам ОЭМК ежеквартально выплачивается дополнительная премия. Сегодня, по словам управляющего директора, актуальной остается проблема подготовки кадрового резерва: к руководству комбинатом будет максимально привлекаться молодежь. Главная тема дня – охрана труда и безопасность на производстве, сведение несчастных случаев к нулевому показателю.

– Считаю, что в целом все условия коллективного договора выполнены, – подчеркнул Сергей Шишковец. – Обеспечены







## Атаковать и выигрывать

**По обращению Свердловского обкома ГМПР прокуратура обязала руководство АО «Серовский завод ферросплавов» провести индексацию заработной платы работников предприятия.**

Ранее председатель Свердловской организации ГМПР Валерий Кусков обратился в прокуратуру, обратив ее внимание на отсутствие индексации заработной платы на Серовском заводе ферросплавов в течение последних 5 лет. Последнее повышение заработной платы проводилось в АО «СЗФ» на 10% в 2014 году.

С 2015-го профсоюзный комитет семь раз обращался к администрации завода с предложением провести на предприятии индексацию заработной платы. Руководство предприятия либо игнорировало запрос, либо ссылалось на недостаток средств, хотя, по данным ежегодных открытых финансовых отчетов, на протяжении всех последних лет завод оставался прибыльным. Средняя заработная плата в АО «СЗФ» по итогам 2018 года составила 34 236 рублей (за 2014 год – 32 566 рублей).

Первого октября Серовская городская прокуратура начала проверку предприятия, которая продлилась до 30 октября. В своем представлении за подписью исполняющего обязанности Серовского городского прокурора советника юстиции Алексея Кисилева потребовала от руководства предприятия устранить все выявленные нарушения трудового законодательства и с правовой точки зрения подтвердила позицию профсоюза об обязанности работодателей индексировать заработную плату работников.

Работодатель в свою защиту привел аргумент о том, что индексация заработной платы работников производилась за счет повышения премии и повышения окладов конкретных работников предприятия. Однако прокуратура указала на то, что данные меры нельзя рассматривать как исполнение обязанности по выполнению индексации заработной платы, тем более, что она была проведена не всем работникам предприятия.



Далее события развивались стремительно. Руководство завода предложило профсоюзному комитету урегулировать все разногласия, и уже 6 ноября за подписью генерального директора вышел приказ о повышении заработной платы работников не менее чем на 5 процентов. Повышение коснулось постоянной части заработной платы, то есть тарифов, окладов и сдельных расценок и составило от 5 до 15 процентов – в зависимости от профессий, причем с 1 октября.

**Валерий Кусков**, председатель Свердловской областной организации ГМПР:

– У нас не было прямых претензий к администрации завода. Мы прекрасно понимаем, что все решения принимаются непосредственно собственниками. Хочу подчеркнуть, что прибегнуть к столь серьезным мерам, как обращение в прокуратуру, мы решили только после того, как поняли всю бесполезность попыток встретиться и обсудить ситуа-

**...ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СВЕРДЛОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР ВАЛЕРИЙ КУСКОВ ОБРАТИЛСЯ В ПРОКУРАТУРУ, ОБРАТИВ ЕЕ ВНИМАНИЕ НА ОТСУТСТВИЕ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА СЕРОВСКОМ ЗАВОДЕ ФЕРРОСПЛАВОВ В ТЕЧЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ 5 ЛЕТ...**

*цию с собственниками предприятия, находящимися территориально в Челябинской области. Именно поэтому нам пришлось стучаться во все двери, чтобы не допустить социального взрыва в АО «Серовский завод ферросплавов».*

Валерий Николаевич подчеркнул, что очень рад, ведь по результатам прокурорской проверки были приняты все необходимые меры, заработная плата работников будет проиндексирована, а тлеющий пожар социального недовольства на Серовском заводе ферросплавов потушен. ■





## Ох уж этот Пенсионный фонд

**Работнику ЧТПЗ пришлось в двух судах отстаивать право на пенсию.**

Сначала работай, потом проси пенсию, потом доказывай право на нее, да еще и в двух инстанциях. Работнику Челябинского трубопрокатного завода вместе с юристами правового центра «Металлург» пришлось дойти до областного суда, чтобы добиться назначения досрочной страховой пенсии.

Местное управление Пенсионного фонда РФ отказало челябинцу в ответ на его обращение о назначении досрочной страховой пенсии по старости. Свое решение чиновники ПФ обосновали «отсутствием стажа на соответствующих видах работ требуемой продолжительности».

Работнику отказались включить в специальный страховой стаж больше 9 лет трудовой деятельности в должности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования в трубоэлектросварочном цехе на участке формовки станов ЧТПЗ.

С этим решением согласились и в районном суде, куда работник – член ГМПР – при поддержке правового центра «Металлург» обратился с иском к местному управлению ПФ РФ. Судья счел, что работа истца в эти годы относится не к основному (производство труб), а к вспомогательному производству и не считается тяжелой. В итоге в удовлетворении иска отказали.



При этом суд не убедило, что представители работодателя в судебном заседании признали факт занятости работника в тяжелых условиях, а его исковые требования посчитали законными и обоснованными.

Работник обратился с апелляционной жалобой в областной суд, в судебную коллегию по гражданским делам, и только там получил поддержку.

Коллегия признала выводы районного суда неправильными. В дополнение судьи отметили, что на рабочем месте истца был определен класс условий труда 3.1 (вредные условия), а в числе гарантий и компенсаций для данной профессии по Списку №2 предусмотрено досрочное назначение трудовой пенсии.

**...РАБОТНИКУ ЧЕЛЯБИНСКОГО ТРУБОПРОКАТНОГО ЗАВОДА ВМЕСТЕ С ЮРИСТАМИ ПРАВОВОГО ЦЕНТРА «МЕТАЛЛУРГ» ПРИШЛОСЬ ДОЙТИ ДО ОБЛАСТНОГО СУДА, ЧТОБЫ ДОБИТЬСЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОСРОЧНОЙ СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ...**

Коллегия областного суда определила решение первой инстанции отменить, решение районного управления Пенсионного фонда РФ признать незаконным, обязать ПФ РФ включить в спецстаж работника неучтенный период трудовой деятельности и назначить ему досрочную страховую пенсию. ■

## По второму кругу

По решению суда работница Первоуральского новотрубного завода уже давно выплатила задолженность Банку №1. Но тут ей приходит решение суда, в котором Банк №2, признанный правопреемником Банка № 1, требует взыскать с нее уже выплаченную сумму.

В службе судебных приставов порекомендовали самостоятельно разбираться с банком или идти в суд. Работница выбрала третий путь

– и направилась к юристам в профком.

Чтобы восстановить справедливость, потребовалось собрать документы, подтверждающие оплату долга (храните чеки!), получить от приставов справку об окончании исполнительного производства, восстановить сроки на обжалование определения о правопреемстве (подготовлено заявление в суд, документы к нему), обжаловать в суде второй

инстанции определение о правопреемстве (подготовлено заявление и документы к нему).

Несколько месяцев рассмотрения заявлений, передача дела в суд второй инстанции, и незаконное определение отменено.

Примечательно, что суд в своем решении сослался не только на нормы российского законодательства, но и на международную Конвенцию о защите прав человека и основных свобод. ■





## Отказали в пенсии? Шансы есть

**Профсоюзный юрист профорганизации ПАО «Северсталь» помог доказать право на досрочную пенсию в суде.**

■ Электромонтер управления главного энергетика ПАО «Северсталь» 28 лет работала в ТЭЦ-ПВС. Большую часть этого времени она трудилась электромонтером, занимаясь ремонтом и обслуживанием котельного и турбинного оборудования.

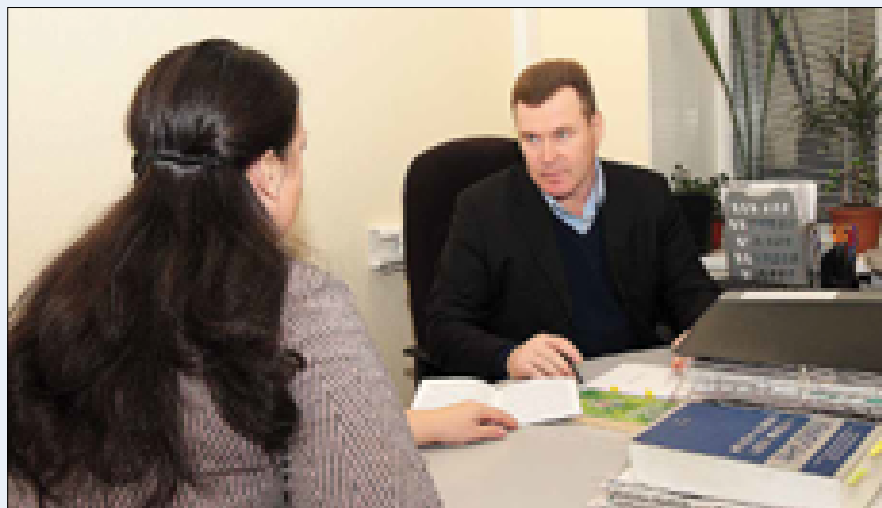
Когда сотрудница обратилась за назначением льготной пенсии, Пенсионный фонд не засчитал 12 лет стажа во вредных условиях труда. Профессия была в Списке, дающем право на досрочную пенсию. Однако чиновники решили, что женщина не имела полную занятость на ремонте и обслуживании оборудования. Работница обратилась за помощью в профсоюз.

Правовой инспектор труда профкома ПАО «Северсталь» Евгений Воронин собрал необходимые доказательства: копии должностных и технологических инструкций, уточняющие справки, карточки обучения кадров, карту спецоценки. Предприятие также предоставило справку, подтверждающую особый характер работы. В октябре дело было рассмотрено в суде.

– Пенсионный фонд отказал в назначении досрочной пенсии, так как посчитал, что документально не подтверждена постоянная занятость на ремонте оборудования, – пояснил Евгений Воронин. – Это не соответствовало действительности. Сотрудница работала полный день, отвлечений не было. В суде мы предоставили большое число подтверждающих документов. Еще одним аргументом стала судебная практика по аналогичным делам.

Суд принял решение в пользу работницы. Досрочная пенсия назначена с момента ее наступления – с июня 2019 года.

■ Асфальтобетонщик цеха благоустройства и озеленения 25 лет работала на Череповецком метал-



лургическом комбинате. В течение нескольких лет с весны до осени занималась асфальтированием дорог и тротуаров на промплощадке. Укладка асфальта – дело непростое, работа шумная и довольно тяжелая. В жаркое время года условия труда особенно сложные.

Когда пришло время оформить пенсию, обратилась в Пенсионный фонд, однако неожиданно получила отказ. По мнению чиновников, по представленным документам было невозможно определить постоянную (не менее 80% рабочего времени) ее занятость в качестве асфальтобетонщика. В Пенсионном фонде усомнились, что у работницы есть право на льготное пенсионное обеспечение.

Женщина обратилась за помощью в профсоюз, где ей посоветовали подать исковое заявление в суд. Правовой инспектор труда Евгений Воронин помог работнице собрать необходимые документы. Речь идет о справке, уточняющей особый характер работы, должностной инструкции, инструкции по охране труда и другом. Содержание должностных инструкций асфальтобетонщика в цехе благоустройства и озеленения соответствует требованиям ЕТКС и фактически выполняемой работе. Данные о постоянной занятости

– ПЕНСИОННЫЙ ФОНД ОТКАЗАЛ В НАЗНАЧЕНИИ ДОСРОЧНОЙ ПЕНСИИ, ТАК КАК ПОСЧИТАЛ, ЧТО ДОКУМЕНТАЛЬНО НЕ ПОДТВЕРЖДЕНА ПОСТОЯННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РЕМОНТЕ ОБОРУДОВАНИЯ, – ПОЯСНИЛ ЕВГЕНИЙ ВОРОНИН. – ЭТО НЕ СООТВЕТСТВОВАЛО ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ...

подтверждали и данные трудовой книжки. Профессия была в Списке, дающем право на пенсию в связи с тяжелыми условиями труда.

– Дело было не самым сложным, понадобилось одно судебное заседание, – поясняет правовой инспектор труда профкома «Северстали» Евгений Воронин. – Пенсионный фонд посчитал, что у работницы не было полной занятости по профессии асфальтобетонщик. Потребовались дополнительные подтверждающие документы. Работодателем были предоставлены необходимые копии.

Суд учел все эти обстоятельства и принял решение в пользу заявителя. Работница смогла оформить льготную пенсию. ■





## Не научил – не наказывай

**Работника обвинили в несоблюдении инструкции по эксплуатации погрузчика Linde, причинении материального ущерба ПАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» в размере 120 000 рублей и удержали из его заработной платы более 70 000 рублей. Профсоюз защитил.**

По мнению работодателя, вина работника заключалась в несоблюдении инструкции по эксплуатации дизельных погрузчиков при перевозке неустойчивого и незакрепленного груза. Работник не согласился с этим обвинением и обратился за помощью в профсоюз.

Братским городским судом Иркутской области приказ ПАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» о возмещении материального ущерба работником признан незаконным, в его пользу с работодателя были взысканы незаконно удержанные денежные средства в размере более 70 000 рублей, а также компенсирован моральный вред из-за неправомерных действий работодателя в размере 2000 рублей.

Суд указал, что противоправным является такое поведение работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и техническими инструкциями и другими обязательными для работника правилами, приказами и распоряжениями работодателя (его представителя). Материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работником своих трудовых обязанностей.

В ходе судебного разбирательства установлено, что вменяемый работнику пункт нарушения инструкции по эксплуатации распространяется только на работы, производимые дизельными погрузчиками «Ниссан», «Тойота», «Хели», «ТСМ». При этом обвиняемый выполнял работу на погрузчике Linde, на который работодатель не предоставил инструкции по эксплуатации.

Кроме того, выяснилось, что инструктаж о том, как правильно



закреплять груз на данном погрузчике на предприятии не проводился, а происшествие произошло не только по причине незакрепленного груза, но и неровного напольного покрытия. Работодателем также не представлена должностная инструкция водителя дизельного погрузчика, в которой указана обязанность по закреплению груза на погрузчике. При этом, как указал в решении суд, наличие подписи работника о прохождении им первичного инструктажа на рабочем месте не может служить основанием для установления вины работника.

Суд пришел к выводу, что представленные работодателем документы не подтверждают наличие всех необходимых условий, при которых на работника может быть возложена материальная ответственность. Суд встал на сторону работника и восстановил его трудовые права.

Интересы работника в ходе судебного разбирательства представлял Сергей Мезенин, заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Братский алюминиевый завод».

ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ В ПОДОБНОЙ СИТУАЦИИ, ПО СЛОЖИВШИМСЯ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНАМ, ОБОШЛИСЬ БЫ ОБЫЧНОМУ РАБОТНИКУ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ В 50 000 РУБЛЕЙ.

**А ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ЧЛЕНАМ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ОКАЗЫВАЕТСЯ БЕСПЛАТНО.**

Стоит отметить, что юридические услуги в подобной ситуации, по сложившимся в Иркутской области ценам, обошлись бы обычному работнику не менее чем в 50 000 рублей. А юридическая помощь членам Горно-металлургического профсоюза России по трудовым спорам оказывается бесплатно. ■





## Отсудили полмиллиона

**Работники комбината «Магнезит» через суд добились достойных компенсаций за профзаболевание.**

**П**очти полмиллиона рублей составила общая сумма компенсаций за ущерб здоровью, причиненный пяти работникам саткинского комбината «Магнезит». Они отстояли в суде свое право на достойное возмещение морального вреда.

Горняки обратились в Саткинский городской суд с исками к комбинату «Магнезит» о взыскании компенсации морального вреда.

От 28 до 37 лет составил стаж работы каждого во вредных и опасных условиях в шахте и карьерах «Магнезита». Мужчины трудились машинистами электровоза, подземных самоходных машин, экскаватора, буровой установки. В результате регулярного воздействия вредных факторов (вибрация), тяжелых физических нагрузок и общей напряженности трудового процесса все пятеро получили профзаболевание – вибрационную болезнь. Им были установлены раз-



личные степени утраты трудоспособности и группы инвалидности.

Специалисты правового центра «Металлург» помогли работникам составить иски, дали необходимые правовые разъяснения и представляли их интересы в суде.

Суд подтвердил вину работодателя по всем пяти искам и взыскал с него в пользу работников с учетом степени тяжести причиненного ущерба различные суммы компенсаций – от 80 до 120 тысяч рублей. Это намного превы-

сило суммы, ранее выплаченные предприятием некоторым истцам в качестве компенсации морального вреда.

Добавим, что дела по возмещению морального вреда за ущерб здоровью на сегодняшний день остаются самыми распространенными. Ежегодно юристы центра «Металлург» оказывают правовую помощь десяткам работников, получивших профзаболевания. Подавляющее большинство исков удовлетворяется районными и областными судами. ■

## И заработать, и доказать

**Работник ПАО «ТАГМЕТ» К. обратился в Управление Пенсионного фонда РФ в городе Таганроге с заявлением о назначении досрочной пенсии. Ему исполнилось 56 лет, имелся необходимый стаж работы по Списку №2.**

**У**правление Пенсионного фонда отказало ему, сославшись на якобы недостаточный стаж работы, дающий право на пенсию по возрасту на льготных условиях. Есть законодательная норма: работник имеет право восстановить свои нарушенные права в течение трех месяцев со дня, когда произошло нарушение или с момента, когда он узнал об этом. В данном случае основанием для обращения в суд являлся отказ УПФР.

К. обратился в профком ПАО «ТАГМЕТ» за юридической помощью. Работник получил бесплатную консультацию, ему помогли оформить

необходимые документы. В суде интересы представляла юрисконсульт Ростовского обкома ГМПР, ПАО «ТАГМЕТ» Екатерина Дудкина.

По ее запросу работодатель представил справки, подтверждающие работу во вредных условиях труда, карту аттестации рабочих мест на должности начальника участка автоматизированных систем управления мартеновского цеха, должностные инструкции. Была представлена переписка ПАО «ТАГМЕТ» с УПФР в городе Таганроге, где наименование профессии было приведено в соответствии с ЕКТС и где УПФР согласился с этим порядком, но в случае

с К. поступил иначе. В который раз в жернова бюрократии попала жизнь простого человека, проработавшего многие годы во вредных условиях труда.

Не будь помощи профсоюзного юриста, работнику пришлось бы самостоятельно доказывать право на льготную пенсию. Много сил и времени потребовалось бы только на сбор необходимых документов.

В суде был доказан факт работы К. во вредных условиях труда, ему назначена досрочная трудовая пенсия с момента права ее приобретения. 26 ноября этого года решение вступило в законную силу. ■





# Исполком Глобального Союза ИндустриАЛЛ

21-22 ноября в Женеве состоялось заседание Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ. Накануне, 18-19 ноября, – женская конференция, в которой участвовали более 200 женщин из 60 стран, заседания рабочих групп по Программе действий, политическим и экстренным резолюциям, устойчивым структурам, финансовым вопросам и Уставу.

СНГ представляли члены Исполкома ИндустриАЛЛ – председатель ГМПР Алексей Безмянных и председатель Профсоюза трудящихся атомной промышленности Украины Валерий Матов.

Открыл и вел заседание президент Глобального союза Йорг Хофманн. Исполком принял повестку дня: отчет о деятельности секретариата, подготовка к третьему Всемирному конгрессу Глобального союза ИндустриАЛЛ, отчет о второй женской конференции, действия по климатическому кризису и справедливому переходу в связи с промышленной революцией 4.0, глобальные рамочные соглашения и социальная ответственность корпораций, административные и финансовые вопросы.

Йорг Хофманн отметил, что перед профсоюзами в настоящий сложный экономический и трансформационный период стоят серьезные вызовы и только от профсоюзного единства и сплоченности будет зависеть, насколько успешно они смогут решать свои задачи и достигать целей.

Большое внимание в ходе работы Исполкома было уделено вопросам подготовки к третьему Всемирному конгрессу, который пройдет в Кейптауне (ЮАР) 12-16 октября 2020 г. под девизом «Аманда Аветху» – «Объединяйтесь для справедливого будущего». Участникам встречи был предложен на рассмотрение документ, где речь шла о Программе действий на 2020-2024 гг., который будет утвержден на конгрессе.

Генеральный секретарь Вальтер Санчес проинформировал, что по ряду причин, состоянию здоровья и семейным обстоятельствам он не сможет выставить свою кандидатуру на следующий период.

Исполком утвердил отчет финансового комитета и отчет по внутреннему аудиту, презентацию о глобальных рамочных соглашениях и социальной ответственности корпораций, действия по климатическому кризису, представленные заместителем Генерального секретаря Кемалем Осканом.

Алексей Безмянных сообщил о результатах миссии ИндустриАЛЛ в Беларуси по проверке жалобы Белорусского независимого профсоюза в адрес Белхимпрофсоюза. Никаких прогнуправных действий и нарушений выявлено не было, и члены Исполкома единогласно проголосовали за то, чтобы Белхимпрофсоюз остался членской организацией Глобального союза ИндустриАЛЛ.



Рассмотрен и утвержден прием новых членов ИндустриАЛЛ из Алжира, Гвинеи, Израиля, Кении и России (Роспрофпром).

Члены Исполкома обсудили ситуацию в странах, где нарушаются права профсоюзов – Аргентине, Бразилии, Колумбии, и приняли резолюцию, осуждающую преступления правительства в Филиппинах, где за последнее время убито 47 профсоюзных работников.

Делегация ГМПР провела ряд встреч с руководителями ИндустриАЛЛ и делегациями Австрии, Бельгии, Дании, ФРГ, ЮАР и других стран.

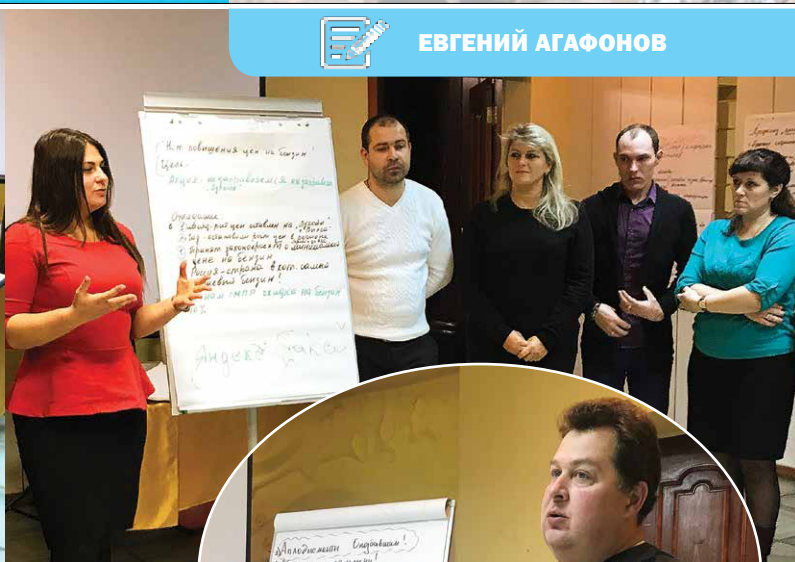
Следующее заседание Исполкома пройдет 23-24 апреля 2020 г., во Франкфурт-на-Майне, ФРГ.

Международный отдел ЦС ГМПР





ЕВГЕНИЙ АГАФОНОВ



## ОТКРЫВАЯ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Более 30 профсоюзных активистов собрались в декабре 2019 года в санатории «Городецкий», где прошел семинар «Личностный рост через командообразование» для профсоюзного актива АО «Выксунский металлургический завод», «Русполимет», «Центрдомнаремонт», ООО «Волговятсквторцветмет», организованный Нижегородской территориальной организацией ГМПР.

В течение всего года профактивисты проходили обучение по разным направлениям профсоюзной деятельности: мотивация профсоюзного членства, заключение коллективных договоров, информационная и организационная работа, работа с молодежью, психология и этика общения. Прошедший семинар стал финальной точкой года.

Председатель территориальной организации ГМПР Александр Ушков ознакомил участников с ходом переговоров по заключению ОТС, рассказал о работе территориальной организации. Председатель профорганизации железнодорожного цеха АО «ВМЗ» Лариса Шабаева, обучающаяся по программе Центрального Совета профсоюза в группе специалистов по укреплению профсоюзной базы, познакомила с особенностями органайзинга и областях его применения. Тема вызвала большой интерес у слушателей.

Как сплотить команду, научить ее действовать более слаженно и эффективно, улучшить процесс взаимодействия между членами коллектива, добиться высоких результатов деятельности организации, как договариваться, слышать друг друга, принимать коллективные решения – профсоюзные преподаватели Мария Барина и Евгений Агафонов ставили перед участниками задачи, решение которых возможно только в команде.

Акции солидарной поддержки, разговор с представителями власти, руководством предприятий. В роли вы-

шеуказанных представителей выступили профсоюзные эксперты – председатель ППО АО «ВМЗ» Федор Туваев, председатель ППО «Русполимет» Николай Молодцов и председатель Нижегородской территориальной организации Александр Ушков. Александр Евгеньевич в роли губернатора Нижегородской области отвечал на вопросы профактивистов о снижении цен на бензин, поддержке моногородов, строительстве объектов соцкультбыта.

Участники семинара, разбившись на группы, разрабатывали мероприятия для достижения поставленных целей, выработывали стратегию, определяли роль каждого в команде.

*Александр Ушков:*

– Это была проверка наших переговорщиков и актива на зрелость, которую они успешно прошли и поняли главное, – необходимо укрепление профсоюзной структуры, солидарности, единство действий профсоюзного движения, которые имеют цель защитить законные права и интересы членов профсоюза.

Закончился семинар игрой «Профсоюзный крАкодил», которая позволила участникам при помощи мимики и жестов в жанре пантомимы показать профсоюзную работу.

За два дня участникам удалось не только сплотиться в одну большую и дружную команду, но и определить тактику действия при отстаивании своих интересов при заключении коллективных договоров на предприятиях, в органах местного самоуправления, на уровне области. 🟡





ИРИНА БЕЛОВА

## ПОИГРАЛИ В «ПЕРВИЧКУ»



**В Керлегеше для профсоюзных активистов Новокузнецкого алюминиевого завода прошла игра «Первичка», организованная Кемеровской территориальной организацией ГМПР.**

Участники разбились на команды, за каждой был закреплен модератор, который на протяжении всей игры давал задания и контролировал их выполнение. Командам нужно было ответить на 10 вопросов, за правильный ответ они получали жетоны и пазлы, из которых нужно было составить картинку.

Вопросы касались пяти самых актуальных для профсоюзного деятеля направлений: мотивации профсоюзного членства, оплаты труда, коллективного договора, охраны труда и правовой защиты. Как произвести расчет заработной платы при определенных условиях, как поступать в той или иной ситуации комиссии по трудовым спорам, что делать в случае незаконного увольнения, как улучшить социально-психологический климат в коллективе, как поступать при неправильно проведенной спецоценки условий труда – на эти и другие вопросы искали ответы участники игры. В этом им помогали модераторы, специалисты территориальной организации профсоюза Денис Топкаев, Дмитрий Митрофанов и другие.

– Эта игра была познавательным и интересным мероприятием, – поделился впечатлениями член профкома

ППО «НКАЗ» Алексей Догадов. – Очень ценно, что для выполнения заданий необходимо было обращаться к правовым документам. Мы учились любой довод подкреплять нормами Трудового кодекса, аргументированно подходить к защите прав и интересов работников. Рассмотрели много вопросов, которые ежедневно возникают у профсоюзных активистов и бывают спорными. Такие обучающие игры нужно проводить чаще.

– Организаторы изменили форму проведения семинаров, и это было очень здорово. Мы поиграли с пользой, – добавила другая участница, председатель профорганизации управления ООО «ИСО» Лариса Селина. – Мы привыкли рассматривать все профсоюзные вопросы по каким-то основным критериям, но в этот раз узнали много подробностей, нюансов, о которых раньше не предполагали. И для того, чтобы дать ответ на некоторые вопросы, нам приходилось изрядно поднапрячься, поискать ответ. Стали понятны даже такие моменты, как начисление заработной платы, некоторые правовые вопросы. День пролетел незаметно. О модераторах хочется сказать особо: они давали не только развернутую оценку нашим ответам, но и много дополнительной информации.

ЮБИЛЕЙНАЯ  
ВЫЛИВКА  
НКАЗ  
75 ЛЕТ  
ПЕРВЫЙ В СИБИРИ





ОЛЬГА МАРТЫНОВА

# РАЗГОВОР С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ



Доверенные лица членов профсоюза ППО Группы «ММК» предлагают свои идеи руководителю организации во время обучения.

**О**пределить положительные моменты и недостатки в деятельности организации – такую задачу ставит перед каждым доверенным лицом членов профсоюза Борис Семенов, председатель профорганизации Группы «ММК» во время еженедельных встреч в процессе обучения общественников.

Повторять просьбу дважды не приходится – общественники активно рассказывают, чем живут их под-

разделения, какие сферы профсоюзной деятельности наиболее востребованы и какие вопросы требуют оперативного решения.

Слабая мотивация возрастных членов профсоюза, нехватка времени на исполнение профсоюзных обязанностей, давление руководителей на общественников – это лишь часть критических моментов. Впрочем, позитивных изменений доверенные лица насчитывают гораздо больше – это и оперативность электронного учета, и возросшая прозрачность расходования средств, и значительное улучшение информационной проницаемости с внедрением мобильного приложения, и многое другое.

Часть проблемных вопросов разрешается во время разговора с председателем профорганизации, другая – фиксируется и попадает в разработку к специалистам, а самые интересные идеи лягут в основу долгосрочной стратегии развития профсоюзной организации. И хотя актуальный разговор порой затягивается, но абсолютно все общественники благодарят за возможность донести свои проблемы и предложения напрямую первому лицу. ●







СЕРГЕЙ ГУДКОВ

# УЧИСЬ БЫТЬ ЛИДЕРОМ

На базе отдыха «Сосновый бор» (г. Первоуральск) в декабре стартовала четвертая сессия Школы молодого профсоюзного лидера (ШМПЛ).

**Н**ачало декабря выдалось жарким для слушателей Школы молодого профсоюзного лидера. Их ждало заключительное занятие – дальше только конкурс «Молодой профсоюзный лидер» и выпускной! Поэтому за эти дни нужно было успеть дать ребятам как можно больше информации.

Получилось даже лучше, чем планировалось – для проведения лекций к ним приехали специалисты самых разных направлений профсоюзной деятельности, поэтому сессия превратилась в живой диалог с элементами творчества.

Заведующая юридическим департаментом Федерации профсоюзов Свердловской области Елена Уварова рассказала молодым лидерам о нововведениях в трудовом законодательстве, а также о нюансах юридической работы, интересных с точки зрения повседневной жизни, например, финансовых.

Главный технический инспектор обкома ГМПР Андрей Соколов охарактеризовал положение дел в областной организации по охране труда. Состояние производственного травматизма, его причины и меры для предотвращения, анализ предстоящих изменений на фоне реализации такого инструмента, как «регуляторная гильотина», вызвали настоящий ажиотаж и много вопросов.

Заместитель председателя Федерации профсоюзов области Алексей Киселев выбрал для своего доклада сложную, но интересную тему – социально-экономическое положение в Свердловской области, колдоговорная кампания, заключение соглашений различного уровня, в общем, все то, что мы называем сегодня социальным партнерством. Ребята вступи-

ли с Алексеем Михайловичем в заинтересованный диалог, задали интересующие вопросы, поделились назревшими проблемами, провели параллели с историей и политическими процессами.

К диалогу подключился председатель областной организации ГМПР Валерий Кусков, подчеркнувший, что данный состав ШМПЛ очень сильный, и с ними приятно иметь дело.

Будущие профсоюзные лидеры учились собирать информацию для заключения коллективного договора с отработкой полученных навыков в игровой форме: например, как отказать работодателю, если он предлагает внести в коллективный договор предложения, неприемлемые для профсоюза.

А еще командообразующие элементы, обучение лидерству, стрессоустойчивости, а также подготовка к конкурсу «Молодой профсоюзный лидер», который состоится в первом квартале 2020 года, где ребятам предстоит написать проекты и вспомнить все те навыки, которыми они овладели за этот год.

Было и творческое задание – написать выступление для «Профсоюзного КВН». Следует отметить, что некоторые ребята до этого смотрели КВН, сейчас же им нужно было преодолеть себя и выступить перед аудиторией, что и было успешно сделано. Молодые профсоюзники «приняли» буддизм, озвучили профсоюзные новости, обыграли «черную пятницу», когда заработную плату выдают на 70% меньше положенной – все это вызвало положительную реакцию зрителей.

Скоро выпускной. Очень хочется верить, что слушатели ШМПЛ станут настоящими профсоюзными лидерами. 🍅







# Когда в семьях

# ГАРМОНИЯ



**Пятнадцать самых творческих, спортивных и организованных семей года со всей страны приехали в Москву на заключительную отраслевую встречу «Семья металлургов – 2019», чтобы пообщаться, поучаствовать в спортивных и творческих конкурсах, посмотреть достопримечательности столицы и просто хорошо провести время в новогодние праздники.**

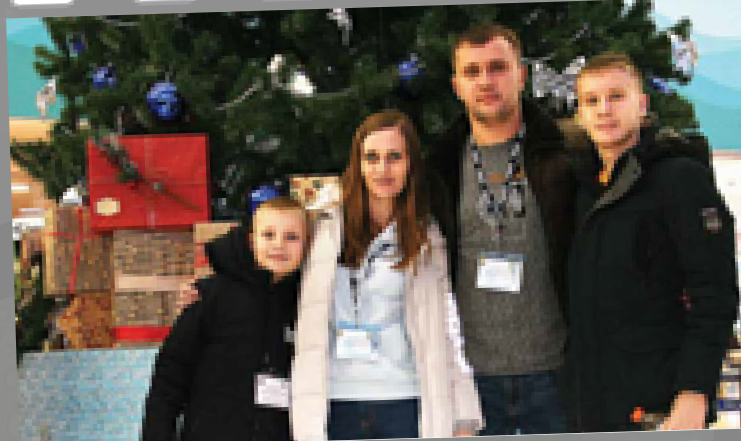
**Е**жегодная встреча в гостиничном комплексе Института искусств и информационных технологий в поселке Менделеево (Московская область) 3-7 января собрала семьи, победившие в корпоративных конкурсах, из Красноярского края, Амурской, Белгородской, Вологодской, Липецкой, Новгородской, Оренбургской, Свердловской и Челябинской областей. Это стало возможным благодаря Фонду милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», ЦС ГМПР и профсоюзам предприятий.

Фонд милосердия «Сплав» (руководитель Людмила Чиграй) подготовил, по мнению гостей из регионов, чрезвычайно яркую, интересную и насыщенную программу. После при-

бытия, небольшого отдыха и плавания в бассейне семьи металлургов встретились с доктором психологических наук Аллой Фоминой. Участники встречи разбились на группы, чтобы познакомиться и определить круг вопросов, актуальных для каждой семьи. А вечером детишек ждал спортивный конкурс «Веселые старты».

На следующий день, 4 января, гостям подарили путешествие по сказочному городу – новогодней Москве, украшенной елками, гирляндами, иллюминацией. Маршрут экскурсии позволил окунуться в атмосферу праздника, а также ознакомиться с основными достопримечательностями города. За исключением нескольких семей это было их первое путешествие по столице, поэтому рассказ гида о Москве, о ее знаковых местах вызвал особый интерес. Кроме того, у детей и родителей была возможность полюбоваться захватывающими видами города со смотровой площадки на Воробьевых горах. Экскурсовод Михаил Федоров, который является профессиональным историком и архивистом, блестяще справился с задачей сформировать у гостей целостное представление о





Москве – столице одной из крупнейших мировых держав.

После экскурсии детей ждал самый большой подарок – новогодняя елка в Кремле, которая остается в памяти каждого ребенка на всю жизнь как частичка детства – самого счастливого времени. Юных зрителей ожидал сюрприз – премьера спектакля «Письмо Деду Морозу». Это была история о добре и зле, дружбе и взаимопомощи, наполненная прекрасной музыкой и глубоким смыслом. После ужина – соревнования по дартсу и армрестлингу. Но самое интересное ожидало гостей на следующий день. Это было посещение Москвариума и космического музейного комплекса – центра «Космонавтика и авиация».

В крупнейшем в Европе аквариуме, удаленном от морского побережья, многие семьи впервые увидели

более 12 тысяч редких морских и пресноводных обитателей. Посетители наблюдали за уникальными крупными морскими животными – косатками, белухой и дельфинами.

Далее – центр «Космонавтика и авиация». Разделившись на три группы, гости послушали историю освоения космоса, «слетали на Луну» на игровом симуляторе, а также побывали в «Космической сфере» – 5D-кинотеатре с настоящим дымом взлетающей ракеты. Важные факты о покорении космоса и «потрясающие ощущения» – так можно охарактеризовать общие впечатления металлургов о музейном комплексе.

По прибытию в гостиницу семьи продемонстрировали свои «Визитные карточки». Это – добрый, душевный и веселый конкурс, на котором рассказывают о своей жизни, быте,

увлечениях и достижениях, о своем предприятии. Песни, танцы, стихи, приемы единоборств и многое другое... Ограничения – лишь простор фантазии. Некоторые номера были настолько убедительны, что могли бы поспорить с победителями шоу на Первом канале «Точь-в-точь».

6 января гости соревновались в плавании, а вечером папы и мамы встретились с заместителем председателя ГМПР Андреем Шведовым, который поздравил всех с Новым годом и остановился на ключевых целях, достижениях и планах Горно-металлургического профсоюза России. В частности, речь шла о новом Отраслевом тарифном соглашении по ГМК на 2020–2022 годы – большом успехе ГМПР. Главное в соглашении – зарплаты металлургов все-таки будут расти. Также говорили об общих задачах, сплоченной работе, ключевой роли членов профсоюза на местах в развитии и движении вперед. При этом каждый мог задать вопрос Андрею Шведову как в рамках мероприятия, так и лично после встречи.

Заключительным этапом встречи «Семья металлургов – 2019» стало подведение итогов, гала-концерт и





рождественский ужин. Победителей и проигравших не было. Ведь главный посыл отраслевых мероприятий «Семья металлургов» – каждая семья представляет собой уникальную Вселенную. Недаром великий русский писатель Лев Толстой считал, что она является основой всего общества, и именно в семье находят отражение те процессы, которые происходят в обществе.

Без памятных призов и подарков 7 января не уехал никто. Одним из них были часы, чтобы засечь время до новых приятных встреч, каникул, дискуссий, которых, скорее всего, будет еще много.

**Анастасия Кузовкова** (муж Николай Кузовков, горный мастер АО «Прииск Соловьевский»):

– Москва нам очень понравилась. Она такая большая, в ней живет много людей. Здесь замечательная архитектура – высотки, храмы, соборы. С огромным интересом послушали рассказ экскурсовода о столице. Четыре часа пролетели незаметно. А позже, когда дети были на Кремлевской елке, мы прогулялись по Красной площади, видели смену караула.

Впервые побывали в Москвариуме и центре «Космонавтика и авиация». Старший сын Лев уже там был, а мы с младшим – впервые. Огромное спасибо. Все прекрасно организовано. Мы в столице всего несколько дней, но экскурсионная программа такая насыщенная, что удалось посмотреть много всего интересного.

Мы ехали от Соловьевска до аэропорта около восьми часов и еще столько же летели, но ничуть не жалеем, поскольку попали в сказку. А еще мой муж Николай Кузовков победил в соревновании по армрестлингу, мы довольны.

**Екатерина Чуева**, супруга Максима Чуева, машиниста электровоза АО «Лебединский ГОК»:

– Большое спасибо организаторам. Нас встретили, расселили, ездили на обзорную экскурсию по Москве. Экскурсовод Михаил Федоров прекрасно рассказывал о Москве, показывал красивые места. Мы любовались видами с Воробьевых гор, смотрели на главное здание МГУ – подобной высотки мы еще не видели. Таких зданий в Губкине попросту нет. Любовались Москвой-рекой, ходили

в Кремль на елку, где детям показали замечательное представление. Шикарные костюмы, декорации, прекрасная игра актеров. У нас осталось много впечатлений. Но главное, что детям все очень понравилось.

**Павел Меровицков**, машинист паровых турбин управления главного энергетика ПАО «Северсталь»:

– Конечно, хочется отметить хорошую организацию экскурсионной программы – все очень насыщенно и интересно. Понравились гиды, особенно Михаил Федоров. На детей большое впечатление произвела Кремлевская елка с новогодним представлением. Сюжет был нестандартным, но без Деда Мороза, конечно, не обошлось. Детей особенно порадовали декорации и современные спецэффекты.

В Москвариуме было и интересно, и познавательно, поскольку мы не просто ходили и смотрели, но и с удовольствием слушали рассказ о различных видах рыб. Экскурсия в центр «Космонавтика и авиация» тоже хорошо вписалась в программу. Гид прекрасно справился со своей задачей. Рады, что успели «слетать на Луну» на игровом симуляторе.





**Ирина Коровина, распределитель работ ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (семья Чистяковых):**

– Мы уже были в Москве, но впечатления, как в первый раз. Столица нам очень понравилась – все красиво, гармонично. Хоть и не было снега, но погода дала нам возможность хорошо погулять. Были на Кремлевской елке. Представление – шедевр. Дети были просто в восторге. Особенно им понравился Дед Мороз – такое впечатление, что он действительно приехал с севера. Был детям и сладкий новогодний подарок «Кремлевский» – на память.

В центре «Космонавтика и авиация» узнали много всего интересного и полезного. Больше всего, конечно, в нем понравилось мальчишкам.

Мы любим Москву и надеемся, что приедем сюда еще.

**Анастасия Ломаева, диспетчер железнодорожного цеха ПАО «Надеждинский металлургический завод»:**

– Я очень рада, что нас выбрали из 5 тысяч работников. Поездка получилась просто замечательная – детям

понравилась елка, нам с мужем – новогодняя столица. Москвариум – это самое яркое впечатление за последние несколько лет моей жизни. В нашем городе ничего подобного нет. Мы бы сходили туда еще раз, чтобы получше все изучить, рассмотреть. В центре «Космонавтика и авиация» было очень интересно послушать историю освоения космоса человеком. В свою очередь 5D-кинотеатр поразил реалистичностью происходящего.

**Сергей Иванов, механик ЦРМО-2 ООО «МРК», ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»:**

– Все достойно, замечательно, много положительных эмоций. Очень порадовал насыщенный экскурсионный график, который позволил получить максимум позитивных впечатлений от Москвы. Я бывал в столице не раз, но с семьей – впервые. Детям очень понравились Кремлевская елка и 5D-кинотеатр в центре «Космонавтика и авиация». Когда смотрели фильм, то при взлете ракеты пошел самый настоящий дым, создающий эффект присутствия.

Москвариум – отдельная история. Мы рыбок очень любим – у нас дома аквариум. Сейчас их мой отец кормит, который, кстати, рыбалкой увлекается. Но в Москвариуме так много рыб и столько видов – это как зоопарк для рыб. Нас даже морской котик поприветствовал, и мы ему помахали.

**Владимир Дубовцев, водитель Качканарского ГОКа:**

– Как здорово общаться с коллегами со всей страны. Мы так все подружились, что не обращали внимания на занятые места, и в день отъезда провожали друг друга и прощались как родные. Дети в восторге. Мне повезло отгадать загадку от экскурсовода, что «не так» с памятником легендарному герою Евгения Леонова в фильме «Джентльмены удачи». Изучив его хорошенько, я вспомнил, что весь фильм Доцент играл в парике, а снял его только в конце. Так что у скульптуры есть небольшая неточность. Мы очень признательны профсоюзной организации, благодаря которой побывали в столице, и нашему руководству, которое поддержало нас в намерении участвовать в соревнованиях. 🍀





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**