

ГМПР - Инфо

№03 | 217 | 2020

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

- 1 Волгоградские встречи
- 2 Основные вопросы Исполкома
- 3 Названы лучшие

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 4 Три силы попутного ветра
- 7 Труд и безопасность – неразделимы
- 8 «Коллективный договор за нас интернет не заключит»
- 11 Не останавливаться на достигнутом
- 13 В юбилей с деловым настроением
- 14 Итоги, задачи, перспективы
- 15 Курс на укрепление
- 16 Что одному трудно, то возможно сообща
- 18 «Белые», технологичные, радушные

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 Вектор – улучшение качества жизни
- 21 Льгот на миллиард
- 22 Выполнено без всяких но

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 23 SWOT-матрица в действии и Париж на связи
- 26 Прокачаться до психолога за два дня
- 29 Слушать, понимать и договариваться
- 30 Перезагрузка как новый этап в развитии
- 32 Добро с авторитетом
- 34 Лидеры нового поколения

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 36 Уполномоченные предлагают...

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 38 Без поддержки – трудно
- 39 Радиация из закрытых источников безвредна
- 40 Опять «от ворот поворот»?
- 40 ГИБДД, штрафы, профсоюз
- 41 Вернуть свое уже не надеялись
- 42 По тысяче рублей за минуту
- 43 Оплатили в полном объеме
- 44 Эффективность правозащитной работы – 1 млрд 29 млн рублей

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 45 Весна в палитре мюзик-холла
- 48 Кто читает быстрее
- 49 Профсоюзный тимбилдинг

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 – маркшейдеры подземного рудника
ПАО «Гайский ГОК», автор фото Серик Истлеуов.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 07.04.2020.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 20-094.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



НАТАЛЬЯ ИВАНОВА • ОКСАНА АРИСКИНА

Волгоградские встречи

Одно из крупнейших предприятий Волгоградской области – Волжский трубный завод – в феврале отметил свой полувековой юбилей. Сейчас на промышленном гиганте трудится более 10 тысяч человек. Волжских трубников приехали поздравить председатель профсоюза Алексей Безымянных, руководители ТМК, предприятий партнеров, представители органов власти и бизнес-сообщества.



Алексей Безымянных отметил:

– На предприятии действует самая многочисленная организация нашего профсоюза в регионе. Выстроено эффективное социальное партнерство. Многие делается для создания достойных условий труда и быта работников, повышения заработной платы. Действует ряд важных социальных программ. Коллектив обновляется за счет притока молодых специалистов. У заводской молодежи есть много возможностей для самореализации, профессионального развития и карьерного роста.

На торжественном собрании, посвященном юбилею ВТЗ, за значительный вклад в развитие социального партнерства, решение социально-экономических вопросов работников предприятия Знак ЦС ГМПР «За социальное партнерство» вручен управляющему директору ВТЗ Сергею Четверикову. Почетной грамотой ЦС ГМПР награжден Алексей Тамбовцев, старший уполномоченный по охране труда трубопрокатного цеха №2, механик автоматизированной системы управления.

Накануне юбилейных мероприятий состоялась встреча Алексея Безымянных с профактивом региона. Более 130 членов ГМПР Волжского трубного завода, Волгоградского алюминиевого завода, металлургического комбината «Красный

Октябрь», волгоградского филиала АО «Северсталь канаты» собрались в зале Волгоградского областного совета профсоюзов. Участниками встречи также стали председатель Волгоградского облсовпрофа, председатель Общественной палаты Волгоградской области Татьяна Гензе, руководитель Волгоградского обкома ГМПР Сергей Полещук.

Алексей Безымянных рассказал о положении дел в Горно-металлургическом профсоюзе, проблемах и перспективах отрасли, сложностях, с которыми пришлось столкнуться при подписании Отраслевого тарифного соглашения. Остановился на вопросах повышения пенсионного возраста, специальной оценки условий труда, регуляторной гильотины, на теме обсуждения и принятия поправок в Конституцию РФ. Не обошел вниманием и вопрос мотивации профсоюзного членства.

– В Волгоградской областной организации этому направлению уделяется большое внимание. Есть хороший результат. За последние четыре года уровень профчленства вырос на 5 процентов и на сегодняшний день составил 60,5%. Необходимо продолжать эту работу, использовать все имеющиеся ресурсы для того, чтобы наш профсоюз мог эффективнее защищать права и повышать благосостояние работников, – отметил Алексей Безымянных.

Председатель ГМПР побывал и на Волгоградском алюминиевом заводе. Состоялась встреча с генеральным директором предприятия Юрием Моисеевым, в которой также приняли участие председатель Волгоградской областной организации ГМПР Сергей Полещук, председатель первичной профсоюзной организации завода Игорь Князев, помощник председателя ГМПР Анатолий Соловьев. Речь шла о текущей деятельности и перспективах развития предприятия, мерах социальной поддержки рабочих, позитивных изменениях, произошедших на заводе за последние годы. В этом гости смогли убедиться, посетив цехи предприятия и оценив созданные для работников условия труда. 





ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ИСПОЛКОМА



26 марта в Москве состоялось заседание Исполкома ЦС ГМПР, в котором приняли участие представители Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», так как основной вопрос – выполнение ОТС за 2019 год – рассматривается совместно Исполкомом ЦС ГМПР и АМРОС.

Реализация ОТС в 2019 году проходила в непростых экономических условиях. С одной стороны, имели место усиление конкуренции на мировом рынке металлопродукции и ограничение емкости внутреннего рынка металлопотребления, с другой стороны, наблюдались некоторый рост мировых цен на металлопрокат, участие компаний ГМК в реализации ряда национальных проектов.

В 2019 году в сравнении с 2018-м производство основных видов продукции выросло по концентрату железорудному – на 1,8 процента,

трубам стальным – на 4, алюминию первичному – на 3, никелю необработанному – на 2,1, меди рафинированной – на 1,2; сохранилось – по готовому прокату; незначительно снизилось (на 0,4 процента) по выпуску стали.

Среднесписочная численность персонала в отрасли составила 638,2 тыс. человек, средняя заработная плата – 60564 руб., что на 8,4% выше показателей прошлого года. Реальная зарплата работников отрасли выросла на 5,2% при уровне инфляции в РФ 3%. Ее соотношение к величине



прожиточного минимума трудоспособного населения фиксируется на уровне 5,1 против 5,0 в 2018 году. Наряду с этим процент предприятий, где уровень соотношения не достиг 4, остается достаточно высоким (около 55 процентов). Во исполнение



пункта 5.7 ОТС порядок индексации заработной платы установлен в 89,5 процентах заключенных коллективных договоров (годом ранее такой порядок прописан только в 76 процентах КД).

Алексей Окуньков, исполнительный директор АМРОС:

– В целом работу по выполнению ОТС за 2019 год оцениваю положительно. Нынешний год для отрасли будет непростым. Необходимы масштабные инвестиции, техническое перевооружение ряда предприятий. Ситуация с пандемией вносит серьезные коррективы в работу металлургических компаний. У нас, социальных партнеров, есть большой опыт преодоления трудностей, мы постоянно делаем шаги навстречу друг другу, находим компромиссные решения, это было даже в сложные кризисные периоды.

Алексей Безмянных отметил:

– Уверен, что так и будет. В сентябре начнутся переговоры, связанные с положениями Раздела 5 «Оплата труда». Вызывает беспокойство наметившаяся тенденция по исключению из коллективных договоров ряда льгот и гарантий

для работников. Этого допустить нельзя. Так что работа по улучшению ОТС для предприятий ГМК продолжается, и это процесс постоянный.

Утвержден Статистический отчет за 2019 год, который показал актуальную проблему профсоюза – снижение уровня профчленства. Численность работающих членов профсоюза снизилась на 6633 человека.

Алексей Безмянных обратил внимание:

– Причины падения уровня профчленства не стоит сводить только к объективным факторам. 20 территориальных организаций допустили снижение этого показателя. Статотчет показал, по каким направлениям нам необходимо усилить работу. Снизился уровень финансирования обучения профактива и информационной работы. Как можно без этих важных направлений развивать профсоюз? Так быть не должно. Необходимо сделать соответствующие выводы и немедленно исправлять ситуацию.

В проекте постановления Исполкома о недостаточной работе по увеличению профсоюзного

членства отдельными организациями, руководители которых заслушаны на предыдущих заседаниях, предполагалось выразить недоверие некоторым председателям первичных профсоюзных организаций. По решению членов Исполкома этот вопрос был перенесен на осенний период, так как приглашенные не смогли приехать из-за ситуации с пандемией. Так же с повестки дня был снят вопрос о проведении первомайских мероприятий, рассмотрение которого перенесено.

В связи с трудно прогнозируемой ситуацией с пандемией члены Исполкома приняли решение об отмене выездного пленума Центрального Совета ГМПР в Керчи и проведении его в Москве в июне текущего года. Рассмотрели вопросы «О проведении межрегионального молодежного форума ГМПР», «О проведении профессионального праздника – Дня металлурга». Обменялись мнениями о возможной отмене или переносе плановых мероприятий.

Подведены итоги смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР за 2019 год. 

Названы лучшие

Исполком ЦС ГМПР подвел итоги смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР за 2019 год.

Победителями с вручением дипломов и денежных премий признаны

в номинации: «**Лучший правовой инспектор труда ГМПР**»:

- 1 место – Бабич Ирина Владимировна, правовой инспектор труда по Челябинской области;
- 2 место – Бурлаков Анатолий Михайлович, правовой инспектор труда по Иркутской области;
- 3 место – Бондарь Елена Алексеевна, правовой инспектор труда по Волгоградской области.

в номинации «**Лучший юрисконсульт ГМПР**»:

- ❖ Ромашов Артем Валериевич, юрисконсульт ППО «РУСАЛ Саяногорский алюминиевый завод» ГМПР.

в номинации «**Лучший судебный защитник**»:

- ❖ Воронин Евгений Евгеньевич, правовой инспектор труда Вологодской областной организации ГМПР.

в номинации «**Лучшая публикация**»:

- ❖ Агафонов Александр Сергеевич, правовой инспектор труда по Свердловской области.



Три силы попутного ветра



Мы живем в сложное, нестабильное время. С одной стороны, государство объявило о всеобщей борьбе с бедностью, с другой – обострился кризис общественного доверия. Ждут серьезных изменений законодательство о труде, охране труда, высший документ страны – Конституция. О зарплате металлургов и горняков, социально-экономических новациях и влиянии пресловутого коронавируса на главные акции профсоюзов говорилось на форуме работников предприятий ГМК региона – VIII выездном пленуме комитета Челябинской областной организации ГМПР. Он прошел в г. Чебаркуль.

Профлидеры и профактивисты подвели промежуточный итог всей профсоюзной работе – как она выполнялась, насколько реально улучшила жизнь работников. Разговор был спроецирован на выполнение программного документа – Основных направлений деятельности областной организации ГМПР на 2017–2021 годы. В пленуме принял участие главный технический инспектор труда ГМПР Олег Сокур.

В стране сейчас явный социальный диссонанс. Благие намерения искоренить бедность власть заявляет на фоне инициированной в 2018 году непопулярной пенсионной реформы, усиления контроля государства за гражданским обществом. И это сказывается не только на отношении общества к власти, но

и на деятельности профсоюзов: снижаются активность членов профсоюзов, эффективность коллективных переговоров, в результате уменьшается профсоюзная численность. В то же время именно сейчас государство озвучило социальную политику, максимально близкую к целям профсоюзов, и такую ситуацию нужно использовать. Об этом участникам пленума сказал **Юрий Горанов**, *председатель областной организации ГМПР*.

– Профсоюзам выгодно все, что выгодно работникам. И на этой волне мы должны ловить попутный ветер, т. е. с максимальной пользой для работников задействовать ресурсы государства. И наши первичные организации поэтому должны «включить» свои дополнительные возможности, а условия для

этого у них есть, – подчеркнул Юрий Горанов.

Какие это условия? Первое – планируемое по предложению ФНПР закрепление в Конституции РФ в рамках соцпартнерства минимальных трудовых гарантий. Второе – подписание допсоглашения к региональному соглашению на 2020 год, в котором закладывается опережающая индексация зарплаты, и предстоящие переговоры по увеличению в области к 2024 году зарплаты в полтора раза. Третье – утвержденный президиумом областной организации ГМПР порядок проведения специалистами обкома экспертизы коллективных договоров. Ее цель – помочь первичкам сформировать профсоюзный пакет колдоговора, соответствующий всем отраслевым и региональным со-



циально-трудовым нормативам. Этой инициативой обком берет на себя часть ответственности за позицию профсоюзных организаций в коллективных переговорах.

– В конце года начнется очередной раунд тарифных переговоров, в котором профсоюз планирует добиться закрепления тарифных ставок на уровне отрасли, и эту возможность мы тоже должны использовать, – добавил Юрий Горанов. – И готовиться нужно уже сейчас. Пока мы, как показала ситуация при опросе членских организаций в момент заключения ОТС в конце прошлого года, не готовы ни в территориях, ни на уровне профсоюза в целом. Поэтому колдоговорную работу на местах надо рассматривать и как возможность подготовки к отраслевым переговорам.

Участники пленума подробно обсудили ситуацию в сфере охраны труда – здесь много проблемных мест. На фоне снижения общего травматизма в ГМК остается высоким смертельный травматизм, в т. ч. не связанный

с производством – естественная смерть на рабочем месте. В малочисленных организациях недостаточно эффективна система работы уполномоченных по охране труда. Все сложнее становится организация совместных проверок профсоюзных инспекторов с надзорными органами, т. к. права профсоюзов, заявленные в законодательстве, не регламентированы подзаконными актами, да и у Минтруда есть установка не «кошмарить» бизнес.

Более целесообразным видится участие гострудинспекции в разрешении поступающих к профсоюзным инспекторам вопросов, заявлений от членов ГМПР в связи с нарушениями их трудовых прав. Содействие гострудинспекции просто необходимо, когда работодатель уклоняется от удовлетворения обоснованных требований профсоюзных инспекторов. В то же время есть случаи, когда и после отклонения госинспектором заявления работник обращается к профсоюзным юристам, а те, при видимой правоте работника, вынуждены ему отказать, т. к.

истек срок давности. Еще вариант – решать эти вопросы через создание в надзорных организациях общественных инспекций.

Непростая ситуация с изменением законодательства по охране труда. Во-первых, реализуется так называемая регуляторная «гильотина». В 2020 году будут разрабатываться и приниматься новые нормативно-правовые акты всеми органами надзора. Во-вторых, ожидаются изменения в раздел ТК РФ «Охрана труда». Вводятся два основных принципа: принцип предупреждения и профилактики опасностей найдет отражение в примерном перечне мероприятий, ежегодно реализуемых работодателем по улучшению условий труда, а принцип минимизации вреда здоровью работников ориентирован на систематическое выявление опасностей, определение профессиональных рисков. Все эти новации надо будет учитывать в профсоюзной работе.

Профлидеры предприятий ГМК – члены обкома – приняли решения по усилению работы профорганизаций в базовых направлениях, в т. ч. с использованием профсоюзных инноваций. Так, сделан акцент на колдоговорной кампании 2020 года – провести ее с учетом принятого ОТС и допсоглашения к

Юрий Горанов:

– ПРОФСОЮЗАМ ВЫГОДНО ВСЕ, ЧТО ВЫГОДНО РАБОТНИКАМ. И на этой волне мы должны ловить попутный ветер, т. е. с максимальной пользой для работников задействовать ресурсы государства.





Региональному 3-стороннему соглашению. Поставлена в приоритеты мотивационная работа: обсудить возможность включения профгруппиров в системы профориентации и наставничества, продолжать практику промышленного туризма и дисконт-сервиса для членов ГМПР. Решено расширять систему электронного учета членов профсоюза. Отдельно отмечена информационная работа – шире использовать современные коммуникации (соцсети, мобильное приложение, дискуссионные клубы). Еще одно решение касается инспекторов труда ГМПР – обратиться в ЦС профсоюза для привлечения их к системе общественного контроля Ростехнадзора.

Айдар Сафиуллин, председатель первичной профорганизации ЧМК:

– По поводу того, что надо чаще взаимодействовать с Государственной инспекцией труда при осуществлении общественного контроля: приходится отметить, что совместная работа в основном сводится к участию профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве. По отчетным данным, за последние четыре года всеми инспекторами нашего профсоюза проведено всего 60 совместных проверок. Во многих отраслевых профсоюзах такие проверки вообще не проводятся. Несмотря

на большой объем отчетной работы, надо настаивать на совместных проверках. И по поводу того, на кого должно распространяться действие коллективного договора. Считаю неправильным его распространение только на членов профсоюза. Он потому и называется «коллективный». Или давайте называть его «профсоюзный». Но тогда в основном коллективном договоре мы, профсоюз, останемся вроде как не при делах.

Олег Сокур, главный технический инспектор труда ГМПР:

– В план практических мер по реализации Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы в области охраны труда записано шесть направлений, в которые заложена система эффективного общественного контроля, взаимовыгодного сотрудничества с работодателем, профилактика производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и улучшения условий труда работников. По выполнению этих направлений есть ряд вопросов и проблем. Например, спецоценка условий труда. Первый этап ее проведения показал, что в 65% организаций горно-металлургического комплекса, где есть ГМПР, рабочие места находятся во вредных условиях труда. Методика СОУТ позволяет, не замеряя все опасные и вредные факторы, снижать классы усло-

вий труда. Мы подали в Минтруд предложения по совершенствованию методики, внесению ряда вредных и опасных факторов, которые сейчас не учитываются при замерах.

Владимир Широков, специалист по информационной работе Челябинского обкома ГМПР:

– Начиная с 2017 года в информационном плане сделаны значимые шаги. Мы фактически перезагрузили основные подходы и инструменты в работе: как подавать информацию, чем и как заинтересовать, как привлечь и совместить все наши аудитории – и профактив, и рядовых членов профсоюза, и нечленов, и СМИ, и широкую общественность. Основная модернизация коснулась нашего сайта gmpr74.ru. Кроме того, применены новые формы и перезагружены традиционные: профсоюзное видео, более тесная акционно-информационная связка, обратная связь. Серьезное развитие получила работа в соцсетях – сейчас у нас самое большое в ГМПР представительство по количеству сообществ. Хотя, несмотря на все шаги, базовые проблемы остались: о профсоюзах все же мало знают, как и о важнейших вещах – ОТС, колдоговоре, спецоценке. Но – есть новые взгляды на их решение, новые подходы, есть продвижение. 🍎





СЕРГЕЙ ШКЕРИН

Труд и безопасность – неразделимы



Центральной темой X пленума комитета Оренбургской областной организации ГМПР стала охрана труда.

Анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях отрасли представил главный технический инспектор труда областной организации профсоюза Александр Васильев.

Несмотря на общее снижение количества работающих на предприятиях ГМК области почти на 584 человека, количество пострадавших от несчастных случаев, напротив, выросло – 32 человека в 2018 году, 42 – в отчетном периоде. Да и в целом все показатели травматизма подросли, что не может не вызывать тревогу профсоюза.

Александр Васильев отметил:

– Значительное число горняков и металлургов трудится во вредных условиях труда. Это является первопричиной всех профессиональных заболеваний. Но, к сожалению, сложившийся порядок управления охраной труда на предприятиях действует по принципу «постфактум», то есть система реагирует на уже

свершившиеся несчастные случаи. И только после того, как фиксируются их последствия, начинают разрабатываться профилактические мероприятия. Но работники уже пострадали...

Александр Леонидович обратил внимание на такую проблему, как сокрытие несчастных случаев на производстве.

– Не редки ситуации, когда работники «вредных» предприятий стараются скрыть болезни, чтобы не оказаться без работы. А между тем длительная работа без перерывов и во вредных условиях не может не сказаться на их здоровье.

Еще тревожный момент – рост дней нетрудоспособности у работников по больничным листам. По сравнению с 2018 годом, этот показатель вырос с 1702 до 2994 дней. Особенно значительно – на «Уральской Стали», Гайском ГОКе. Снижение потерь рабочего времени по нетрудоспособности отмечается на Медногорском медно-серном комбинате.

Что касается медицинских осмотров, то ситуация на предприятиях ГМК региона стабильная. В 2019 году «проверку» врачей прошли 14107 работников. Динамика впервые выявленных профзаболеваний снизилась, но увеличилось число впервые выявленных бронхо-легочных профессиональных заболеваний на Гайском ГОКе и невритов слуховых нервов в «Уральской Стали».

Областной комитет поддерживает любые инициативы, целью которых является снижение производственного травматизма. Особый интерес представляет профсоюзная программа «Адаптация», которая реализуется на «Уральской Стали» и направлена на разъяснения работникам, имеющим стаж работы на предприятии менее трех лет, всех требований и правил по охране труда.

– Главное, чтобы работники чувствовали себя в безопасности на рабочем месте. Чтобы человек пришел на производство готовым к трудовой деятельности и вернулся к





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

семье здоровым. Именно поэтому мы уделяем большое внимание институту уполномоченных лиц по охране труда, ежегодно проводим смотры-конкурсы, морально и материально поддерживаем их, – отметила председатель Оренбургской областной организации ГМПР Оксана Обрядова.

Ежегодно чествовать лучших уполномоченных за их полезную общественную, профсоюзную работу – важная традиция областной организации ГМПР. В этот раз заслуженные награды были вручены победителям II этапа отраслевого смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Горно-металлургического профсоюза России» за 2019 год. Дипломы областной организации и денежные премии получили шесть работников: Алексей Иванов, Александр Олейник, Татьяна Малых, Александр Ксенофонтов в номинации «Металлургическое производство», а также Светлана Дементьева и Алексей Кудряшев в номинации «Добыча полезных ископаемых».

Рассмотрен вопрос состояния профсоюзного членства. На начало 2020 года в структуру Оренбургской областной организации ГМПР входят 14 первичных профсоюзных организаций, которые объединяют почти 30 тысяч человек. Почти половина из них – работающие члены профсоюза. Охват профсоюзным членством составляет 74,2%.

В 2019 году не удалось избежать снижения профсоюзной численности. На предприятиях ГК продолжалась работа по выводу обслуживающих структурных подразделений в самостоятельные организации и по оптимизации численности персонала в основном за счет выхода на пенсию работников. Это отразилось на снижении численности работников на 569 человек, среди которых – 470 членов профсоюза. Есть и положительный факт: на базе Орского нефтяного техникума им. В.А.Сорокина образована первичная профсоюзная организация ГМПР.

На пленуме обсуждены темы участия профактива областной организации и первичек в мероприятиях, посвященных 75-летию юбилею Победы в Великой Отечественной войне, празднованию Дня металлурга и другие. 🟡



«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗА НАС ИНТЕРНЕТ НЕ ЗАКЛЮЧИТ»

Ежегодные встречи профгруппоргов с руководством первичной профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР стали системой – важным направлением работы с профактивом. О значимости таких мероприятий – в интервью с председателем первичной профсоюзной организации НТМК Владимиром Радаевым.



– Владимир Григорьевич, на многих предприятиях профсоюзные комитеты стремятся идти в социальные сети, наладить связь с профактивом на местах через интернет. Почему вы пошли другим путем? Как родилась идея регулярных личных встреч с профактивистами?

– Действительно, сегодня модно идти в интернет, но отрицаю этот путь, он – веление времени. Профсоюзные теоретики ищут наиболее оптимальные способы воздействия на потенциального профактивиста, чтобы заинтересовать его профсоюзной деятельностью. Кто-то надеется на цифровые технологии и в первую очередь – интернет. Я не против, но все же склонен к испытанной русской традиции – в полемике видеть лицо собеседника, его глаза... Возможно, чувствовать сопротивление твоему убеждению или тень сомнения... Ну, а затем – взаимопонимание, достигнутое в совместном усилии.

Профсоюзная работа все-таки подразумевает живое общение. Конечно, какую-то срочную информацию мож-



но направлять и по сети. Но ведь если полностью перейти на цифровое общение, мы можем потерять всякий смысл сначала в профактиве, а затем и в профсоюзе как таковом. А зачем он нужен, если любая информация есть в интернете? Тут тебе и юридическая консультация, и познавательная информация, и досуг с развлечениями – все, что захочешь. Вот только коллективный договор интернет за нас не заключит, будем все сидеть по углам с гаджетами, но иметь льготы и гарантии только лишь по Трудовому кодексу. Убежден, несмотря на все утверждения, что интернет объединяет людей, на самом деле, он их все больше разъединяет.

Для россиян всегда было важным личное общение, чувство живого локтя, коллектива, общества. Мы на встречах с профактивистами часто задаем вопрос: «Нужны ли наши встречи, может, лучше общаться через соцсети?». «Нет, – говорят. – Живое общение лучше». Потому что, общаясь лицом к лицу, всегда можно что-то уточнить, учесть чужое мнение, ну и убедить или даже переубедить человека.

Хорошо помню первую встречу с профгруппоргами. Тогда вообще мало кто понимал – зачем это? Председатели цеховых организаций вместо профгруппоргов присылали своих заместителей, членов цехкомов, уполномоченных. Видимо, берегли своих профгруппоргов (или себя) от конфузов. Мы принимали всех – не выгонять же... Начал спрашивать: знают ли они работу профгруппорга? «Нет, не знаем». Ну, слушайте. Приходить на встречу должен профгруппорг, чтобы знать куда и когда ходить, чем заниматься, как говорить с людьми.

И профгруппорги понесли вопросы из коллектива, причем самые острые: профсоюзные, соцбытовые, производственные, абсолютно разные, но все по делу.

Любые встречи с профгруппоргами или их обучение дают толчок профсоюзной деятельности по всей цепочке нашей структуры. Это влияет и на работу председателей цехкомов, и нам помогают выявлять среди них тех, кто не работает.

При всей занятости я стараюсь принять участие во встречах лично. Когда бывает форс-мажор, разговариваю с людьми мои замы. Хочу подчеркнуть, эти серии встреч мы проводим дважды в год, вопросы обсуждаем жизненные, в том числе и городские. После них мы массу запросов пишем главе города. Больше скажу, ответ направляю именно профгруппоргу в цех, не начальнику, не предцехкому. Если что-то не так, сразу срабатывает обратная связь – профгруппорг тут же сообщает.

– Насколько сложно было организовать этот процесс?

– Сложным оказался первый год. Хаос, неразбериха, бывало непонимание со стороны руководителей подразделений. Ведь на встречи иногда нужно людей освобождать от работы. Но когда мы начали решать принесенные из коллективов вопросы, которые копились годами... Представляете, насколько вырос авторитет профгруппоргов как в коллективе, так и среди руководства! Да и сами профгруппорги поняли, что они что-то значат.

Во второй год организовывать встречи стало попроще, в третий – еще проще. И сами профактивисты, и руководство теперь понимают их полезность и необходимость, отпали лишние организационные вопросы, а люди, наоборот, раскрепостились и разговорились. Пошел разговор по существу.

И мы многому научились. Сегодня обязательно учитываем, кто пришел на встречу: или с ночной смены, или в первый раз и т.д. Исходя из этого, выстраиваем продолжительность и тематику каждой отдельной встречи.

– Как относится к вашим встречам руководство комбината?

– С пониманием, интересуется вопросами, которые профгруппорги приносят на встречи, обычно их не озвучивают в цехе, чаще – только у нас. Управляющий директор комбината Алексей Владиславович Кушнарев иногда находит время, чтобы лично принять участие во встречах и пообщаться





с профактивом. Сейчас, правда, это бывает реже, так как он теперь возглавляет сразу два предприятия.

– У профлидеров среднего звена не возникают конфликты с профгруппоргами из-за таких встреч?

– Нет, конфликтов не возникает. Со своей стороны, настаиваю аппарат и членов профкома на то, чтобы профлидеры среднего звена тоже встречались с профгруппоргками. Сам я еще с 80-90-х годов, когда работал председателем цехкома, знаю и помню всех своих 24-х профгруппоргов. И по имени-отчеству, и по фамилии, кто из какой бригады, потому что с ними встречался каждый день. Либо я к ним приходил, либо они ко мне. Долго и обстоятельно беседовали обо всех проблемах и нуждах членов профсоюза. Но если наши встречи срывались в силу занятости профгруппорга несколько раз, я всегда лично шел на участок и узнавал, в чем причина. Какая бы работа ни предстояла, культурная ли, или спортивная, да любая – вести ее надо через профгруппорга, он должен быть как минимум в курсе, а еще лучше – ее активным участником и организатором.

Мы прививаем своим сотрудникам уважение к членам профсоюза. Кто бы что ни говорил, но профсоюзная работа, тем более на самом переднем ее крае – в профгруппе, – это тяжелый и ответственный труд.

– О каких особенностях работы профгруппоргов вашей первичной профорганизации вы бы хотели рассказать подробнее?

– Работа профгруппорга невероятно многогранна. Здесь важна каждая мелочь. Взять, к примеру, колдоговорную кампанию. Целый ряд предложений и уточнений в наш основополагающий документ внесен именно по предложениям профгруппоргов.

Или, например, сегодня на некоторых предприятиях не приветствуют походы в цирк, драматический и кукольный театры. Мы же, учитывая мнение профгруппоргов, полностью за семейный отдых, при этом неважно, много ли членов семьи работает на комбинате. И предложить есть что: аквапарк и сауна в санатории-профилактории Леневка, цирк – любые семейные мероприятия по запросу снизу. А профгруппорги в этом деле самые первые застрельщики.

Раньше при составлении списков на новогодние подарки бывали неточности, из-за чего не все дети наших членов профсоюза получали новогодние билеты. На встречах с профгруппоргками проблема была озвучена, и сейчас, когда по нашей просьбе за это дело взялись сами профгруппорги, подобное исключено.

Или взять отношение к материальной помощи. У нас раньше она потоком шла как обязательная прибавка к зарплате – пятьсот, восемьсот рублей... Сейчас наши подходы изменились. Каждое заявление рассматриваем адресно, действительно нуждающиеся получают достойную помощь, в том числе бывает обращаемся к управляющему директору. Здесь очень важно мнение профгруппорга, который как никто другой знает проблемы своих товарищей.

Также всем миром решали, чем помочь людям, пострадавшим от наводнения в Иркутской области. Отправили деньги и обратились к работодателю, чтобы тоже помог.

Все эти моменты и многое другое мы обговариваем на встречах.

– Какие самые актуальные внутрипрофсоюзные проблемы обозначают своими вопросами профгруппорги?

– Их много, всего так просто в двух словах не охватишь. Но есть принципиальные, повторяющиеся из раза в раз. Например, очень активный профгруппорг из крупносортного цеха Алексей Петряков поделился своими тревогами. Его волнует, что некоторые работники вступают в профсоюз, чтобы только решать свои личные проблемы. Назвал их нахлебниками: «Получат все, что можно, а потом выходят из профсоюза, еще и смеются. Как быть? – и сам предложил, – Давайте колдоговор только для членов профсоюза заключать...». Объясняю, что Конституция и закон сегодня нам этого не позволяют. А вот отдельные льготы для членов профсоюза выбивать надо. Это тяжело, не каждый работодатель идет навстречу, но нужно над этим работать. Курочка по зернышку клюет.

– Свердловский областной комитет ГМПР принял решение объявить 2020 год Годом профгруппорга. Как вы к этому относитесь?

– Это правильное и своевременное решение. Однако сначала нужно самим понять – когда мы объявляем Год профгруппорга, то какие цели преследуем? Чего хотим добиться? Считаю, чтобы поднять статус этой общественной должности, необходимо усилить к ней внимание. Исходя из этого, и расставлять приоритеты. Нужно понимание – если назовешься профгруппоргом и получишь методичку с наставлениями, то сразу общественником не станешь. Надо учиться, но времени мало, свободного вообще нет. Вот тут следует хорошо подумать нам, руководителям. Опять же чаще встречаться, особенно с новичками. На местах нужно работать. Если у профгруппорга не будет авторитета в профгруппе, в бригаде, мы сверху никогда его роль не поднимем. А обкому следует вовремя замечать активных людей и отмечать их. ●





ИРИНА БЕЛЬСКАЯ



Не останавливаться на достигнутом

На отчетной конференции Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР подведены итоги работы за 2019 год и намечены задачи на предстоящий период. В работе конференции принял участие председатель Федерации профорганизаций Кузбасса Олег Маршалко.

Председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов акцентировал внимание на снижении численности членов профсоюза в прошлом году на 584 человека. По его словам, на сегодняшний день 12 первичных организаций объединяют 32053 членов профсоюза. В ГМПР состоят 54,4 процента работников. Увеличение количества членов профсоюза произошло только в ППО «ЗапСиб» ГМПР.

ОБУЧЕНИЕ ПРОФАКТИВА

В 2019 году проведено 17 семинаров, продолжает развиваться Школа профактива. Были созданы три школы – в ППО «Кузнецкие ферросплавы», «Кузнецкие металлурги» и «НКАЗ». Велась активная работа в социальной сети «ВКонтакте», в группе «Профсоюзное образование» и на авторском канале преподавателя Кемеровской ТПО ГМПР Дениса Топкаева. Регулярно размещались видеозаписи занятий.

Михаил Виноградов подробно рассказал о разработке профсоюзных обучающих игр и дистанционной форме обучения:

– Специалисты КТПО ГМПР создали две профсоюзные игры «+ и →»

и «Профuser», уже ставшие популярными не только среди профактива ГМПР, но и других профсоюзов. Продолжается работа над разработкой игр «Уполномоченный по охране труда» и «КТС». Впервые в ГМПР была проведена игра «Первичка» на региональном профсоюзном молодежном форуме. Активно применяется дистанционная форма обучения. В частности, на сайте Кемеровской ТПО ГМПР представлена серия видеороликов, посвященных спецценке условий труда.

ОХРАНА ТРУДА

Техническими инспекторами совместно с профактивом первичек проведено 88 проверок, из них 19 – с участием органов госнадзора. Рассмотрено 147 жалоб работников и запросов профкомов, на которые даны ответы. Проведена 31 проверка по выполнению требований закона о спецценке. При этом специалисты инспекции являются членами комиссий по проведению спецценки на предприятиях – они провели 29 проверок состояния условий труда, девять целевых проверок по обеспечению СИЗ.

Раздел сайта Кемеровской ТПО ГМПР «Охрана труда» постоянно по-

полняется свежей информацией, всего за год размещено 56 материалов. Кроме того, изготовлена новая серия плакатов по охране труда.

В ПОЛЬЗУ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

В 2019 году завершено шесть судебных дел, выигранных профсоюзной стороной. На личном приеме главного правового инспектора труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинина принято 95 членов профсоюза. Путём консультаций, переговоров удаётся снять многие проблемы или наметить пути решения.

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Михаил Виноградов отметил, что информационная работа является важной частью профсоюзной деятельности. Главный информационный ресурс областного комитета – газета «Эхо Кузбасса», которая в этом году будет отмечать своё 20-летие. Есть электронная версия издания.

– В 2019 году вышло 20 информационных листовок. По следам важных событий выпускаются пресс-релизы, которые отправляются в средства массовой информации. Ещё один ресурс – сайт организации, который регулярно обновляется актуальной информацией. Видео о событи-





ях, мероприятиях размещаются на YouTube-канале «Кемеровская ТПО ГМПР».

Создаются группы в социальных сетях. «ВКонтакте» – группа «Кемеровская молодёжная организация ГМПР», объединяющая 300 участников. В этой же соцсети активно развивается группа «ППО «ЗапСиб» – около 1,5 тысячи участников.

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Активисты молодёжного совета Кемеровской ТПО ГМПР вносят весомый вклад в развитие молодёжной политики города, организуя мероприятия и акции, направленные на укрепление социального имиджа профсоюза, сообщил Михаил Виноградов, переходя к теме привлечения молодежи в ряды профсоюза.

Вместе с молодёжными комиссиями первичек был организован молодёжный палаточный лагерь «Профест-2:0». 245 человек представляли разные предприятия и организации области, а также ППО «КМАруда» Белгородской области и «Алтай-кокс». Во II межрегиональном отраслевом молодёжном форуме в Таштаголе приняли участие профактивисты из Юрги, Анжеро-Судженска, Новокузнецка, Гурьевска, Таштагола, а также из других регионов.

Каждый год ППО «Кузнецкий металлургический техникум» и Кемеровская ТПО ГМПР проводят конкурс народно-прикладного творчества «Золотая Русь». В 2019 году мероприятие собрало 190 участников со всего Кузбасса и ближайших сибирских регионов. В этом же году



была создана Школа студенческого профактива в Кузнецком промышленном техникуме.

Проведены спортивные мероприятия: турниры по мини-футболу, бильярду, боулингу, волейболу, баскетболу и пулевой стрельбе.

Эти проекты вызвали большой интерес у молодых профактивистов города, и, как результат, в 2019 году был создан молодёжный координационный совет, куда наравне с молодёжным советом КТПО ГМПР вошли представители других отраслевых профсоюзов города – «Электропрофсоюза», «Газпром трансгаз Томск профсоюза», «Росуглепрофа», образования, здравоохранения, «Химфармпрофсоюза» и строителей.

ОЦЕНКА – «ЗАЧЕТ»

Председатель Федерации профорганизаций Кузбасса Олег Маршалко, комментируя работу Кемеров-

ской ТПО ГМПР, отметил целенаправленную, системную деятельность, которая даёт положительные результаты. По его словам, организация вышла на лидирующие позиции в региональном профсоюзном движении по таким направлениям, как работа с молодёжью, обучение. На высоком уровне организована информационная, правовая работа и охрана труда. При этом коллективные договоры первичных профорганизаций металлургов – одни из самых весомых по социальной наполненности и могут служить примером для других.

– Это хорошая командная работа, – подвел итог Олег Маршалко. – Но, безусловно, проблем хватает. А значит, есть куда стремиться.

Участники конференции признали работу областного комитета Кемеровской ТПО ГМПР удовлетворительной. 🟡





НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА

В юбилей с деловым настроем

В этом году исполняется 110 лет профсоюзной организации Чусовского металлургического завода. В январе 1910 года на предприятии создали нелегальный стачечный комитет во главе с В.С. Сивковым. Этот комитет стал прообразом будущей первичной профсоюзной организации. О том, чем сегодня живёт первичка ЧМЗ, рассказал ее лидер Александр ШТИН.



– Александр Фёдорович, недавно объявлены итоги смотра-конкура «Лучший профсоюзный орган Пермской краевой организации ГМПР в 2019 году». Ваша профсоюзная организация не раз занимала призовые места в данном конкурсе, и вновь – победа. Приятно получить награду в юбилейный год. С каким настроем вы его начали?

– Настрой деловой, рабочий, как и в предыдущие периоды. Трудовые проблемы были, и нынешний год без них не обойдётся. Для их решения существует колдоговорная кампания. К переговорам мы приступили в начале года. Вышли с инициативой к работодателю внести изменения в коллективный договор, действующий по 2021 год. Для этого есть поводы: принято новое Отраслевое тарифное соглашение по ГК РФ, в котором изменились условия по гарантиям заработной платы.

В переговорах с работодателем предложили увеличить минимальный размер оплаты труда, а также повысить размер выплат отдельных социальных льгот (материаль-

ной помощи). Пока окончательного решения нет, переговоры продолжаются.

– Чем будет знаменателен юбилейный год?

– Ключевой для нас вопрос – заработная плата трудящихся. Надеемся, что в этом году её рост будет существенный.

110 лет профсоюзная организация завода прошла достойно, не без потерь, были и тяжёлые времена. Дата знаменательная, план мероприятий, посвящённых юбилею профсоюзной организации, большой.

В первом конкурсе участвовали дети заводчан и неплохо себя заявили, представив рисунки о работе родителей. Многие детские работы украсили юбилейный профсоюзный календарь. Завершился конкурс «Волшебство своими руками» среди работников предприятия. Состоялся профсоюзный лыжный кросс. Итог юбилейного года, работы профсоюзных организаций наших цехов и подразделений подведём в ноябре, в День профсоюзного активиста.

– Профорганизацией пройден большой путь, сменились поколения лидеров, изменились формы профсоюзной работы. Тревожно, что профчленство падает.

– Уходит на заслуженный отдых поколение, воспитанное на принципах коллективизма, на смену ему приходят индивидуалисты. Влияет на членство в профсоюзной организации широко применяемая практика – наём людей на временной основе. Такой работник не заинтересован вступить в профсоюз, он и работать на предприятии не заинтересован, просто больше негде работать. Большой плюс ЧМЗ: белая зарплата, достаточно высокая по сравнению с большинством предприятий города, хороший социальный пакет, защищённый коллективным договором. К сожалению, на предприятии социально-психологический климат далёк от совершенства, это тоже сказывается на профчленстве.

Недавно на аппаратном совещании председатели профорганизаций цехов обсуждали ситуацию. Рабочий





ЕВГЕНИЙ ВОРОБЬЕВ

говорит: «Я опоздал на 5 минут, меня накажут, и если профсоюз не защитит, то я выйду из состава организации». Вот такая иждивенческая позиция. В этой ситуации оснований для предъявления претензий работодателю нет. Но если работник трудится добросовестно и имеет незаконное взыскание, тогда у профсоюзной организации есть инструменты по защите его прав. И мы всегда это используем.

– Как вы оцениваете уровень льгот и гарантий для заводчан, гарантированных коллективным договором?

– Относительно других предприятий, в том числе в нашем городе, он высокий. Параметры заработной платы ограничены минимальным размером в 1,7 прожиточного минимума, заложен целевой параметр роста оплаты труда при условии повышения эффективности производства. Средний уровень зарплаты завода в тройке лидеров среди предприятий ГМК в Пермском крае, но на сегодня отстаёт от среднего показателя по краю среди обрабатывающих производств.

Мы в очередной раз поднимаем вопрос о росте заработной платы. Коллективный договор – это дорога с двусторонним движением, где возможны компромиссы. В сложный кризисный период 2009-2010 годов именно сторона работников – профком завода – предложил приостановить действие ряда гарантий, включенных в коллективный договор. Мы понимали, что сложная ситуация не кончится завтра, завод был на грани масштабных сокращений. Предложили непопулярные меры: чтобы не сокращать персонал, перейти на четырехдневную рабочую неделю при том же объеме производства и тех же объемах трудовых обязанностей. Работодатель на наши предложения согласился. Это пример грамотного взаимодействия между социальными партнерами при решении сложных вопросов. Сегодня завод работает с прибылью, и наши предложения к работодателю о росте заработной платы вполне объективны. ●

ИТОГИ, ЗАДАЧИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Итоги работы областной и профсоюзных организаций стали основной темой заседания президиума комитета Иркутской областной организации ГМПР, прошедшего в городе Братске.

В рамках выездного заседания состоялась встреча председателя областной организации Николая Евстафьева с управляющим директором ПАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод» Евгением Зенкиным, на которой обсуждались текущая и перспективная деятельность предприятия, вопросы заработной платы и действующих социальных программ для работников завода.

Члены президиума обсудили состояние профсоюзного членства в организациях горно-металлургического комплекса Иркутской области. За прошедший год сохранилась тенденция снижения как общего количества работников в организациях (-241 человек), так и членов профсоюза среди них (-464 человека). Данное обстоятельство сказалось и на снижении процентного соотношения профсоюзного членства среди работающих и учащихся – с 70,5% до 68,7%.

Основными факторами снижения численности стали продолжающийся вывод непрофильных производств и работ в аутсорсинг, практика приёма и увольнения работников по краткосрочным трудовым договорам, использование процедуры приема-увольнения персонала при реструктуризации производства, а также сокращение рабочих мест и текучесть кадров.

Председателям профсоюзных организаций рекомендовано обратить особое внимание на структурные подразделения с низкой численностью членов профсоюза и достижению в

них минимального уровня профсоюзного членства (более 50% от численности персонала), а также продолжить работу по реализации мероприятий по организационному укреплению областной и первичных профсоюзных организаций.

В прошлом году было заключено восемь коллективных договоров на новые сроки действия, один коллективный договор пролонгирован на новый период. В одной организации, выведенной в аутсорсинг, не удалось заключить коллективный договор, однако переговоры над проектом коллективного договора продолжают. Таким образом, на предприятиях и в организациях ГМК региона 99% работников были охвачены действием коллективно-договорного регулирования.

Представлены отчеты технического и правового инспекторов труда о результатах правозащитной работы и контроля за соблюдением требований охраны труда в организациях в 2019 году, а также о проблемных вопросах, поступавших от членов профсоюза, и судебных разбирательствах.

Подведены итоги конкурсов за 2019 год – на лучшую организацию работы по профсоюзному контролю за охраной труда. Победителем признана первичная профсоюзная организация ГМПР в ОАО «Братский алюминиевый завод». В конкурсе на лучшую постановку информационной работы первое место присуждено первичной профсоюзной организации ГМПР в Филиале ОАО «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ». ●





НАДЕЖДА БАЛАКИНА

Курс на укрепление

На заседании комитета Алтайской краевой организации ГМПР, которое состоялось в Барнауле в Доме Союзов, подведены итоги профсоюзной работы за 2019 год.

В мероприятии приняли участие профактивисты предприятий АО «Алтай-Кокс», АО «Сибирь-Полиметаллы», ООО «Бриллианты АЛРОСА», ООО «Кристаллин» и КГБПОУ «Заринский политехнический техникум».

Председатель Алтайской краевой организации ГМПР Ольга Тюльпина проанализировала состояние профсоюзного членства. На начало этого года в структуру АКО ГМПР входит восемь первичных профсоюзных организаций, которые объединяют 3835 членов профсоюза – это на 114 человек меньше по сравнению с аналогичным периодом 2018 года.

– Снижение численности происходит из-за оптимизационных процессов на предприятиях, вывода отдельных подразделений в аутсорсинг. На сегодняшний день вопрос укрепления нашей организации – самый главный, – подчеркнула лидер краевой организации.

В прошлом году на ряде предприятий ГМК региона были заключены коллективные договоры – в АО «Алтай-Кокс», ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс», ОП ООО «ОМС-Питание металлургов», ООО «Блиновское». Продолжают действовать колдоговоры в АО «Сибирь-Полиметаллы», в ООО «Бриллианты АЛРОСА», в Заринском и Алтайском политехниче-

ских техникумах. Все они выполняются сторонами социального партнерства.

По мнению председателя, одной из главных задач профсоюза является контроль за сохранением уровня заработной платы и обеспечением ее реального роста.

В АО «Алтай-Кокс» заработная плата с начала 2020 года проиндексирована на 3,6%. В ООО «Бриллианты АЛРОСА», АО «Сибирь-Полиметаллы», ООО «Кристаллин» – на 4%. Есть предприятия, где зарплата в 2019 году не индексировалась – это ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс» и ОП «Клинком-Алтай».

Обсуждены результаты деятельности первичных профсоюзных организаций в области охраны труда, правовой защиты, информационной политики. О состоявшихся мероприятиях и планах работы молодежной комиссии АКО ГМПР рассказала ее председатель Анастасия Потапахина.

Ольга Тюльпина подчеркнула, что задачи, которые стоят перед краевой профсоюзной организацией требуют от профактива упорной, кропотливой работы, принятия принципиальных, взвешенных решений, направленных на защиту прав работников, укрепление профорганизаций и повышение престижа нашего профсоюза. 🟠

...одной из главных задач профсоюза является контроль за сохранением уровня заработной платы и обеспечением ее реального роста.





Что одному трудно, то возможно сообща



Любая профсоюзная организация сильна своими людьми. Ежегодно в первичках ГМПР подводятся итоги, заполняются данные статистического отчета. За сухими цифрами стоит огромная работа, которая проводится профактивом. О деятельности первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» рассказал ее председатель Иван Володин.



– Сегодня численность нашей организации – 6 174 члена профсоюза. Это вместе со студентами и неработающими пенсионерами. Если же говорить только о работающих членах профсоюза, то у нас их 4 729 человек, что составляет 70% от всех работающих на промплощадке.

– Такой процент охвата профсоюзным членством – это много или мало?

– Вопрос сложный. В структуре нашей ППО несколько предприятий и организаций, где работают члены профсоюза. И во всех очень разная ситуация, например, на Красноярском алюминиевом заводе этот показатель составляет 85,5%. В прошлом году у нас среди подразделений КраАЗа появилась профсоюзная организация со 100% охватом профсоюзного членства, это участок отгрузки готовой продукции. В Дирекции по электролизному производству, самой большой профсоюзной организации на промплощадке – 92%, но есть подразделения, у которых и 44%, и 65%, и 88%.

По профсоюзной организации филиала ООО «ИСО» тоже не все гладко.

Общий процент охвата составляет 44% от общего количества работающих в филиале. И тут тоже свои сложности. По статистическим данным в филиале работает 1 786 человек, именно от этой цифры мы и считаем, но это с учетом специалистов, которые работают на временных проектах или вообще не находятся на территории края, а работают в Иркутской области. Но если возьмем число работающих на красноярской площадке, то и показатель охвата профчленством выглядит не так удручающе – 58,4%.

– Как вы считаете, какая основная задача профсоюза в наши дни?

– Уверен, что профсоюз должен бороться за то, чтобы работник имел постоянное рабочее место с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и серьезным социальным пакетом. Профсоюз сегодня – это единственная организация, защищающая права работающего человека.

– Но почему некоторые работники упорно считают, что в наши дни профсоюз не помогает и не защищает?



– Интересная ситуация складывается. Когда у человека все хорошо и дома, и на работе, он думает, что профсоюз ему не нужен. Но когда плохо и кроме профсоюза некуда пойти, приходят к нам. Наверное, будет не совсем правильно оглашать фамилии тех, кому профсоюзный комитет реально помог. Люди привыкли считать материальную помощь – то, что они могут положить в карман. У нас есть несколько программ, по которым мы оказываем поддержку члену профсоюза: бракосочетание, рождение ребенка, погребение члена семьи. Помогаем с оплатой дорогостоящего лечения, проведения операций. В прошлом году был случай с молодым работником, машинистом крана. Случилась беда – онкология, требовалось дорогостоящее лечение на пересадку костного мозга. Мы не могли остаться в стороне. Другой случай – у члена профсоюза в автомобильную аварию попала дочь. Произошло это в другом городе, потребовались средства не только на лекарства, но и на проживание с уходом за ней. Постарались помочь.

А скольким людям помогли с оплатой операций, которым после проведения медосмотра требовалось оперативное вмешательство. От этого зависело, будет человек дальше работать на нашем производстве или придется расстаться.

Или еще пример. В феврале этого года профком принял решение об оказании материальной помощи работни-

кам, которых отстраняют от работы по медицинским показаниям. Представьте ситуацию, что отработал человек на производстве 20 и более лет, а по результатам медицинского осмотра его отстранили от работы, пока не сделает операцию или не пройдет дополнительное обследование. Больничные на этот период не выдаются. А у человека семья, дети...

– С материальной поддержкой понятно. А еще приведите примеры, в чем помогает профсоюз?

– Конечно, необходимо сказать и о правовой защите членов профсоюза. Складывается ситуация, когда работник остается один на один с руководителем подразделения. Объявлен выговор, подготовлен приказ на лишение премии, не отпускают в учебный отпуск... Что делать если работник точно не согласен с такой мерой наказания? Всегда можно обратиться в профком, написать заявление в комиссию по трудовым спорам. Вот только один пример. В комиссию обратились пять человек из Дирекции по производству анодной массы с участка подготовки анодов с жалобой, что их депремировали и объявили выговор, с чем они были категорически не согласны. Начали разбираться, подняли всю документацию и выяснили, что наказание было неправомерным. В нормативных документах четко не был прописан этот процесс, а значит, и наказывать не за что. Выговор отменен, премия возвращена.

Кстати, цифры говорят сами за себя. За последние три года в комиссию по трудовым спорам обратилось 68 человек. По 48 заявлениям (71%) вопрос был решен в пользу работников.

– Правовая защита – это еще и оказание юридической помощи?

– В штате профкома есть правовой инспектор, который оказывает бесплатные юридические консультации членам профсоюза по трудовому, семейному, гражданскому и жилищному праву. Многие пользуются этой услугой профкома. В 2017-2019 годы обратился 1721 член профсоюза. Мы помогли составить 92 исковых заявлений в суд. Представьте, сколько такие услуги стоят в юридических службах города. Попробовали посчитать экономическую эффективность от всех форм правозащитной работы. Она составила 3 890 000 рублей.

– Профсоюзная организация имеет структуру, которая была утверждена много лет назад. Она как-то менялась за последние годы?

– Конечно, мы понимаем, что профсоюзная организация – это живой организм, что-то добавляется, что-то, к сожалению, исчезает. Так, с 2016 года из структуры первички исчезли профсоюзные организации «ДКС металлургов» и ООО «Корсис». В январе 2020 года компания РУСАЛ приняла решение о ликвидации «Санатория-профилактория металлургов», где также трудятся наши





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

члены профсоюза. Есть изменения и в цеховых профсоюзных организациях. Например, если раньше была единая профорганизация работников Коммерческой дирекции, которую возглавлял председатель профсоюзной организации, то с нового года профком принял решение разделить ее на три самостоятельных организации – железнодорожный цех, участок отгрузки готовой продукции и участок складского хозяйства. В каждом подразделении избран председатель профсоюзной организации и состав профсоюзного комитета. То же самое произошло и с Дирекцией по экологии и службе качества. Коллектив санитарно-промышленной лаборатории обратился с просьбой выйти из состава этой профсоюзной организации. Посмотрим, что из этого получится. Есть конкретные люди, с которых мы можем спросить, и самое главное, они хотят работать, что-то менять в лучшую сторону. Все председатели профсоюзных организаций, входящих в первичку, еженедельно присутствуют на заседаниях профсоюзного комитета ППО и всю полученную информацию оперативно доносят до своих членов профсоюза.

– Заключение коллективных договоров, в которых зафиксированы дополнительные льготы для работников, – одно из главных направлений работы первичной профсоюзной организации. Что удалось профактиву в этом направлении?

– В прошлом году мы заключили четыре коллективных договора.

Конечно же, они отличаются друг от друга и по срокам действия, и по наполнению, и по тем дополнительным льготам и гарантиям, которые в них прописаны. Все зависит от финансового состояния предприятия или организации.

Например, каждый заключенный коллективный договор ни по одному пункту не ухудшил положение работников Красноярского алюминиевого завода. Если его сравнивать с коллективным договором, действующим до 2017 года, то надо отметить, что фактические расходы по социальным обязательствам в 2019 году увеличились.

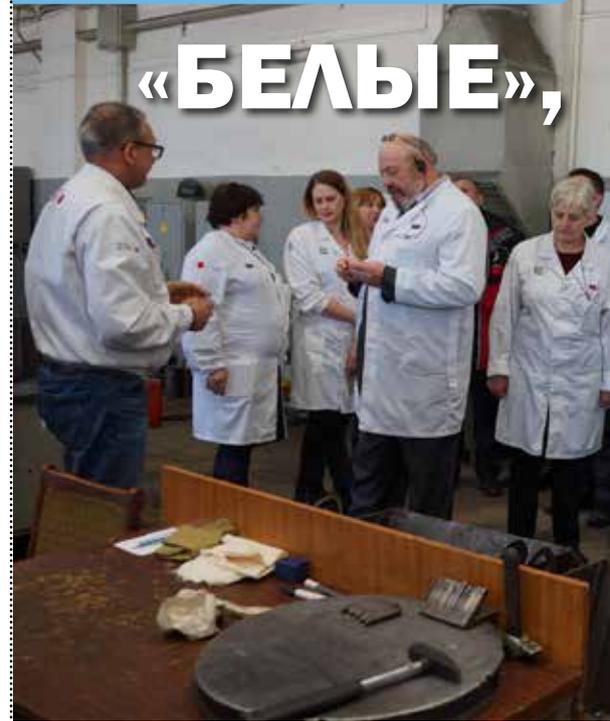
В целом коллективные договоры у нас хорошие. В прошлом году при подведении итогов Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности» предприятию вручен диплом победителя в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». По итогам 2018 года – победа в краевом смотре-конкурсе «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства».

– Что можете сказать работникам, которые пока сомневаются быть с профсоюзом или решать свои проблемы самостоятельно?

– Говорил и буду говорить, что двери профкома открыты всегда. С вопросами и просьбами люди обращаются постоянно. Но чтобы представлять интересы и помочь разобраться в проблеме, необходимо обратиться (прийти, позвонить, написать заявление), а не просто необоснованно считать, что профсоюз в наше время не защищает и не помогает.

В наше время, когда остро стоят социальные проблемы, очень важно действовать сообща. Чем больше организация, тем большую силу она имеет и работодатель вынужден с ней считаться. А по одиночке всех можно обидеть, уволить. Радует, что большинство наших работников это понимают. 🍷

«БЕЛЫЕ»,



Профактив Златоустовского металлургического завода побывал в гостях у челябинских трубников.

Посмотреть, как работают коллеги на других предприятиях, всегда интересно и полезно. Златоустовским металлургам это удалось сделать максимально близко к профессии. В гостях у челябинских трубников они не только прошли основной экскурсионный маршрут, но и встретились со специалистами именно своего профиля.

Визит к белым металлургам работникам Златоустовского металлургического завода помогли организовать профком ЧТПЗ и обком ГМПР. В группу вошли специалисты центральной заводской лаборатории – одного из самых активных подразделений профсоюзной организации ЗМЗ. Возглавила делегацию председатель первички Лилия Хасанова.

Знаменитый цех ЧТПЗ «Высота 239» давно известен как один из главных объектов промышленного туризма в области. С его посещения началась экскурсия. Заместитель председателя первички Павел Пятков и председатель цеховой профорганизации «Высоты» Евгений Никитин показали гостям, как делают одношовные трубы большого диаметра, как организована культура производства, рассказали о социальных программах и опыте взаимодействия





ТЕХНОЛОГИЧНЫЕ, РАДУШНЫЕ



профсоюза с работодателем. Знакомство с «белой» металлургией завершило посещение известного цехового арт-объекта – Сада камней и дизайнерской заводской столовой.

Испытательный центр ЧТПЗ «Труботест» стал второй частью программы. Это бывшая заводская ЦЗЛ ныне объединяет несколько лабораторий, около 200 сотрудников. Гостей встретил руководитель центра Николай Климов. Вопросам не было конца – и профессиональным, и профсоюзным. Пообщались с коллегами в нескольких лабораториях – механических испытаний, аналитической химии, коррозионно-механической прочности. Узнали, как работает цеховая профсоюзная организация, где почти 100-процентное членство.

Разговор на профсоюзные темы продолжился вечером – после ЧТПЗ златоустовцы побывали в обкоме ГМПР, встретились с председателем областной организации Юрием Горановым. То, что в первичке ЗМЗ недавно избран новый председатель, дает хороший настрой на обновление профсоюзной работы. Начинания уже есть – новый взгляд на мотивацию профчленства, попытки перезагрузки информационной работы. Поездка к коллегам на другое предприятие – тоже первое подобное мероприятие за многие годы.



– Все эти начинания мы готовы поддерживать, чтобы помочь вашей организации стать сильнее и эффективнее. В Год профсоюзных инноваций с вами на одной волне вся областная организация ГМПР, – отметил Юрий Горанов.

Председатель профсоюзной организации Златоустовского металлургического завода Лилия Хасанова поделилась впечатлениями:

– ЧТПЗ показал высокий уровень культуры производства. Современное предприятие является одним из лидеров металлургического производства и вызывает поистине невероятное впечатление. В оформлении территории использованы яркие цветовые акценты – это поднимает настроение, настраивают на рабо-

чий лад. Идея цвета присутствует и в определении персонала, даже новичок на предприятии точно понимает, к кому и с каким вопросом можно обратиться. Думаю, такой опыт нужно брать на вооружение и другим предприятиям. А после посещения лабораторий у наших коллег просто загорелись глаза – технологичное оборудование и люди радужные, доброжелательные. Жаль, что на общение с профлидерами завода было не так много времени, как хотелось бы. А поговорить было о чем: у трубников есть чему поучиться, в том числе в области социального партнерства, – на предприятии заключён сильный коллективный договор, проводится множество мероприятий для работников. 🟡



Вектор – улучшение качества жизни

На Челябинском трубопрокатном и Первоуральском новотрубном заводах подписаны коллективные договоры в новых редакциях, которые будут действовать до 2023 года.

Свои подписи под документами поставили: председатели профсоюзных комитетов **Виктор Скрябин** – от ЧТПЗ и **Сергей Ошурков** – от ПНТЗ, со стороны работодателя – генеральный директор трубно-магистрального дивизиона Группы ЧТПЗ **Борис Коваленков**.

На важном для каждого белого металлурга событии также присутствовали руководители цехов и основных подразделений компании, профсоюзные активисты. Встречу открыл акционер, председатель Совета директоров Группы ЧТПЗ Александр Федоров.

– Мы принимаем обновленные коллективные договоры в непростое время для страны, металлургической отрасли в целом и нашей компании в частности: в 2020 году прогнозируется 20-процентное падение объемов производства. Тем не менее все новые и ранее принятые гарантии перед коллективом мы обязуемся выполнять. Уверен, что совместными усилиями мы продолжим эту работу. Нам важно обеспечить в коллективе стабильность и позитивный настрой, – отметил Александр Анатольевич.

Напомним, что Группа ЧТПЗ – компания с высокой социальной ответственностью. Коллективные договоры, действующие на ее предприятиях, неоднократно признавались лучшими и стали образцом построения партнерских отношений между работниками и работодателем.

– Коллективный договор, действовавший в 2017–2020 годах, был исполнен в полном объеме. Только за прошедший 2019 год на выполнение обязательств по коллективному договору компанией было направлено свыше 660 млн рублей, – отметил генеральный директор ТМД Группы ЧТПЗ Борис Коваленков. – Документ в обновленной редакции подтверждает,



дает, что руководство и в дальнейшем гарантирует сохранение основного объема льгот для белых металлургов. Кроме того, в него добавлено несколько важных для сотрудников пунктов.

В среднем на каждого работника ЧТПЗ и ПНТЗ сумма различных льгот и компенсаций за 2019 год составила более 44 000 рублей. А по отдельным статьям, например на мероприятия по улучшению условий труда и обучение персонала, – больше, чем было запланировано. При этом за время действия данного коллективного договора рост средней заработной платы по производственным площадкам составил порядка 19%.

ЧТО НОВОГО?

В коллективные договоры ЧТПЗ и ПНТЗ на 2020–2023 годы включен пункт о проведении ежегодной индексации заработной платы при условиях роста объемов производства и снижения себестоимости продукции, руководствуясь региональным размером прожиточного минимума. Второе нововведение касается здоровья. Работодатель обязуется для прохождения диспансеризации предоставлять всем работникам нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам (за пять лет до назначения пенсии, включая льготные категории) и пенсионерам – два дня один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением за работником места работы и среднего заработка. Еще один новый пункт – «Обеспечить для работников компании возможность бесплатного онлайн-обучения в рамках дистанционных курсов, направленных на личностное и профессиональное развитие». Пункт уже реализован – сегодня через корпоративный портал все сотрудники имеют доступ к заводской образовательной платформе. И количество курсов на ней только растет.

– Переговоры о внесении изменений в коллективные договоры наших предприятий начались еще в прошлом году и продолжались несколько месяцев. Порой возникали споры. Но в итоге стороны друг друга услышали и внесли необходимые новые пункты. И сегодняшний договор подтверждает то, что в любое время мы способны вести конструктивный диалог и находить правильные решения, за что огромное спасибо акционерам и руководителям Группы ЧТПЗ, – резюмировал председатель профкома ПНТЗ Сергей Ошурков. ●

По материалам газеты «Трубник»





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

Льгот на миллиард

На Череповецком металлургическом комбинате подвели итоги выполнения колдоговора за 2019 год. Только на социальные льготы и гарантии для работников было выделено более миллиарда рублей.

ОПЕРЕЖАЯ ИНФЛЯЦИЮ

Рост зарплаты на Череповецком металлургическом комбинате в прошлом году опередил инфляцию. В соответствии с колдоговором работники получают различные виды доплат, в том числе за работу во вредных условиях труда, за посещение рабочих и сменно-встречных собраний, а также за работу в ночное и вечернее время.

Средняя зарплата рабочих достигла 63 тысяч рублей с учетом годового вознаграждения. При этом ее постоянная часть составляет более 80%.

УСЛОВИЯ ЛУЧШЕ

Более миллиарда рублей было выделено в 2019 году на улучшение условий и охрану труда. Эти средства пошли на приобретение качественных и современных средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров, обеспечение молоком и другие обязательства.

В рамках программы «Социально-бытовой стандарт» продолжилось обновление комнат приема пищи, а также помещений в душевых и гардеробных. В 2019 году были установлены более 800 кондиционеров. Теперь в цехах ЧерМК эксплуатируется 6,2 тысячи кондиционеров. Особое внимание уделяется «горячим» участкам, где системы кондиционирования особенно важны.

ПОМОЩЬ И ПУТЕВКИ

Путевки в санатории, материальная помощь, целевые займы – эти и другие льготы предоставлялись работникам в соответствии с разделом «Социальные льготы и гарантии». Его общая стоимость

ежегодно составляет более 1 млрд рублей.

Так, в санаториях в прошлом году побывали около 8 тысяч металлургов и их детей. Существенно выросло число путевок в загородные здравницы за счет появившейся возможности оздоровления предпенсионеров. В 2019 году выросло количество путевок «Мать и дитя» – профсоюзная организация «Северстали» приняла решение направить финансирование, выделявшееся ранее на компенсацию новогодних подарков, на закупку санаторных путевок для членов профсоюза. Некоторым категориям работников путевки выделяются бесплатно, остальным она обходится в 10% от стоимости.

Материальная поддержка различным категориям работников также оказывалась в полном объеме. Помощь получали доноры, многодетные родители, опекуны, устроившиеся на комбинат после армии. В трудной ситуации работники могли обратиться за целевым займом.





Кроме того, по колдоговору сотрудникам предоставлялись оплачиваемые отпуска на свадьбу, выписку ребенка из роддома и на первое сентября – для родителей-первоклассников.

АКТИВНАЯ МОЛОДЕЖЬ

«Семья металлургов», «Фестиваль юмора», посвящения в металлургии, квесты и фестивали – эти и другие мероприятия прошли для молодых работников предприятия. Они участвовали в корпоративных соревнованиях, развивали добровольчество и волонтерское движение. Также было организовано много новых мероприятий для молодежи. Среди них – интеллектуальная игра «Умная сталь». Ее участниками стали более 400 работников.

Кроме того, компания организовала практику для 1900 студентов, мно-

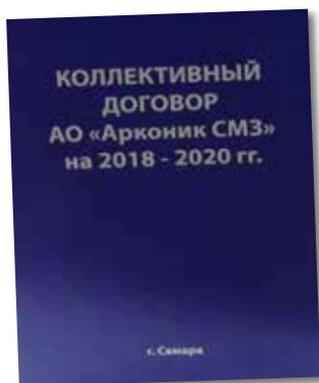
гие из них пришли работать на комбинат.

Андрей Воронков, *председатель первичной профсоюзной организации «Северстали»:*

– В целом все условия коллективного договора выполнены полностью. Средняя зарплата в 2019 году росла больше инфляции. Минимальный размер заработной платы составляет не менее двух прожиточных минимумов, что является очень высоким показателем в отрасли. Несмотря на успехи по другим направлениям, в безопасности у нас пока нет кардинальных позитивных изменений. Стараемся сделать работу наших уполномоченных более эффективной. У нас выделяются значительные средства на улучшения условий труда. В целом это более миллиарда рублей в год.

Евгений Виноградов, *генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская сталь»:*

– Наш коллективный договор старше комбината. Первый документ был заключен 12 февраля 1954 года. С 2003 года коллективный договор семь раз был признан победителем в номинации «Социально-экономическая эффективность колдоговора» на престижном отраслевом конкурсе «Предприятие высокой социальной эффективности». Сегодня колдоговор предусматривает почти все аспекты, важные для коллектива: условия повышения зарплаты и улучшение условий труда, различные виды материальной помощи и компенсаций, а также многие другие льготы, которые хорошо знакомы работникам. 🟡



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

Выполнено без всяких НО

Коллективный договор АО «Арконик СМЗ» за 2019 год считать выполненным – решение первичной профсоюзной организации предприятия, принятое на заседании профсоюзного комитета.

Об исполнении коллективного договора отчитались директор по персоналу Ольга Хоменко, директор по охране труда, здоровья и экологии Александр Заикин и председатель первичной профсоюзной организации Василий Рогожников.

Раздел «Охрана труда и экологическая безопасность» выполнен в полном объеме. Главная стратегия и предприятия, и всей компании – сохранить здоровье работающих. Для этого делается многое. Выявляются производственные риски, таких за 2019 год выявлено 33. Все они устранены, а также около 3 тыс. рисков потенциальной опасности получения травм.

В прошлом году проведено 294 мероприятия «В поисках безопасности». Продолжалась работа по внедрению системы «Поведение человека», которая началась с 2012 года.

Все сотрудники обеспечены средствами индивидуальной защиты. На их приобретение израсходовано более 38,5 млн рублей. Занятым на участках с вредными и опасными условиями труда выдавались молоко, соки. Периодический медицинский осмотр сотрудников завода и предварительный медосмотр поступающих работников проводился в установленном порядке. На эти мероприятия затрачено более 18 млн руб. Но, несмотря на действующую систему контроля состояния охраны труда, систему выявления и устранения рисков и опасностей, в течение

года на заводе произошло три несчастных случая. У восьми работников зарегистрированы профессиональные заболевания.

Ольга Хоменко рассказала, что минимальная заработная плата на заводе составила 27072 рубля, что в 2,4 раза выше прожиточного минимума в регионе, а средняя заработная плата работников за 2019 год достигла 60286 рублей. Профессиональное обучение, в том числе получение второй профессии, повышение квалификации прошли 2317 человек.

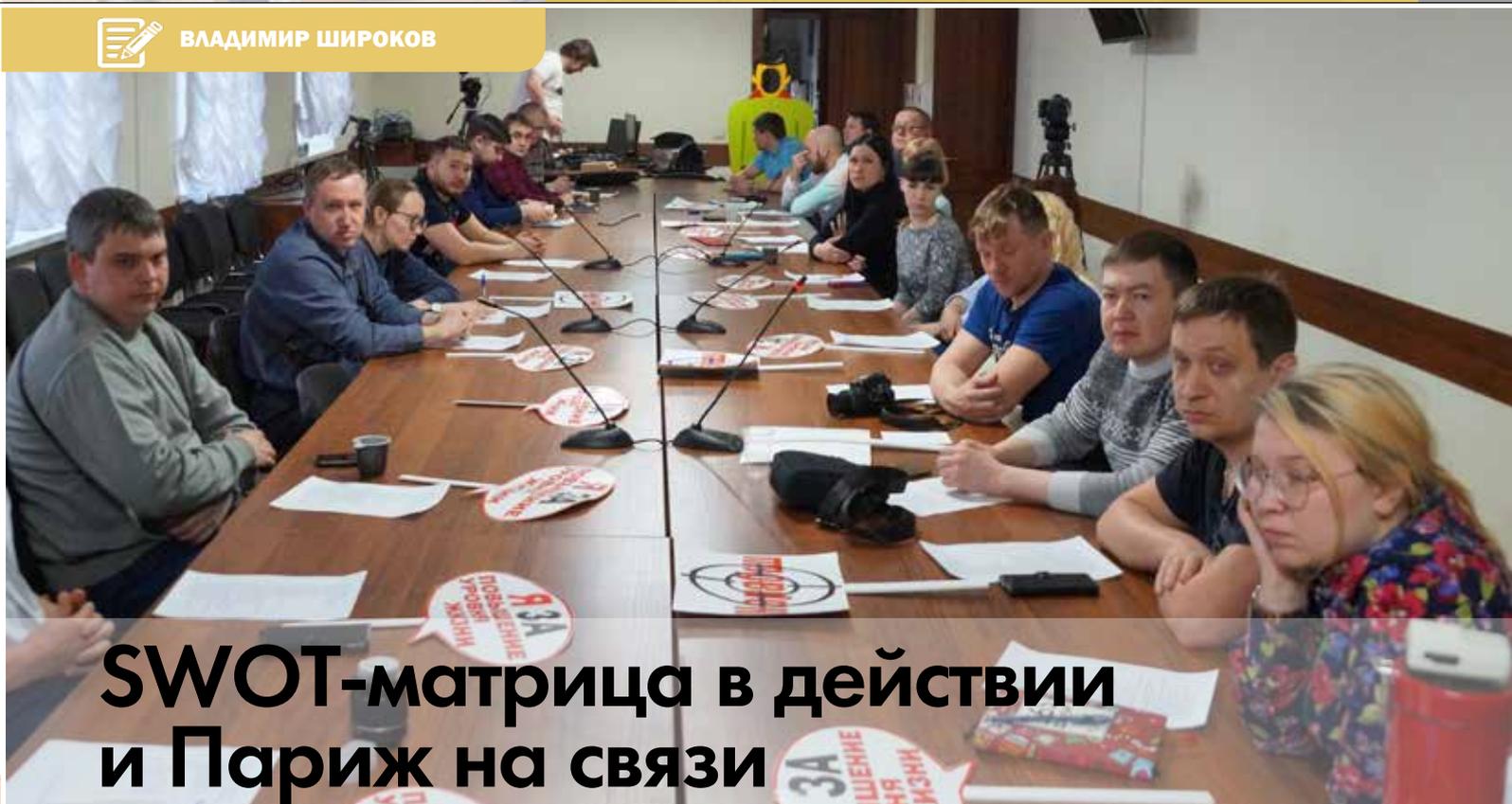
Все социальные льготы и компенсации предоставлялись работникам АО «Арконик СМЗ» в соответствии с утвержденными обязательствами колдоговора, израсходовано более 33 млн рублей.

Председатель первичной профсоюзной организации Василий Рогожников отметил, что выполнение колдоговора находилось на постоянном контроле профсоюзного комитета, и заверил, что все пункты выполнены в полном объеме. Он подчеркнул, что на предприятии налажено хорошее социальное партнерство, все вопросы от профкома рассматриваются работодателем оперативно и в основном принимаются положительные решения в пользу работников.

Коллективный договор АО «Арконик СМЗ» за 2019 год признали выполненным. 🟡



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



SWOT-матрица в действии и Париж на связи

В Челябинске прошла четвертая серия тренингов областной Школы молодого профлидера ГМПР. Молодые металлурги и горняки Челябинской области установили контакт с Францией, применили SWOT-матрицу в планировании коллективных акций и по-деловому «разыграли» соцпартнерство.

Школа вновь собрала представителей всей области – работников предприятий ГМК Челябинска, Магнитогорска, Аши, Сатки, Кыштыма, Карабаша, Бакала. Два учебных дня в этот раз, как признались ребята, получились и самыми информативными, и самыми сложными с момента открытия сезона.

Соцпартнерство – тема действительно непростая, но без него профсоюзная работа невозможна, а кто его грамотно применяет, тот и выгоды имеет максимальные. Все уровни партнерства – от федерального до масштаба предприятия – металлурги и горняки разобрали вместе с экономистом обкома ГМПР Владимиром Нечаевым. Уяснили основы – что такое 2- и 3-сторонние соглашения, кто их заключает, что они дают работникам и работодателям. Узнали, что От-

раслевое тарифное соглашение по ГМК, которое регулярно заключают ГМПР и всероссийское объединение работодателей АМРОС, считается одним из лучших в стране.

Почему колдоговор лучше заключать на конференции коллектива, а не на колдоговорной комиссии? Что обязаны и как хи-

трят работодатели в коллективных переговорах? Владимир Нечаев объяснил это на примерах конкретных предприятий. Например – что некоторые льготы, закрепляемые в колдоговорах, выгодны работодателю, но не все из них об этом знают. Или – насколько важно заранее разработать стратегию начинающих

...Соцпартнерство – тема действительно непростая, но без него профсоюзная работа невозможна...





переговоров, распределить роли – кто играет первую скрипку, кто – бэк-вокал (второй план). И еще – когда и как «подавать основное блюдо» (например, зарплатный вопрос). Участники разобрали все этапы переговоров – от подготовки до разрешения разногласий после заключения колдоговора. Как показали выводы, самые «топовые» переговоры – когда в процесс максимально включен трудовой коллектив и когда переговорная кампания, кроме всего, позволяет укрепить первичку, нарастить профчленство.

Уметь договариваться с работодателем с наибольшей выгодой для работников – отдельная трудная наука. Но кое-чему ребята все же научились в ходе предложенной им командной деловой игры. Главная проблема, которую надо было решить по условиям, – преодолеть конфликт интересов при распределении прибыли предприятия; найдя союзников, прийти к компромиссу. Это была самая эмоциональная часть занятий: они напряженно совещались, перебрасывались идеями, разрабатывали тактики и вжились в роли настолько, что условности стали на грани реальности. Этот опыт позволил в реальности найти слабые моменты в командных действиях, осознать важность совпадения



интересов внутри коллектива, объединения сил. Как отметили в конце многие, игра была очень поучительной.

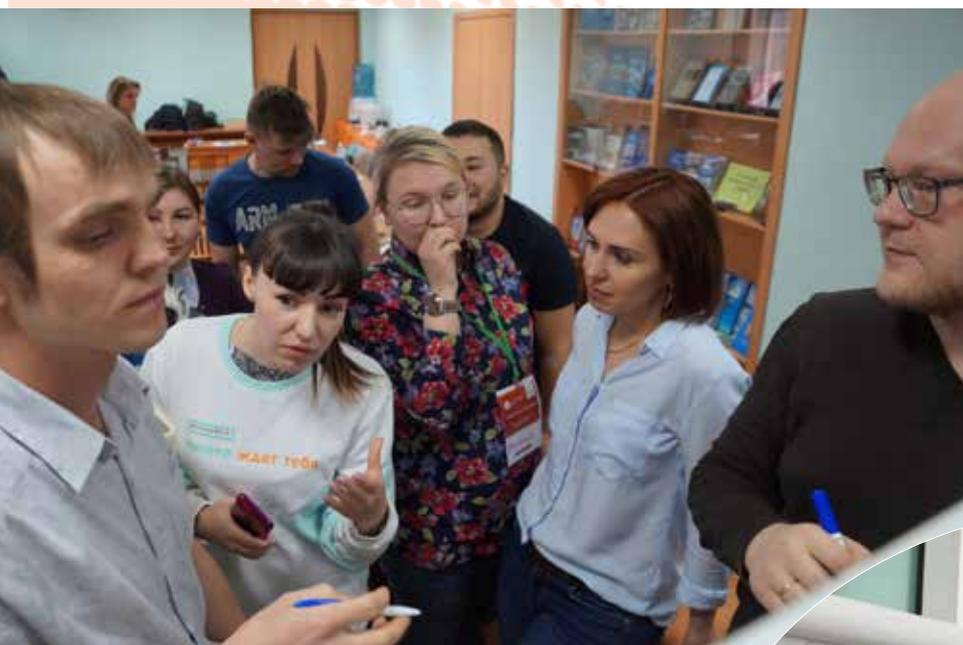
Дальше – глубже: погружение в анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Часто это серьезный пробел в знаниях профлидеров, чем пользуется работодатель, когда на переговорах разводит руками и говорит, что на повышение зарплаты работникам «нет» денег. Есть открытые интернет-источники с подробными годовыми данными по предприятиям: баланс, финансовые результаты, движение денежных средств, ди-

намика выручки и прибыли, дивиденды, кредиты. Как правильно «читать» и использовать эту отчетность, чтобы компетентно возражать работодателям, где какие подводные камни, об этом рассказала Ольга Зубкова, зам директора УрСЭИ, доктор экономических наук. Вместе с ней изучили отчетность нескольких отдельно взятых предприятий ГМК области.

На этом день аналитики не закончился. «Школьников» познакомили с современным методом стратегического планирования – SWOT-анализом. Это выявление, градация и оценка факторов внутренней и внешней среды – сильных и слабых сторон, возможностей, угроз. Очень эффективный метод и в экономике, и в переговорах, и вообще в жизни. А материалом для него стали идеи будущих первомайских акций. Их накануне молодежь сгенерировала на «круглом столе», организованном обкомом ГМПР. Применение SWOT-матрицы помогло реально оценить эффективность предложенных коллективных мероприятий, возможные риски и результаты.

И еще об акциях. Уникальную возможность сравнить российский и зарубежный опыт дал «школьникам» обком ГМПР, ор-





ганизовав скайп-конференцию... с Парижем. На связь с Челябинском вышел корреспондент одного из ведущих СМИ Франции. Это стало возможным благодаря эффективным PR-проектам областной организации, реализованным в конце прошлого года и поддержанным иностранной прессой. Журналист рассказал об особенностях социального устройства, общественно-политической жизни и профсоюзах Франции. Челябинцы заинтересовались уровнем жизни за рубежом – узнали, что средняя зарплата сейчас в Париже около 2,5 тысячи евро, средняя пенсия – около 2 тысяч евро, пенсионный возраст на сегодняшний день – 59-60 лет; в стране проходит масштабная пенсионная реформа. Живой интерес вызвал опыт организации французскими профсоюзами массовых акций, вовлечения людей: за счет акций растет доверие общества к профсоюзам; зарубежный коллега удивил сообщением о роли национального менталитета – знакомо для России, только результаты другие...

– Эти занятия были сложными. Особенно финансово-хозяйственный анализ. Но понятно, что – нужно, и правильно, что эти темы нам дают как ориен-

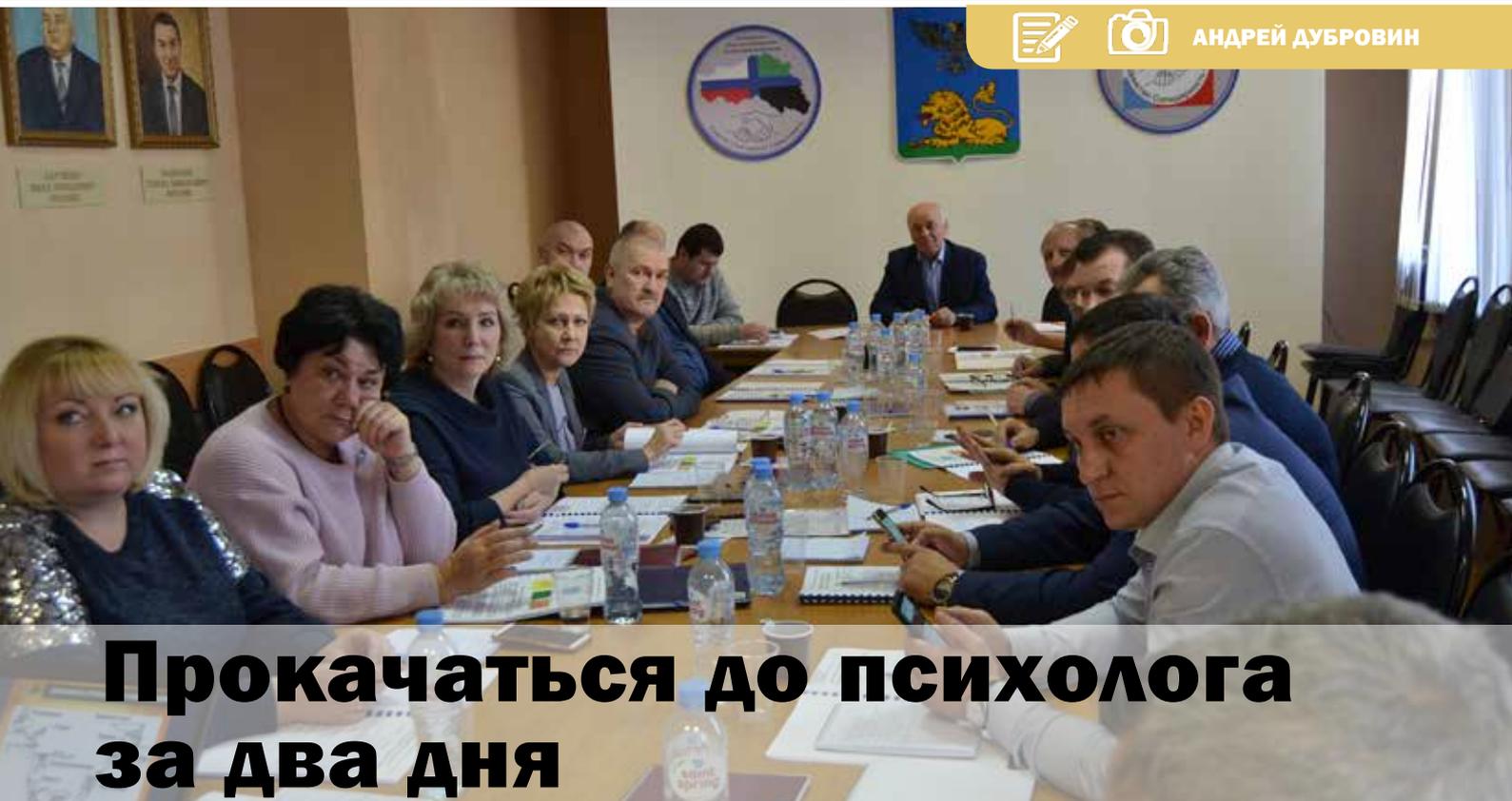
тиры для общего понимания. Зацепила деловая игра – полезный опыт; все время были новые вводные, и это заставляло нас постоянно соображать. Жаль, времени было мало, чтобы дойти до зрелых решений. И жаль, что Школа скоро закончится, выпуск не за горами – все темы интересны, а часов – мало, – поделился впечатлениями представитель профсоюзной организации СЧПЗ Денис Николаев.

Представитель профсоюзной организации «Водоканала» Анастасия Зарубина рассказала:

– Все занятия Школы полезны на 100%. Это общение с интересными людьми, и проходит оно не в форме нудных лекций, а активно, через взаимодействие, эксперименты, тренинги, игры. В этот

раз особенно интересными были тема переговоров, ролевая игра и анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Очень хотелось разобраться в анализе, но пока не получилось – сложно. Игра в переговоры была самым ярким моментом. Я была с командой в роли главбуха, в какой-то момент реально вышла из себя, когда мы пытались вести переговоры. Сделала вывод: мы подошли к делу слишком эмоционально, поэтому «запорол» задание, в жизни так переговоры вести нельзя... Еще с первого занятия Школы я понял, как не просто вести профсоюзную работу, насколько профсоюз многогранен. Каждый член профсоюза важен, без этого работу точно не построить. 🍷





Прокачаться до психолога за два дня

В семинаре-тренинге «Управление изменениями и сопротивлением в работе профсоюзов» приняли участие председатели первичных профсоюзных организаций и цеховых комитетов всех предприятий и организаций, входящих в структуру Белгородской областной организации ГМПР, а также ее руководители – председатель Лотт Адамов и его заместитель Андрей Никитский. Кроме того, в рамках реализации программы «О межрегиональном взаимодействии» были приглашены гости – представители Крымской территориальной организации.



Вела семинар тренер-консультант, кандидат психологических наук, генеральный директор компании Teamlab 5F Илона Серегина. Выбор компании Teamlab 5F в качестве обучающего партнера областной организацией не случаен. Полтора года назад она уже привлекалась для обучения белгородского профактива – был проведен семинар на тему «Эмоциональное лидерство и вовлечение персонала». Его также вела Илона Серегина и своим профессионализмом сумела вызвать живой отклик у участников.

– Когда в прошлый раз работали с темой «лидерство», мы все время сталкивались с вопросом: а что делать, если есть сопротивление? – напомнила собравшимся Илона. – Причем оно, учитывая вашу специфику, может быть как

от работодателей, так и от сотрудников предприятий. И я обещала: в следующий раз поговорим о том, какая есть динамика этого сопротивления, что на каком этапе можно делать, а что ни в коем случае нельзя. Момент настал: сегодня будем использовать наш опыт, что-то из привычного оставлять, что-то добавлять. И будет еще одна важная тема: мотивы «плохого поведения». Разберем, что делать, чтобы остановить давление и манипуляции.

Но прежде чем приступить к рассмотрению заявленных тем, всем участникам семинара было предложено поделиться достижениями в их работе. Любопытно, что многие невольно скатывались к повествованию не столько об успехах, сколько о проблемах. Это не осталось без внимания опытного тренера:



– Я попросила ответить на вопрос: «Что важного произошло в профессиональной сфере?», а на какой вопрос вы отвечаете? Обратите внимание, что зачастую так мы себя ведем в ситуации, когда нам важнее рассказать то, что важно для нас, а не то, что хочет/просит собеседник. Не получая ответа, информации слушающий раздражается, его концентрация внимания падает. Почему? Потому что не учитываются его интересы. Это одна из ошибок, над которой будем работать в рамках развития коммуникативной компетентности.

Таким приемом Илона на живом примере продемонстрировала нашим лидерам, что, несмотря на значительный опыт, они совершают ошибки в коммуникациях. Безусловно, информация об актуальных проблемах участников тренинга была ей важна и интересна более, чем информация об успехах. Но преподавателю важно было показать, откуда появляется сопротивление других людей и как мы сами, не желая этого, можем его создать. В самом деле, все мы имеем достижения, у всех есть привычные излюбленные техники переговоров и, зачастую, сложно признаться себе в том, что они не всегда эффективны.

Преодолеть этот барьер было совершенно необходимо: нельзя научиться управлять сопротивлением изменениям других людей, не умея, не пробуя справиться с собственным сопротивлением новому опыту.

Развитие коммуникативной компетентности в ситуациях личного взаимодействия с потенциальными и реальными членами профсоюза стало ключевой темой первого блока семинара, посвященного управлению изменениями. В рамках этой темы, также на живых примерах, аудитории были предложены к изучению: техники установления, поддержания и выхода их контакта; тактика «принятия» сопротивления, бесконфликтные ответы на недовольства других людей; управление состоянием группы или собеседника в напряженных, проблемных ситуациях. Для освоения и понимания сути этих техник была подробно изложена теория природы сопротивления изменениям, разъяснены личные и организационные барьеры изменений и динамика отношений к ним.

Следующий модуль посвящен организационному поведению сотрудников и причинам «плохого поведения». Под термином в кавычках понималось: требование внимания и комфорта,

желание показать свою власть (силу) или демонстративное неповиновение, месть за реальную или вымышленную обиду, утверждение своей несостоятельности, неполноценности. Были рассмотрены мотивы «плохого поведения», его активные и пассивные проявления, чувства и реакции подчиненных и руководителей. Важным моментом данного модуля стала тренинговая процедура, в ходе которой участники, объединившись в группы, попытались самостоятельно сгенерировать полезные приемы для прекращения нежелательного поведения. В процессе обсуждения с участием тренера комплекс таких приемов для каждого типа нежелательных мотивов расширился и обрел системность, достаточную для применения полученных знаний на практике.

Отдельно рассмотрели техники нейтрализации манипуляций, которые помогают остановить негативное влияние. Также в рамках тренинговых упражнений отработали технику информационного диалога, поучились конструктивно выражать негативные эмоции. Техника «Я-высказывание» – это способ без угроз и оценок дать понять собеседнику, что вы чувствуете и чего хотите. Многие были откровенно





Участникам предложили пройти тест Томаса-Килманна – методики, предназначенной для выявления личностной предрасположенности к определенным стратегиям поведения в конфликтной ситуации...

удивлены тому, какое значение имеет точность соблюдения алгоритма реализации этой техники. Стало понятно, что техникам нужно учиться, многократно их отработывая на практике.

Еще один блок семинара посвящен стратегиям поведения в деловой коммуникации. Участникам предложили пройти тест Томаса-Килманна – методики, предназначенной для выявления личностной предрасположенности к определенным стратегиям поведения в конфликтной ситуации (подавление, партнерство, компромисс, избегание, уступка). Итогом обсуждения результатов стал вывод о том, что не существует идеальных стилей или типов реагирования в конфликте. Все зависит от ситуации, и есть смысл из одного стиля плавно «перетечь» в другой. Но, безусловно, в силу некоего жизненного опыта, каждый из нас имеет свои предрасположенности к тем или иным типам реакций, а в идеале, нужно уметь управлять конфликтом, используя любую стратегию. То есть, каждый получил информацию, какой скилл ему следовало бы прокачать.

Впрочем, и весь семинар-тренинг – это традиционно история о том, что в себе следует прокачать, изменить, добавить, усовершенствовать. Именно об этом говорили участники по его окончании.

Борис Петров, *председатель первичной профсоюзной организации Лебединского ГОКа:*

– Спасибо преподавателю Илоне Серегиной. Ожидал от тренин-

га новых впечатлений и не ошибся. Благодарен всем участникам, потому что подобные занятия в одиночку невозможны. Только в команде удается понять и проверить те приемы, которые нам преподали и которые, уверен, пригодятся в работе. Для себя лично делаю «зарубки»: почаще обращаться к собеседнику по имени и по возможности исключить из речи частицу «не».

Людмила Крахт, *председатель первичной профсоюзной организации СТИ НИТУ МИСиС:*

– Такое коллективное обсуждение проблемных вопросов всегда полезно. Ситуации у всех очень разные, и мы в процессе обучения дополняем друг друга. Понравилась методика преподавания темы, при разрешении спорных ситуаций не чувствовали какого-то давления преподавателя. Мы работаем с людьми, и человеческий фактор является самым сложным в решении текущих вопросов. Уверена, что многие из нас после тренинга выработают алгоритмы оптимального взаимодействия как с работодателями, так и с подчиненными.

Юрий Аскеров, *председатель первичной профсоюзной организации КМАрудоремонт:*

– Много полезного для себя черпнул. Буду учиться манере общения, ведению диалога. Понял, что есть над чем работать.

Марина Алешкова, *председатель первичной профсоюзной организации Стойленского ГОКа:*

– Особенно понравились техники нейтрализации манипуляций. Благодаря полученным знаниям, многие ситуации оцениваешь по-другому.

Наталья Кравченко, *председатель Крымской территориальной организации ГМПР:*

– Мы на этом семинаре-тренинге гости. Благодарны Белгородской областной организации профсоюза и ее председателю Лотту Павловичу, что нас приглашают, поддерживают, делятся знаниями и опытом. Постараюсь применять в своей работе приемы прекращения нежелательного поведения, ведения информационного диалога.

Андрей Никитский, *заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР:*

– Когда выбирали компанию Teamlab 5F в качестве обучающей организации, то понимали, что наши социальные партнеры обучаются у них же, используют те же методики и техники. Нам было очень важно научиться разговаривать с ними на одном языке. Как говорится, кто информирован – тот вооружен. Поэтому сегодня мы вооружились новыми знаниями, которые помогут в работе.

Итог подвел **Лотт Адамов:**

– Цели, которые для себя ставил, считаю достигнутыми. Основная из них – вырвать наших председателей из их обычной среды, заставить взглянуть на существующие вопросы и проблемы под непривычным углом. Убедить думать, мыслить по-другому. 🍎



МАРИНА ВАЛГУСНОВА

СЛУШАТЬ, ПОНИМАТЬ И ДОГОВАРИВАТЬСЯ

Вопросы взаимодействия сторон социального партнёрства стали темой семинара-тренинга для профсоюзных активистов и руководителей структурных подразделений АО «Уральская Сталь», который организовал профком первичной профорганизации комбината.

Формат семинара предполагал не только теоретические знания, но и деловые игры, во время которых руководители цехов и профсоюзные лидеры выполняли совместные задания, искали точки соприкосновения, вырабатывали общее понимание того, что является компетенцией руководства, а что – профсоюза.

– Главная цель семинара-тренинга – отработать взаимодействие на местах, определить стратегию дальнейшей работы, – отметил *председатель профсоюзной организации «Уральской Стали» Иван Филиппов*. – Всё, что делают и руководители, и профсоюзные лидеры преследует одну цель – создание благополучного социального микроклимата в коллективах. И совместными усилиями эта цель выполнима.

Под руководством директора учебно-методического центра Федерации профсоюзов Оренбуржья *Елены Кузьминой* руководителям структурных подразделений и председателям профсоюзных организаций удалось обсудить актуальные моменты,

высказать свои ожидания, а местами и объективную критику. В спорах рождается истина – эту аксиому проверили на себе участники семинара-тренинга во время дискуссий и разработки эффективной стратегии взаимодействия.

– Ценным был тот момент, что мы услышали председателей профсоюзных организаций других структурных подразделений, узнали, как обстоят дела у них, – поделился впечатлениями начальник ФЛЦ **Евгений Шариков**. – Мне понравился формат тренинга, все было в меру – и информации, и деловых игр. Вопросы взаимодействия – это наша ежедневная реальность и важно, чтобы оно было эффективным. От усилий обеих сторон зависит результат в целом.

Такой формат семинаров-тренингов, где присутствуют обе стороны социального партнёрства, – новая форма работы профсоюзного комитета «Уральской Стали». По замыслу организаторов, это облегчит понимание, даст определённые механизмы и поможет выстроить продуктивный диалог. 🟡





ПЕРЕЗАГРУЗКА как новый этап в развитии

На базе отдыха Танай собрались председатели профкомов структурных организаций ППО «ЗапСиб» ГМПР, чтобы по-новому взглянуть на проблемы профсоюзного движения, научиться формам продвижения идей профсоюза и укрепления авторитета профсоюзной организации.

Современные реалии требуют от организаций, в том числе и общественных, новых подходов, практических действий, с тем, чтобы они имели широкую аудиторию и сформировали авторитетный бренд. Нужно идти в ногу со временем и учитывать изменения менталитета людей, их поведения, ценности, чтобы быть востребованным. Трансформация, перезагрузка – вот что сейчас необходимо профсоюзу. Об этом сказал, открывая семинар, председатель первичной профорганизации **Вадим Печерских**.

Занятия для более шестидесяти профсоюзных активистов провела преподаватель – тренер,

маркетолог **Екатерина Казанцева**, в качестве модератора выступил уполномоченный Кемеровской ТПО ГМПР **Денис Топкаев**.

Перед слушателями были поставлены задачи: сформулировать основные ценности, запросы целевой профсоюзной аудитории, определить основные формы социальных отношений и

элементы коммуникаций, предложить простую, современную и главное – понятную графическую систему для бренда профсоюзной организации.

Достичь выполнения этих задач помогли задания, игры и тренинги, работа в группах. Участники семинара активно постигали науку ребрендинга. Например, в





одном из заданий предлагалось определить основные тренды профсоюзной деятельности, и если тренд имел негативные последствия, учились их нивелировать. Каждая группа публично отчитывалась о достигнутых результатах.

Или, например, вот так звучало ещё одно задание: «Работа по поиску ценностей, драмы, пользы и форм социальных отношений по технологии «Craft». Звучит сложно, но не для наших участников.

– Мы занимались разработкой бренда профсоюзной организации, учились правильно себя позиционировать, рассматривали сильные и слабые стороны своей деятельности, – делится впечатлениями *председатель профорганизации среднесортного цеха*

Александр Чмырь. – Над этим нужно работать. Красной нитью семинара прошла мысль о том, что недостаточно просто сменить логотип. Под ребрендингом понимается нечто большее, по сути, это смена стратегии организации, принципиальное обновление. Когда ты смотришь на поставленные задачи под другим углом, даже самые нестандартные идеи могут послужить во благо и повлиять на ситуацию.

Денис Ибрагимов, *председатель профорганизации цеха обжига извести:*

– На семинаре почерпнул много интересной информации. Мы учились определять современные тренды, и на их основе выбирать

стратегию развития профсоюзной организации. Думали над тем, каким запросам она должна отвечать. Нам рассказали о методах, способах и мероприятиях, с применением которых бренд ППО «ЗапСиб» ГМПР зазвучит по-новому и будет ассоциироваться с мощной, современной организацией.

– ППО «ЗапСиб» ГМПР – самая крупная за Уралом профорганизация в металлургической отрасли, которая выступает флагманом ГМПР на территории Кузбасса. Поэтому бренд первички должен знать не только каждый работник, но и любой горожанин, особенно тот, кто приходит устраиваться работать на ЗапСиб, – подвёл итоги семинара Денис Топкаев. – Нужно сделать так, чтобы человек уже на этапе трудоустройства знал о том, что на таком крупном предприятии есть мощная и авторитетная профсоюзная организация, которая защитит его права. Надеемся, те рекомендации, которые получили профсоюзные активисты ППО «ЗапСиб» ГМПР, будут реализованы на практике и помогут им справиться со сложными задачами в профсоюзной работе. 🍅

Денис Топкаев:

... НУЖНО СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБЫ ЧЕЛОВЕК УЖЕ НА ЭТАПЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЗНАЛ О ТОМ, ЧТО НА ТАКОМ КРУПНОМ ПРЕДПРИЯТИИ ЕСТЬ МОЩНАЯ И АВТОРИТЕТНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, КОТОРАЯ ЗАЩИТИТ ЕГО ПРАВА...





ДОБРО С АВТОРИТЕТОМ

Догоню и причину счастье (добро) – этот афоризм-каламбур часто употребляют психологи. То есть когда кто-то делает что-то хорошее другим, но его об этом никто не просил. На тренинге работников «Донкарб Графит» (Челябинск) его вспоминали не случайно: профактив пытался разобраться и ответить на самые сложные и неоднозначные вопросы – как должен действовать профсоюз, чтобы усилить свое влияние, какие ситуации на предприятии использовать для этого, как и какие учитывать потребности работников. Выездное обучение при поддержке обкома ГМПР прошло в оздоровительном центре Челябинского цинкового завода «Лесная застава».

В «Донкарб Графит» (площадка ЧЭЗ) давно и остро стоит проблема профчленства. Еще тревожнее то, что многие работники не понимают, зачем вообще на предприятии нужен профсоюз. Это и вывело на тему тренинга. Оказалось, что она интересна многим: к металлургам-графитчикам присоединились представители первичек ЧМК, «СПК-Чимолаи». На разговор приехали профлидеры региона – предсе-





датель Федерации профсоюзов области Олег Екимов, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов.

Действительно, зачем работнику профсоюз? Вопрос поставили ребром с самого начала вместе с известным профсоюзным тренером – руководителем Школы трудовых практик (Москва) Эдуардом Вохминым. Но чем глубже копали в поисках ответа, тем больше всплывало нюансов и новых вопросов.

Работая в группах, вспомнили проблемные производственные и трудовые ситуации, например, касающиеся зоны ответственности при выполнении рабочих заданий, оплаты работы мастеров в выходные и праздничные дни, дополнительных отпусков. Разобрали, как влияют на разрешение таких ситуаций принятые в компаниях с участием профсоюза производственные модели и «традиции» управления персоналом. И разошлись во мнениях – во все ли эти истории должен вмешиваться профсоюз и надо ли идти навстречу сегодняшним запросам работников или делать для них то, что будет оценено позднее.



СИТУАЦИЯ

При прессовании изделия требуется подогреть помещение. Работник (прессовщик) просит электриков запустить тепловую пушку, но она оказывается не полностью работоспособной. После этого начинается «квест». Прессовщик обращается к ремонтникам, где ему отвечают, что это не их ответственность, и посылают к работникам вентиляционной службы. Те, в свою оче-

редь, отправляют к электрикам – круг замкнулся. В итоге проблема решается, только когда все соберутся вместе, но время уже ушло, под угрозой зарплата всех, кто зависит от выполнения плана... Это профсоюзная тема или нет?

Только в конце большинство признало, что любой вопрос должен быть интересен профсоюзу, если с его помощью он может укрепить авторитет в коллективе. Эту



ДЕЙСТВИТЕЛЬНО, ЗАЧЕМ РАБОТНИКУ ПРОФСОЮЗ? ВОПРОС ПОСТАВИЛИ РЕБРОМ С САМОГО НАЧАЛА ВМЕСТЕ С ИЗВЕСТНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ТРЕНЕРОМ – РУКОВОДИТЕЛЕМ ШКОЛЫ ТРУДОВЫХ ПРАКТИК (МОСКВА) ЭДУАРДОМ ВОХМИНЫМ.





СЕРГЕЙ ГУДКОВ

позицию поддержали Юрий Горанов и Олег Екимов, принявшие участие в групповой работе в качестве экспертов.

– Должен участвовать профсоюз в этих историях или нет, решать вам. Но если по всем из них решите, что нет, то останутся у профсоюза только культура и соцподдержка, и он уподобится собесу. На этом сильную организацию не построишь, – подготовил Эдуард Вохмин. – Вот и будет ответ людям, вступать им в профсоюз или нет.

За семь часов разработали несколько пошаговых алгоритмов, как двигаться в «сильную» сторону. Один из вариантов – с помощью КТС, представляя там интересы работника – члена профсоюза. Или – используя информационный «шухер», распиарив проблему в народных и профсоюзных СМИ для усиления позиции в последующих коллективных переговорах.

То, что на реальных примерах удалось сделать такой разбор, а заодно понять структуру своей профсоюзной организации и увидеть скрытые ресурсы, в конце отметили многие участники как главный продуктивный итог тренинга. Важный вывод, который сделали: если профсоюз не имеет влияния в коллективе, построить нормальных отношений с работодателем не получится. Поэтому начинать работу нужно с укрепления авторитета. Хотя и влиятельный профсоюз, как отметил один из профактивистов, не гарантирует быстрый рост профчленства. Есть такие личные факторы, например, как материальная зависимость, страх людей потерять работу. Это все нужно учитывать, выстраивая стратегию на завтра и на год вперед.

– С самого начала семинара был убежден, что профсоюз может и должен влиять на жизнь предприятия, на коллектив во всех мелочах, в том числе в производственных вопросах. Тренинг еще больше утвердил мое мнение. Я понял, что многое в отношениях профсоюза и работника зависит от степени внутренней заинтересованности самого работника. Если человек готов к какому-то движению, если у него есть идея и желание ее реализовать, то профсоюз для этого – помощь, тогда будет и общий результат, с пользой для всего коллектива, – сказал представитель профсоюзной организации Челябинского электродного завода Алик Кашфеттинов. 🍷

ЛИДЕРЫ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ



В Свердловской областной организации ГМПР прошло заключительное мероприятие в рамках третьей Школы молодого профсоюзного лидера – традиционный конкурс «Молодой профсоюзный лидер».

Жюри представляли те, кто был на протяжении всего обучения бок о бок с молодежью – работники областной организации Галина Калинина и Сергей Гудков, а также председатель Координационного совета по работе с молодежью обкома ГМПР Любовь Тишкова и секретарь по управлению проектами ФПСО Алексей Слязин.

Традиционно было четыре конкурса – «Автопортрет», «Блиц», «Конкурс-сюрприз» и «Проект».

В «Автопортрете» молодежь делилась своими достижениями на профсоюзном и молодежном поприще, рассказывала о своих

первичках и работе на предприятиях. С заданием справились все участники.

Конкурс «Блиц» предполагает проверку способности реагировать в стрессовой ситуации. За несколько минут ребятам было предложено ответить на 10 основных и один дополнительный вопрос по профсоюзной деятельности и трудовому законодательству. Дополнительные вопросы касались непосредственно Горно-металлургического профсоюза России, в частности – как зовут председателя ГМПР, как называется молодежная награда областного комитета ГМПР? Максимальное количество баллов – 7,5 – по-



лучила Юлия Белова с ЗАО «КЗПВ».

Условия конкурса-сюрприза ребята узнали только перед его непосредственным началом. За 15 минут им предстояло придумать так называемую профсоюзную инновацию для ее внедрения в любую ступень профсоюзной иерархии. А что это будет и насколько осуществимо – профсоюзное радио или обмен профсоюзными кадрами – решает жюри. Несколько идей показались судьям достаточно интересными.

Главный этап в конкурсе – профсоюзный проект. В этот

раз команда девушек противостояла команде мужчин. «Профсоюзный лагерь для взрослых» – против «Интеллектуальных профсоюзных игр». Ребята очень обоснованно подошли к реализации проекта и защитили его. Обе идеи были оценены по достоинству и допущены к дальнейшей разработке.

Все участники конкурса получили сертификаты выпускника, а победителями стали Валентин Вдовин (РЗОЦМ) – 3 место, Александр Зеленин (Динур) – 2 место. Победитель – Юлия Белова (КЗПВ). 🏆





УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ПРЕДЛАГАЮТ...

Восстановление ограждения, разработка типовых схем строповки, участие в разборах микротравм – все это примеры работы лучших уполномоченных по охране труда за 2019 год первичной профсоюзной организации «Северстали». Почетное звание присвоено 22 работникам.

В течение года уполномоченные выявляли замечания по охране труда, выступали с инициативами, в ряде случаев помогали устранять опасности, а также принимали непосредственное участие в реализации проектов по безопасности, разработке инструкций по охране труда и разборе микротравм.

В частности, уполномоченный, специалист центра «Промсервис» **Артур Арутюнян** инициировал восстановление кожухов, настилов ограждений и лестниц на производственном оборудовании. Больше работы по диагностике оборудования не вызывают опасений.

Старший шлаковщик сталеплавильного производства

Владимир Карпуничев помог начать проект «Безопасная среда» в цехе. За 5 месяцев 2019 года было выявлено 298 замечаний по условиям труда.

Старший машинист котлов **Николай Кузнецов** выявляет немало замечаний. Большинство из них даже не приходится заносить в журнал, поскольку они незамедлительно устраняются. Одни из самых существенных замечаний касались пешеходных маршрутов. Уполномоченный

принимал участие в разработке мероприятий для безопасного передвижения по промплощадке в рамках проекта «Пешеходный маршрут».

Электросварщик сортопрокатного производства **Сергей Богданов** является уполномоченным около трех лет. В прошлом году он помог организовать место хранения ручного инструмента. Для этого были приобретены специальные шкафы.





Сергей Бахвалов, токарь машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш», лучший уполномоченный по охране труда:

– Мы поднимаем статус уполномоченного профсоюза по охране труда, участвуя в производственных процессах. У нас в цехе уполномоченные объединены в «кайдзен-команду» – команду «решателей» для помощи в обеспечении безопасных условий труда. Еженедельно мы участвуем в совещаниях по безопасности, кото-

рые проводит начальник цеха с мастерами и бригадирами, доводим информацию по обнаруженным замечаниям. Также ведем журналы уполномоченных, проводим обходы, участвуем в мероприятиях по безопасности. Говоря о конкретных делах в этом году, я бы отметил пересмотр инструкции по охране труда на одном из рабочих мест, участие в разборе поведенческих аудитов безопасности. В двух случаях удалось доказать отсутствие

вины работника и отменить наказания. Разработал и изготовил два альбома типовых схем строповки для работающих с грузоподъемными механизмами. Это подборки листов формата А3, на которых наглядно изображены правила строповки различных деталей. Благодаря такому пособию, работник может оперативно получить информацию о том, как выполнить работу безопасно без привлечения мастера или более знающего коллеги. 🟡





Без поддержки – трудно

Весной 2019 года, достигнув возраста 50 лет, диспетчер ООО «Жилкомсервис» (п. Мундыбаш) Марина П. обратилась в УПФР Таштагольского района с заявлением о назначении досрочной трудовой пенсии в связи с наличием у неё льготного стажа по Спискам №1 и №2.

Рассмотрев её заявление и трудовую книжку, Управление пенсионного фонда приняло решение об отказе в досрочном назначении трудовой пенсии в связи с недостаточным льготным стажем. В документе было указано, что в специальный стаж не могут быть засчитаны почти шесть лет её работы в качестве машиниста (кочегара) котельной Мундыбашской обогатительно-агломерационной фабрики и около двух лет в качестве машиниста-кочегара котельной Новокузнецкой дистанции гражданских сооружений Кемеровской железной дороги (РЖД). Причина отказа – отсутствие уточняющих документов, подтверждающих факт работы указанных котельных на твёрдом топливе – угле.

– Я собрала все необходимые справки, сдала в Пенсионный фонд. Мне сказали – ожидайте, – рассказала Марина Александровна. – Через месяц-полтора позвоните, узнаете, какая будет пенсия. И вот приходит письмо, где мне отказывают в назначении досрочной пенсии. Говорят, обращайтесь в суд и доказывайте, на каком топливе работал котёл – на твёрдом или на жидком. И ещё. В трудовой не было указано, что я была машинистом котла именно в котельной. Но это не моя вина, а кадровика, который делал записи.

Я собрала все архивные справки, какие могла, но их оказалось мало для суда, стучалась во все двери – меня никто не хотел слушать. В итоге пришла за помощью в юридическую службу нашей первичной профорганизации, где мне помогли составить исковое заявление в суд для обжалования решения Пенсионного фонда.



И вот пятого марта 2020 года Осинниковским городским судом Кемеровской области был рассмотрен иск Марины Александровны к Управлению ПФР о признании незаконным решения в назначении ей досрочной трудовой пенсии.

К материалам дела были приобщены письменные доказательства – сохранившиеся в архивах паспорта водонагревательных котлов котельных, с трудом полученные справки предприятий – правопреемников котельных, подтверждающих работу котельных на твёрдом топливе – угле, а также справки о полной занятости истицы в спорные периоды.

Рассмотрев представленные письменные доказательства, суд встал на сторону работницы и принял решение – обязать Управление пенсионного фонда назначить ей трудовую пенсию досрочно.

Интересы члена профсоюза в Осинниковском городском суде представлял *правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области, юрисконсульт ППО «ЗапСиб» ГМПР Сергей Никитенко.*

...ЕСЛИ БЫ МНЕ ПРОФСОЮЗ НЕ ПОМОГ, Я БЫ НИ ЗА ЧТО НЕ ОТСТОЯЛА ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ...

– Часто приходится слышать, как люди говорят, да зачем мне этот профсоюз, нет у меня лишних денег взносы платить, – говорит Марина Александровна. – Но если бы мне профсоюз не помог, я бы ни за что не отстояла досрочную пенсию. Нам, простым рабочим, очень сложно защитить свои права, мы не имеем доступа к трудовым книжкам, не знаем, как правильно должны производиться записи. Трудно решать вопросы с Пенсионным фондом одному, без поддержки. Льготный стаж я выработала. Мы в котельной не сидели – работали физически, дышали пылью, кидали уголь лопатой в котлы. У всех, кто работал со мной, есть профессиональные заболевания. Мне профсоюз всегда помогал, особенно, когда было трудно, когда я хоронила мужа, маму. Спасибо большое! ■



Радиация из закрытых источников безвредна

– так считает Пенсионный фонд РФ, отказывая в льготной пенсии работникам предприятий горно-металлургического комплекса из Списка №1. Пока профсоюз не докажет обратное.

Такой случай произошел с электрослесарем Михайловского ГОКа (Курская область). К 50-ти годам Е. проработал в лаборатории радиоизотопной техники уже 20 лет, 16 из которых – с радиоактивными приборами.

Работы с радиоактивными веществами, источниками ионизирующих излучений, бериллием и редкоземельными элементами связаны с вредными условиями труда, относятся к Списку №1 и входят в специальный стаж, дающий право на льготную пенсию. У Е. были все основания претендовать на эту льготу, так как по закону достаточно 10 лет работы во вредных условиях. Однако Управление Пенсионного фонда РФ в г. Железногорске отказало ему в назначении досрочной пенсии на том основании, что документы работодателя не содержат «сведения, указывающие на постоянную занятость истца на работах с радиоактивными веществами определенной активности».

Электрослесарь – член профсоюза обратился за помощью в профком первичной профсоюзной организации, в ГМПР он с первого дня работы на Михайловском ГОКе. Юристка профкома Наталья Полякова собрала доказательную базу в защиту прав работника и представляла его интересы в суде.

На заседании были представлены выписки из штатного расписания предприятия, подтверждающие, что в состав центральной лаборатории Михайловского ГОКа входила специализированная лаборатория радиоизотопной техники, в которой Е. работал электрослесарем. Помимо этого, были представлены акты обследования условий труда в лаборатории,



подтверждающие, что ее работники постоянно взаимодействуют с источниками ионизирующих излучений и отнесены к категории «А».

В суде в качестве свидетеля со стороны истца выступил руководитель лаборатории С. Новиков, он пояснил, что к персоналу группы «А» относятся лица, работающие как с открытыми источниками ионизирующего излучения (радиоактивными веществами), так и с закрытыми источниками:

– Активность – это способность источника излучать радиацию, активностью обладает любой источник, в том числе и приборы. В состав любого радиоактивного прибора всегда входит радиоактивное вещество. Закрытые источники обладают активностью. Радиоактивное вещество находится в оболочке, но активность его такая же. Активность закрытых источников всегда более 10 милликюри. На протяжении всей работы электрослесарем дежурным и по ремонту оборудования работник имел дополнительный отпуск, получал талоны на молоко, доплату за вредные условия труда (ред. – из материалов дела).

**...ЗАКРЫТЫЕ ИСТОЧНИКИ
ОБЛАДАЮТ АКТИВНОСТЬЮ.
РАДИОАКТИВНОЕ ВЕЩЕСТВО
НАХОДИТСЯ В ОБОЛОЧКЕ,
НО АКТИВНОСТЬ ЕГО ТАКАЯ ЖЕ...**

В пакет документов доказательной базы юристка профкома включила выписки из лицевого счета работника и справки, подтверждающие, что в спорные периоды он работал полный рабочий день.

На основании пояснений специалиста предприятия и представленных документов довод представителя ответчика о том, что истец работал с закрытыми источниками ионизирующего излучения, в то время как законодательством предусмотрена работа с открытыми источниками, суд посчитал несостоятельным и принял решение удовлетворить исковые требования электрослесаря в полном объеме. Управление Пенсионного фонда РФ в Железногорске суд обязал включить в специальный стаж весь спорный период и назначить работнику досрочную страховую премию. ■



Опять «от ворот поворот»?

Профсоюз помог в суде доказать право на пенсию газоэлектросварщику. В специальный стаж были включены более 12 лет.

Работник машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» получил отказ в Пенсионном фонде в назначении льготной пенсии. Чиновники посчитали, что документально не подтверждена постоянная занятость на резке и ручной сварке. В «спорные» годы, которые составили более 12 лет, сотрудник трудился электросварщиком на разных предприятиях: совхозе «Октябрьский», Первомайском фарфоровом заводе, тресте «Центроэлеваторспецстрой».

Профсоюзный юрист помог в суде документально подтвердить факт работы и постоянной занятости во вредных условиях труда. Во-первых, в исковом заявлении указали, что в трудовой книжке есть все записи о работе. Во-вторых, профессия сотрудника есть в списке должностей с вредными условиями труда, который применяется при досрочном назначении трудовой пенсии. Право на пенсию в связи с особыми условиями труда имеют сотрудники, занятые выполнением работ, предусмотренных Списками не менее 80% рабочего времени. Для подтверждения профсоюзный юрист использовал в качестве доказательств архив-



ные справки, справку, уточняющую характер работы, и другие документы.

Кроме того, в спецстаж были необоснованно не засчитаны два года службы в армии, куда работник был призван с должности электросварщика. В тот момент законодательство позволяло засчитать службу в специальный стаж при определенных условиях. Суд учел все эти доводы и частично включил период срочной военной службы. Льготная пенсия работнику была назначена.

– Особенность данного дела заключалась в том, что работник до «Северстали» трудился на различных

...ПРАВО НА ПЕНСИЮ В СВЯЗИ С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ИМЕЮТ СОТРУДНИКИ, ЗАНЯТЫЕ ВЫПОЛНЕНИЕМ РАБОТ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ СПИСКАМИ НЕ МЕНЕЕ 80% РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

предприятиях, – комментирует *правовой инспектор труда профкома Евгений Воронин*. – В связи с этим потребовалось запрашивать большое количество уточняющих документов и справок. Итогом судебного заседания стало включение в специальный стаж более 12 лет, что дало человеку возможность оформить льготную пенсию. ■

ГИБДД, ШТРАФЫ, ПРОФСОЮЗ

Как связаны эти три слова? Профком Первоуральского новотрубного завода помог отменить штраф ГИБДД.

У работницы была подключена услуга автоплатежа по штрафам ГИБДД (что позволяет оплачивать штрафы со скидкой в 50%). Так был оплачен один из штрафов.

Однако когда она получила письмо из ГИБДД с постановлением, увидела, что на фото номер автомашины виден плохо, а само нарушение имело место в период, когда

работница была на территории предприятия.

Последовало быстрое обращение за правовой помощью в профсоюз – ведь на подачу жалобы на постановление по делу об административном правонарушении дается 10 суток со дня получения копии постановления (ст. 30.3. КоАП РФ).

Было подготовлено заявление, приложены доказательства того, что



правонарушение совершено другим лицом (кстати, пригодилась система пропускного режима на ПНТЗ – приложили распечатку проходов работницы через проходную).

С работницей связались из ГАИ, извинились за недоразумение, отменили постановление и перечислили неправомерно уплаченные за штраф деньги. ■



Вернуть свое уже не надеялись

Работникам «Магnezита» после участия профсоюза начали возвращать деньги из ликвидированного НПФ.

Четыре года назад известный в Челябинской области НПФ «Первый национальный пенсионный фонд» лишили лицензии. Еще раньше в него влился другой негосударственный пенсионный фонд – «Социальная защита старости». Именно в этот НПФ перечисляла средства как минимум половина работников Саткинской площадки Группы «Магnezит». По программе софинансирования работодатель добавлял свои средства к их вкладам.

Люди отдавали деньги в течение многих лет, рассчитывая встретить старость хоть с какой-то прибавкой к пенсии. Но лишение лицензии и последующая ликвидация фонда похоронили их надежды – пенсионные выплаты заморозили.

На помощь пришел профсоюзный комитет. Рассказывает **Алексей Сабуров**, председатель профсоюзной организации комбината «Магnezит», депутат Саткинского городского поселения:

– К нам люди каждую неделю приходили с этой проблемой. К нам и в управление персонала Саткинской производственной площадки. Вместе с цехом «Ветеран» предприятия мы регулярно направляли обращения в разные инстанции, подключили депутатские ресурсы, использовали возможности коллективных действий 1 мая, 7 октября, чтобы привлечь всеобщее внимание к проблеме.

Обращения были направлены в Фонд ликвидации (Москва), губернатору области, депутатам областного Законодательного собрания, в Госдуму и Совет Федерации Федерального Собрания РФ. Неоднократно обращались через прямую линию к Президенту РФ.

И вот первый шаг в решении вопроса: в январе этого года вкладчики – работающие и неработа-



ющие пенсионеры, проживающие в Саткинском районе, получили первые выплаты – в среднем около 20% от вложенных сумм с учетом инфляции.

Алексей Сабуров, председатель профсоюзной организации комбината «Магnezит»:

– Это наша маленькая общая победа, мы к ней долго шли. Хочу выразить благодарность за участие и помощь члену Совета Федерации Олегу Цепкину, быв-

шему начальнику цеха «Ветеран» Тамаре Барановой. Хотя есть информация, что пока не все получили перечисления. Поэтому будем и дальше искать пути решения. ■

...В ЯНВАРЕ ЭТОГО ГОДА ВКЛАДЧИКИ – РАБОТАЮЩИЕ И НЕРАБОТАЮЩИЕ ПЕНСИОНЕРЫ, ПРОЖИВАЮЩИЕ В САТКИНСКОМ РАЙОНЕ, ПОЛУЧИЛИ ПЕРВЫЕ ВЫПЛАТЫ...





По тысяче рублей за минуту

Так работодатель оценил использование рабочего компьютера в личных целях, попытавшись наложить дисциплинарное взыскание на сотрудника в размере 9000 рублей за 9 минут, которые, по его мнению, тот в свой обеденный перерыв использовал не по прямому служебному назначению.

Эти 9 минут стали камнем преткновения на одном из металлургических предприятий Новокузнецка Кемеровской области и сначала разбирались на комиссии по трудовым спорам, а затем в городском суде.

Из-за чего весь спор? Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в свой обеденный перерыв на рабочем месте в течение 9 минут 40 секунд, что было установлено в ходе служебной проверки, изучал содержание лежащих на жестком диске компьютера папок и несколько раз зашел в папки с установленными компьютерными играми, загруженными еще 10 лет назад давно уволившимися сотрудниками.

Так как работа посменная, доступ к компьютеру имеют несколько человек, каждый под своим паролем, при этом компьютер защищен от установки чужого программного обеспечения и внесения любой информации с внешних носителей, доступ в интернет заблокирован. Каким образом на жестком диске оказались папки с игрушками десятилетней давности – можно только предполагать. Одна из версий – перенос системным администратором всей информации без проверки со старого оборудования на новое.

Данный факт о злополучных 9 минутах стал известен работодателю после служебной проверки в целях осуществления процедур по информационной безопасности предприятия. Никакие доводы работника не убедили руководство, и электромонтер был лишен 100% премии, что составило около 9000



рублей. В решении о дисциплинарном взыскании работодатель сослался на нарушение инструкции по использованию средств электронно-вычислительной техники и оргтехники.

Работник сам является членом комиссии по трудовым спорам и неплохо знаком с трудовым законодательством, поэтому решил обратиться к этому органу за помощью. Так как он является лицом состава комиссии, и тогда в ней осталось только пять человек: три со стороны работодателя и два со стороны работников.

Комиссия рассмотрела заявление электромонтера и тремя голосами от работодателя против двух от работников приняла решение оставить взыскание в силе. Не было принято во внимание, что инцидент произошел в обеденное время, что все оборудование, которое использовал работник «в личных целях» было предоставлено работодателем, что работник не имел никакого отношения к

...9 МИНУТ СТАЛИ КАМНЕМ ПРЕТКНОВЕНИЯ НА ОДНОМ ИЗ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НОВОКУЗНЕЦКА...

появлению в служебном компьютере чьих-то личных папок, даже то, что инструкция, нарушение которой вменялось рабочему, была составлена на другое предприятие и подписана электромонтером уже после самого эпизода.

Электромонтер был глубоко оскорблен ложным обвинением, поэтому решил обратиться в суд. Заявление составлял, а потом представлял его интересы в суде главный правовой инспектор ГМПР по Кемеровской области **Анатолий Белинин**. Нарушения трудового законодательства работодателем были на лицо, что и было указано в иске, и суд согласился с доводами профсоюзной стороны.

Во-первых, в ходе заседания было разъяснено, что «при неравен-



стве количества членов со стороны работников и работодателя комиссия не правомочна рассматривать трудовые споры и должна была отказаться от рассмотрения спора до выбора новых членов комиссии на общем собрании работников». Помимо этого, в ходе судебного разбирательства было установлено, что комиссия не имеет положения, регламентирующего деятельность данного органа и собственной

печати, что является нарушением ТК РФ.

Во-вторых, суд пришел к выводу о том, что «истец был привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение инструкции, с которой не был ознакомлен при приеме на работу, и привлечение его к дисциплинарной ответственности является неправомерным».

В-третьих, никакого ущерба для работодателя не наступило, и

при наложении дисциплинарного взыскания руководство должно учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Действия работодателя были признаны незаконными, дисциплинарное взыскание отменено, а работнику назначена компенсация морального вреда. ■

Оплатили в полном объеме

На «Трубодетали» после обращения профсоюза работникам произвели доплату за «вредность».

Работникам цеха по ремонту оборудования завода «Трубодеталь» (Челябинск) почти год не доплачивали за вредные условия труда. Вопрос удалось решить после вмешательства профсоюза.

Работники ЦРО обратились в профком с просьбой разъяснить, почему с начала 2019 года у них в расчетных листках исчезли доплаты за работу во вредных условиях труда. Хотя результаты последней спецоценки подтвердили наличие на их рабочих местах вредных факторов и класс вредности 3.1.

Согласно статье 147 Трудового кодекса работу во вредных и (или) опасных условиях труда (начиная с класса 3.1) работодатель обязан оплачивать в повышенном размере – не менее 4% тарифной ставки. Такой же размер доплат в отношении класса 3.1 записан в действующем коллективном договоре «Трубодетали».

Специалисты профкома провели проверку всех обстоятельств. Выяснилось, что в связи с реорганизацией в цехе изменилось штатное расписание, а с работниками были заключены дополнительные соглашения с изменением наименования их профессий. Так, электромонтеры, слесари-ремонтники и



другие сотрудники стали бригадирами. При этом характер их работ не изменился.

«Но исчезло формальное основание производить доплату за вредные условия труда, так как профессия бригадира не значилась в картах проведенной СОУТ», – объясняет **Егор Цибульский**, председатель первичной профсоюзной организации «Трубодетали».

Профком обратился в службу персонала предприятия, выразил принципиальное отношение к вопросу. Для этих работников провели повторную спецоценку. В итоге бригадирам подтвердили

...СОГЛАСНО СТАТЬЕ 147 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА (НАЧИНАЯ С КЛАССА 3.1) РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОПЛАЧИВАТЬ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ – НЕ МЕНЕЕ 4% ТАРИФНОЙ СТАВКИ...

класс 3.1 и сделали доплату за все время. В среднем каждый получил 8,5 тысячи рублей.

Кстати, история стала хорошим мотиватором для вступления в профсоюз: часть работников цеха пополнила ряды первички предприятия. ■



Эффективность правозащитной работы – 1 млрд 29 млн рублей

Юридическая служба ГМПР подвела итоги работы за 2019 год

- **62** человека – общая численность правовых инспекторов труда и юристов
- проведено **197** проверок деятельности работодателей
- выявлено **850** нарушений по вопросам трудового права

Правовым инспектором труда ГМПР по Кемеровской области К. проведена проверка в цехе теплогасоснабжения АО «ЕВРАЗ ЗСМК». Установлено неоднократное несоблюдение работодателем права работников на отдых. В графиках не учитывалась возможность полноценного межсменного отдыха. Так, машинист компрессорных установок после смены продолжительностью 23 часа в этот же день приступал к работе в ночную смену. По итогам проверки начальник цеха привлечен к дисциплинарной ответственности, нарушения устранены.

Юристом Оренбургской территориальной организации ГМПР С. оказывалась правовая помощь работникам ООО «Светлинский ферроникелевый завод» при приостановке ими работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в связи с невыплатой заработной платы за два месяца. После направления работодателю уведомлений о приостановке работы зарплата была выплачена.

- проведено **5** совместных проверок с органами прокуратуры

Правовым инспектором труда ГМПР по Республике Крым и г. Севастополю Ч. совместно с прокуратурой г. Керчи проведена проверка соблюдения трудового законодательства в ЗАО «САМАТ». Выявлено нарушение: невыплата заработной платы до 3-х месяцев. Прокуратурой вынесено постановление о возбуждении

производства по административному правонарушению, руководитель организации привлечен к административной ответственности в виде штрафа, который взыскан. Кроме этого, в судебном порядке была взыскана задолженность по заработной плате в сумме 1 млн руб.

- по **9** материалам, направленным в прокуратуру, приняты меры прокурорского реагирования

Свердловской областной организацией ГМПР подготовлено обращение в прокуратуру Свердловской области по вопросу неисполнения администрацией АО «Серовский завод ферросплавов» коллективного договора в части индексации заработной платы работников.

Проведя проверку, Серовская городская прокуратура потребовала от работодателя устранить все нарушения, подтвердив законность профсоюзных требований. Аргументы работодателя о том, что индексация заработной платы производилась за счет повышения премии и окладов конкретных работников предприятия, прокуратура отклонила и указала, что премирование не является индексацией, а повышение окладов коснулось далеко не весь трудовой коллектив.

В результате должностные лица привлечены к административной ответственности, а работодатель с профсоюзным комитетом подписали соглашение о повышении заработной платы в 2019 году не менее чем на 5%.

- проведено **18** проверок совместно с федеральной инспекцией труда

Правовым инспектором труда ГМПР по Пермскому краю Л. совместно с Государственной инспекцией труда по Пермскому краю проведена проверка в ОАО «Губахинский

кокс», выявлены следующие нарушения: размер минимальной заработной платы по коллективному договору не соответствовал положениям Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ, не соблюдался порядок оформления прекращения трудового договора, в трудовых договорах предусматривалась обязанность работников возмещать работодателю расходы за перевод зарплаты в другое кредитное учреждение. По результатам проведенной проверки работодателю выдано предписание об устранении нарушений, которые устранены.

- проведено около **6000** экспертных оценок коллективных договоров и локальных нормативных правовых актов
- подготовлено **368** заявлений в комиссию по трудовым спорам
- более **300** исков удовлетворено судами в пользу работников

Таштагольским городским судом Кемеровской области удовлетворены требования проходчика Казского рудника к АО «ЕВРАЗ «Объединённый ЗСМК». Признано незаконным решение комиссии по расследованию несчастного случая на производстве о признании его не связанным с производством. В пользу К. взыскана компенсация морального вреда за физические страдания и за перенесенные нравственные страдания, вызванные нарушением порядка расследования несчастного случая и его неправильной квалификации в сумме 70 000 руб.

Решением Саяногорского городского суда исковые требования Х. о взыскании компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием были удовлетворены. С АО «РУСАЛ Саяногорск» в пользу работника взыскана компенсация морального вреда в размере 140 000 рублей. ■



АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

Весна в палитре мюзик-холла



Весна-2020 к работникам ЧЭМК явилась жаркой «Бахамой-мамой» и «Хаваной кукареллой»: на предприятии прошел творческий фестиваль «Весенний поцелуй». Традиционный заводской праздник-конкурс в этом году ферросплавщики устроили в стиле «электрометаллургического мюзик-холла».





Каждый год в начале весны профком и служба социального развития ЧЭМК собирают на конкурс таланты, самых пристрастных к музыке работников. А их на комбинате всегда много, как и творческой энергии, желания петь, танцевать и делиться эмоциями с другими. Два года назад состязание проходило в стиле битвы хоров, затем – в танцевальном формате. В этом году решили объединить вокал и хореографию – так родилась идея мюзик-холла.

Целый месяц подготовки, репетиций с хормейстерами и хореографами, режиссерских прогонов не прошел зря: получилось настоящее шоу, марафон звезд. Сменяли друг друга яркие костюмы и антураж, сольный вокал, групповые танцы, сюжетные постановки. Добавляли эмоций специально приготовленные праздничные видеопожелания от детей работников, автор-

ские «рекламные» ролики с продвинутым юмором. Поддавали жару и болельщики в зале с плакатами, флажками и шариками.

Но сначала – дань святой памяти этого года, 75-летие Великой Победы. Душевно и патриотично на сцене зазвучали песни военных лет – конкурс открыл тур «Фронтовые агитбригады». Бравые ребята в пилотках и гимнастерках и девушки в юбках хаки танцами и песнями оживили целую эпоху – трагическую, победную, великую. Особенно запомнилась команда 2-го цеха: мужчины сделали коллективную поддержку женщинам-«однополчанам», и они пели у них на руках, зависнув в воздухе. «Смуглянка», «Ты ждешь, Лизавета», «На солнечной поляночке», «Одессит Мишка», «Дорога на Берлин» – и через три четверти века мы отлично знаем и любим эти песни, зал горячо принял и поддержал каждую из них.

Исполнить танцевальный мировой хит – такое задание было у конкурсантов для 2-го тура. Но не просто исполнить, а зажечь. Более того – танцуя, спеть мотив на русском языке, желательно с юмором, да еще и поближе к профессиональной тематике – о родном комбинате и работе на нем. На то он и «электрометаллургический мюзик-холл» – так назвали тур.

Репертуар участники подобрали реально звездный – хиты танцпола 1970-80-х, и уже первые звуки фонограммы заводили зал. А высшие баллы можно было ставить только за один выход – настолько удивляли команды стилем, прическами, костюмами. «Давай наливай – за ЧЭМК!» – заманчивым припевом и «ресторанно-столовой» сценкой преобразила мотив из репертуара Криса Нормана и Съюзи Кватро сборная «Ассорти». С темпераментом, экспрессией и самыми креативными нарядами в стиле «Аббы» и «Бони М.»



выступили команды «ПКУ» (проектно-конструкторское управление) и «Своя компания». Неожиданным переодеванием обескуражили зрителей парни в касках из команды «ЭлектроКИП» (работники электродного производства и КИП) – прием подсказал выбранный для номера хит Сабрины «Бойс-бойс-бойс». А сборная «Молодежка», пожалуй, зажгла жарче всех: ребята в оранжевых и сиреневых париках так и пели – «мы будем с вами вместе зажигать наш ЧЭМК!», призвав всех танцевать до утра под динамичную «Хавану кукареллу».

Не удивительно, что такую «звездную тусовку», как назвала мероприятие одна из его ведущих, начальник отдела соцразвития ЧЭМК Наталья Челябинова, судить было сложно. В этом признались все члены жюри. В него вошли председатель профорганизации комбината Олег Дегтярев, начальник 1-го и 2-го отделов ЧЭМК Алексей Еременко,

авторитеты в культуре – помощник председателя областной организации ГМПР, заслуженный работник культуры Наталья Попова, доцент ЧГИК, музыкальный руководитель театра «Манекен» Анастасия Бородина, руководитель образцового хореографического коллектива «Фантазия» ДК ЖД Евгения Павлова.

Врыв оваций подтвердил объективность оценок судей: победителем конкурса по сумме набранных баллов признана команда 2-го цеха. Лишь два балла ей уступила сборная «Ассорти», занявшая в итоге второе место. К дипломам победителей профком добавил денежные призы. Отмечены и группы поддержки из зала, которые поддерживали команды не только аплодисментами, кричалками и плакатами, но и собственными вокальными номерами. Самой активной и поющей названа группа болельщиков команды ПКУ.

– Это было зажигательно и эмоционально, у вас такие способные, творческие работники, – поделилась впечатлениями Наталья Попова. – И то, что, работая на основной, такой тяжелой работе, люди столько времени уделяют творчеству, с такой душой все это делают, – дорогого стоит. Хочу пожелать, чтоб ваши конкурсы и фестивали и дальше прирастали талантами.

– Спасибо всем командам за творчество, хорошую подготовку. Уважительно подошли к теме войны, композиции выстроены, форму красиво подобрали, качественные присядки у мужчин, – отметила Евгения Павлова. – А «мюзикхолл» – очень ярко, качественно, много поддержек, я как хореограф оценила.

«Добрый вечер, ЧЭМК!» – коллективное исполнение популярной заводской песни с подачи заводного ведущего Никиты Лукашина красиво завершило праздник. 🍷



Кто читает быстрее

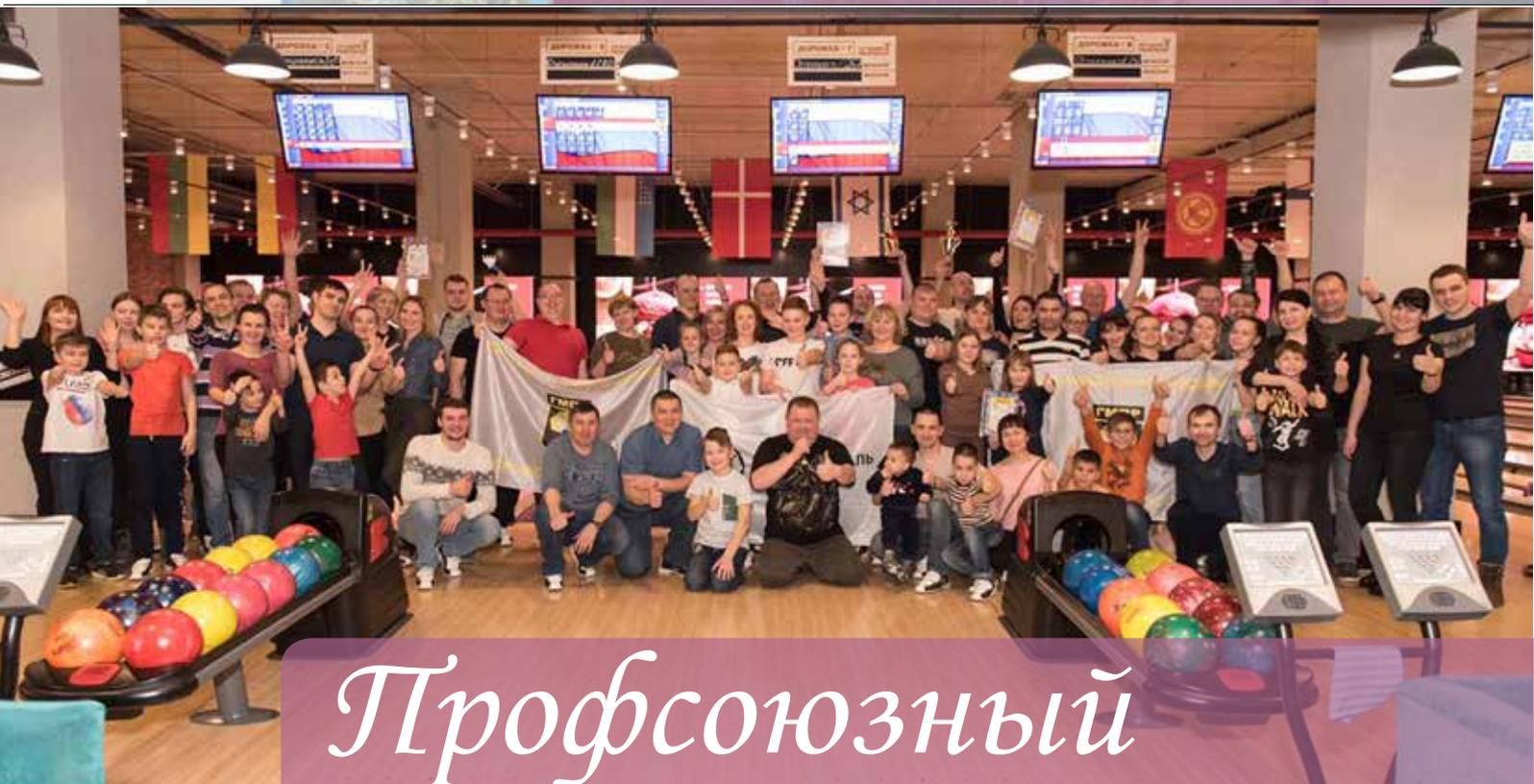
Члены профсоюзной организации ПАО «Северсталь» ГМПР – всего более 40 работников – стали участниками читательского марафона «Дистанция 20/20».

До конца 2020 года им предстоит прочитать не менее 20 книг и дать свои рецензии на них. В марте в библиотеке профкома прошла первая встреча марафонцев. Именно библиотека инициировала этот необычный социальный проект, направленный на популяризацию чтения. Сегодня ее фонды насчитывают более 80 000 книг.

– Благодаря профсоюзу мы имеем возможность ежемесячно приобретать книжные новинки, – рассказала директор библиотеки Ольга Тихомирова. – Нашим читателем может стать любой житель Череповца – читательский билет оформляется по паспорту. Сегодня новые книги в магазинах стоят дорого, а библиотека работает для людей бесплатно. У нас можно найти книги Евгения Водолазкина, Захара Прилепина, Гузель Яхиной, Дины Рубиной и других современных писателей. Традиционно популярностью пользуется фантастика отечественных авторов, которая также широко представлена у нас на абонементе.

Проект призван рассказать широкой аудитории о прелестях чтения. Ожидается, что после прочтения очередной книги каждый участник будет публиковать на нее рецензию в соцсети. Для таких постов организаторы запустили хештег: **#я_читаю_2020**.

Всего в марафоне 10 тематических этапов. Каждый из них предваряет установочная встреча, на которой библиотекари знакомят участников с очередной темой, представляют авторов и книги, которые можно взять на дом. На каждый этап дается месяц, за который участник должен прочитать не менее двух книг и представить отзывы на них. Победитель проекта получит приз на 10 000 рублей. Аудитория участников состоит только из членов профсоюза. Желающие могут присоединиться к проекту на любом этапе. Для этого необходимо написать сообщение в сообщество библиотеки ВКонтакте. 📖



Профсоюзный ТИМБИЛДИНГ

Профсоюзная организация филиала ООО «УГМК-Сталь» в г. Тюмени – металлургический завод «Электросталь Тюмени» организовала шестой турнир по боулингу, направленный на сплочение коллектива предприятия.



Принять участие в турнире мог любой желающий, при этом члены профсоюза и их родственники – бесплатно. В распоряжении участников были 16 игровых дорожек в Brooklyn Bowl (ТРК «Сити Молл»).

– Выбор на боулинг пал неспроста – сейчас Тюмень претендует на звание всероссийского центра развития этой спортивной игры, которая также прекрасно подходит для сплочения коллектива. Ведь одна из задач заводской профорганизации – это солидарность работников предприятия для выполнения производственных задач и планов завода. Кроме того, вовлекая трудящихся в подобные обще заводские мероприятия, мы стараемся популяризовать активные виды спорта и здоровый образ жизни, – рассказал *председатель первички* **Вадим Кольхалов**.

По его словам, работники приходят не только поиграть, но и познакомиться, пообщаться, обсудить в неформальной обстановке вопросы производственной и профсоюзной жизни.

– Это был турнир, в котором победила дружба. Все получили заряд позитивной энергии, яркие впечатления и хорошее настроение. Чемпионы и призеры по очкам были награждены кубками, дипломами и подарками, – добавил **Вадим Кольхалов**. 🍷



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ