

ГМПР – Инфо

№1 | 225 | 2021

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Под шум COVID: результаты работы за монитором
- 4 Исполком онлайн: что обсудили и что решили

ГМПР-30

- 5 Марафон профсоюзных дел

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 7 Итоги 2020-го: события, оценки, ожидания
- 12 Алгоритм обратной связи
- 14 Будни юбилейной первички
- 17 Успех и безопасность
- 18 Надо чаще общаться
- 19 Слушать и слышать
- 21 «Золотой» завод
- 22 Новый лидер
- 23 Контрольный зачет
- 24 В условиях «ковидной осады»
- 25 Другого рецепта нет...
- 26 На «Победите» новый председатель
- 28 Не мелочь
- 29 Друг за друга горой
- 30 Профсоюзный календарь: полезно и информативно

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 31 Какой он, новый колдоговор ММК?
- 32 Северсталь канаты: колдоговор пролонгирован
- 33 Новые договоренности «Северстали»
- 34 2021: на какую сумму ориентироваться?
- 35 Сработали в плюс
- 36 Гарантии для бюджетников

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 37 Дистант – не повод расслабляться
- 39 О профсоюзе – в соцсетях
- 41 Профсоюзное мемо
- 42 Как поднять имидж через соцсети?
- 43 Учить общению – общаясь

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 44 Ничего лишнего. Отдайте положенное
- 44 Уволить «по статье» не получилось
- 45 «Виновный» простой?
- 45 ПФР: эпидемия недоверия

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 46 Жизнь. Здоровье. Безопасность
- 47 Что может уполномоченный?

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 48 Профсоюзы уверенно противостоят вызовам

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

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 20.01.2021.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 21-006.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ПОД ШУМ COVID: РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗА МОНИТОРОМ

В Москве 16 декабря в очно-заочном режиме состоялся X пленум Центрального Совета ГМПР. Вопросы оплаты труда, работа предприятий и профорганизаций в период пандемии, итоги работы за год, проведение отчетно-выборной кампании и 30-летие профсоюза в 2021 году стали его основными темами. Впервые пленум прошел на платформе Zoom.



СОГЛАСИЛИСЬ С ПРОДЛЕНИЕМ

Заслушана информация о пересмотре раздела «Оплата труда» Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

Тарифная комиссия ЦС ГМПР в сентябре приступила к переговорам с АМРОС по внесению изменений в раздел «Оплата труда» на 2021 год. Ожидалось, что, пережив первую волну пандемии весной 2020 года, осенью пройдут полноценные переговоры с работодателями и на основе экономических данных работы предприятий ГМК в ОТС будут внесены изменения о повышении минимальной заработной платы (МЗП), также по другим важным параметрам документа. Но началась вторая волна пандемии, что повлияло на работу многих организаций. Состоялось два раунда переговоров в режиме видеоконференций.

За 9 месяцев 2020 года средняя заработная плата по ГМК (по данным Росстата) выросла на 8,3% по отношению к аналогичному периоду прошлого года и составила 63281 рубль. Покупательная способность достигла 5,2 прожиточных минимумов (ПМ) против 4,9 ПМ в аналогичном периоде прошлого года. Было отмечено, что уровень уже

действующих договоренностей, зафиксированных в ОТС, продолжает оставаться актуальным для большинства предприятий ГМК. На более чем 50% предприятий он не достиг 1.8 ПМ.



Алексей Окуньков, исполнительный директор АМРОС:

– В настоящее время предприятия ГМК тратят миллиарды на борьбу с коронавирусной инфекцией. На мой взгляд, предлагаемое решение о продлении раздела «Оплата труда» взвешенное и правильное. Кризис в самом разгаре, нет уверенности в том, что он закончится в 2021 году. Проблемы на предприятиях большие, в том числе финансовые и связанные с использованием людских ресурсов.

Члены Центрального Совета согласились с предложением тарифной комиссии ЦС ГМПР продлить действие раздела «Оплата труда» ОТС.





МЕТАМУРГИ ДЕРЖАТ УДАР

Предметом обсуждения участников пленума стал опыт работы организаций ГМПР в период пандемии – об этом доложил **Андрей Шведов**, заместитель председателя профсоюза.



Новая коронавирусная инфекция изменила коммуникации между людьми и поменяла сложившиеся трудовые и межличностные взаимоотношения. Предприятиям и профсоюзным организациям ГМК для сохранения трудовых коллективов, их защиты на работе, поддержания уровня доходов и решения социальных вопросов пришлось организовывать свою работу по-новому.

Как показали результаты анкетирования, проведенного ЦС ГМПР, численность работающих в организациях в целом снизилась примерно на 1000 человек (до 357,8 тысячи), лишь на 13 предприятиях снижение в этот период составило более 3 процентов. Работающие старше 65 лет переводились на удаленный режим работы либо ими оформлялись листки временной нетрудоспособности (за счет средств ФСС). Режим неполной занятости вводился в основном из-за отсутствия заказов у предприятий, вахты и обсервация применялись незначительно, простои случались в основном по экономическим причинам (подавляющее большинство оплачивалось в размере 2/3 средней заработной платы). В качестве примеров были приведены Тагмет – 300 чел. (2 месяца); ЭПМ-НЭЗ (Ростов) – 510 чел. (апрель-сентябрь); Выксунский метзавод – 500 чел. (1-2 недели в месяц); Чусовской метзавод – 20% численности (апрель); ЧТПЗ – 3500 чел. за период (с апреля); Белорецкий меткомбинат – 2776 чел. (апрель-август); Ашинский метзавод – от 300 до 50 чел (апрель-июнь).

Простои отмечались на Сорском ГОКе (Республика Хакасия) – 400 чел. были на вахте с обсервацией, а 1150 чел. отправлены в простой с гарантированной оплатой заработной платы (без премии); на Бокситогорском глиноземе – 600 чел. (из 900) 1,5 месяца находились в простое с гарантированной зарплатой (без премии); на Каменск-Уральском метзаводе (Свердловская обл.) – 406 чел. (апрель-сентябрь) с оплатой 2/3 тарифа, на Высокогорском ГОКе – 190 чел. (2 недели) с оплатой 2/3 тарифа – для предотвращения распространения коронавирусной инфекции на предприятии.

Оплата труда на большинстве предприятий в основном росла в связи с ростом индекса потребительских цен (ИПЦ), лишь 10% из них (небольшие и средние) показали незначительное снижение средней заработной платы в августе по сравнению с апрелем из-за проблем экономического характера. Задержек с выплатой зарплаты (кроме 2 случаев – от 8 до 15-ти дней) не было. Вместе с тем, за этот же период более 30% предприятий (из приславших анкеты) не обеспечили выполнение ОТС о сохранении уровня реального содержания заработной платы. Из них более 17% допустили снижение реального содержания заработной платы относительно 2019 года.

На всех предприятиях вводились дополнительные меры для недопущения распространения коронавирусной инфекции (измерялась температура, выдавались перчатки, маски, антисептики).

Первичные организации и территориальные органы в зависимости от ситуации применяли разные формы работы для своих сотрудников и актива, что отражалось на видах коммуникаций, формах и перечне проводимых мероприятий. Обращения работников решались в оперативном порядке, продолжалось заключение (продлонгирование) коллективных договоров, проводилось дистанционное обучение для различных категорий профсоюзного актива. Дальнейшее развитие получили онлайн-платформы, которые использовались при проведении заседаний выборных органов, обучения, коллективных переговоров, онлайн-конференций и форумов.



В прениях по данному вопросу выступили **Валерий Кусков**, председатель Свердловской областной организации ГМПР (речь шла о новых способах взаимодействия с членами

профсоюза, инструментах удаленной связи, новых форматах проведения мероприятий), и **Владимир Радаев**, председатель профорганизации «ЕВРАЗ НТМК» (о проведении профилактической работы по недопущению распространения Covid-19, помощи медицинским учреждениям, важности информационной работы).



ЮБИЛЕЙНЫЙ И ОТЧЕТНО-ВЫБОРНЫЙ ГОД

2021 – знаковый год для профсоюза. Это год отчетов и выборов, подведения пятилетних итогов, год обновления профсоюзного актива, определения дальнейшего пути развития ГМПР.

Пленум принял решения о проведении отчетов и выборов в профсоюзе, о созыве IX съезда ГМПР 13-14 дека-



бря 2021 г., утвержден количественный состав членов ЦС от территориальных организаций и первичных, выходящих на ЦС ГМПР, состав комиссии, план основных мероприятий по подготовке и проведению съезда.

Заслушана информация председателя комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности, председателя Нижегородской территориальной организации **Александра Ушкова** о работе комиссии по подготовке предложений для внесения изменений и дополнений в Устав ГМПР.

Утверждена инструкция о проведении отчетов и выборов в профсоюзе.

2021 – год юбилея профсоюза. Принято постановление о 30-лети ГМПР.

– Впервые юбилейная дата будет отмечаться в год проведения отчетов и выборов в профсоюзе. Отчетно-выборная кампания позволит провести работу по информированию работников отрасли о пути становления и

развития профсоюза, его достижениях и направлениях работы. Будут награждены профсоюзные активисты. Есть логотип мероприятия, – отметил **председатель ГМПР Алексей Безымяных**.

В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ

Пленум избрал делегатов от ГМПР на XI (внеочередной) съезд ФНПР 24 декабря в Москве. Ими стали председатель ГМПР Алексей Безымяных и его заместитель Андрей Шведов.

Председатель профсоюза рассказал о работе ЦС ГМПР в 2020 году. Алексей Безымяных акцентировал внимание на то, что многие мероприятия в течение года после тщательной их подготовки были отменены. Работа была перестроена в онлайн-формат. Проведены конкурсы, однако из-за пандемии не были отмечены в торжественной обстановке их победители.

Информация о работе ЦС ГМПР в 2020 году утверждена. Планируется издание брошюры и размещение ее электронной версии на сайте профсоюза.

Утвержден отчет об использовании средств Фонда развития ГМПР в 2020 году, финансовый план-бюджет ЦС ГМПР на 2021 год, принято решение о перечислении средств в Фонд развития ГМПР на следующий год. 🟡

С документами можно ознакомиться на сайте профсоюза.





ИСПОЛКОМ ОНЛАЙН: ЧТО ОБСУДИЛИ И ЧТО РЕШИЛИ



Накануне пленума в онлайн-режиме состоялось заседание Исполкома ЦС ГМПР. Обсуждены проекты документов X пленума ЦС ГМПР, подведены итоги конкурса на лучшую публикацию в бюллетене профсоюза «ГМПР-Инфо» в 2020 году, принято решение о снятии с учета двух первичных профсоюзных организаций после их ликвидации.

Члены Исполкома достаточно активно взаимодействовали друг с другом, обменивались мнениями, выдвигали предложения, моделировали ситуации, совместно приходили к единому мнению.

– Мы продолжаем действовать в непростой ситуации коронавирусной инфекции Covid-19. Этот год отбросил нас на несколько лет назад. Да, мы освоили проведение мероприятий в онлайн-формате, но профсоюзу очень важно живое общение.

Хочу сказать большое спасибо руководителям тех организаций, которые в этих сложных условиях сохранили доверие к профсоюзу, способствовали устойчивому развитию предприятий горно-металлургического комплекса. Самое главное для нас – сохранить сплоченность, сильную организацию, которой всегда был Горно-металлургический профсоюз России, – этими слова-



ми завершил заседание **Алексей Безмыанных**.

Победителями конкурса на лучшую публикацию в бюллетене профсоюза «ГМПР-Инфо» в 2020 году признаны:

В номинации «Информационное сопровождение деятельности профсоюзной организации»

❖ **1 премия** – Колесова Лидия Ивановна, специалист по информационной работе профкома Самарского металлургического завода;

❖ **2 премия** – Валгуснова Марина Александровна, корреспондент газеты «Металлург» Новотроицкого корреспондентского пункта ООО «Медиацентр»;

❖ **3 премия** – Иванова Наталья Алексеевна, специалист по информационной работе ППО «Волжский трубный завод»;

В номинации «Лучшая публикация» победителем стал **Березовский Игорь Владимирович**, главный редактор пресс-службы Свердловской областной организации ГМПР. 🍷



ОЛЬГА БАТАСОВА

МАРАФОН ПРОФСОЮЗНЫХ ДЕЛ

Вологодская областная организация запустила новый проект – «Марафон профсоюзных дел», посвященный 30-летию ГМПР. Это будут еженедельные рассказы о значимых делах, реализованных профорганизациями структурных подразделений предприятий на рабочих местах в последнее время.



Начался марафон с ООО «Северсталь-Вторчермет». На предприятии проходит плановая СОУТ, непосредственное участие в которой принимает профсоюз. Так, с 1 ноября 2020 года почти 200 работников предприятия стали получать дополнительный отпуск и доплаты за работу во вредных условиях труда.

– Наша главная задача в ходе СОУТ – не допустить необъективной оценки влияния производственных факторов на здоровье работников, – рассказывает *председатель профсоюзной организации ООО «Северсталь-Вторчермет» Сергей Виноградов*. – Я участвовал на всех этапах: от определения точек замеров до подписания итоговых протоколов.

По результатам спецоценки изменился подкласс условий труда у бригадиров шихтового двора, работающих на участках бывшего мартеновского цеха, и на судоразделке цеха переработки лома №1, а также на двух участках цеха переработки лома №2. Изменения коснулись 36 человек. В ходе замеров председатель профорганизации обратил внимание на особые условия работы.

– Бригадир шихтового двора за смену пешком проходит более восьми километров, – рассказывает Сергей Виногра-

дов. – Его работа заключается в расстановке подвижного состава на железнодорожном пути, организации загрузки и выгрузки металлолома. Он лично контролирует ситуацию и, связываясь по радию, руководит действиями других работников, занятых в этом процессе. Для того, чтобы доказать наличие тяжести труда на данном рабочем месте, мы рулеткой измеряли путь, который проходит работник в течение смены. Также скрупулезно были подсчитаны наклоны корпуса, совершаемые бригадиром при работе с подвижным составом: при раскреплении-закреплении состава, наведении габаритов на железнодорожных путях после выгрузки-погрузки лома.

В результате подкласс условий труда работников изменился с 3.1 до 3.2. Теперь они будут получать доплату за вредные условия труда в размере 10% от тарифной ставки и семь дней дополнительного отпуска.

Также с 3.1 до 3.2 изменился подкласс условий труда у 155 машинистов крана, работающих во втором цехе переработки лома. Было установлено, что в течение смены более 50% времени работники находятся в фиксированной позе, управляя краном.



До конца года СОУТ должна пройти в цехе шлакопере-работки, который вошел в состав «Северсталь-Вторчермета», затем на участках весового контроля. Председатель уверен, что эта работа будет выполнена качественно и ответственно.

СДЕЛАЛИ ВМЕСТЕ

В сортопрокатном производстве Череповецкого металлургического комбината ПАО «Северсталь» улучшены условия труда.

«Когда в товарищах согласья нет, на лад их дело не пойдет», – эту фразу из басни Ивана Крылова всецело разделяют профсоюзные активисты «Северстали». Именно благодаря тесному сотрудничеству администрации и профсоюза многие возникающие на местах вопросы удается решать в короткие сроки и во благо работников.

Яркий пример такого взаимодействия можно увидеть в производстве сортового и трубопрофильного проката. Встречи начальника подразделения с профактивом проходят здесь на постоянной основе. Профгруппы и уполномоченные по охране труда имеют возможность обратиться к руководителю, получить поддержку и необходимые ресурсы для решения вопросов. Все профгруппы имеют отлаженные каналы коммуникаций с мастерами и начальниками цехов, и зачастую ситуации разрешаются после личного общения. Кроме того, профактив активно вовлекается во многие процессы и проекты, реализующиеся на местах.

Например, в 2020 году цех ремонта общепроизводственного оборудования сортопрокатного производства получил инвестиции на проведение ремонта. Было завершено остекление здания ремонтно-механической мастерской, обновлено электросварочное оборудование, благоустроены производственные помещения. Руководители планировали эти изменения заранее: составляли перечень работ, просчитывали затраты и защищали бюджет. Благодаря участию профгруппы цеха удалось решить ряд проблем по безопасности и улучшению условий труда работников. Были заменены входные ворота, которые неоднократно попадали в зону внимания профактивистов. Зимой они становились причиной образования наледи и сосулек, опасно нависающих над пешеходным маршрутом. Конструкцию дверей заменили более современной моделью, а на крыше установили защитный экран, препятствующий образованию наледи. Также был проведен ремонт крыши сварочного участка, которая была изношена и протекала.

Профгруппа цеха **Виктор Удалов** благодаря своей неравнодушной позиции пользуется в коллективе заслуженным авторитетом. В этом году он был признан одним из лучших профгруппиров профсоюзной организации «Северстали».

– У меня на участке подготовки производства все работники состоят в профсоюзе, – рассказывает Виктор. – Вновь приходящие ребята сразу попадают в наш дружный коллектив, а те, кто уже давно работают, понимают цели и задачи организации. Здесь ты один не останешься, в трудные моменты сделают все, чтобы помочь. В целом я считаю, что наши достижения – результат совместных усилий. Как говорят, один в поле не воин. 🍷

Марафон профсоюзных дел продолжается.





ИТОГИ 2020-го: СОБЫТИЯ, ОЦЕНКИ, ОЖИДАНИЯ

Что обсудили на пленумах территориальных организаций ГМПР

СТАВКА НА ЗАЩИТУ



С соблюдением всех необходимых мер предосторожности, связанных с профилактикой распространения новой коронавирусной инфекции, в Иркутске прошло заседание пленума комитета Иркутской областной организации ГМПР.

Обсуждение правозащитной деятельности первичных и областной профсоюзных организаций, а также задач по повышению ее эффективности в ближайшие годы стали главными темами заседания.

Член областного комитета, правовой инспектор труда ГМПР по Иркутской области **Анатолий Бурлаков** отметил, что анализ правозащитной работы с 2017 по 2020 годы позволяет сделать вывод об усилении правовой защиты членов профсоюза в целом. За указанный период произошел рост числа обращений в судебные органы, увеличение числа проверок соблюдения трудового законодательства правовой и технической инспекциями профсоюза. Проверки и практическая помощь членам профсоюза дают положительный эффект в соблюдении трудового законодательства работодателями.

В то же время увеличилось число прямых нарушений прав профсоюза. Так, например, в указанный период были отмечены случаи препятствования профсоюзной деятельности, выразившиеся в недопуске профсоюзных представителей на территорию предприятий, игнорирование обращений и требований первичных профсоюзных организаций со стороны работодателей.

В прениях по докладу члены комитета отметили важность данного направления работы, необходимость расширения и наработки практики обращений в суд про-

фсоюзной организации в защиту члена профсоюза и неопределенного круга лиц, потребность в повышении профессиональных навыков и правовой грамотности профактива, ответственности за конечный результат по каждому обращению члена профсоюза.

По результатам выступлений и обсуждений было решено продолжить рассмотрение на своих заседаниях вопросов по ведению правозащитной работы, не допускать принятия локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, нарушающих или ущемляющих права работников, а также приводящих к необоснованному наложению дисциплинарных взысканий на членов профсоюза.

Члены комитета обсудили вопросы подготовки к проведению отчетно-выборной кампании в областной и первичных профсоюзных организациях, обозначили мероприятия, утвердили изменения в регламент работы пленума, связанные с порядком проведения, в исключительных случаях, заочного голосования.





ПЕРЕЗАГРУЗКА: КАК СОХРАНИТЬ ОБЩЕНИЕ

В работе пленума Хакасской территориальной организации ГМПР приняли участие 23 профсоюзных активиста – представители всех первичек региона.

Обсудили итоги X пленума Центрального Совета ГМПР, отчетно-выборную кампанию 2021 года на предприятиях горно-металлургического комплекса республики. Решено проводить собрания преимущественно в очном режиме – в условиях сохраняющихся ограничений Роспотребнадзора это накладывает дополнительные требования.

– По каждой первичке шел отдельный разговор, – говорит **Павел Юрковец**, *председатель Хакасской территориальной организации ГМПР*. – Решались вопросы, где и как проводить конференции, как подбирать зал, какой должен быть кворум. Если в прошлом это были простые технические моменты, то сейчас они вышли на первый план, потому что необходимо соблюсти все меры предосторожности.

Председатели первичных организаций разъехались по своим предприятиям, чтобы решать эти вопросы с руководством компаний на местах. 2021-й будет непростым.

Итоги 2020 года уже подведены, можно говорить о стабилизации профчленства, сокращение организации приостановлено, и это при отсутствии прямого общения с работниками, когда даже раскомандировки проводятся онлайн.

– К новым условиям привыкли, конечно, не сразу, но научились работать «на дистанции», многим пришлось осваивать современные технические возможности. Справились, при этом оценили преимущества общения «глаза в глаза». Причина хороших показателей профчленства, на мой взгляд, заключается, в том числе, в успешном социальном партнерстве. Эта политика у нас проводится на многих предприятиях.



На пленуме утвердили план работы на 2021 год, объявили первичные организации предоставить график проведения отчетно-выборных конференций до середины февраля.

ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖЬ: МОДЕЛЬ ДЛЯ СБОРКИ

Пленум Свердловской областной организации прошел в очно-заочном формате. Часть членов обкома приехала в Екатеринбург, остальные участвовали при помощи электронной платформы ZOOM. Основным вопросом повестки дня пленума стала молодежная политика.

Председатель областной организации Валерий Кусков дал критическую оценку проведенной в 2020 году первичными профсоюзными организациями работы с молодежью, рассказал о деятельности областной организации в данном направлении. Он подчеркнул, что без сильной молодежной составляющей профсоюза невозможно совершенствование кадровой политики, формирование кадрового резерва. Однако на местах возникают трудности в реализации данного направления, и в большинстве случаев это связано с тем, что подготовка резерва профсоюзных кадров пока еще не стала постоянной задачей профорганов, а организационное и финансовое обеспечение подготовки отстает от требований времени. Фактически нигде не применяется заявленная год назад система «профсоюзного наставничества».



Валерий Николаевич считает, что профсоюзы необходимо рассматривать как бренд, который надо «раскручивать». И для этого сегодня необходимы совершенно другие технологии, например, электронные площадки.

Об этом же говорили и молодые профактивисты – **Оксана Буторина** (ВГОК), **Богдан Муравьев** (ПНТЗ), **Владимир Кабанов** (КЗПВ), **Алексей Дубограй** (Надеждинский металлургический завод). Работа с молодежью в период пандемии, рост профсоюзного членства, усиление рабо-



ты на областном уровне и организация мероприятий для сплочения молодых работников стали основными темами их сообщений.

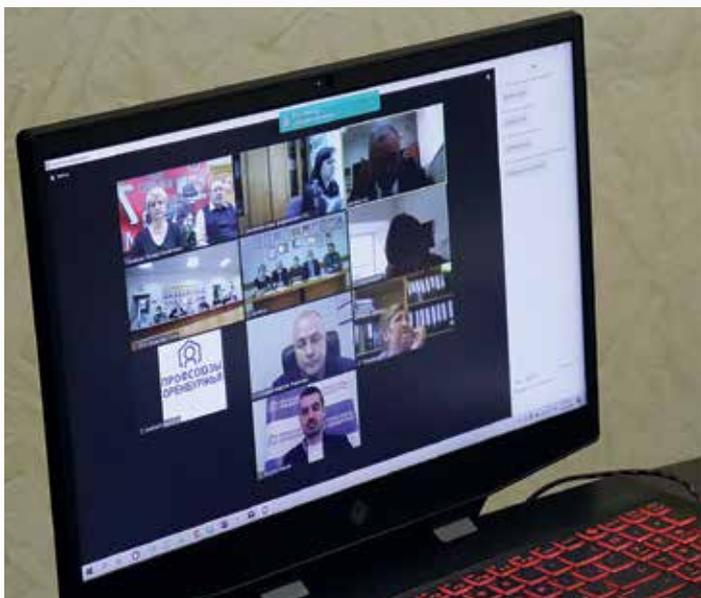
Председатель ППО «РУСАЛ Краснотурьинск» **Николай Прокофьев** говорил о необходимости мотивации молодежи и их вовлечения в члены профсоюза. Особое внимание обратил на необходимость добиваться преференций (в том числе в коллективных договорах) членам профсоюза.

Также пленум дал старт отчетно-выборной кампании – 2021 с 1 января 2021 года, рассмотрел проведение 30-летия ГМПР, другие вопросы.



ИНФЛЯЦИЯ РАСТЕТ, БЮДЖЕТ СНИЖАЕТСЯ

Оренбургская областная организация подвела итоги года в ключевых направлениях работы – правовой защите членов профсоюза, подготовке кадров и обучении актива. XI пленум комитета областной организации ГМПР прошел на платформе Zoom.



Немало внимания на пленуме уделялось анализу социально-экономической ситуации в регионе, прогнозам на 2021 год и планам на перспективу. Об этом, в частности,



говорил *председатель Федерации профсоюзов области Ярослав Чирков.*

– Сегодня весь мир борется с проявлениями пандемии, и основная нагрузка, конечно, легла на первичное звено, – считает Ярослав Анатольевич. – В этом отношении по контактам с работниками на местах первичные профсоюзные организации у нас, как на передовой.

Ярослав Чирков поделился данными мониторинга относительно ситуации в экономике. Они тревожные – индекс промышленного производства упал почти на 5 процентов, инфляция выросла на 4 процента и продолжает разгоняться. Показатели безработицы выросли в





несколько раз. В службе занятости зарегистрировано 45 тысяч безработных, хотя еще в начале года их было только 12 тысяч. Бюджет на 2021 год сверстан в меньшем объеме из-за значительного снижения сбора налога на прибыль от предприятий и организаций Оренбуржья. Что касается средней заработной платы в экономике, то здесь все пока относительно стабильно – 34 тысячи рублей и почти 49 тысяч – в металлургии.

Отчет о правозащитной работе представила **Елена Скрипникова**, юрист областной организации ГМПР. Экспертиза и проверка коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, правовая помощь при обращениях в суды, работа в комиссиях по тру-

довым спорам, рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюзов, обучение профактива и информационная работа, – эти и другие направления лишь частично отражают деятельность юристконсульта областной организации ГМПР.

В ходе заседания обсуждены отчеты и выборы-2021, юбилей профсоюза, утвержден перспективный план работы комитета областной организации ГМПР на 2021 год, подведены итоги обучения профсоюзных кадров и актива, заслушана информация об итогах конкурса Федерации профсоюзов Оренбуржья «Профсоюзный активист года», другие вопросы.

АДАПТИРОВАТЬСЯ ПОМОГЛИ ИННОВАЦИИ

IX пленум комитета Челябинской областной организации прошел в комбинированном режиме – в традиционной форме и онлайн. В работе пленума принял участие *председатель Федерации профсоюзов области Олег Екимов*.

Профсоюзные инновации и пандемия – вот чем запомнился 2020 год. Профсоюз сумел сохранить свою эффективность в защите и представительстве прав и интересов работников. А новые условия, которые создала пандемия, обострили потребность членов профсоюза в такой работе. На этом сделал акцент в своем сообщении *председатель областной организации Юрий Горанов*.



Так, дальнейшее развитие получил мониторинг социально-экономической ситуации на предприятиях, проводимый совместно с правительством области. Введена в практику разработка дорожной карты – плана мероприятий по снижению социальной напряженности на предприятиях. Усилен обмен информацией с надзорными органами по соблюдению трудовых прав работников. Освоен опыт регулярного использования онлайн-каналов и других бесконтактных коммуникаций при проведении заседаний выборных органов, коллективных переговоров, обучения, массовых акций и форумов, в работе профсоюзных инспекторов и других

специалистов. Активнее и масштабнее велась работа по внедрению электронного учета. Создана электронная база несчастных случаев на производстве. Развитие получило профсоюзное видео. Усилилось влияние профсоюза на общественное мнение и органы власти за счет масштабных акций и проектов с грамотной PR-стратегией. Новый толчок к развитию получили профсоюзные соцсети.

Вместе с тем, в 2020 году на фоне снижения общего уровня количества работающих в отрасли продолжилось снижение уровня профчленства.

Не первый год областная организация ГМПР ведет системную работу по росту и индексации зарплаты. На октябрь 2020 года индексация была проведена в 70% предприятий ГМК области. В целом по области рост средней заработной платы за 9 месяцев составил 3,2%, в черной металлургии – 6,1%, в добыче полезных ископаемых – 4,7%.

За 4 года и 9 месяцев 2020-го средняя зарплата в черной металлургии области так и не вышла на уровень покупательной способности 2015 года и отстает от индекса потребительских цен на 5,4%.

О том, как велась профсоюзная работа на местах, рассказали представители первичных профорганизаций Группы ММК, Челябинского цинкового завода, комбината



«Магнезит», аппарата областной организации ГМПР. Они отметили важнейшие направления – ход и формы коллективных переговоров с работодателями, решение вопросов оплаты труда, включая индексацию, новации в работе с молодежью.

Пленум объявил 2021-й Годом отчетов и выборов. С учетом непростой обстановки, связанной с пандемией, принято решение провести отчетно-выборные собрания и конференции в первичках до 1 октября 2021 года, с соблюдением всех мер эпидемиологической безопасности. В начале 2021 года в областной организации пройдет обучение профактива по вопросам проведения отчетно-выборной кампании в новых условиях. Кампания завершится областной конференцией в ноябре 2021 года.

ЗАДАНИЕ НА ЗАВТРА

Пленум Пермского краевого комитета ГМПР прошел онлайн на платформе ZOOM, голосование – по электронной почте. Обсуждались два вопроса: работа краевого комитета и профсоюзных организаций в условиях пандемии.

– В 2020 году деятельность предприятий края проходила в исключительно тяжелых условиях, – сказал *председатель краевой организации Александр Лямин*. – Пандемия нанесла серьезный удар не только системе здравоохранения, но и экономике. Собственники пытаются компенсировать средства, потраченные на коронавирусные мероприятия, за счет сокращения персонала или игнорирования требований охраны труда. Поэтому в период пандемии наши первички сосредоточили внимание на контроле за соблюдением работодателями трудовых прав работников. Предприятия продолжают работать, массовых сокращений не произошло.

Были зафиксированы случаи давления на работников – «удаленка» на условиях работодателя или увольнение. Люди не знают, как реагировать на те или иные конфликтные ситуации, и здесь работникам нужна наша помощь.

В этом году краевой комитет заключил трудовой договор с юристом, правовая помощь осуществляется на профессиональной основе: даются консультации, готовятся заклю-



чения, справки, обзоры, заявления в суд, органы власти и прокуратуру.

На профсоюзных активистов повысилась нагрузка по информационно-разъяснительной деятельности. Использовались различные интерактивные площадки для представления социально-экономических интересов трудящихся, флэшмобы, прямые эфиры, интервью с профсоюзными лидерами. Но ограничения в проведении встреч и собраний наносят ущерб. За последние 10 месяцев численность профсоюзных организаций края снизилась на 369 членов ГМПР при сокращении числа работающих на 293 человека.

Много внимания уделялось сохранению и повышению доходов работников. С начала года средняя заработная плата выросла на 1151 руб. (3,2%), заметнее – у работников Чусовского металлургического (на 11%), Лысьвенского металлургического (на 6%) заводов.

Одна из главных задач, поставленных на пленуме краевой организации, – максимально использовать профсоюзные сайты, социальные сети, СМИ для информирования работников о своей деятельности, агитации и пропаганды профсоюза. ●





АЛГОРИТМ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



На очередном профсоюзном часе в режиме онлайн председатель профсоюзной организации ОЭМК Александр Лихушин поднял вопрос о необходимости повышения качества обратной связи между руководством комбината и рабочим коллективом.



—В период пандемии массовые встречи ответственных лидеров с руководством комбината, на которых обсуждались насущные вопросы, оказались под запретом из-за карантинных мер, – начал свое выступление Александр Евгеньевич. – Сейчас эта связь активно восстанавливается посредством онлайн-площадок. Это и профчасы, и Дни информирования, которые после длительного перерыва прошли в онлайн-формате. Но недостаток информации все же сыграл свою негативную роль. У некоторых работников комбината сложилась практика обсуждения актуальных вопросов в соцсетях, используя при этом необоснованные доводы, непроверенные слухи и деструктивную критику.

– Это, несомненно, дестабилизирует настроение в коллективе, которое и без того напряженное из-за неблагоприятной ситуации с коронавирусом. Людей из этой паутины надо срочно вытаскивать, а волнующие их вопросы ставить и обсуждать. Для этого и проводятся Дни информирования.



– Роль председателей цеховых организаций в этой связи возрастает, – подчеркнул Александр Евгеньевич. – Именно на них лежит ответственность за разъяснительную работу в цехе или подразделении. В настоящий момент многие встревожены второй волной пандемии, в связи с этим в коллективе могут возникнуть вопросы. Чтобы на них ответить, надо хорошо ориентироваться в современной социальной политике «Металлоинвеста».

– В начале первой волны эпидемии все внимание компании было направлено на защиту жизни и здоровья своих сотрудников, материальную поддержку их семей. Для этого были приняты беспрецедентные меры.

Но когда пошло массовое заражение среди жителей региона, стало ясно, что мер, направленных исключительно на работников комбината, недостаточно. Стационары оказались не готовы к наплыву больных пациентов. Не хватало больничных коек, оборудования, аппаратов ИВЛ, даже средств индивидуальной защиты для медицинского персонала. Оценив ситуацию, руководство компании рассмотрело другой вариант материальной помощи в связи с пандемией. А именно: направить ее не только на своих работников, а на всех жителей региона присутствия.

– Ведь каждый заболевший – это или родственник, или друг, или хороший знакомый наших работников, и судьба каждого заболевшего – наша личная боль, – продолжал Александр Евгеньевич. – И сегодняшняя социальная политика компании – это не раскладывание по карманам разовых выплат, которые в случае заболевания мало что могут изменить, а целенаправленная и системная помощь для всех проживающих в регионе присутствия «Металлоинвеста». На поддержку здравоохранения регионов выделено более 3 млрд рублей. На эти деньги приобретены компьютерные томографы, аппараты ИВЛ, реанимобили и санитарные автомобили, газоанализаторы крови, кис-

лородные концентраторы, маски для неинвазивной вентиляции легких, мониторы пациента, насосы инфузионные шприцевые, системы обеззараживания медицинских отходов, лекарственные препараты, средства индивидуальной защиты и дезинфекции для медперсонала.

– А что касается адресной помощи работникам комбината, у которых обнаружены проблемы со здоровьем, то она всегда оказывалась, – отметил председатель. – Ничего в этом смысле не изменилось, и все члены профсоюза знают, что такая помощь есть. В ближайших планах управляющей компании – обеспечить сотрудников комбината комплексом витаминов. В него войдут препараты для поддержания иммунитета и профилактики острых респираторных вирусных инфекций – витамины D, C, мелатонин, цинк.

Александр Лихущин попросил председателей цеховых организаций довести до сведения своих коллективов, что будет выплачена премия по итогам года. Квартальная премия за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности также предусмотрена.

Александр Евгеньевич еще раз попросил председателей профорганизаций цехов не замалчивать проблемы, которые, безусловно, есть, а адресовать их на горячую линию, в УКК комбината.

– Если надо, чтобы наболевший вопрос на директорской планерке озвучил представитель профорганизации – нет проблем. Мы готовы направить своего представителя в цех, чтобы он помог на месте во всем разобраться и юридически грамотно его сформулировать.

– Здоровье всего коллектива, как и отдельно взятого человека, зависит не столько от лечения, сколько от профилактики болезни, – резюмировал профсоюзный лидер. – И чтобы микроклимат в коллективе оставался здоровым, с людьми надо разговаривать, вести постоянную разъяснительную работу. 🍎





БУДНИ ЮБИЛЕЙНОЙ ПЕРВИЧКИ

Завершился юбилейный для профсоюзной организации Чусовского металлургического завода 2020 год.

Ей исполнилось 110 лет.

Об итогах, планах и задачах на новый период рассказывает председатель профсоюзной организации предприятия Александр Штин.

– Александр Федорович, чем юбилейный год, на ваш взгляд, отличался от остальных?

– Как и все предыдущие, год был наполнен работой: реагировали на нарушения прав трудящихся, разбирали спорные ситуации. В общем, занимались защитой трудовых прав работников. Получалось находить компромисс с работодателем, не доводить ситуации до конфликтов. Порой интересы коллективные идут вразрез с частными. Но, не имея дисциплинированного трудового коллектива, четко отлаженного производства, не будет и достойных заработных плат. Все возникавшие проблемы были урегулированы. Если право работника нарушалось, получалось восстановить справедливость. Здесь нашему социальному партнеру – работодателю – надо сказать спасибо, он реагировал моментально.

Конечно, пандемия наложила отпечаток. В 2020 году мы не провели в полном объеме все, что планировали в юбилейный год. Пришлось отказаться от массовых мероприятий. Однако многое сделано. Хорошо поработал информационный отдел. Каскад публикаций в корпоративных СМИ был довольно объемный.

Год также знаменателен тем, что на ЧМЗ наметился весьма ощутимый рост заработной платы. Два года к этому шли, определяя подходы. Процесс пошел. Рост заработной платы за 10 месяцев 2020 года по отношению к аналогичному периоду 2019 года составил в среднем 11%.

Начиная с 2019 года сторона работников поднимала вопрос об увеличении дотации на питание. В этом году работодатель организовал бесплатное питание для всех сотрудников, установив дотацию в 150 рублей. Для людей это большой плюс.

– При увеличении заработной платы за основу берется персонализированный подход. Это хорошо или плохо?

– Вспомним историю, советские подходы. Всегда выделяли людей высокой квалификации, высокой производительности через различные виды доплат, прогрессивные премии за расширение, совмещение. Вводили личное клеймо работника, выпел или знак за профессиональное мастерство и так далее. Но это было при единой тарифной системе по предприятию. Несколько лет назад в цехе металлоконструкций сотрудники жаловались на то, что перейдя





со сдельной на повременную оплату труда кто-то работает напряженно, а кто-то нет, а получают одинаковую заработную плату. Это возмущало людей. Желание работодателя выделить эффективных работников очень правильное. Но нельзя допустить перекосов, которые в будущем могут вызвать конфликт. Если человеку повышают оплату труда, он должен понимать, за что.

– С сентября поэтапно на ЧМЗ перешли на новую систему организации питания. Теперь все работники обедают бесплатно. Конечно, пока еще много различных мнений, есть и негативные. Вы поручили председателям профсоюзных организаций цехов держать ситуацию под контролем, разрешать спорные ситуации.

– Сам подход к организации питания правильный. У наших сотрудников не настолько высокие зарплаты, как хотелось бы. Новая система питания только устанавливается. У оператора питания количество клиентов выросло вдвое. К такому наплыву посетителей он не был готов. Пока идет процесс адаптации, настройка системы. Думаю, что и качество блюд будет улучшаться. То, что люди жалуются, правильно. Иначе как оператор узнает о проблемах. Замечания должны быть конкретными: дата, время, что не устроило (качество блюд, обслуживание), другое. И желательно писать это в книге жалоб и предложений, которая находится в столовой. А также не жалеть и доброго слова, похвалить оператора питания, его персонал, сказать спасибо работникам столовых. Ведь им тоже непросто справляться с таким объемом. Положительные моменты надо обязательно отмечать.

Отзывы у прокатчиков, рессорщиков в целом положительные. Один упрек прозвучал – мало. Те, кто работают по 12 часов, берут два обеда, за раз все съедают: здоровые мужики, тяжелая работа, большие нагрузки, все калории тут же сгорают. Это тема для будущего развития новой системы питания.

– Четыре года прошло с периода перевыборов председателей профсоюзных организаций цехов. Тогда многие лидеры поменялись. Как вы оцениваете их деятельность?

– У нас есть суперактивисты, есть те, кому следует быть поактивнее. Я еще застал «советских предцехкомов». Это были очень эмоциональные люди. Сегодняшняя команда другая. Но порой градус эмоций при обсуждении острых вопросов тоже зашкаливает. Это нормально.

– Назовите три самых главных успеха профсоюзной организации, достигнутые в 2020 году.

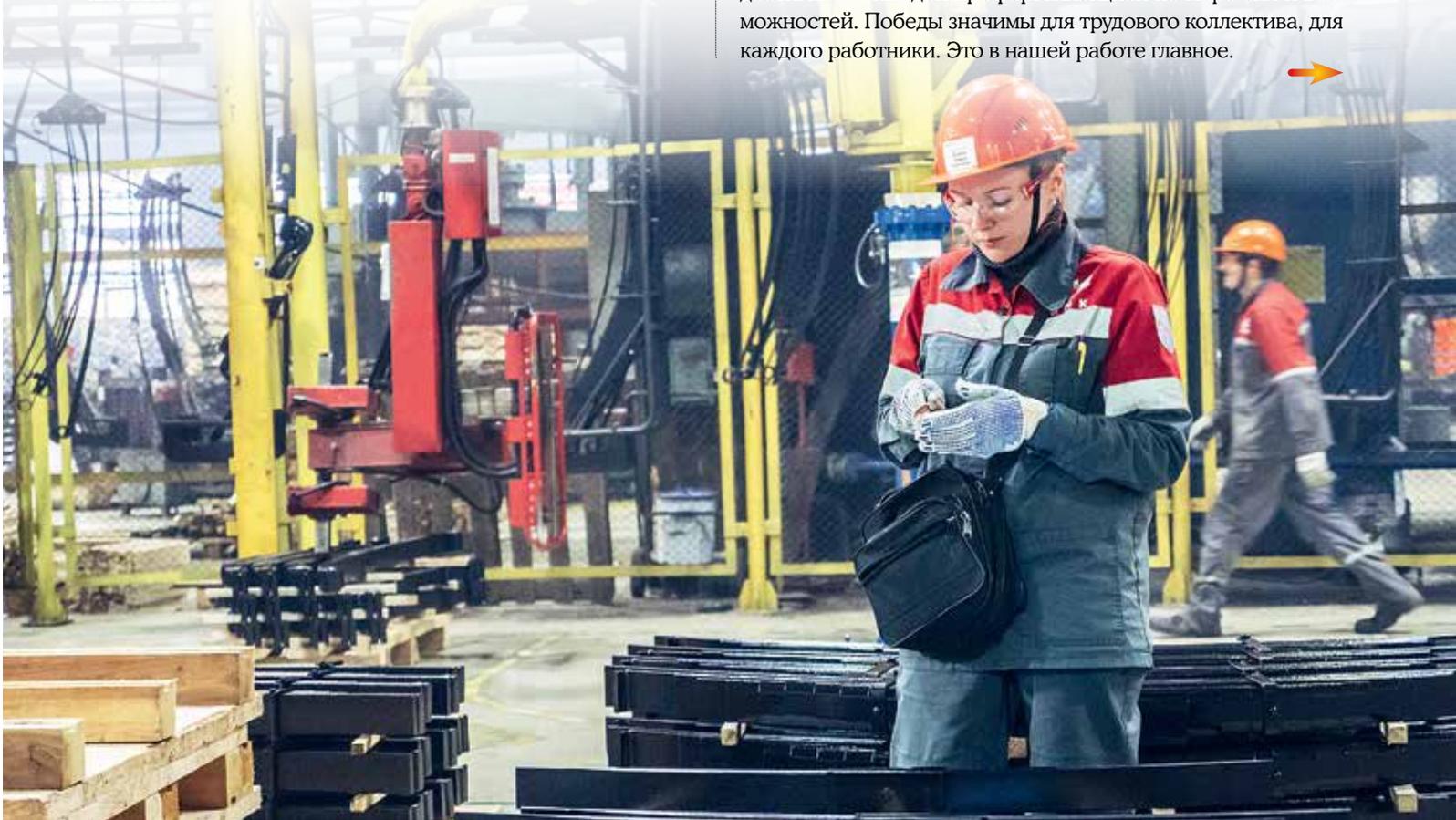
– Конечно, первое и главное – это повышение заработной платы сотрудников.

Второе – это организация на предприятии бесплатного питания. Я мониторил подходы к организации питания на предприятиях горно-металлургического комплекса Пермского края. Такого, как у нас, нет нигде. Это уникальный и пока единственный пример, когда все сотрудники получают комплексный полноценный обед, а некоторые и два, бесплатно.

С марта 2020 года мы на самоизоляции. Но профсоюзная организация не рассыпалась, она работает в новом необычном режиме. Это, считаю, тоже важным достижением минувшего года.

– Юбилейный год отмечен победами профсоюзной организации завода на краевом и российском уровнях. Это разовые победы или система работы?

– Участвуя в различных конкурсах, мы сравниваемся с другими организациями. Да, по итогам 2019 года мы оказались лидерами. Не факт, что так будет в следующем году. Может другие организации поработают более активно. На их предприятиях социальные гарантии станут выше. Тогда мы проиграем? Нет. Это не гонка. Это результаты, которые достигаются каждой профсоюзной организацией по мере сил и возможностей. Победы значимы для трудового коллектива, для каждого работника. Это в нашей работе главное.





ГОВОРЯТ ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА

Профсоюз – это мы



Любовь Индюкова, член профсоюзной организации прокатного цеха:

– В профсоюз вступила ещё в институте в 1996 году. С однокурсниками организовывали праздники, помогали друг другу в учебе, решении бытовых проблем в общежитии. Пришла на завод и охотно включилась в профсоюзную деятельность. Главная задача профактива – сплотить работников, зарядить энергией. Тогда людям трудиться будет легче.



Олег Серазутдинов, член профсоюзной организации ферросплавного цеха:

– В 2000 году устроился работать в газовый цех. Профсоюзную организацию цеха возглавляла Ольга Ватомова, опытный и авторитетный лидер. Она убедила меня вступить в профсоюз. Считаю, что профсоюзная деятельность очень важна, она для людей. Это улучшение условий труда, оздоровление, помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Сейчас работаю в ферросплавном цехе. И очень доволен, что у нас замечательная профсоюзная организация, которую возглавляет Екатерина Конева.



Ирина Веретнова, председатель профсоюзной группы ОТК:

– Работаю на ЧМЗ с 1998 года. В том же году вступила в профсоюзную организацию. Позднее мне предложили возглавить профсоюзную группу рессорного производства. Наш коллектив с удовольствием участвует в профсоюзных конкурсах. Ведь каждое испытание дает стимул расти и развиваться дальше.



Оксана Караваева, член профсоюзной организации железнодорожного цеха:

– Вступила в профсоюз, как только пришла на завод в 1998 году. Многие годы профсоюзную организацию железнодорожного цеха возглавлял А.А. Патракеев, опытный работник, отличный организатор, сильный лидер. Роль профсоюза на предприятии большая. В профком можно обратиться за помощью в любой сложной ситуации. Хочется встречаться коллективом вне завода, это тоже

немаловажно. Организатором культурно-массовых и спортивных мероприятий выступает профсоюзный актив цеха.



Наталья Казанцева, член профсоюзной организации заводоуправления:

– С детства наше поколение воспитывали на принципах коллективизма, учили сотрудничеству, взаимовыручке. Поэтому я вступила в ряды профсоюза, когда пришла работать на завод в 1998 году. Считаю, что в трудовом коллективе эти принципы очень важны. В настоящих условиях людям трудно справляться со своими проблемами в одиночку. А наши работники достойны заботы и внимания. Вот поэтому я в профсоюзной организации.



Екатерина Шеина, председатель профсоюзной организации ЦСОиРО:

– В 1999 году пришла работать на завод в отдел технического контроля и вступила в ряды членов профсоюза. Председателем профсоюзной организации была Руфина Чиркова. С 2015 года я работаю в ЦСОиРО, который организовали на ЧМЗ в 2014 году. Мне предложили возглавить профсоюзную организацию цеха. Было очень волнительно, но помогли старшие коллеги. Думаю, что я с работой справляюсь. Награда этого года – знак Пермского крайсовпрофа «Лучший профсоюзный активист Пермского края» – стала приятной неожиданностью и большим стимулом не останавливаться на достигнутом, увеличивать ряды профсоюзной организации завода. 🍀





СЕРГЕЙ ГУДКОВ

УСПЕХ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Впервые конкурс среди молодежи Свердловской областной организации ГМПР по охране труда прошел онлайн.



Уже в третий раз Свердловская областная организация ГМПР провела конкурс среди молодых работников отрасли по охране труда. Нынешняя ситуация не позволила молодежи собраться на базе одного из предприятий, как это было в прошлые годы. Но координационный совет по работе с молодежью обкома совместно с технической инспекцией опробовал дистанционный формат. В конкурсе, который прошел под девизом «Безопасный труд – обязанность каждого!», участвовали 29 молодых работников, представляющих 13 предприятий ГМК региона.

Открыл конкурс *председатель областной организации профсоюза, председатель жюри Валерий Кусков:*

– Необходимость постоянной работы по профилактике производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, безаварийному производству работ и улучшению условий труда очевидна для всех. Особой задачей профсоюза остается сохранение жизни и здоровья тружеников отрасли. Соблюдая требования охраны труда, мы сохраняем свое здоровье, здоровье тех, кто работает с нами рука об руку, а значит, сохраняем стабильность и благополучие нашей отрасли.

В составе жюри – специалисты в области охраны труда: **Андрей Соколов**, главный технический инспектор труда ГМПР по Свердловской области, главный специалист отдела охраны труда и окружающей среды областной ор-

ганизации профсоюза, и **Анвар Барышев**, председатель профсоюзной организации медеплавильного цеха, старший уполномоченный по охране труда ППО ПАО «Среднеуральский медеплавильный завод».

Конкурс состоял из трех частей.

Первая предполагала проверку теоретических знаний по охране труда. Участники тестировались письменно по вопросам трудового законодательства, охраны труда, положений коллективного договора, оказания первой помощи. За 30 минут должны были ответить на 30 вопросов. Перед началом теоретической части всем участникам на электронную почту был выслан бланк с вопросами теста, который заполнялся и направлялся обратно в жюри.

Вторая часть «Соблюдение требований охраны труда не стоит ничего. Несоблюдение может стоить жизни» представляла собой презентацию плакатов по охране труда, подготовленных заранее. Плакаты демонстрировались жюри на экране компьютера с необходимыми комментариями. Выступление оценивалось по 20-балльной системе.

Третья часть называлась «За безопасность надо платить, а за ее отсутствие – расплачиваться!». Участники конкурса приготовили короткое эссе на одну из заданных тем: «Почему охрана труда так важна?». «Почему я занимаюсь охраной труда?», «Мои достижения в области охраны





труда», «Работа на моем предприятии безопасна, потому что...» и «Как можно снизить производственный травматизм». Выступление также оценивалось по 20-бальной системе.

Теоретическая часть сразу выявила уровень подготовки участников конкурса. Лучшим в теории стал Илья Дуванов («УАЗ-СУАЛ») – 32 балла из 32 возможных, на втором месте Павел Шалыгин («НЛМК-Урал») – 31 балл, третье – у Александра Алексеенко («УАЗ-СУАЛ») и Станислава Боброва («ЕВРАЗ НТМК») – по 29 баллов.

Очень сложно пришлось жюри во втором и третьем конкурсе. Пояснения к плакатам ребята в большинстве

своем писали в стихах, а эссе были наполнены смыслом и новыми идеями.

Чтобы прийти к справедливому решению, жюри работало почти неделю. Места распределились следующим образом:

- ❖ **1 место** – Илья Дуванов, «РУСАЛ Каменск-Уральский»;
- ❖ **2 место** – Павел Шалыгин, АО «НЛМК-Урал»;
- ❖ **3 место** – Владимир Алексеев, АО «Северский трубный завод».

Победители конкурса получили ценные призы и дипломы, а все участники – благодарственные письма. 🍎

НАДО ЧАЩЕ ОБЩАТЬСЯ

Около 200 человек приняли участие в расширенном заседании профсоюзного актива ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, состоявшемся в декабре в очно-заочном формате на платформе Zoom. Заседание открыл *председатель первичной профсоюзной организации «ЕВРАЗ НТМК» Владимир Радаев:*

– Очень радует, что сегодня так много людей смогли найти время и выйти на связь. Благодарю неравнодушных профсоюзных активистов за

помощь по ведению выборной кампании в профгруппах.

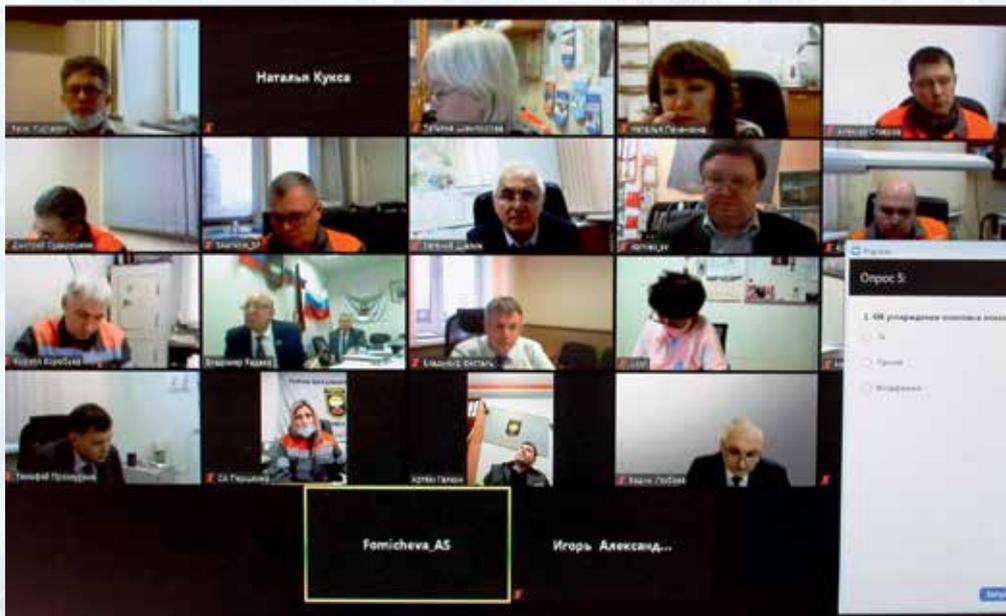
Директор по персоналу и социальным вопросам Дивизиона «Урал» Сергей Селькин рассказал о ситуации по заболеваемости COVID-19 на ЕВРАЗ НТМК, работе в период пандемии и планах на будущее. Сергей Селькин поблагодарил профсоюзную организацию за солидарные действия в вопросах внедрения целевой системы оплаты труда (ЦСОТ) в подразделениях.

Профсоюзные представители из различных подразделений комбината имели возможность задать вопросы. В частности, их волновали доплаты за совмещение, выплата 13 зарплаты, выдача СИЗ и новогодние мероприятия.

На последний вопрос всем присутствующим ответила *директор Центра культуры и искусств НТМК Ольга Москвина:*

– Из-за пандемии мы не сможем принять гостей в стенах наших дворцов, как это было в прошлые годы, но постараемся сделать все, чтобы дети сотрудников ЕВРАЗ НТМК не остались без поздравлений от Деда Мороза. На площади перед Дворцом культуры НТМК несколько раз в день будут проходить интерактивные программы. Сладкие подарки по билетам выдадут в пунктах перед входом в здание, что обезопасит металлургов и их детей от возможного заражения. Советую всем избегать мест массового скопления людей, чтобы не рисковать своим здоровьем и здоровьем своих близких.

Председатели профсоюзных организаций обменялись информацией о работе подразделений ЕВРАЗ НТМК. 🍎





СЛУШАТЬ И СЛЫШАТЬ



Как у многих советских предприятий, у Волгоградского сталепроволочно-канатного завода (сегодня – волгоградского филиала компании «Северсталь канаты») непростая судьба. Его строительство началось сразу после войны, а пуск в эксплуатацию 1-й очереди завода состоялся в 1954 году. В сложные девяностые годы он несколько раз менял названия и владельцев, штат был сокращен в десять раз. Судьба волгоградского метизного производства была бы неизвестна, если бы в 2004 году он не вошел в метизную группу «Северстали». Это дало заводу второе дыхание, и началась новая эра.

С такого экскурса в историю начался разговор с председателем первичной профсоюзной организации «Волгоградские сталеканатчики», председателем Волгоградской областной организации ГМПР Сергеем Полещуком, который занимает эту должность с 2010 года. Тогда в профсоюзе было меньше половины сотрудников.

– Начинать работу пришлось с разговора с людьми. Нужно было узнавать о наболевших проблемах и максимально решать их. Вопрос был простым – почему вы вышли из профсоюза? В ответ я слышал много разных причин, и работал с ними. А люди у нас благодарные – поэтому за 10 лет членство в организации выросло почти до 90%. То есть, все реально, надо просто уметь слушать и слышать. И сейчас, при посещении предприятия, в первую очередь иду по цехам и





разговариваю с людьми. Столько лет на этой должности, а всегда узнаю что-то новое. Прямого, личного общения ничто не заменит.

Сергей Иванович уверен, что развитие самого предприятия сыграло в этом успехе значительную роль: за последние 15 лет завод реализовал несколько масштабных проектов и полностью обновился. Например, в 2012 году завершился проект «Север-Юг» стоимостью почти в миллиард рублей – тогда технически перевооружили весь сталепроволочный цех: приобрели 11 новых немецких волочильных станков, ввели в строй современное оборудование европейского производства. В 2019 году завершился четырехлетний проект по развитию производства специальных канатов «High Performance Factory», в который тоже инвестировали больше миллиарда рублей. В рамках проекта в эксплуатацию ввели 9 самых современных канатных машин и массу вспомогательного оборудования. Параллельно с глобальными проектами ежегодно обновляется оборудование испытательных лабораторий, грузоподъемные механизмы – предприятие стремится не только к росту производительности, но и к повышению безопасности труда.

Не забывают при этом и про улучшение социально-бытовых условий.

Вместе с развитием производства появились дополнительные льготы и гарантии работникам, идет постоянный рост заработной платы. Сейчас средняя заработная плата составляет около 42 тысяч рублей. Предприятие оплачивает 90% санаторно-курортного лечения, все заявки на летний отдых и оздоровление детей работников реализуются, проводятся компенсационные выплаты за время сменно-встречных собраний.

– Проходит новая колдоговорная кампания, и высокий уровень социального партнерства позволяет быть уверенными в завтрашнем дне. Мы надеемся, что в это непростое для всей страны время все условия сегодняшнего коллективного договора останутся без изменений.

И это предположение небезосновательно: экономическое положение предприятия стабильное, что обуславли-

вает постоянное качественное развитие производства. За последние 5 лет на волгоградской площадке разработано и освоено более 50 новых видов канатов. Волгоградский завод – единственный в России производитель закрытых канатов, а компания «Северсталь канаты» имеет в своем портфеле уже 6 собственных торговых марок.

– Сегодня исполнительный директор Юрий Блинков, выходец из производственной династии завода, проводит очень взвешенную кадровую и социальную политику. Здесь большое внимание уделяется охране труда, главный принцип которой – пришел на работу живой и здоровый, таким же и вернулся домой, потому что ничего нет ценнее человеческой жизни.

Предприятие заботится о сохранении здоровья своих работников, ведь от них зависит его дальнейшее развитие, особенно в настоящее эпидемиологически сложное время.

На волгоградском заводе, как и на всех предприятиях «Северстали», реализуется масштабный комплекс мер по противодействию коронавирусной инфекции. Проводится регулярная дополнительная уборка и дезинфекция помещений, все сотрудники предприятия обеспечены средствами индивидуальной защиты дыхания и личными антисептиками, на проходных предприятия действует тепловизионный контроль, под особым контролем – взаимодействие со сторонними посетителями.

Все это, а также высокий уровень поддержки от коллектива, помогает предприятию справляться с непростыми условиями работы и жизни в период пандемии.

– Сегодня наш завод активно развивается, защищаются крупные инвестиционные проекты, которые позволят и нарастить объемы производства, и расширить ассортимент выпускаемой продукции, и увеличить количество и повысить качество рабочих мест. Я уверен, что все это приведет к росту заработной платы, ведь в приоритете для нас всегда остается благополучие наших сотрудников и их семей. 🟡

...Волгоградский завод – единственный в России производитель закрытых канатов, а компания «Северсталь канаты» имеет в своем портфеле уже 6 СОБСТВЕННЫХ ТОРГОВЫХ МАРОК.





«ЗОЛОТОЙ» ЗАВОД



Первичная профсоюзная организация Приокского завода цветных металлов (г. Касимов) напрямую выходит на Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России. В Рязанской области это единственное предприятие, где действует организация ГМПР.

Аффинажный завод был введен в эксплуатацию перед началом перестройки и долгое время был государственным предприятием, с 2015 года – акционерное общество. Занимается переработкой минерального и вторичного сырья для производства драгоценных металлов.

Для данного вида производства это крупное предприятие, на котором работает около 600 человек, средняя заработная плата – более 60 тысяч рублей.

– Для нашего небольшого города это хороший заработок, – рассказывает *председатель первичной профсоюзной организации Галина Босак*.

Помимо высокой зарплаты работникам предприятия предоставляется социальный пакет, га-

рантированный коллективным договором. Например, бесплатное двухнедельное санаторно-курортное лечение в санатории «Приока».

На предприятии уделяется внимание охране труда, в период пандемии завод одним из первых в марте закупил и установил рециркуляторы воздуха, санитайзеры, тепловизоры, ввел в действие необходимые противоэпидемиологические меры.

– У нас очень высокие требования к охране труда и окружающей среды, мы стремимся к нулевому травматизму и снижению профзаболеваний, – рассказывает Галина Петровна. – Своевременно выявляем и устраняем риски, связанные с опасными и вредными производственными факторами. Но главное – это высокая культура

производства, свой вклад в которую вносит профком предприятия. Председатель профорганизации входит во все комиссии. Другим показателем развитой политики безопасности является высококачественная спецодежда и средства индивидуальной защиты, которые заменяются по графику или по мере необходимости.

Профком проводит культурно-массовые мероприятия. Вот уже 30 лет собственными силами ставит новогодние спектакли для детей работников, постоянно меняя сценарии, самостоятельно изготавливает костюмы. Организуются мероприятия на все календарные праздники, в которых особое место занимает День металлурга.

– К нам съезжаются со всего города и района, и важно не уронить





планку, которая силами нашей профсоюзной организации и администрации завода поднята высоко. Помимо этого, на профкоме лежит забота и внимание к ветеранам предприятия. Мы организуем встречи и помощь пожилым, экскурсии для работников предприятия и их детей. В новой экономической реальности, которую сейчас определяет эпидемиологическая обстановка, непросто проводить профсоюзную работу, но это не дает право забывать о наших основных задачах – защите, занятости, зарплате. Безусловно, этого не было бы без полноценного социального партнерства, полного взаимопонимания со стороны администрации предприятия. 🍅



НОВЫЙ ЛИДЕР



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

На внеочередной конференции Красноярской территориальной организации ГМПР выбран новый лидер (председатель профорганизации Сергей Цвиров вышел на заслуженный отдых).



обучение профактива, помощь первичным организациям, где остро стоит проблема профсоюзного членства.

– Мы планируем в ближайшем будущем создать сайт, – рассказал Андрей Николаевич, – где будет представлена информация о работе краевой организации, первичек, их взаимодействии с краевым комитетом, между собой и другими профсоюзными структурами. Это первый, но важный шаг в развитии информационного направления. Дальнейшие действия будут направлены на консолидацию работы всех профсоюзных звеньев, чтобы укрепить организацию и увеличивать профсоюзное членство за счет осознанно вошедших в нее работников, а также налаживание социального диалога с работодателем. 🍅

Тридцать восемь делегатов – представители всех первичных организаций региона единогласно открытым голосованием избрали председателем территориальной организации ГМПР **Андрея Евстигнеева**, председателя филиала «ИСО» АО «РУСАЛ Красноярск». Он находился в кадровом резерве.

С избранием на новый пост Андрея Николаевича поздравил председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов.

В первоочередных задачах, обозначенных вновь избранным лидером, – развитие информационной работы,



консолидацию работы всех профсоюзных звеньев, чтобы укрепить организацию и увеличивать профсоюзное членство за счет осознанно вошедших в нее работников, а также налаживание социального диалога с работодателем. 🍅



КОНТРОЛЬНЫЙ ЗАЧЕТ



Двадцатый год устроил «контрольную работу» по социальным проектам многим предприятиям горно-металлургического комплекса страны. Первый этап «контрольной» часть компаний решила достойно: обеспечили экономическую стабильность, сохранив коллективы здоровыми, а производственные процессы непрерывными и эффективными.

Среди них – Бокситогорский глиноземный завод (БГЗ) РУСАЛа (Ленинградская область). РУСАЛ стал одной из первых промышленных компаний, которая оперативно отреагировала на эпидемиологический вызов.

Как это происходило на глиноземном заводе, рассказывает *председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Бокситогорский глинозем» Елена Корягина:*

– Весной, когда было еще непонятно, как бороться с эпидемией, руководством компании был разработан план действий. Такой сценарий требовал полной мобилизации, но мы справились. На БГЗ оперативный персонал, работающий на теплоэлектроцентрали, производстве, вспомогательных подразделениях (около трехсот человек), был изоли-



рован. Людей расселили на территории предприятия в специально подготовленных помещениях, закрытых от внешнего мира. Для минимизации контактов с внешней средой вместе с сотрудниками жили повара, медицинский персонал, работники клининговой службы.

О людях действительно заботились. Перед изоляцией все сотрудники прошли тесты на наличие вируса. Во время вахты в помещениях

несколько раз в сутки проводилась дезинфекция, сотрудники проходили ежедневный медосмотр.

В сжатые сроки работодателем были организованы комфортные условия проживания: частично провели реконструкцию душевых кабин, обеспечили мебелью, бытовой техникой, телевизорами, кроватями, постельными принадлежностями. Помещения для размещения работников были разные – в основном жили по два-три человека. Работникам было предоставлено бесплатное полноценное трехразовое питание и, что немаловажно, организован досуг. Оплата труда сотрудников на режиме работы в изоляции производилась в двойном размере.

Елена Павловна принимала участие во всех совещаниях по подготовке вахтовой работы. Профсоюз внимательно следил, чтобы переход на вахтовый метод прошел в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

– С сотрудниками были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам, где оговорены все условия, обеспечивающие защиту прав работников. Не все смогли по каким-то причинам пойти на эти условия – у кого-то маленькие дети, у кого-то пожилые родственники, тре-





бующие постоянного присмотра. Эта категория согласно законодательства была отправлена в отпуск с выплатой оклада.

Профком постоянно был на связи, оперативно помогал решать возникающие вопросы. Большая их часть, как сообщила Елена Корягина, решалась в пользу работников, и персонал отвечал высокой самоорганизацией, дисциплиной, улучшенными показателями труда.

– Телефон звонил не переставая, – говорит Елена Павловна. – Профсоюзный комитет на это время перешел на «удаленку». Наше отдельно стоящее здание мы передали в распоряжение дирекции, потому что не хватало помещений, а сами работали дома. Люди обращались за помощью ко мне и профсоюзным активистам.

Сложностей, в том числе и психологических, хватало. Конечно, люди скучали по своим семьям, но все понимали, что это вынужденные и необходимые временные меры.

– Если говорить в целом – опыт удачный. Сначала было много критики такого варианта работы, но по-

сле завершения и подведения итогов вынужденной изоляции плюсов оказалось больше, и я знаю, что в случае необходимости повторной вахты люди поддержат решение руководства. Причина такой лояльности персонала – высокая организация условий труда и отдыха. 🌟



В УСЛОВИЯХ «КОВИДНОЙ ОСАДЫ»

В Мурманской области итоги года работы областного комитета ГМПР подвели на расширенном президиуме, который в силу эпидемиологической обстановки состоялся в режиме селекторного совещания.

Обычно обком проводит выездные пленарные заседания и президиумы, собираясь в одной из четырех первичных организаций региона. Чаше всего гостей у себя принимает Оленегорский ГОК, так как расположен он в центре области, что сокращает дорогу на 100 км, а для северного региона это важно.

Горно-металлургические предприятия Мурманской области работают в штатном режиме, на всех производственных площадках действуют утвержденные Роспотребнадзором санитарные меры и ограничения. На Ковдорском и Оленегорском ГОКах и в «РУСАЛ Кандалакша» прошла ежегодная индексация заработной платы.

Ковдорский ГОК в этом году получил статус резидента Арктической зоны РФ с инвестиционным проектом по расширению мощностей предприятия. Объем инвестиций по проекту составит 24,5 млрд рублей и предполагает создание более 130 дополнительных рабочих мест.

В самом северном из заводов РУСАЛа (г. Кандалакша расположен в 250 км от Мурманска) состоялось переизбрание председателя первичной профсоюзной организации. На новую должность выбрали Сергея Смирнова, который до этого момента работал заместителем председателя. У нового лидера большой опыт профсоюзной работы.

На ОЛКОНе с руководством предприятия налажено полноценное сотрудничество, любые вопросы решаются в рабочем порядке. В условиях «ковидной осады» такой формат дает наилучшие результаты.

Ловозерский ГОК пролонгировал действующий с 2017 года коллективный договор сроком на один год. 🌟





ДРУГОГО РЕЦЕПТА НЕТ...

У золотодобывающего предприятия ООО «Дарасунской рудник» (Забайкальский край), как и у профсоюзной организации предприятия, непростая судьба. Рудник находится в поселке Вершино-Дарасунский в 80 км от станции Шилка Забайкальской железной дороги. Месторождение является крупным по запасам золота в России, имеет высокое содержание золота в руде.

Отрабатывать россыпь золота на Дарасунском месторождении начали еще в конце XIX века небольшими артелями. Комбинат был построен в 30-х годах при советской власти, а после войны была запущена новая обогатительная фабрика. Добыча велась подземным способом.

Дарасунский ГОК стал добывать 3 тонны золота в год, к 70-м годам прошлого столетия основные жилы были выработаны, но запасы золота до сих пор остаются на среднем уровне. В перестройку после приватизации предприятие закрывалось, менялись владельцы, здесь трудилось около 1000 человек, действовала профсоюзная организация.

Трагические события 2006 года (в то время владелец рудника – компания Highland Gold Mining Ltd Романа Абрамовича), когда случился пожар деревянной опалубки и крепежных конструкций ствола на шахте «Центральная», унесли жизни 25 горняков, в том числе и руководителей шахты, пытавшихся спасти рабочих. Шахта была закрыта, владельцы продали предприятие, профсоюзная организация распалась.

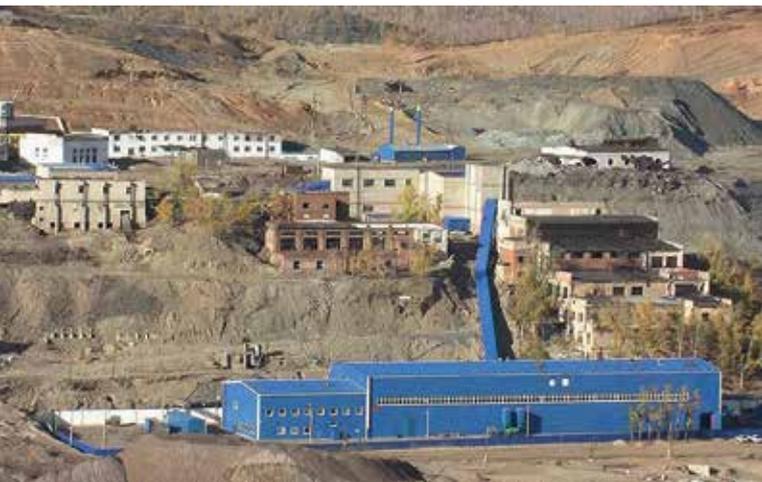
Новый владелец – челябинская Группа компаний «Южуралзолото» возобновил добычу в 2008 году, организовалась новая первичка. На предприятии были регулярные задержки заработной платы, что привело в мае 2017 года к забастовке рабочих, после чего у рудника опять сме-

нился владелец. Новый – ООО «Урюмкан» – сократил персонал более чем вдвое. Сейчас на руднике работает около 400 человек, с 18 до 6 тысяч сократилась численность поселка. Профсоюзная организация опять распалась. Однако остались долги по заработной плате, и через год в июле 2018-го 93 человека не поднялись на поверхность и объявили голодовку.

Это событие послужило возрождению первичной организации. Люди стали вступать в профсоюз, был избран новый председатель, не работающий на предприятии и не зависящий от руководства, проведены переговоры с собственниками.

– За время моей работы на должности председателя Забайкальской краевой организации ГМПР, – рассказывает **Андрей Шишкин**, – это уже третья первичка. Вот такая





птица-феникс – умирает, но потом возрождается, и все время после форс-мажорных обстоятельств. Пять собственников сменилось, хочется надеяться, что сейчас предприятию повезет. В этот раз рабочие решили, что лучше, если председатель не будет работником рудника, и выбрали Ксению Чеберяк, общественного активиста. Она отстаивает права работников, следит, чтобы их интересы не нарушались.

Профком, взявший на себя часть переговоров с работниками рудника, выполнил свою задачу. Все забастовочные действия были прекращены, как только руководство выплатило заработную плату.

Сейчас на предприятии вновь сменился владелец, им стало ООО «Восток Золото». И профсоюзному комитету заново приходится выстраивать отношения между коллективом и менеджментом предприятия.

– Радует уже то, что ООО «Восток Золото» не спаривает представительство профсоюза. Нам важно достучаться до руководства компании, доказать, что для продуктивной работы необходимо социальное партнерство. Это поможет в дальнейшем избежать таких крайних мер, как забастовка, на полную силу заработает профсоюзный институт уполномоченных по охране труда, трудовые конфликты не будут доходить до суда. Как только работники увидят, что их интересы соблюдаются, заработная плата конкурентноспособная, условия труда достойные, исчезнут многие проблемы. Коллектив, чьи интересы представляет профсоюзная организация, – это социальный партнер, и отношения должны выстраиваться на условиях взаимного уважения интересов. Другого рецепта нет. 🍷



НА «ПОБЕДИТЕ» НОВЫЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

В первичной профсоюзной организации завода «Победит» (Северная Осетия) в конце прошлого года состоялась отчетно-выборная конференция, где большинством голосов на должность председателя был избран Федор Хубаев – человек, проработавший на заводе почти 50 лет. «Почетный металлург», он прошел путь от рабочего до начальника цеха.



На конференции были подведены итоги работы за предыдущие четыре года, которые для самого предприятия были непростыми, а 2020-й выдался особенно тяжелым. Многие заказы не были реализованы, из-за пандемии упали объемы производства.

Завод производит металлокерамические твердые сплавы из вольфрама и молибдена в виде штабиков и порошков, которые предназначены для производства легированных сталей и жаропрочных сплавов, металлорежущего и бурового инструмента, электроламповой и радиотехнической промышленности, машиностроения. Его строительство после войны на Северном Кавказе обусловили расположение источника сырья (Тырнаузский ГОК), хорошие транспортные связи, достаточная энерге-



тическая база и развитый промышленный комплекс, близость многих потребителей.

Из-за COVID-19 «Победит» в апреле оказался перед выбором – останавливать рабочий процесс или продолжать работу, вводя режим экономии. В такой сложной ситуации, понимая, что нельзя прекращать производственные процессы, руководству пришлось ввести сокращенный рабочий день, ограничить количество работников в цехах.

– Необходимо было вывести из под удара новой инфекции наше старшее поколение, – говорит Федор Михайлович. – Поэтому большинство работников старше 65 лет согласно мерам государственной поддержки отправили на больничный. Для безопасности людей и их здоровья проводились и проводятся все мероприятия, необходимые санитарные меры в нынешних непростых условиях. Был введен масочный режим, используются антисептики, проводятся тесты на COVID-19, контролируется здоровье сотрудников завода. Производится ежедневная дезинфекция производственных помещений. Все эти меры дали положительный результат.

Экономическая ситуация продолжает оставаться непростой, однако возобновились работы по экспортному оборонному заказу, сохраняются объемы отгрузок молибденовых штабиков. Проводится работа по освоению новых видов продукции и выходу завода на новые рынки. Совместно с предприятиями-партнерами про-



изводятся опытные партии ферромолибдена из отходов производства. Ферросплавы тоже пользуются широким спросом у металлургических предприятий.

– В это непростое время профсоюзный актив уделял внимание защите прав и интересов членов организации, укреплению коллектива, – рассказывает Федор Хубаев. – Профком в своей работе строил свои отношения с руководством предприятия на принципах равноправного партнерства, активно занимаясь разработкой и реализацией положений коллективного договора.

Трудящимся оказывалась правовая помощь, проводились мероприятия по улучшению условий труда, велась работа по улучшению социально-экономического положения, проводилось санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, организовывался летний отдых

детей. Льготные путевки получают все желающие. Если учесть компенсацию от профкома и предприятия, работники оплачивают 40% стоимости путевки. Работникам оказывается материальная и организационная помощь по событийным поводам – рождению детей, свадьбам, похоронам, юбилеям.

– В первую очередь решено уделить особое внимание рациональной организации труда, обеспечению его безопасности, укреплению трудовой, производственной и технологической дисциплины. Нам необходимо активизировать работу постоянных комиссий профкома, в первую очередь по охране труда, сосредоточить внимание на проведении профилактической работы, – рассказал о планах Федор Михайлович.

Улучшение бытовых условий началось с капитального ремонта столовой. Кроме этого, профком осуществляет систематический контроль ее санитарного состояния, следит за качеством приготовляемой пищи, соблюдением нормативных требований при составлении меню и меню-раскладки лечебно-профилактического питания.

– Профсоюзная деятельность не ограничивается контролем за выполнением коллективного договора и защитой интересов трудового коллектива. Мы должны полноценно выполнять договоренности социального партнерства, помогая этим развивать наше предприятие, оставшееся единственным крупным представителем металлургической промышленности республики. 🟡





НЕ МЕЛОЧЬ

В составе ГМПР есть малочисленные первичные организации (30 членов профсоюза при 70 работающих), при этом имеющие иной профиль деятельности. Такая, например, как «45 пожарная часть» (г. Лысьва Пермского края).

Как получилось, что пожарные вошли в состав ГМПР?

– Началось с конфликта в области трудовых отношений весной 2016 года, – рассказывает председатель первички. – Тогда 15 человек выступили против неоплачиваемых переработок, не относящихся к основному профилю деятельности, и организовали первичную профсоюзную организацию.

Конечно, было много вопросов, к какой отраслевой структуре присоединиться, потому что непосредственно мы относимся к профессиональному союзу работников государственных учреждений. Но их краевой комитет находится в Перми, за 200 км от Лысьвы, и это неудобно. А крайком ГМПР располагается в нашем городе. Вторым фактором, определившим выбор, стал характер работы горняков и металлургов, связанный с опасными условиями труда, близкий нашему – конечно, нас здесь поймут лучше. В-третьих, я сравнивал работу разных отраслевых профсоюзов, в ГМПР больше всего достижений в области защиты прав трудящихся. Это сильные и мужественные люди, не пасующие перед трудностями.

А трудностей у пожарных хватало. Понятия охрана труда и защита интересов работников для руководителей в погонах зачастую находятся в области абстрактного. Проблемы решали поэтапно: сначала добились доплаты работающим в опасных условиях труда, далее занялись проведением специальной оценки условий труда.

– Например, у диспетчера отсутствовал класс опасности и дополнительный отпуск. К сожалению, от-

стаивать нашу позицию и добиваться авторитета пришлось в жесткой конфронтации, так как отношение к организации было несерьезным. Ощущалось давление со стороны работодателя, чтобы люди не вступали в организацию. Но это не помогло. За четыре года членство выросло в два раза, и сейчас нас уже 32 человека. Думаю, это не предел, так как многое изменилось. Например, сейчас ни одна объяснительная без юридической поддержки не пишется. Нет фактов задержки заработной платы, невыплаты больничных листов. Служивцы видят, как мы отстаиваем интересы каждого члена профсоюза, прибегая к помощи возможных ресурсов ГМПР, а это большая сила.

Председатель ППО «45 Пожарная часть» имеет юридическое образование, и правовая служба профсоюза помогает в решении многих проблем, хотя от такого беспокойного соседства работодатель не раз пытался избавиться. Но после изменения в системе руководства и передачи отряда под прямое ведомство краевой структуре Главного управления МЧС России по Пермскому краю появилась надежда на социальное партнерство.

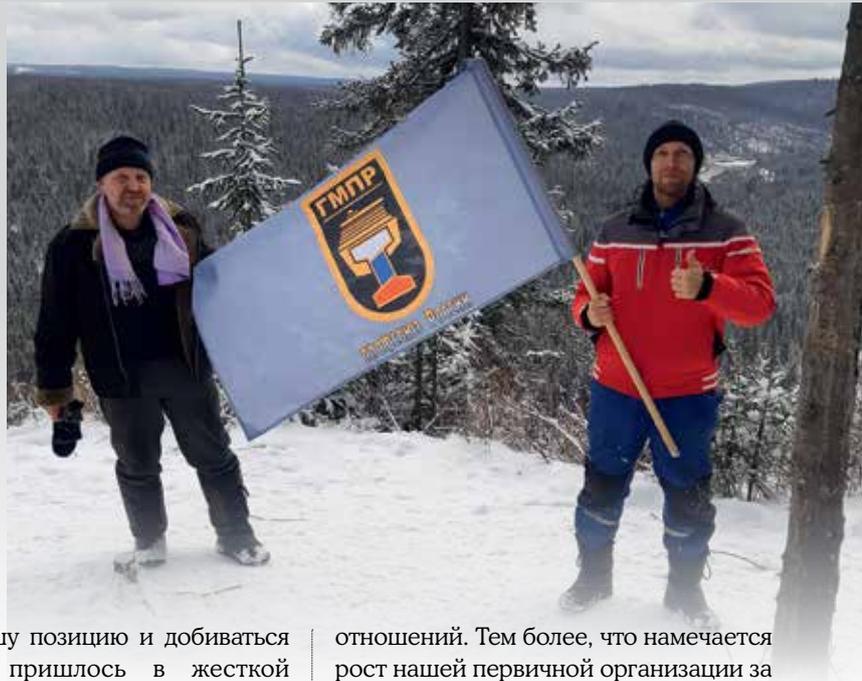
– Социальное партнерство – это дорога с двусторонним движением, здесь важно, чтобы стороны уважали и считались друг с другом, это пойдет всем на пользу. Мы со своей стороны готовы идти на взаимодействие, и не раз демонстрировали это. Я вижу, как умеют договариваться на горно-металлургических предприятиях, и понимаю важность такой практики. Надеюсь, мы тоже сможем достичь такого уровня

отношений. Тем более, что намечается рост нашей первичной организации за счет других пожарных отрядов города и края. Кто же не хочет трудиться или служить в достойных условиях? Мы никого не затягиваем, но люди видят нашу работу и спрашивают о вступлении в профсоюзные ряды. Помогает наша страница ВКонтакте.

В лице ГМПР мы нашли серьезную поддержку. Я состою в краевом комитете Пермской организации и когда участвую в заседаниях, чувствую, что отношение к нам точно такое же, как и к другим организациям, численность которых – две-три тысячи человек. Голос каждого из нас одинаково важен. Это придает силы, нам есть куда развиваться, потому что, с одной стороны, мы под крылом сильного профсоюза, с другой – у нас активные ребята, которые участвуют в самых разных сферах общественной жизни города.

Александр Лямин, председатель Пермской краевой организации ГМПР:

– То, что мы приняли в свои ряды пожарную часть – это, скорее, исключение из правил. Здесь значительную роль сыграла личность председателя, умеющего добиваться поставленных целей. А если говорить в целом, к нам часто обращаются за помощью из разных небольших организаций. В каждом случае нужен сильный профсоюзный лидер «из народа», который сможет организовать людей, при этом быть достаточно грамотным, чтобы все делать по закону. Таких немного, поэтому и помочь всем не получается, хотя запросов на профсоюзную защиту у среднего бизнеса хватает. 🍷





НАТАЛЬЯ ИВАНОВА



НИКИТА БАРАНОВСКИЙ

ДРУГ ЗА ДРУГА ГОРОЙ

На Волжском трубном заводе встретились многодетные семьи работников, в которых воспитываются четверо и более детей.

Приятный сюрприз подготовил профсоюзный комитет ВТЗ для многодетных семей «4+». Из-за пандемии коронавирусной инфекции этап традиционного конкурса «Семья металлургов», который поддерживает ГМПР и Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», в этом году прошел в необычном формате. Руководство предприятия и профкома решило отметить самые активные многодетные семьи трубников, которые проявили себя не только в производстве, но и в общественной жизни, пригласив их на встречу.

В концертном зале трубопрессового цеха собрались представители многодетных семей трубников. Каждая из них по-своему интересна и уникальна, но главное – в семьях царит любовь и уважение.

Управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков сказал слова благодарности в адрес Горно-металлургического профсоюза России за прекрасные традиции и поддержку семей металлургов. Председатель профорганизации Владимир Сармин отметил, что на предприятии гордятся своими семьями и регулярно проводятся различные мероприятия, в которых металлурги участвуют вместе со своими детьми. Руководители завода вручили семьям благодарности и подарочные сертификаты в магазин бытовой техники. По видеосвязи теплые слова в адрес трубников адресовал заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов и директор Фонда «Сплав» Людмила Чиграй.

Особые слова благодарности были сказаны многодетным мамам. На их хрупких женских плечах – работа, домашние дела, забота о детях, муже. При этом многие из женщин проявляют себя не только в профессии, но и в творчестве, спорте, общественной жизни. Опора в много-

детных семьях, конечно же, на папах. Металлурги также не остались без внимания в этот вечер.

Семьи волжских трубников радуют своими талантами, достижениями и делятся положительным опытом. У Татьяны и Дмитрия Лялиных подрастают четверо ребятишек: три сыночка и лапочка-дочка. Старший Данила – студент института, близнецы Андрей и Максим учатся в школе, им по 13 лет, а младшей Кате всего 4 года, но она уже мамина помощница. Глава семьи Лялиных – Дмитрий – работает заместителем начальника цеха по оборудованию электроплавильного цеха, его супруга Татьяна – электромонтер в энергетическом цехе №1 (ЭНЦ-1). Многодетная семья Лялиных – продолжатели заводской династии. Отец Дмитрия Владимир Лялин работает заместителем начальника ЭНЦ-1. Секреты хорошего воспитания и семейного счастья здесь передаются по наследству. И за свое будущее Лялины спокойны. Есть надежное место работы, стабильный заработок. На заводе как в семье, все друг за друга горой. 🍀





Профсоюзный календарь: полезно и информативно

Традиционная акция «Профсоюзный календарь», организованная молодежным советом Федерации профсоюзов Красноярского края, прошла на промышленной площадке Красноярского алюминиевого завода.

Члены молодежной комиссии ППО «РУСАЛ Красноярск» активно участвуют в акции: дарят календарики, одновременно проводят информационную и агитационную работу, рассказывают об основных направлениях работы профорганизации. Девиз акции в этом году – «Объединяем тех, кто ценит свой труд».

– Я убежден, – говорит **Анатолий Нестеров**, член молодежной комиссии профкома, – профсоюз сегодня нужен как никогда. У меня, к сожалению, в коллективе есть сомневающиеся. А за помощью идут в профком, когда что-то случается, появляются вопросы, требуется защита. И тогда сомнения отпадают сами собой.

– Проведение такой акции для нас – уже добрая традиция. Сам лично не первый год принимаю в ней участие, – делится **Максим Цирулькевич**, активный участник всех профсоюзных мероприятий. – Этой акцией мы хотим привлечь внимание к профсоюзу и к нашей организации, показать, что и в условиях пандемии продолжается работа профкома, проводятся мероприятия, пусть и не такие массовые. Конкурс рисунков ко Дню матери, спортивная викторина в нашей группе во «ВКонтакте», акция «Ново-



годняя ночь» (для тех, кто работает в праздник). А работа уполномоченных по охране труда, социально-бытовой комиссии, которая решает проблемы в помывочных помещениях предприятия? Сам столкнулся с этим и могу утверждать: «Профком работает. Проблемы решаются!» 🟡





Какой он, новый колдоговор ММК?

На Магнитогорском металлургическом комбинате 29 декабря подписан новый коллективный договор. Свои подписи под документом поставили генеральный директор ПАО «ММК» Павел Шияев и председатель профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» Борис Семенов.

Коллективный договор ПАО «ММК» заключен на три года и начал действовать с 1 января 2021 года. Изменения были внесены практически во все разделы нового документа, что позволило значительно увеличить социальный пакет металлургов.

Переговоры проходили в особенных условиях, но это не повлияло на качество их проведения. В течение трех месяцев специалисты профсоюзной организации планомерно отстаивали изменения по разным разделам нового коллективного договора.

Существенно повысились выплаты от работодателя работникам при рождении ребенка, декретном отпуске, отслужившим военную службу, при воспитании ребенка-инвалида, сдавшим нормативы ГТО, оформившим ипотечный кредит молодым семьям. Родительский взнос при оздоровлении детей в загородных лагерях уменьшен, теперь он составит не более 30% от стоимости путевки, а значит для родителей путевки в детские лагеря станут доступнее. Также расширили перечень жизненных ситуаций на предоставление оплачиваемого социального отпуска.

Много изменений появилось в разделе «Охрана труда» коллективного договора. Они коснулись процедуры про-



хождения внеочередных медицинских осмотров, а также размеров и условий выплаты компенсаций морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Новые бонусы в виде дополнительного дня отдыха получили уполномоченные по охране труда.

Также значительные изменения претерпели разделы «Работа с молодежью в ПАО «ММК» и «Регулирование трудовых отношений».





По словам Павла Шиляева, новый коллективный договор станет наиболее «социальным» за все последние годы.

– Мы нашли возможности и точки соприкосновения интересов с представителями работников и внесли реальные улучшения, под которые уже предусмотрен соответствующий бюджет. Кроме инициатив, представленных профсоюзным комитетом, мы сделали акцент на программах, пересмотр которых диктуют современные условия и по-

требности наших работников. Отдельно отмечу серьезные изменения, внесенные в программу улучшения жилищных условий наших молодых работников. Кроме этого, мы дополнительно поддержим в приобретении жилья семьи молодых специалистов, у которых уже есть дети, – пояснил генеральный директор ПАО «ММК».

Борис Семенов, председатель первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– К работе над проектом коллективного договора мы привлекли специалистов разных направлений – юристов, экономистов, экспертов в сфере охраны труда. Еще перед тем, как вступить в переговоры с работодателем, мы провели большую предварительную работу: сделали сравнительный анализ коллективных договоров, которые действуют на других крупных предприятиях горно-металлургического комплекса России, изучили последние нововведения в трудовом законодательстве. Это позволило предоставить стороне работодателя целый комплекс реальных предложений, каждое из которых было весомо аргументировано. Радует, что сторона работодателя пошла навстречу в абсолютном большинстве предложений. Такое увеличение социального пакета для работников ПАО «ММК» станет хорошим бонусом в сложившихся непростых условиях в экономике.

В ближайшее время текст нового коллективного договора появится во всех подразделениях ММК, а также на сайте профсоюзной организации. Нам удалось внести 29 изменений практически во все его разделы документа. Это существенное улучшение. 🟡



СЕВЕРСТАЛЬ КАНАТЫ: КОЛДОГОВОР ПРОЛОНГИРОВАН



Исполнительный директор Волгоградского филиала компании **Юрий Блинков** и председатель первичной профсоюзной организации «Волгоградские сталеканатчики» **Сергей Поleshук** подписали

соглашение о продлении коллективного договора на 2021 год.

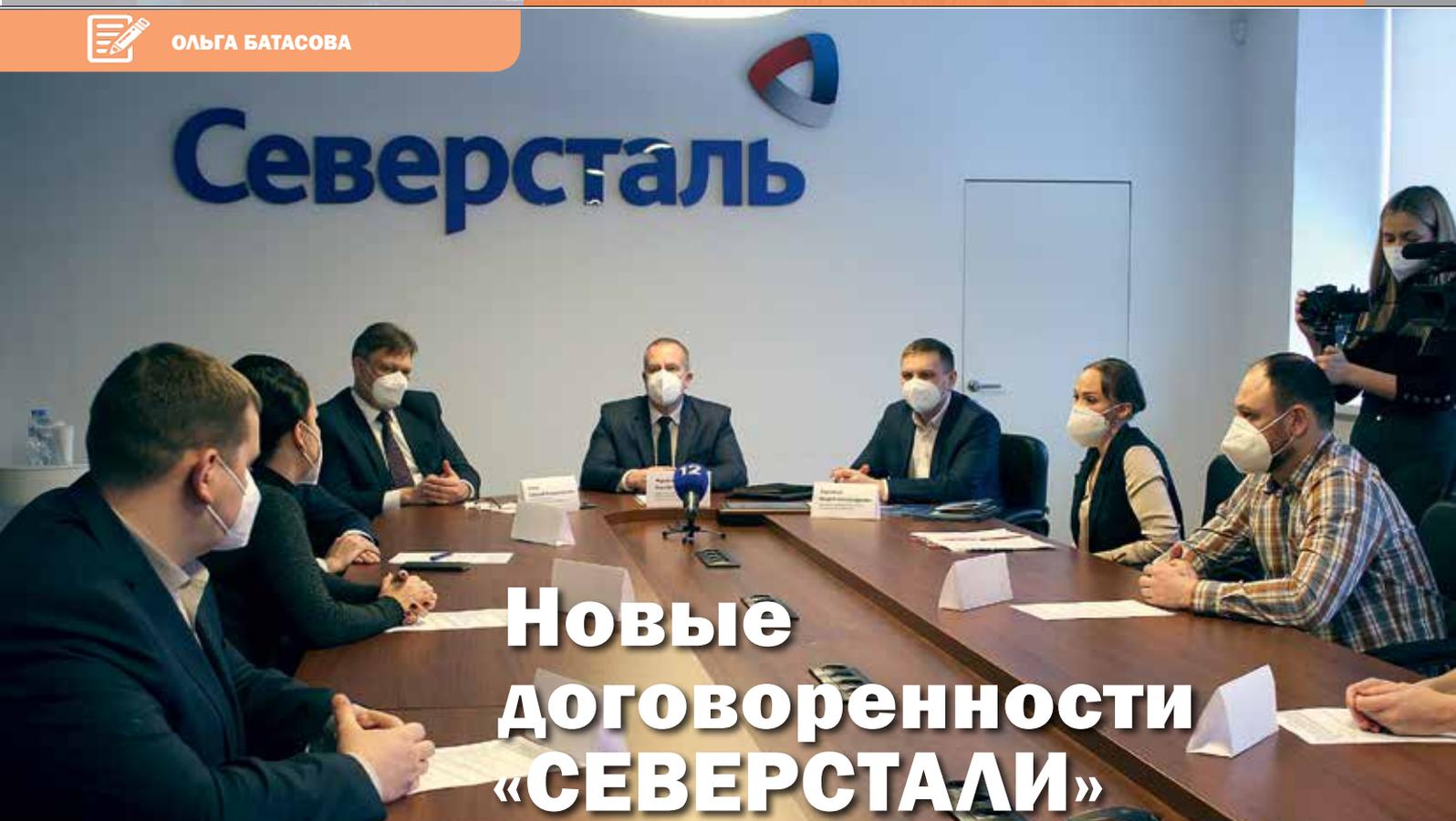
Все льготы и меры социальной поддержки для всех сотрудников сохраняются в полном объеме.

– Радует, что компания готова сохра-

нить весь объем поддержки для своих сотрудников. Так наши работники смогут чувствовать себя защищенными. Это принципиально важно в текущих непростых условиях, – прокомментировал **Сергей Иванович**. 🟡



ОЛЬГА БАТАСОВА



Новые договоренности «СЕВЕРСТАЛИ»

Коллективный договор ПАО «Северсталь» продлен еще на три года. В документ вошли изменения, улучшающие социальный пакет для работников.

Документ в новой редакции начал действовать с 1 января 2021 года. Среди улучшений, в том числе, увеличение единовременной выплаты на рождение ребенка и ежемесячной выплаты при нахождении в отпуске по уходу за ребенком от полутора до трех лет.

Представление изменений в новый колдоговор прошло на «круглом столе», за которым встретились представители работников и администрации предприятия. Они рассмотрели итоги переговорного процесса, который продолжался несколько месяцев и завершился принятием изменений и дополнений в двухстороннее соглашение.

Всего в новую редакцию вошло более десяти изменений. Некоторые были приняты ранее отдельными нормативными актами, другие – в ходе коллективных переговоров. Так, был увеличен размер единовременной выплаты на рождение

ребенка, сумма ежемесячной материальной поддержки работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком от полутора до трех лет, материальная помощь на организацию похорон близких родственников. Появилась новая выплата для родителей первоклассников в тех семьях, которые уже имеют помощь по колдоговору, а также для работников с установленной расчетной заработной платой ниже 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения в Вологодской области. Выросла сумма материальной помощи в трудной жизненной ситуации и размер целевого займа.

Увеличился размер минимальной зарплаты. В колдоговоре установлено, что теперь оплата труда промышленного персонала предприятия при отработке месячного баланса рабочего времени не может быть ниже 2,1 прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе. Внесены

изменения в части применения электронных трудовых книжек и удаленной работы в пункты правил внутреннего трудового распорядка. Правила являются приложением к колдоговору.

Андрей Воронков, председатель профсоюзной организации «Северстали»:

– Считаю, что каждое из этих улучшений важно для работников. Хочу отметить, что часть изменений мы внесли отдельными нормативными актами еще до подписания постановления о продлении. Так, были индексированы выплаты ветеранам производства, упрощена процедура получения отдельных мер социальной поддержки и другие. Наша работа не прекращается после подписания документа – мы и дальше будем проводить консультации с руководителями и договариваться о новых льготах и гарантиях для работников. 🍅



2021: НА КАКУЮ СУММУ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ?

В АО «Алтай-Кокс» ежегодно, в соответствии с условиями коллективного договора, двухсторонняя комиссия рассматривает вопрос индексации заработной платы, результаты переговоров закрепляются совместным постановлением.

В декабре 2020 года в очном формате прошло расширенное заседание комиссии, в котором приняли участие представители работодателя и профсоюзной организации. Работодатель взял на себя обязательство в 2021 году довести уровень средней заработной платы до не менее 59000 рублей (в 2020 году – не менее 56 800 рублей).

Это произойдет за счет:

- увеличения рабочим АО «Алтай-Кокс» действующих часовых (месячных) тарифных ставок и установленных суммовых индивидуальных надбавок с 01.01.2021 на 3,5%;
- увеличения с 01.04.2021 должностных окладов руководителям и специалистам на абсолютную сумму, рассчитанную как 3,5% от трех утвержденных прожиточных минимумов трудоспособного населения в Алтайском крае, но не превышающую сумму, рассчитанную как 3,5% от должностного оклада сотрудника;
- выплаты единовременной премии ко Дню металлурга;
- единовременной выплаты по итогам работы за отчетный период с учетом финансовых показателей и возможностей АО «Алтай-Кокс» за 2021 год.

Действие постановления «О порядке предоставления работникам гарантий и компенсаций», в котором прописаны условия сохранения продолжительности отпусков и доплат за работу во вредных условиях труда до утверждения результатов СОУТ, продлено на 2021 год в полном объеме.

В декабре 2020 г. также подписано дополнительное Соглашение к коллективному договору ООО «Блиновское». Результатом переговоров стало решение о внесении изменений в пункт коллективного договора, в котором прописан механизм индексации заработной платы. Работодатель



обязуется достигнуть уровня средней заработной платы в 2021 году не менее чем 22092 рубля (по итогам 2020 года эта сумма составит 18 920 рублей).

Произойдет это за счет:

- увеличения рабочим действующих часовых (месячных) тарифных ставок с 01.01.2021 года на 3,5%;
- увеличения с 01.04.2021 года должностных окладов руководителям, специалистам и служащим на абсолютную сумму, рассчитанную как 3,5% от трех утвержденных прожиточных минимумов трудоспособного населения в Алтайском крае, но не превышающую сумму повышения, рассчитанную как 3,5% от должностного оклада сотрудника.

Подписание дополнительного Соглашения на 2022 год состоится не позднее 25 декабря 2021 года. 🟡



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА



СРАБОТАЛИ В ПЛЮС

В конце 2020 года закончилось действие коллективного договора АО «Арконик СМЗ», который был принят в 2017 году. Подготовка к подписанию нового документа началась летом.

В трудовых коллективах шел сбор предложений, была создана согласительная комиссия, в которую вошли представители администрации – во главе с генеральным директором Михаилом Спичаком, и профсоюзного комитета – с председателем профорганизации Василием Рогожниковым. О ходе переговоров сообщалось на мероприятиях с участием профактива всех уровней. И вот наступил решающий момент.

На заседании согласительной комиссии был рассмотрен вопрос выполнения коллективного договора 2018-2020 гг. и утвержден проект нового документа на 2021-2023 гг. С сообщениями выступили директор по персоналу Ольга Хоменко, директор по охране труда, здоровья и экологии Александр Заикин и председатель профорганизации Василий Рогожников. Они отметили, что все пункты колдоговора, социальная программа, обязательства по охране труда и экологической безопасности, оплате труда выполнены в полном объеме.

В новом колдоговоре было предложено увеличить размеры выплат,

касающиеся социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам за счет средств предприятия. Так, в случае рождения ребенка будет выплачиваться материальная помощь в размере 6 000 руб. каждому родителю – работнику предприятия. Материальная помощь в случае смерти близких родственников составит 8 000 руб., а в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семья получит материальную помощь в размере 20 тыс. рублей.

К списку работников предприятия, обеспечивающихся газированной минеральной водой по предыдущему колдоговору (в основном, машинисты кранов), добавились бригады работников по ремонту подъемных сооружений ряда цехов.

Увеличены единовременные выплаты членам ГМПР из средств профсоюзного бюджета на рождение ребенка и в случае смерти близких родственников.

Проект нового коллективного договора принят членами согласительной комиссии единогласно.



Михаил Спичак, генеральный директор АО «Арконик СМЗ»:

– Профсоюзный комитет проводит большую работу по социальной защите работников предприятия, регулярно контролирует ход выполнения коллективного договора, ставит перед администрацией актуальные вопросы. И в новом коллективном договоре мы не ухудшили ни одной позиции, везде сработали только в плюс. Все это направлено на стабильность в коллективе и его вовлеченность в решение новых производственных задач. Коллективный договор нашего предприятия явля-





ется одним из лучших в регионе, и от имени администрации желаю первичной профсоюзной организации новых достижений.

Василий Рогожников, председатель первичной профсоюзной организации АО «Арконик СМЗ»:

– Профсоюзная сторона удовлетворена ходом переговоров. Несмотря на все трудности, которые переживает отечественная экономика и предприятие, все наши предложения были учтены. Все действующие ра-



нее льготы и гарантии сохранены, удалось добиться увеличения выплат, материальной помощи. Договорились, что дважды в год будет производиться индексация заработной платы. Все сотрудники обеспечены средствами индивидуальной защиты, профсоюзный комитет контролирует соблюдение требований охраны труда, законодательства и нормативных актов. Заключенный коллективный договор обеспечит работникам завода социальные гарантии на последующие три года. 🟡

ГАРАНТИИ ДЛЯ БЮДЖЕТНИКОВ



ОЛЬГА БАТАСОВА



Колдоговор Череповецкого металлургического колледжа будет действовать еще три года. Такое решение приняла конференция образовательного учреждения.

Напомним, что перед подписанием предыдущего документа профком и администрация провели большую работу по его подготовке. Появились новые положения по оплате труда, доплатам, были пересмотрены правила внутреннего трудового распорядка, составлены дополнительные соглашения.

С отчетами о выполнении колдоговора выступили *руководитель образовательной организации Дмитрий Гуляев* и *председатель профорганизации работников колледжа Ольга Вратновская*. Они привели цифры и назвали реализованные мероприятия. Взятые на себя обязательства стороны выполнили в полном объеме.

– Мы – бюджетная организация, поэтому в вопросах оплаты труда и социального обеспечения во многом зависим от тех решений, которые принимаются на уровне правительства страны и региона, – комментирует Ольга Вратновская. – Тем не менее, нам удалось достигнуть размера зарплаты работников колледжа выше средней оплаты труда педагогических работников области.

В соответствии с колдоговором работники имеют дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска, на рабочих местах проведена спецоценка условий труда, работники



обеспечиваются спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Все решения в учреждении принимаются с учетом мнения профсоюзной организации.

В этом отчетном периоде у нас появились дополнительные возможности для оздоровления работников, и коллеги обращаются в профком за льготными путевками. Большим спросом у членов профсоюза пользуются командобразующие и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

Делегаты конференции продлили действие колдоговора до конца 2023 года. 🟡



АНАСТАСИЯ КОМАРСКАЯ

ДИСТАНТ – НЕ ПОВОД РАССЛАБЛЯТЬСЯ

Профком «Уральской Стали» проводит онлайн-семинары для профактива.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Семинар-тренинг онлайн на площадке ZOOM для профлидеров был организован профкомом предприятия впервые.

– Мы понимаем, что в период затянувшихся ограничительных мер необходимо активнее использовать новые формы и методы подготовки профсоюзных кадров, – поясняет *председатель профсоюзной организации Иван Филиппов*. – Тема «Трансформация информационной работы профсоюза в условиях пандемии» была выбрана не случайно, поскольку информационная работа – одно из важных направлений деятельности профсоюза.

Спикеры мероприятия *Сергей Шкерин*, главный редактор областной профсоюзной газеты «Простор» и *Елена Кузьмина*, директор учебно-методического центра профсоюзников (г. Оренбург) сделали акцент на том, как в условиях резкого сокращения традиционных собраний и личных встреч наиболее эффективно использовать информационные ресурсы.

В свою очередь, слушатели поделились опытом об используемых ими формах информирования, а также рассказали, с какими трудностями столкнулись, создавая группы в мессенджерах.

Чтобы подкрепить полученные знания практикой, участники мероприятия в случайном порядке были поделены на рабочие группы, каждой из которой предстояло в отведенное время выполнить практическое задание: подготовить пост-ответ на «самый-самый» наболевший вопрос. Далее Елена Кузьмина подробно про-



анализировала работу каждой группы и дала рекомендации, с чего лучше начать пост, каких сложных для восприятия оборотов лучше избегать и чем закончить, чтобы полученная информация не просто проскользнула в ленте, а дала толчок для обратной связи.

– Для меня все было в новинку, – делится своими впечатлениями *председатель профорганизации ЭСПЦ Наталья Кашкина*, – начиная с подключения к ZOOM и заканчивая понятиями «пост» или «репост». В профсоюзе я уже 40 лет и привыкла к личному общению с работниками. Но время диктует новые правила. Поэтому данный семинар оказался очень своевременным и полезным.

А вот *Максим Глуценко*, *председатель профорганизации ЦСП*, представитель более молодого поколения, отметил, что хотя и в теме всех новшеств, но актуальным для него стал алгоритм построения самого поста в соцсетях.

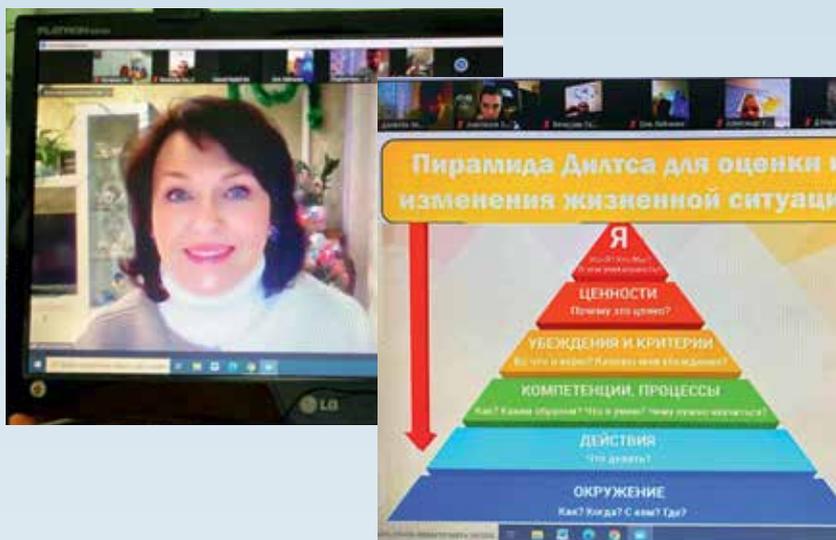
– Семинар прошёл продуктивно, интересно и динамично, – комментирует *Татьяна Малых*, *председатель профорганизации ЦЭТЛ*, – время пролетело незаметно. Конечно, во время тренинга хотелось бы живого общения в группах, однако мы должны использовать все возможности для обучения, чтобы не только заявлять о себе, но и делать это грамотно.

В заключении *заместитель председателя профорганизации «Уральской Стали» Роман Кондратенко* подчеркнул:

– Тема рассмотрена очень серьезная и, судя по активности и отзывам, председатели цеховых профсоюзных организаций почерпнули для себя много полезного. Профком «Уральской Стали» будет продолжать развивать и повышать качество информационной работы как путем подготовки профактива, так и улучшения работы имеющихся мессенджеров и аккаунтов в социальных сетях.



САМОМОТИВАЦИЯ И ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ



Председатели цеховых молодежных комиссий при профкомах структурных подразделений пытались овладеть эффективными принципами планирования и рационального использования времени. Занятие провела Елена Кузьмина.

– Быть мобильным и организованным – не только модно, но и полезно, – с такими словами обратилась к слушателям Елена Ивановна. – Время – ресурс, которого вечно не хватает. И распоряжаться им следует с умом, чтобы грамотно распределить по минутам или часам свои дела.

Семинар стал своеобразным курсом по прокачке активистов. Можно быть уверенным, что теперь они будут лучше успевать выполнять запланированные дела и научатся не срывать собственные дедлайны. Также активисты на

практике смогли выявить свои неблагоприятные привычки и постарались преобразовать их в позитивные – для достижения баланса труда и отдыха.

– На семинаре нам презентовали инструменты, которые помогут в выработке и перспективном планировании жизненных целей, – поделилась впечатлениями **Екатерина Богомолова**, председатель молодежной комиссии при профкоме электросталеплавильного цеха. – Работа в группах позволила проговорить свои намерения и взглянуть на пути их достижения с другой стороны.

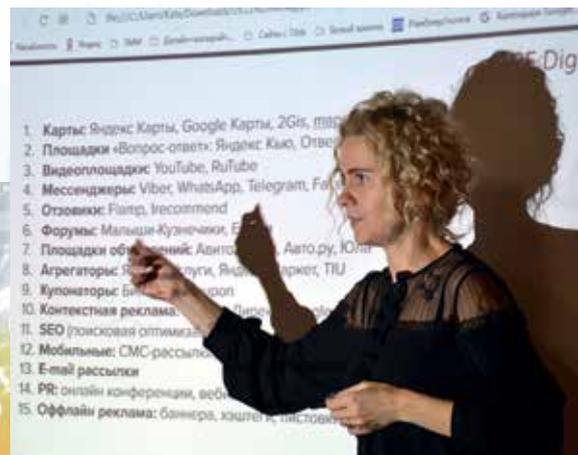
Заместитель председателя профсоюзной организации Роман Кондраченко выразил уверенность, что ребята будут использовать полученные знания для более эффективного и качественного построения своей деятельности. 🍎





МАРИЯ ИЗЕНКИНА

О ПРОФСОЮЗЕ – В СОЦСЕТЯХ



Актуальные термины сферы SMM, способы работы с информацией в социальных сетях, – эти и другие вопросы рассматривались на выездном семинаре по продвижению личного бренда и организации, который состоялся в Междуреченске. Организатор – молодежный совет Кемеровской территориальной организации ГМПР.

В обучении приняли участие более 40 человек – активисты первичных профсоюзных организаций КТПО ГМПР, представители молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса. Спикером выступила известный эксперт в области интернет-маркетинга, руководитель агентства «RE:Digital» **Екатерина Ревницкая.**

Необходимость в детальном изучении темы назрела давно. И, прежде всего, это связано с реалиями времени: основным источником получения информации становятся социальные

сети. Для создания положительного имиджа профсоюзного движения, привлечения внимания к его деятельности могут стать хорошим подспорьем популярные сегодня Instagram, «ВКонтакте» или Facebook.

Екатерина Ревницкая рассказала об особенностях создания личного бренда в Instagram – соцсети для визуалов. На первое место в работе выходят фотографии, текст, разбитый на абзацы, частота выкладывания постов. Также важно учитывать вид контента – информационный, рекламный, полезный, вовлекающий, развлекатель-

ный, пользовательский. Это поможет донести информацию в нужной форме и получить обратную связь. Участники семинара получили задание написать по одной строчке поста, а затем вместе определить, что это: новость, опрос, реклама или иное.

Также преподаватель поделилась целым списком инструментов для эффективного ведения соцсетей. Это и способы продвижения (платформы), и программы для обработки фото и видео, и многое другое. Практические советы спикера участники тут же применяли на практике, внося изменения





на своих страничках в соцсетях, группах, мессенджерах и т.д.

Как рассказал *председатель молодежного совета КТПО ГМПР Дмитрий Митрофанов*, тема семинара – очень актуальная. И потому в семинаре участвовали представители молодежного совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса – профсоюзов здравоохранения, работников связи, госучреждений, Росуглепрофа.

Занятие всем очень понравилось, участники применяли полученные знания тут же, во время семинара. Форма подачи информации была доступной,

при этом беседа получилась образной, не лишенной юмора. Что стоит только фраза про повсеместную сегодня онлайн-рекламу и знаки судьбы.

– Преподаватель наглядно, на примерах, вместе с аудиторией разбирала ошибки ведения соцсетей. Этот метод действует намного лучше, чем сухая теория. Благодаря полученным знаниям теперь каждый из участников может развиваться в двух аспектах. Во-первых, создавать свою «информационную оболочку» как члена профсоюза. Во-вторых, работать на благо своей организации. Это мощная мотивация,

подкрепленная знаниями и инструментами, – отметил слушатель семинара **Максим Скрылев**, заместитель председателя профорганизации литейного отделения Новокузнецкого алюминиевого завода (ППО «НКАЗ»).

После семинара молодежных профактивистов отметили наградами Федерации профсоюзных организаций Кузбасса и Кемеровской территориальной организации ГМПР, которые вручили *председатель Федерации Олег Маршалко* и *заместитель председателя территориальной организации Олег Антоненко*. 🟡





НАДЕЖДА БАЛАКИНА



Профсоюзное МЕМО

В Заринском политехническом техникуме прошел профсоюзный урок.



Для первокурсников техникума (100% студентов состоит в ГМПР) знакомство с профсоюзом, как и знакомство с профессией, – осмысленный шаг во взрослую жизнь. Молодым людям стоит понимать цель и значимость общественной организации, ее роль в реализации социальных прав граждан.

На профсоюзном уроке, который провела Надежда Балакина, главный редактор газеты АКО ГМПР «Союз-Металл-Алтай», студенты познакомились с книгой «Профсоюзные герои», где рассказано о людях, посвятивших свою жизнь борьбе за права и интересы простых работников разных стран в разные исторические эпохи.

«Сегодня считается справедливым, что работающий человек должен получать достойное вознаграждение за свой труд. Его нельзя уволить без серьезной причины. Его здоровье – ценность, которую необходимо беречь. И кроме труда, у него должны оставаться силы и время на личную жизнь. В большинстве стран современного мира рабочий день составляет 8 часов, а кое-где – даже меньше.

Но еще 100 лет с небольшим назад обычным было другое. Люди трудились по 12 и 14 часов в день на износ. Они были беззащитны перед произволом начальства. В нечеловеческих условиях фабрики рабочий быстро терял здоровье. В те времена можно было увидеть десятилетних детей, занятых на самых тяжелых работах – в шахтах и рудниках. О счастье сидеть за школьной партой или отдыхать летом многие из них и мечтать не могли.

В некоторых странах такое положение дел можно встретить и сейчас, но для жителей большей части земного шара эти ужасы закончились. За это мы должны сказать спасибо профсоюзам».

В продолжение сказанному, а также для максимальной вовлеченности студентов в процесс знакомства с профсоюзом,

был предложен новый формат работы в группах – «Профсоюзное МЕМО».

Настольную игру разработала Алтайская краевая организация ГМПР. Это находка как для студентов, так и для молодых работников предприятий. Она проста, занимательна, уникальна. Правила игры: карточки раскладываются на столе изображениями вниз. Первый игрок делает ход, далее – по очереди. Каждый присутствующий берет в руки по две понравившиеся ему карточки в надежде отыскать одинаковые картинки. Если выбранные иллюстрации идентичны, то игрок добавляет их в свою колоду и продолжает делать ходы до тех пор, пока не вытянет разные снимки. В этом случае следующим фишку открывает другой участник. На тематических карточках изображены эмблемы Федерации независимых профсоюзов России, Горно-металлургического профсоюза России, Алтайского краевого союза организаций профсоюзов, митинг, конференция, охрана труда, информационный стенд, предприятия АКО ГМПР и т.д. Выигрывает тот, кто больше соберет картинок.

Буквально с первых минут участники попадают на экскурсию по самым значимым моментам деятельности профсоюзной организации, знакомятся с символикой и основными направлениями работы профсоюза, узнают новые грани общественной жизни, расширяют свой кругозор и развивают память.

Работа в группах оживила мероприятие, определила лидеров. Самыми внимательными и удачливыми стали Наталья Дьячкова, Марина Григорьева, Анна Чигарева и Кристина Николаева – студентки группы «Технология общественного питания».

Для тех, кто захотел познать профсоюзный мир, этот урок и логическое путешествие стали источником новых представлений. 



КАК ПОДНЯТЬ ИМИДЖ ЧЕРЕЗ СОЦСЕТИ?

На «ММК-МЕТИЗ» рассказали о реализации группового проекта областной школы молодого профлидера ГМПР

Областная Школа молодого профлидера ГМПР, после окончания дистант-курса, продолжает свою работу заочно в первичках. Сейчас участники 11-й группы реализуют проекты, которые разрабатывали летом в командах, обучаясь онлайн. Недавно состоялась презентация одного из них, который создали ребята из Магнитогорска, Челябинска и Кыштыма. Молодежный профлидер «ММК-МЕТИЗ» **Василий Комлев** рассказал об итогах реализации проекта на заседании президиума профсоюзной организации предприятия. Оно прошло в онлайн-режиме с участием специалистов Челябинской областной организации ГМПР.

О профсоюзе в социальных сетях сейчас пишут много неправды – от незнания и по другим причинам люди высказывают в комментариях сомнения в его эффективности, негативные мнения, подрывающие профсоюзный имидж. Это и сподвигло одну из команд ШМГПЛ, как рассказал Василий Комлев, создать проект, нацеленный на имидж-укрепление.



Форма – проведение серии популярных онлайн-мероприятий, основной канал реализации – профсоюзное сообщество «ММК-МЕТИЗ» в соцсети «ВКонтакте». При этом на этапе разработки проекта была применена SWOT-матрица – глубокий анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, связанных с реализацией (это была одна из тем прошлых занятий ШМГПЛ).

Основными онлайн-мероприятиями по реализации проекта стали массовые конкурсы, организованные среди заводчан. Это конкурсы логотипов структурных подразде-



лений, «Креативная елка», видеоконкурсы «Моя семья», «Десерт для мамы» и другие. Организаторы подсчитали статистику: всего в конкурсах приняли участие около 150 работников, произошел серьезный рост количества комментариев и «лайков» к постам, посвященным этим мероприятиям, в т. ч. за счет вовлечения семей работников.

Василий Комлев, профсоюзная организация «ММК-МЕТИЗ»:

– Выросло количество комментариев в ленте: в среднем на пост за 3 месяца – с 3-4 до 30. Мы после этого провели анализ отношения аудитории к нашему контенту и в целом к предприятию и нашей профсоюзной организации, сделали выборку по СМИ. Посчитали «коэффициент риска» – 19%, это так называемая зеленая (лояльная) зона, т. е. низкая вероятность, что какой-то информационный материал вызовет негативную реакцию.

У «ММК-МЕТИЗ» и его профсоюзной организации есть страницы в «ВКонтакте» и Инстаграме. Мы собрали по ним статистику и выяснили, что среди компаний аналогичного профиля мы являемся лидерами по вовлеченности аудитории. За год у нас почти 600 комментариев, при этом инфоповодов меньше, чем в сообществах компаний такого же профиля. Негативных отзывов фактически не было.

Проект получил положительную оценку областной организации ГМПР. Специалисты областной организации **Владимир Нечаев** и **Владимир Широков** отметили, что это эффективная форма по вовлечению работающей молодежи в общественную жизнь, увеличению и активизации аудитории в соцсетях. По активности подписчиков, кстати, профсоюзное сообщество «ММК-МЕТИЗ» в «ВКонтакте» сегодня в лидерах среди остальных сетевых сообществ областной организации ГМПР. Есть динамика и в приросте количества подписчиков – недавно преодолена планка в одну тысячу.

«Было бы неплохо, если опыт «ММК-МЕТИЗ» – презентация-защита проектов ШМПЛ на коллегиальных профсоюзных органах (с учетом ограничений в период пандемии) – возьмут на вооружение другие первички», – отметил Владимир Нечаев.

Дистанционное обучение в областной Школе молодого профлидера ГМПР проходило с мая по июнь 2020 года на образовательной платформе GetCourse. В ходе обучения участники разработали несколько коллективных проектов: онлайн-диалог (создание и организация онлайн-мероприятий, формирующих позитивное отношение к профсоюзу), внедрение в профсоюзной организации системы электронного учета, создание и увеличение профсоюзного сообщества. 

УЧИТЬ ОБЩЕНИЮ – ОБЩАЯСЬ

Как расположить к себе собеседника и добиться того, чтобы твое обращение послужило призывом к действию? Навыки делового общения приобрели студенты профильных колледжей на профсоюзном обучении. Занятия прошли в библиотеке профкома «Северстали».

Ребята, которые выбраны в группах для профсоюзной работы, учились выстраивать личное общение, отрабатывали навыки публичного выступления, практиковались в подготовке убедительной речи.

– Профгруппорги – это студенты-организаторы, – рассказывает специалист профкома ПАО «Северсталь» **Надежда Короткая**. – В их задачи входит информирование учебной группы, вовлечение ребят в мероприятия, участие и помощь

в проведении общественных событий. Полученные знания пригодятся им не только в колледже, но и для успешной адаптации на рабочем месте. Прежде всего, мы учим ребят общаться, уважать и прислушиваться к мнению друга, понимать собеседника, говорить уверенно и убедительно.

По окончании тренинга ребята получили подарки от профсоюза и посетили выставку новогодних игрушек, организованную работниками профсоюзной библиотеки. 





Ничего лишнего. Отдайте положенное

Юрист профкома Магнитогорского металлургического комбината взыскала страховую сумму в пользу родственников погибшего работника.

Суд встал на сторону юристки ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР Ирины Бабич при рассмотрении дела о взыскании страхового возмещения и неустойки со страховой организации в пользу родственников работника, получившего смертельные травмы на производстве.

Несчастный случай с работником произошел в 2019 году в одном из основных производственных цехов ПАО «ММК». Родные погибшего получили от работодателя все выплаты, положенные по действующему коллективному договору. Однако страховая компания, застраховавшая гражданскую ответственность ПАО «ММК» в соответствии с требованиями Закона о страховании, отказала матери погибшего в выплате страхового возмещения.

Юрист профсоюзной организации смогла убедить суд в том, что страховая компания нарушила российское законодательство и отстаивала интересы родственников погибшего работника.

По решению суда мать погибшего работника получит страховую выплату в размере 2 миллионов рублей, а также неустойку за несоблюдение срока осуществления страховой выплаты в размере 100 000 рублей. ■

Уволить «по статье» не получилось

Ко времени своего увольнения по инициативе работодателя за тяжкий проступок А. отработал кладовщиком в ООО «Дарасунский рудник» (Забайкальский край) два с половиной года. Режим работы – вахтовый: первая смена – 15 дней в день, вторая – 15 дней в ночь.

В апреле, отработав в ночную смену (с 19:30 до 07:30), А. поднялся на поверхность и зашел в кабинет горного мастера, где находились несколько человек из руководства. Ему сообщили о нарушении дисциплины и потребовали объяснительную.

Уставший работник отказался от объяснений, да и хотелось ознакомиться с результатами служебной проверки и видеозаписью, на которую ссылался специалист по охране труда. А. поехал домой и вернулся в управление около 12 часов. Главный инженер рудника сообщил ему, что составлен акт об отказе давать А. объяснение и что он уволен за грубое нарушение требований охраны труда, так как оно создало реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастного случая на производстве, аварии, катастрофы).

А. обратился за помощью к председателю первички, к решению подключился председатель Забайкальской краевой организа-

ции ГМПР Андрей Шишкин. Он составил исковое заявление в суд и представлял интересы работника на заседании.

В ходе рассмотрения дела были выявлены подробности увольнения. Справедливости ради надо сказать, что проступок был – работник в один из дней превысил время отдыха на полчаса (установленный перерыв – 1,5 часа для отдыха и приема пищи), при этом дверь склада оставалась открытой и к хранящимся там материалам в течение этого времени был свободный доступ.

– Это серьезно, однако не настолько, чтобы увольнять человека без выяснения обстоятельств, да и за все время работы у А. не было дисциплинарных взысканий, нарушений дисциплины, других служебных проступков, – считает Андрей Шишкин. – Не ожидали, что за кладовщика вступится профсоюз.

Исследовав материалы дела, суд пришел к выводу, что объяснительную о нарушении правил охраны труда, которая в данных обстоятельствах является обязательной, никто не ждал. Акт о непредоставлении письменного объяснения работником указывал на то, что работнику не предоставили положенных на это законодательством двух дней, а потребовали объяснительную



...СУД ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ О ВОССТАНОВЛЕНИИ А. НА РАБОТЕ, ЕМУ ВЫПЛАТИЛИ СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК ЗА ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОСТОЯ И КОМПЕНСАЦИЮ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА.

сразу после ночной 12-ти часовой смены без возможности отдохнуть. Кроме того, руководство рудника на докладной от специалиста по охране труда еще до проведения служебной проверки и составления акта поставило резолюцию «Уволить «по статье».

Даже без учета грубого нарушения самой процедуры увольнения, работодатель не смог предоставить доказательств тяжести совершенного А. проступка. Суд принял решение о восстановлении А. на работе, ему выплатили средний заработок за время вынужденного простоя и компенсацию морального вреда. ■



«Винный» простой?

Работники обращаются в профсоюз по самым разным вопросам: оплате труда, обеспечению спецодеждой, содержанию пешеходных маршрутов, предоставлению социальных льгот и гарантий и многим другим. Только в ноябре 2020 г. в профком машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» ПАО «Северсталь» обратились за помощью несколько десятков человек. Большинство вопросов было решено в пользу металлургов.

Например, благодаря профсоюзу одному из работников подразделения оплатили дни вынужденного отстранения от работы. Случай произошел еще летом. Токарь-расточник машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» не прошел медицинский осмотр в установленное время и на несколько дней был отстранен от работы. Время отстранения не было оплачено, работник обратился в профсоюз с просьбой помочь разобраться в ситуации. По его словам, он пропустил медкомиссию не по своей вине.

Профком подразделения выяснил, что первый раз работнику выдали направление на медос-

мотр в апреле. Но буквально сразу вышло постановление правительства Вологодской области о временном приостановлении проведения медосмотров. Работник ждал нового талона в мае, когда ограничения были уже сняты, но направления не получил. Ситуация обострилась в июне, когда мастер обратил внимание на то, что у данного работника истекает год с момента последнего медицинского освидетельствования. По закону работодатель не может допустить к работе сотрудника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр. В это время мужчина находился в очередном отпуске в другом городе, а когда

вернулся, на плановую профилактику закрылось отделение поликлиники, проводящее медосмотры. В результате работника отстранили от работы на десять дней, пока он не прошел медкомиссию.

Профсоюзный комитет обратил внимание на то, что ответственность за направление работников на медосмотры лежит на работодателе, а в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Благодаря профсоюзному комитету работнику оплатили время вынужденного отстранения. ■

ПФР: эпидемия недоверия

Когда работник АО «Кузнецкие ферросплавы» С. обратился в Пенсионный фонд за досрочным назначением пенсии, он не ожидал, что получит отказ. К августу 2020 года работник имел все основания для ее назначения: трудовой стаж, возраст и соответствующие отчисления.

Но «пенсионщики» посчитали, что стажа недостаточно. Поводом стали расхождения в формулировках: в трудовой книжке значилось «мастер по ремонту металлургического оборудования», в уточняющей справке – «мастер, постоянно заня-

тый на ремонте парогазотурбинного оборудования», в справке из архива – «мастер». При этом другие периоды работы в этой же должности были засчитаны.

С просьбой восстановить справедливость С. обратился в профком ППО «Кузнецкие ферросплавы», а те, в свою очередь, к главному правовому инспектору ГМПР по Кемеровской области **Анатолию Белинину**.

Анатолий Алексеевич представлял интересы работника в суде. В исковом заявлении истец попросил суд признать незаконным решение Пенсионного фонда, обязать его включить спорные периоды работы в стаж, назначить досрочную страховую пенсию по старости. В своей защите Анатолий Алексеевич опирался на законы «О страховых пенсиях», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете», а также на Постановление № 665 от 16.07.2014,

согласно которому при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, работавшим на работах с тяжелыми условиями труда, применяется Список №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей со вредными и тяжелыми условиями труда.

Суд принял решение удовлетворить иски требования работника в полном объеме.

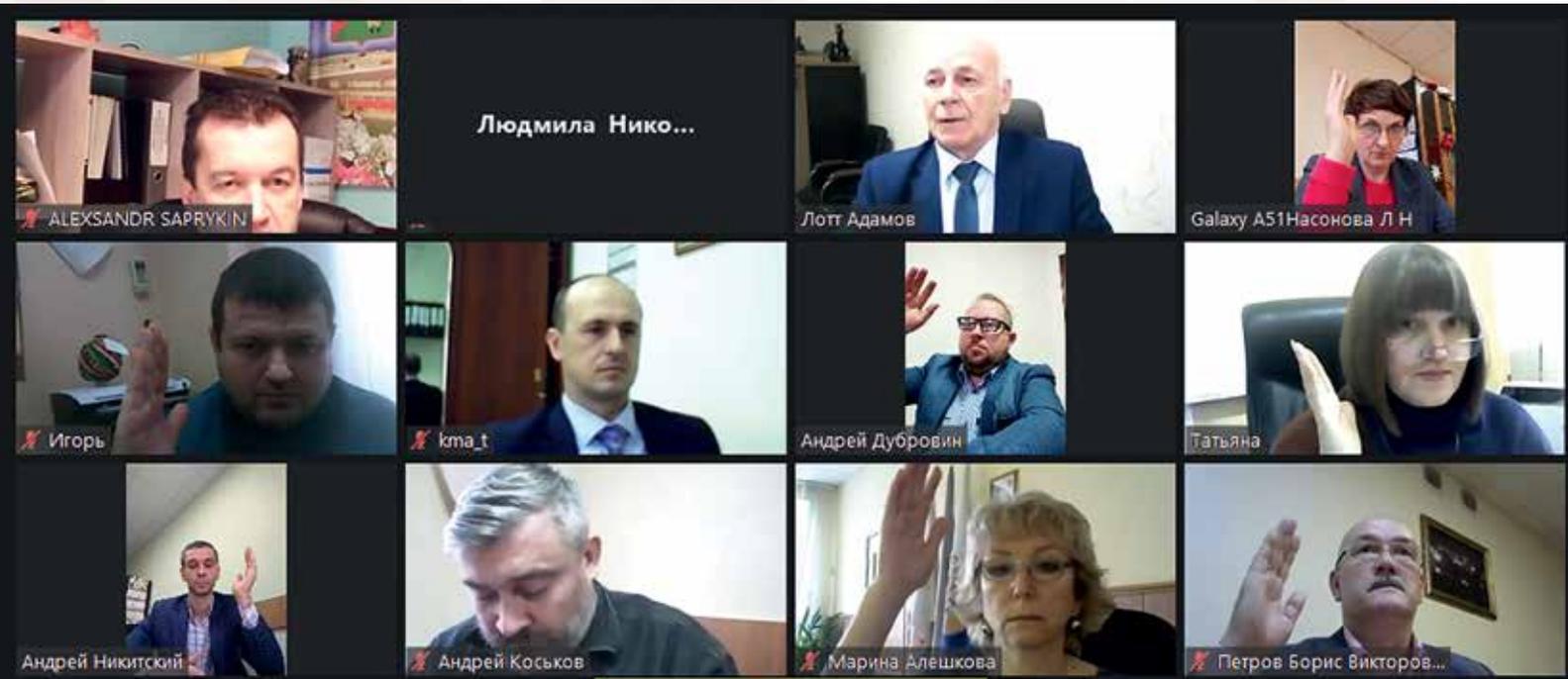
– Доказать, что отказ в досрочной пенсии был немотивированным, нам было нетрудно, – комментирует итоги рассмотрения дела Анатолий Белинин. – В документах работника не было противоречий, а была конкретизация, то есть в любом случае работнику полагалась льготная пенсия. Складывается впечатление, что чиновники Пенсионного фонда любыми способами пытаются сэкономить и находят ложные причины, чтобы лишить льгот или снизить размер пенсии. ■





ЖИЗНЬ. ЗДОРОВЬЕ. БЕЗОПАСНОСТЬ

Белгородская областная организация ГМПР на президиуме посредством платформы Zoom обсудила вопросы производственного травматизма.



Участники заслушали отчет *главного технического инспектора труда ГМПР по Белгородской области Алексея Тищенко* «О состоянии производственного травматизма в организациях горно-металлургического комплекса области за 11 месяцев 2020 года». Он сообщил, что в 2020 году технические инспекторы труда провели и приняли участие в 162 проверках, по результатам которых выявлено 155 нарушений, выдано 22 представления.

В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой на территории области, посещения некоторых предприятий были отменены, а вместо этого проводились заочные документарные проверки. Изучались вопросы специальной оценки условий труда, обеспеченности СИЗ, проведения медицинских осмотров, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев.

В результате данных проверок было выявлено 79 нарушений требований охраны труда, составлено восемь актов и выдано восемь представлений. Кроме того, подготовлено 54 рекомендации по улучшению условий и охраны труда.

Напомним, что техническими инспекторами труда систематически оказывается помощь членам профсоюза по защите их прав и законных интересов в области охраны труда. В первом полугодии рассмотрено 12 письменных обращений членов профсоюза, связанных с нарушением их прав в области охраны труда, шесть из них разрешено в

пользу работников. В основном решения принимались на заседании комиссий по трудовым спорам.

За девять месяцев 2020 года уполномоченными по охране труда подано более 60 тысяч предложений, направленных на улучшение условий и охраны труда на рабочих местах, предотвращению несчастных случаев на производстве. Большинство предложений рассмотрено работодателями, включено в планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а замечания устранены.

Однако проводимая на предприятиях горно-металлургического комплекса области организационно-профилактическая работа по охране труда не позволила снизить уровень общего производственного травматизма.

За период с 1 января по 30 ноября 2020 года в организациях горно-металлургического комплекса области произошло 68 несчастных случаев (из них – три групповых), с общим количеством пострадавших – 77 человек. Окончено расследование 66 несчастных случаев.

По результатам расследования 63 несчастных случая квалифицированы как несчастные случаи на производстве. Смертельно травмированы три работника, тяжелые травмы получили шесть человек. По отношению к аналогичному периоду прошлого года произошел рост смертельного (3/1) и тяжелого травматизма (6/2) в три раза.

Несчастные случаи с тяжелым исходом на производстве произошли в ООО «Корпанга» Яковлевский ГОК» (3 случая) и АО «Лебединский ГОК» (3 случая). Несчастные



случаи со смертельным исходом произошли в АО «Комбинат КМАруда», АО «ОЭМК» и ООО «ОСМиБТ».

Основными причинами смертельного и тяжелого травматизма стали неудовлетворительная организация безопасного производства работ.

За указанный период семь предприятий производственной сферы горно-металлургического комплекса области отработали без травм и аварий. Среди них: ООО «ЛебГОК-Комбинат питания», ООО «ЛебГОК-Здоровье»,

ООО «Агрофирма «Металлург», АО «Гормаш», АО «Руслайм», ООО «Губкинское предприятие по ремонту электрооборудования», ООО «Техноинком».

Рост общего производственного травматизма произошел в АО «Стойленский ГОК», ООО «Рудстрой» и ООО «Корпанга».

Технические инспекторы труда приняли участие в расследовании 51 несчастного случая, из которых 33 легких. 🟡



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

ЧТО МОЖЕТ УПОЛНОМОЧЕННЫЙ?

Опасность может поджидать работника на каждом шагу, несчастный случай – спровоцировать любая неучтенная мелочь.

Для того, чтобы исключить подобные ситуации, на помощь руководителям подразделений и профсоюзной организации приходят уполномоченные по охране труда, которые способны предупредить происшествие, устранить нарушение, избежать непредсказуемых последствий, сохранить здоровье своих коллег.

В каждом подразделении завода избраны уполномоченные по охране труда, которые, находясь среди работников, осуществляют постоянный контроль за соблюдением нормативных локальных актов по охране труда и за выполнением работниками своих обязанностей в этой области.

Рабочий день уполномоченного по охране труда литейного отделения №2 «АО «РУСАЛ Красноярск» Алексея Цицкьева начинается с проверки безопасности условий труда.

– Приходя на работу, я всегда проверяю общее состояние дел по литейному отделению, осуществляю контроль за безопасной эксплуатацией литейных агрегатов. Оказываю помощь работникам по разным вопросам, будь то средства индивидуальной защиты или наличие антисептических средств.

На совещаниях с руководителем подразделения с профсоюзной стороны вносим предложения руководству по вопросам улучшения условий труда и, скажу честно, нам многое удается решить, правда не так быстро, как хотелось бы.

В зимний период надо еще проконтролировать посыпку дорожек к литейному отделению. А в течение смены – особое внимание уделить применению СИЗ, сейчас, в период пандемии, добавился еще контроль за соблюдением социальной дистанции и масочного режима.

Раньше часто слышал такое мнение: «Да что от тебя, как уполномоченного, зависит? На что можешь повлиять?». Сейчас такого нет, потому что коллеги видят конкретные дела и оценивают ту помощь, которая им оказывается.

Вот совсем недавний случай. Обратился ко мне работник нашего отделения с жалобой на некачественную спецобувь для литейщиков. Уж очень быстро она стала выходить из строя. Рвутся швы на задней части сапога, а ремонт такой обуви не предусмотрен. Попросил разобраться.

Мы составили акт о несоответствии средств индивидуальной защиты, подписали его у руководителя отделения и направили в отдел охраны труда, а копию – техническому инспектору в профком. Специалисты коммерческой дирекции пообещали разобраться. Уверен, вопрос будет решен в нашу пользу. 🟡





ПРОФСОЮЗЫ уверенно противостоят вызовам

Более 50 профсоюзных лидеров и активистов из 45 членских организаций IndustriALL в одиннадцати странах Восточной Европы и Центральной Азии, среди которых Россия, Беларусь, Казахстан, Армения, Азербайджан, Кыргызстан, Молдова, Грузия, Узбекистан, Таджикистан и Украина, встретились в декабре онлайн, чтобы обсудить проблемы, победы и опыт профсоюзов во время пандемии.



ГМПР представлял член Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ от стран СНГ, председатель профсоюза Алексей Безмянных. От ИндустриАЛЛ в заседании

участвовали Генеральный секретарь Глобального союза ИндустриАЛЛ Вальтер Санчес, его заместитель Кемаль Озкан и региональный представитель ИндустриАЛЛ по России и странам СНГ Вадим Борисов.

Алексей Безмянных поблагодарил руководство ИндустриАЛЛ за организацию встреч в условиях ограничительных мер, пожелал участникам здоровья, выразил надежду на скорое окончание пандемии и отметил незаменимость общения при очных встречах.

В повестке – доклад о деятельности Глобального союза ИндустриАЛЛ в период пандемии и дальнейших перспективах, сообщения членских организаций о ситуации в странах (состояние экономики, занятости, изменения в системе трудовых отношений и перспективы развития отраслей в 2021 г.), влияние профсоюзов в разных отраслях и в обществе в целом.

Участники встречи признали пандемию основным фактором изменений, повлиявших на все сферы эконо-





мики и жизни общества. Кемаль Озкан привел данные по коронавирусу в мире: 71 млн зараженных и более 1,6 млн умерших. Он отметил, что Covid-19 повлиял на условия и безопасность труда. Часто, ссылаясь на пандемию, работодатели ставят под угрозу права трудящихся, используют принятые властями ограничения для усложнения организации и проведения забастовок и коллективных действий. Главной задачей для профсоюзов в период кризиса остается отстаивание основополагающих прав трудящихся на сохранение заработной платы, социальных выплат и гарантий, безопасных условий труда.

Пандемия вызвала кризис безработицы. Вальтер Санчес отметил, что, по официальным данным Международной организации труда (МОТ), работы лишились примерно 500 тысяч человек. Из-за перевода сотрудников на удаленку возникла острая необходимость обсуждения условий их работы и оплаты труда. Данный вопрос был предложен для обсуждения самими работодателями. В январе 2021 года ИндустриАЛЛ планирует опубликовать изменения в энергетике, торгово-промышленной политике и в области удаленной работы.

Председатель Федерации профсоюзов работников связи Молдовы Иван Пыргару отметил, что из-за COVID-19 и отсутствия койко-мест в больницах многие пациенты вынуждены лечиться дома. Эта проблема оказалась актуальной для всех стран участников встречи. Вопросы, связанные с оттоком рабочей силы, особенно молодежи, также являются проблемой для Молдовы.

Из-за COVID-19 в **Украине** с 8 по 24 января 2021 года планируется ввести локдаун, сообщил заместитель председателя профсоюза атомной отрасли Павел Прудников.

Одной из главных целей ИндустриАЛЛ остается противодействие наступлению на права трудящихся и профсоюзов. ИндустриАЛЛ поддержал протесты членских организаций в Украине против антирабочего законопроекта о труде №2708 и антипрофсоюзного законопроекта №2681. Эти законопроекты предусматривают выведение профсоюзов из социального диалога. ИндустриАЛЛ призвал Еврокомиссию вмешаться в ситуацию. Для ослабления влияния профсоюзов власти Украины призывают работодателей не платить взносы, не пускать профсоюзные комиссии по охране труда на предприятия и не делиться какой-либо информацией с профсоюзами. В норму вошла практика невыплаты зарплат горнякам по 2-3 месяца. Шахтеры в г. Кривой Рог вынуждены были бастовать 43 дня на глубине 1600 метров. Некоторые из них были осуждены властями, несмотря на договоренность профсоюзов и властей не отдавать бастующих под суд.

В **Кыргызстане** последние три года проводились попытки принятия антипрофсоюзного закона с целью установления одностороннего контроля над профсоюзами. ИндустриАЛЛ присоединился к жалобе, направленной в МОТ Горно-металлургическим профсоюзом Кыргызстана, осудил преследования профактивистов и выступил против принятия антипрофсоюзного закона. Профсоюзы Кыргызстана провели семинар по развитию коммуникативных технологий.



Вальтер Санчес:

–Все членские организации, как и прежде, могут рассчитывать на поддержку Глобального союза ИндустриАЛЛ. ТОЛЬКО ВМЕСТЕ ВОЗМОЖНО ОДОЛЕТЬ КРИЗИС...

В **Грузии** ИндустриАЛЛ поддержал изменения в Трудовой кодекс, предложенные профсоюзами. Парламент принял поправки, которые дали возможность для полноценной работы инспекции труда. ИндустриАЛЛ также поддержал требования работников металлургического предприятия «Геркулес» о повышении заработной платы и улучшении условий труда. Продолжается борьба за внесение поправок в Трудовой кодекс о гендерной оплате труда.

Председатель белорусского **Белхимпрофсоюза** Светлана Ключок отметила спад внутривластной напряженности, незначительный уровень безработицы в 0,1%, несмотря на беспокойную обстановку в стране с августа 2020 года. Она сообщила, что принудительных увольнений на предприятиях не было. Призывы к общенациональной забастовке и к забастовкам на предприятиях не поддержали 80-95% работников различных отраслей. В настоящее время профсоюзы успешно работают над освобождением людей из-под стражи и восстановлением работников на своих местах. Незначительный отток рабочей силы отмечается лишь в сфере IT.

Следующий конгресс пройдет в виртуальном формате. «Все членские организации, как и прежде, могут рассчитывать на поддержку Глобального союза ИндустриАЛЛ. Только вместе возможно одолеть кризис», – отметил Вальтер Санчес.

В своем заключительном слове Кемаль Озкан сказал, что фундаментальные права рабочих и трудовые гарантии, права человека и свобода слова должны соблюдаться независимо от страны и ситуации с пандемией. Также он отметил важность законодательного регулирования дистанционной работы. 📍

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОСТ



ИСО 4800
№ 01/2006



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ТОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ