

журнал свердловского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России

Авангард



№ 1 (65)

7 июня 2024 года

12+

Михаил Шмаков,
председатель
Федерации Независимых
Профсоюзов России

ПРОФСОЮЗЫ - СТАБИЛИЗАТОРЫ ГОСУДАРСТВА

Эксклюзивное интервью с лидером профсоюзов России читайте на стр. 5



СВЕРДЛОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ

г. Екатеринбург
ул. Пушкина, 10
тел. +7 (343) 371 -21-72
email: gmpr@gmpr.ur.ru

ПОДПИСЫВАЙСЯ

на официальные страницы организации

в Telegram

и

ВКонтакте



ПОСЕЩАЙ

официальный сайт обкома ГМПР



Будь в курсе событий!

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

ПРАЗДНИК

ПЕРВОМАЙ В ЕКАТЕРИНБУРГЕ стр. 2

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Михаил ШМАКОВ, председатель

Федерации Независимых

Профсоюзов России

ПРОФСОЮЗЫ - СТАБИЛИЗАТОРЫ

ГОСУДАРСТВА стр. 5

БОРОТЬСЯ И ПОБЕЖДАТЬ. XII СЪЕЗД ФНПР

ОБЗОР РЕЗОЛЮЦИЙ СЪЕЗДА стр. 8

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской

областной организации ГМПР

ВЕКТОР ДВИЖЕНИЯ ВПЕРЕД стр. 17

Валерий КУСКОВ,

председатель Свердловской областной

организации ГМПР

НАШ ГОД СЕМЬИ И ТРУДА стр. 18

СВОИХ НЕ БРОСАЕМ

ОЧЕРЕДНАЯ «БУХАНКА» УЖЕ НА ФРОНТЕ стр. 32

80-ЛЕТИЮ ППО ОАО «КУМЗ» ПОСВЯЩАЕТСЯ

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА стр. 36

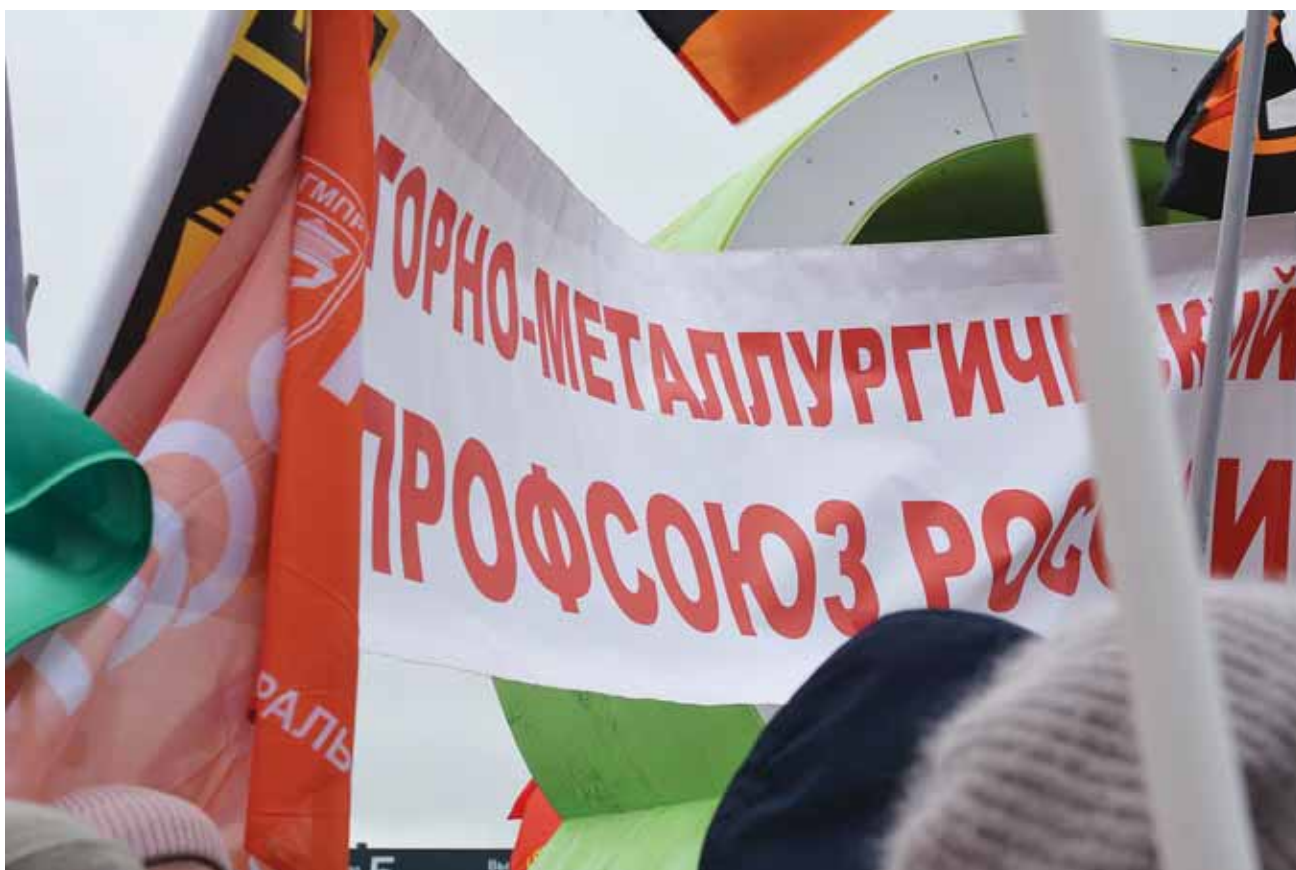
ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

КАК НЕЛЕГКО ПОЛУЧИТЬ ЗАСЛУЖЕННУЮ ПЕНСИЮ..... стр. 46

УЛЫБНИТЕСЬ стр. 48

ПЕРВОМАЙ-2024 В ЕКАТЕРИНБУРГЕ

Михаил Шмаков, председатель Федерации Независимых Профсоюзов России, принял участие в первомайских мероприятиях в Свердловской области и посетил Свердловский обком ГМПР.





У лидера профсоюзов на Урале была обширная программа. Первое и основное – это участие в Первомайском митинге, прошедшем на стадионе «Екатеринбург Арена», где Михаил Шмаков поздравил собравшихся с Первомаем. Он сказал, что 1 Мая в этом году празднуют во всех городах России: от Чукотки - до Калининграда, от Мурманска - до Крыма.

– Труженики России говорят: это наш день! Мы его праздновали и будем праздновать, несмотря ни на какую погоду: ни климатическую, ни политическую! - заявил Михаил Шмаков с первомайской трибуны в Екатеринбурге.

– Многолетний лозунг 1 Мая – «Мир! Труд! Май!» нам необходим. Нам, безусловно, нужен мир, и именно за него борются наши отцы и братья на линии соприкосновения с бандитским режимом на Украине.

Нужен Труд, нужны рабочие места. Сегодня у нас поднимается промышленность, поднимается экономика, главное – нам нужно как можно больше высококвалифицированных рук, потому что наша страна идет вперед и должна становиться, как сказано в послании нашего Президента, лидером в технологиях и производстве.

Май – это весна, это возрождение при-

роды, прекрасная надежда на развитие, на достойную жизнь каждой семьи, достойный труд. Достойная жизнь - наша цель, и мы будем идти к ней, несмотря ни на что, - закончил свое выступление Михаил Шмаков.

В тот же день Михаил Шмаков провёл рабочую встречу с губернатором Свердловской области Евгением Куйвашевым. Основной темой обсуждения стал вопрос повышения зарплат и

улучшения условий труда работников.

1 мая прошла встреча Михаила Шмакова с представителями трудового коллектива Уральской горно-металлургической компании. Он посетил два подразделения предприятия (самый крупный в России цех электролиза меди и участок выплавки золота и серебра) и один из крупнейших в России музеев военной техники в городе Верхняя Пышма.

Также председатель ФНПР посетил штаб-квартиру Свердловской областной организации ГМПР, где дал эксклюзивное интервью нашему журналу.



От первого лица

М.В. ШМАКОВ,

председатель
Федерации
Независимых
Профсоюзов
России



ПРОФСОЮЗЫ - СТАБИЛИЗАТОРЫ ГОСУДАРСТВА

- Михаил Викторович, участие Владимира Владимировича Путина, нашего Президента, в съездах ФНПР, ваши регулярные встречи с ним... Как вы этого достигаете? Прямо скажем, втиснуться в его

плотный график удается далеко не всем...

- Владимир Владимирович Путин, Президент Российской Федерации, посещает наши ключевые мероприятия и встречается со мной как с лиде-



ром профсоюзов - значит это ему нужно. Иначе встреч бы не было. Профсоюзы – стабилизаторы государства, а Путину важна стабильная ситуация в стране, особенно на фоне специальной военной операции, которая сегодня проходит на Украине. Против нашей страны, против нашего Президента как ее лидера, как Верховного главнокомандующего ведется напряженная война, а мы поддерживаем своего Президента.

- 2023 год ФНПР объявляла годом социального партнёрства, насколько успешным он был в этом плане?

- Успешным. Социальное партнерство, выстроенное в России за последние тридцать с лишним лет, сегодня - самое мощное и самое лучшее в

мире. И это не только слова. Ни в одной стране такого уровня социального партнёрства не достигнуто. Причем на всех этапах: от федерального – до муниципального. И самый главный элемент социального партнерства за все годы существования российских профсоюзов, более ста лет, – это коллективный договор. Да, по иерархии он внизу, но на самом деле вся остальная надстройка работает на то, чтобы коллективные договоры были наиболее эффективными документами.

Сегодня в России действуют более 50 отраслевых соглашений между профсоюзами и соответствующими объединениями работодателей. Наше Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсо-

юзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации выполняется, я бы так оценил, на 95 процентов. Это неплохой показатель.

Недавно заключено и подписано новое Генеральное соглашение. В него перешла пара пунктов из предыдущего, потому что они не были пока реализованы. Но это перспективные основополагающие пункты, в наших планах так и предполагалось изначально, что они будут пролонгированы. Например, обязательное участие всех работодателей в соответствующих объединениях. Профсоюзы в этом заинтересованы, потому что с объединенными работодателями работать проще. Мы на своем уровне договариваемся и закрепляем договоренности в Соглашении, а работодатели уже сами вразумляют свои региональные подразделения на его выполнение. А все потому, что есть разные работодатели. Есть приверженные социальному партнерству, да и в целом заботе о человеческом капитале. А есть такие, кто считает, что он на своем уровне - царь и Бог, никто ему не нужен, ни профсоюз, ни государство. Но это, на мой взгляд, рабовладельческие отношения. А мы против таких отношений...

Мы - за решение проблем. Подчеркну, не за переговорный процесс как таковой, а за его итог. Есть такое схоластическое движение, которое ставит во главу угла сам процесс. А мы сориентированы исключительно на достижение цели, переговоры - лишь один из инструментов. Но, тем не менее, лучше договариваться, чем «бодаться». При этом, если потребуются, «бодаться» мы тоже можем.

В свое время как раз в профсоюзе металлургов, тогда еще Михаил Васильевич Тарасенко был председателем ГМПР, работодатели, причем имеющие свои предприятия на Урале, заявили, что зарплату более чем на 4 процента повышать не будут. А профсоюз требовал повышения что-то около 7,2 - 7,3 процента. Работодатели заявили, что у них - корпорация, они договорились: не выше, и ни в какую. Мы им ответили, что у нас тоже есть корпорация, только профсоюзная. Связались со своими коллегами по профсоюзу в США и договорились, что ни одна тонна металла от определенных поставщиков из России ни в одном порту на Восточном побережье Соединенных Штатов выгружаться не будет. На следующий день договоренность по росту заработной платы на наших условиях - 7 процентов - была достигнута.

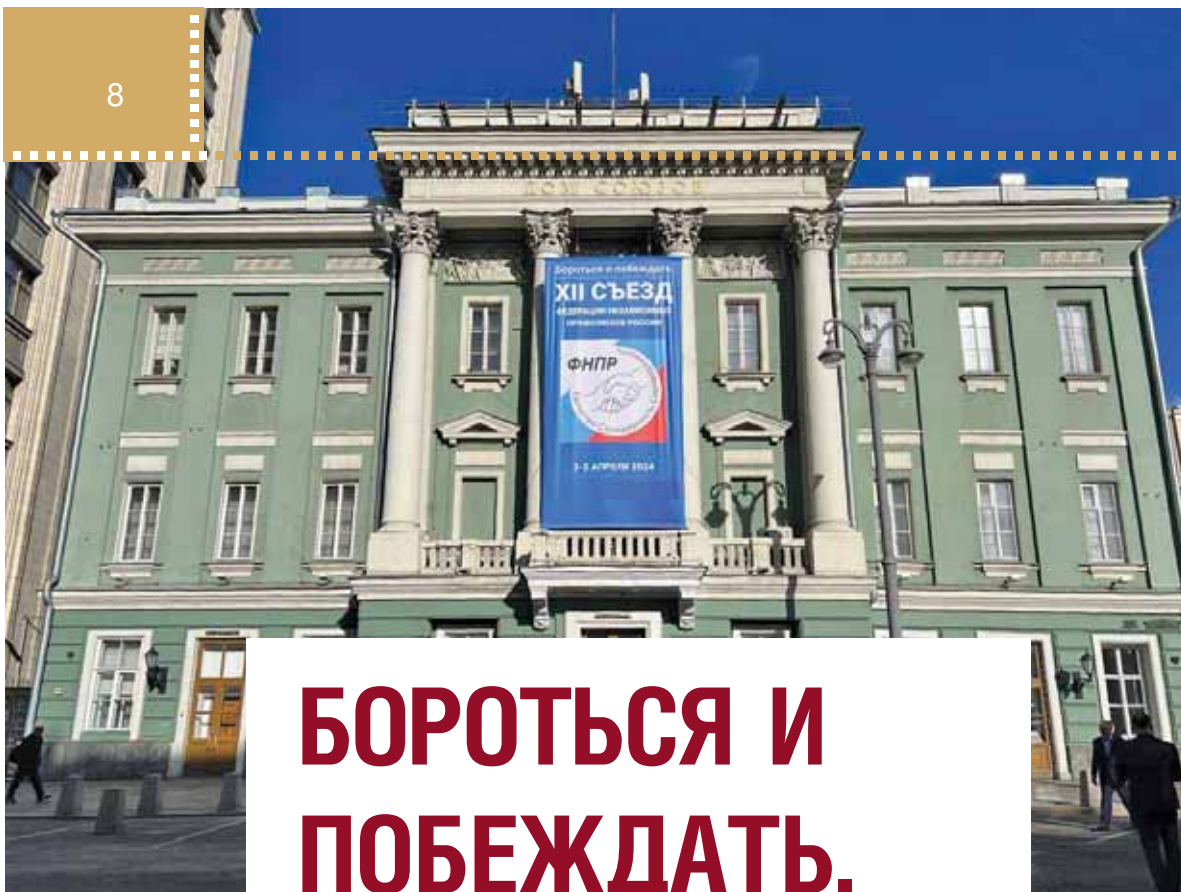
- Какова, на Ваш взгляд, главная внутрисоюзная проблема?

- Главная проблема профсоюза, как и в нашем государстве в целом, - дисциплина, вернее, ее отсутствие. Нам необходимо навести в этом деле порядок, зарвавшихся привести в чувство, и тогда будет успех. Иначе какие бы замечательные решения мы ни принимали, они не будут эффективно реализованы.

- Спасибо за беседу!

**Беседовал
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**





**БОРОТЬСЯ И
ПОБЕЖДАТЬ.**

XII СЪЕЗД ФНПР

3 - 5 апреля в Москве прошел XII съезд ФНПР. В работе съезда 4 апреля принял участие Президент РФ Владимир Путин. Как подчеркнул в своей речи Президент, принципы социального партнерства стали прочной основой взаимодействия государства, бизнеса и профсоюзов. Соответствующая норма по инициативе профсоюзов закреплена в Конституции России. Федерация Независимых Профсоюзов России является крупнейшей общественной организацией в нашей стране, основным элементом гражданского общества. В ее рядах около 20 миллионов человек, это треть всех работающих, а с учётом семей – почти половина всех граждан.



На съезде делегацию Горно-металлургического профсоюза России из 19 делегатов возглавил его лидер Алексей Безымянных (фото вверху).

В съезде принимали участие 17 представителей Свердловской области, в том числе Юрий Черноскутов, председатель ППО «Синарский трубный завод» ГМПР, и Валерий Кусков, председатель Свердловской областной организации ГМПР (фото внизу).

Съезд принял резолюции, посвященные основным направлениям деятельности профсоюзов. В документах предлагаются важные акценты в части оценок проблем и работы профсоюзов на перспективу.

Предлагаем вашему вниманию обзор резолюций съезда.



Каждому работнику - достойную заработную плату

Профсоюзы поддерживают позицию Президента РФ Владимира Путина о необходимости перехода к экономике высоких заработных плат. Только достойная оплата труда позволит повысить уровень жизни населения и потребительский спрос, улучшить конкурентоспособность российских компаний, обеспечить стабильный рост экономики в целом.

Профсоюзы призывают установить высокий стандарт оплаты труда, стимулировать рост зарплат в разных сферах экономики и пресекать практику эксплуатации через совместительство и переработки.

Профсоюзы поддерживают и поощряют коллективное взаимодействие работников и работодателей при решении вопросов опла-

ты труда. Съезд ФНПР выносит конкретные требования к государству, такие как проведение бюджетной политики с учетом повышения заработных плат, установление целевых показателей по оплате труда в различных отраслях экономики, увеличение государственных гарантий и обеспечение ежегодной индексации заработной платы для работников.

В целом, резолюция XII съезда ФНПР является выражением стремления профсоюзов к установлению достойной заработной платы, что, по их мнению, является ключевым для создания справедливой и развивающейся экономики, способствует повышению уровня жизни населения и укреплению конкурентоспособности компаний.

Каждому трудящемуся - профсоюзную защиту

Данная резолюция выражает озабоченность профсоюзного движения относительно изменений в современной экономике, связанных с появлением самозанятости и платформенной занятости.

Она подчеркивает негативные последствия таких изменений, как отток рабочей силы из традиционных отраслей, недостаток квалифицированных кадров, а также угрозу для трудовых прав и социальных гарантий работников. В резолюции содержатся конкретные требования к расширению социальных гарантий для самозанятых и платформенных работников, к обеспечению их права на вступление в профсоюзы и защиту профсоюзами. Также отмечается значение

реализации права на социальное партнерство и заключение соглашений в сфере труда для всех видов занятости.

Социальное партнерство для каждого: от предприятия до государства.

Профсоюзы выступают за усиление социального партнерства и защиту интересов работников. В резолюции отмечается неполное соответствие действующего законодательства конституционным принципам социального партнерства.

Съезд ФНПР настаивает на необходимости участия профсоюзов в различных сферах деятельности, в том числе в формировании стратегических документов, распространении соглашений на всех работода-

лей и на работников с нестандартными формами занятости. Также выделяется приоритетное право профсоюзов на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Резолюция XII съезда ФНПР призывает Правительство Российской Федерации раз-

работать меры для участия представителей работников в управлении организациями. Это свидетельствует о стремлении к равновесию между интересами работников, работодателей и государства, а также к развитию социального партнерства на всех уровнях.

Нет заемному труду!

В резолюции высказывается серьезная обеспокоенность по поводу использования заемного труда в России. Позиция профсоюзов выражает противодействие данной практике и поддержку защиты трудовых прав работников.

В резолюции указывается, что частные агентства занятости, предоставляющие рабочую силу, существуют за счет демпинга по стоимости труда, что отнимает часть заработной платы у работников за услугу заключения трудового договора. Это также приводит к тому, что работники лишаются тру-

довых прав и гарантий, а также коллективных договоров и членства в профсоюзе.

Съезд ФНПР требует изменений в законодательстве, чтобы запретить заемный труд без исключений. Предлагается вариант временного направления работников к другим работодателям только при условии приостановления действия трудового договора и заключения срочного трудового договора на период временного трудоустройства. Такие работники должны иметь те же права, что и остальные работники, быть защищены государственным и профсоюзным контролем.

За эффективный контроль в сфере труда

Данная резолюция подчеркивает роль профсоюзов как средства защиты трудовых прав работников.

Указывается, что профсоюзы играют важную роль в системе контроля за соблюдением законодательства о труде и должны осуществлять профсоюзный контроль за реализацией прав работников. Профсоюзы призывают к улучшению своих инспекций труда и развитию правовой грамотности членов профсоюзов. Резолюция отмечает отрицательное влияние политики ослабления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, а также призывает к принятию законодательных и организа-

ционных мер по защите трудовых прав граждан со стороны государственных органов.

Профсоюзам ставится задача активно участвовать в мониторинге ситуации на предприятиях, обеспечивать правовую поддержку своим членам и требовать соблюдения их трудовых прав со стороны работодателей. Профсоюзы должны разрабатывать и внедрять эффективные механизмы контроля за соблюдением норм трудового законодательства и способы реакции на нарушения.

Резолюция призывает к сотрудничеству профсоюзов с государственными органами, в том числе с инспекциями труда, для бес-

печения эффективного контроля за соблюдением норм законодательства о труде. Только совместные усилия профсоюзов и государства могут способствовать повышению уровня защиты трудовых прав работников, обеспечить более эффективное применение санкций в случае нарушений.

Резолюция подчеркивает необходимость повышения правовой грамотности работников и членов профсоюзов. Это позволит им лучше понимать свои права и обязанности, более эффективно защищать их и содействовать соблюдению законодательства в сфере труда.

Профсоюзы на защите прав трудящихся женщин

XII съезд ФНПР подчеркивает необходимость и важность работы по защите трудовых прав женщин, которую ведут профсоюзы. Через диалог с работодателями проф-

союзы значительно улучшают положение трудящихся женщин, решают задачи Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг.

О задачах профсоюзных организаций по социальной защите членов профсоюзов

Профсоюзы обеспокоены эффективностью реформирования системы социального страхования в России, в частности, объединением Пенсионного фонда и Фонда социального страхования. Реформирование этой системы приобрело постоянный характер, однако оценивается как малоэффективное. Модернизация системы обязательного социального страхования должна способствовать её улучшению, целевому использованию страховых средств и расширению охвата застрахованных.

Среди негативных моментов выделяются повышение пенсионного возраста, снижение уровня трудовой пенсии, неиндексация страховых пенсий работающим пенсионерам, что влияет на социальное благополучие трудящихся. Уровень пенсионного обес-

печения недостаточен для значительного числа пенсионеров.

Профсоюзы призывают усилить работу по информированию работников о законодательстве и защите их прав и интересов. В основе эффективности системы социальной защиты выделяется система коллективных договоров и соглашений, дополняющая трудовое и социальное законодательство и повышающая уровень социальных гарантий.

Резолюция подчеркивает значение совместной работы профсоюзов, правительства и социальных партнеров для улучшения системы социальной защиты работающих и застрахованных граждан, с акцентом на обязательное социальное страхование как надежную форму защиты наемных работников.

Охрана труда - важнейшая задача профсоюзов

Это актуальный документ, который выдвигает серьезные проблемы и задачи в области обеспечения безопасности и охраны труда работников.

Съезд ФНПР обнаруживает ряд системных недостатков и проблем, которые влияют на здоровье и безопасность работников, а также на качество жизни трудящихся. Необходимо разработать и внедрить целенаправленные меры по улучшению системы охраны труда, усилению надзора и контроля за соблюдением законодательства, сохранению и развитию предприятий цеховой медицины. Также следует повышать экономическую заинтересованность

работодателей в соблюдении норм охраны труда через систему социального страхования.

Отмена ограничений на государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, совершенствование системы контроля и наказаний за нарушения, а также восстановление инфраструктуры профилактической медицины и проведение углубленной диспансеризации - все это важные шаги к обеспечению безопасных и здоровых условий труда. Работа в этом направлении должна быть приоритетом для всех участников рынка труда, в том числе и для правительства и социальных партнеров.

Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности ФНПР и профсоюзов

В резолюции говорится о значении согласованных действий всех профсоюзных структур для эффективного решения проблем, а также о необходимости повышения профессионализма профсоюзных работников. ФНПР разработала целенаправленную кадровую политику, которая базируется на формировании качественного кадрового резерва и повышении профессионального уровня действующих кадров.

Съезд отмечает необходимость укрепления

внутрипрофсоюзной и внутрифедеративной дисциплины, а также повышения ответственности каждого профсоюзного лидера за выполнение решений коллегиальных органов. Важные меры для укрепления профсоюзного движения - соблюдение исполнительской дисциплины, усиление ответственности профсоюзных руководителей за выполнение уставов и решений коллегиальных органов, а также повышение эффективности использования образовательных учреждений профсоюзов.

Молодёжная политика

Особое внимание в резолюции уделяется эффективной защите прав и интересов молодых работников и учащейся молодежи через развитие социальных программ и мероприятий.

Профсоюзы отмечают значение доступа молодежи к качественному образованию и трудоустройству, призывают к разработке и внедрению мер, направленных на обеспечение молодежи достойного труда, доступности жилья.

Профсоюзы высказывают недовольство по поводу пропаганды самозанятости и плат-

форменной занятости без соответствующей социальной защиты для работающей молодежи. Определены поручения для молодых активистов и членов молодежных советов, включающие активное участие в работе профсоюзов, создание и реализацию инновационных проектов, агитационную и информационную деятельность.

Резолюция подчеркивает значение участия молодежи в профсоюзных движениях, выдвигает конкретные задачи и призывает активно работать над защитой прав и интересов молодых работников.

За солидарность трудящихся в многополярном мире!

Документ выделяет ряд ключевых моментов и тенденций:

1. Пандемия COVID-19 и масштабный социально-экономический кризис стали катализаторами гуманитарной и социальной напряженности. Резолюция отмечает структурные перекосы в глобальной экономической системе и необходимость отхода от неолиберальных принципов.

2. Возникновение нового международного кризиса, в том числе военно-политического характера, оказало воздействие на трудящихся многих стран. Россия, столкнувшись с угрозой, вынуждена была начать Специальную военную операцию для защиты своих интересов.

3. Резолюция отмечает остановку членства в Международной конфедерации профсоюзов из-за разногласий и несовпадений позиций. Однако ФНПР активно участвует в международных форумах «Профсоюзная двадцатка» и «Профсоюзный форум БРИКС», укрепляет связи с африканскими

профсоюзами и продолжает свою деятельность на мировой арене.

Документ подчеркивает необходимость поддержки и укрепления международной солидарности трудящихся в текущей сложной международной ситуации. ФНПР принимает на себя активную роль в укреплении связей с профсоюзами других стран, чтобы представлять консолидированную позицию труда в международных организациях.

Съезд ФНПР призывает к укреплению единства между российскими профсоюзами, к совершенствованию внутренней организации профсоюзного движения и к повышению его роли в общественно-политической жизни страны.

Съезд ФНПР подчеркивает сближение международных и национальных усилий по улучшению условий труда и социальной защиты работающих людей, призывает к дальнейшему развитию сотрудничества между профсоюзами различных стран на основе взаимовыгодных и равноправных отношений.

О финансовой политике профсоюзов

В резолюции отмечается значение устойчивого финансового положения профсоюзных органов на всех уровнях как основы их эффективной деятельности.

Подчеркивается необходимость строгого соблюдения решений коллегиальных органов профсоюзов по финансовым вопросам, включая перечисление членских взносов в установленные сроки, значение усиления работы контрольно-ревизионных комиссий всех уровней для контроля за полнотой перечисления и использования членских взносов, а также повышения ответственности руководителей профсоюзных организаций.

Неукоснительность соблюдения требований законодательства и уставов в части распоряжения средствами и имуществом профсоюзов, а также повышения исполнительской дисциплины. Необходимость ускоренного выполнения решений съездов ФНПР на новой технологической базе, а также регулярное предоставление полной и достоверной финансовой отчетности.

Информация, агитация, пропаганда - для развития профсоюзов

Резолюция подчеркивает значение цифровизации профсоюзной деятельности и активного использования цифровых инструментов для информационной работы. Это включает в себя создание «личных кабинетов» на сайте, развитие присутствия профсоюзов в социальных сетях, улучшение качества информационных интернет-ресурсов и применение современных методов ведения информационной работы, включая нейросети и искусственный интеллект. Такой подход позволяет эффективнее и оперативнее информировать членов профсоюзов о текущих событиях, акциях и решениях.

Важным моментом является прозрачность принятия решений выборных органов профсоюзов на всех уровнях и повышение дос-

тупности информации для членов профсоюзов. Для этого необходимо использовать все доступные каналы коммуникации, информирование через различные источники, такие как личное общение, печатные и электронные СМИ, социальные сети и другие.

Резолюция акцентирует внимание на необходимости продвижения ценностей Достойного труда, социального партнерства и правозащитной работы профсоюзов через активную агитацию и пропаганду. Это позволяет формировать у членов профсоюзов ответственное отношение к труду, укреплять их принадлежность к профсоюзному движению и способствовать росту численности и активности профсоюзов.

Предлагается улучшить систему профессионального обучения и повышения квали-

фикации информационных работников и активистов профсоюзов. Это включает в себя совершенствование образовательных программ, освоение современных методов информационной работы и применение новейших технологий.

Профсоюзы должны следить за актуальными событиями, трендами и обсуждениями в обществе, чтобы адаптировать свою информационную стратегию и эффективно реагировать на изменения. Анализ данных и статистики поможет профсоюзам оценить эффективность своих информационных кампаний и корректировать свою деятельность.

Важным аспектом развития информационной деятельности профсоюзов является

обучение в области коммуникаций и информационных технологий.

Для эффективного развития информационной работы профсоюзов необходимо укреплять сотрудничество с другими организациями и институтами, в том числе с медиа, образовательными учреждениями и общественными организациями. Партнерство позволяет обмениваться опытом, ресурсами и увеличивать влияние профсоюзов на общественное мнение.

Современное информационное пространство постоянно меняется, и профсоюзы должны быть готовы к адаптации и инновациям. Важно постоянно совершенствовать информационную стратегию, внедрять новые технологии и методы работы.

Новые инструменты и технологии профдвижения

Профсоюзы стоят перед вызовом эффективного внедрения новых инструментов и технологий для повышения конкурентоспособности и привлечения членства.

Одним из ключевых моментов является уровень цифровой зрелости профсоюзных организаций и разработка и внедрение собственного цифрового инструментария. Эффективное использование цифровых инструментов позволяет сделать профсоюзные сервисы более доступными, оптимизировать рабочие процессы и реагировать на изменения в сфере труда.

Оценка состояния цифровой зрелости членских организаций ФНПР показывает, что большая часть организаций только начинает процесс автоматизации рабочих процессов и внедрения цифровых технологий. Необходимость ускоренного развития научной базы и подготовки кадров, способных работать с новыми технологиями, становится критически важной.

Съезд ФНПР призывает к разработке кон-

кретных управленческих решений по финансированию, научной организации работы профсоюзных специалистов и выборных руководителей, разработке системы сбора и анализа данных о членах профсоюзов, цифровизации деятельности и документооборота. Важно также развивать профсоюзные акции с использованием новых технологий, в том числе в сети Интернет.



ВЕКТОР ДВИЖЕНИЯ ВПЕРЕД

Я принимал участие во многих съездах и ФНПР, и ГМПР. Поэтому могу сравнивать и делать выводы. Меня впечатлило само место проведения – колонный зал Дома союзов – грандиозное и величественное историческое здание, сразу настраивающее на серьезный лад. Огромное число делегатов и приглашенных, внимание социальных партнеров – представителей различных ветвей власти, работодателей. Ну и, конечно, самое весомое – участие в работе съезда Президента РФ Владимира Путина придало мероприятию высочайший уровень.

Наш Президент ценит вклад профсоюзов в политическую стабильность страны. Как он заявил на съезде ФНПР, важнейшим условием нашего общего успеха является единство российского многонационального общества.

... - Вы знаете, у нас до сих пор получалось,- сказал Президент РФ, - и я очень рассчитываю на то, что и получится в ближайшем будущем, в более отдаленной исторической перспективе очень ответственно относиться к тем функциям, которые на нас возложены законом, Конституцией и самим смыслом существования и административных властей всех уровней, предпринимателей и профсоюзов. Эта социальная ответственность всегда важна, но в современных условиях она приобретает чрезвычайно важное значение...

К сожалению, при всем внимании СМИ к выступлению на съезде Президента страны профсоюзная тематика в их репортажах в большинстве своем отошла на второй план.

Порадовало содержание съезда. Принятые резолюции и программа действий охватывают все направления деятельности профсоюзов, вскрывают недостатки сегодняшнего дня и определяют вектор движения вперед.

В частности, председатель ФНПР Михаил Шмаков в своем докладе обозначил, что, хотя социальное партнерство является конституционной гарантией, его принципы не-

редко игнорируются как работодателями, так и органами государственной власти. Лидер ФНПР отметил, что некоторые полпреды в округах, федеральные министерства и самостоятельные работодатели отрешиваются от социального партнерства, закреплённого на бумаге в виде соглашений, это якобы не входит в их зону ответственности.

Михаил Викторович предложил конкретные шаги для исправления ситуации: дополнить положения о министерствах поручениями о развитии социального партнерства в отрасли. Он подчеркнул, что все работодатели должны участвовать в социальном партнерстве, то есть быть членами отраслевых и региональных соглашений, заключать коллективный договор, состоять в объединении работодателей и т.д.

Действительно, если эти предложения обретут силу закона – эффективность социального партнерства значительно возрастет, а значит, будут обеспечены и социально-политическая стабильность, и достойный труд. Именно в этом состоит главная задача профсоюзов.

Также немаловажным считаю прозвучавший в присутствии Президента тезис о том, что необходимо убрать из законодательства понятие «и иные представительные органы работников», которое применяется в статьях о коллективных договорах. Согласен, что никаких, кроме профсоюзов, представительных органов работников на практике не существует. Однако наличие такого определения дает лазейку нерадивым работодателям игнорировать профсоюз.

Главный итог съезда – генеральная линия действий профсоюзов на ближайшие пять лет определена. Нам на уровне Центрального Совета ГМПР, областной организации профсоюза и первичных профорганизаций предстоит скорректировать планы в соответствии с решениями съезда и двигаться вперед.

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР, участник XII съезда ФНПР.

Валерий КУСКОВ, председатель
Свердловской областной организации ГМПР

НАШ ГОД СЕМЬИ И ТРУДА



2024 год Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России на своем 5-ом пленуме объявила Годом Семьи и Труда, что стало важным событием глубокого социального и экономического характера. Всего за несколько дней до этого наше государство определило глобальные задачи на предстоящий период, они были столь же конкретными - 2024-й стал Годом Семьи для всей страны. Тема витала в воздухе. Почти одновременно к ней обратились различные общественные силы России. И было это далеко не случайно. Современные демографическая и экономическая ситуации требуют особого нашего внимания к семьям и трудовым отношениям. Низкий уровень рождаемости и старение населения приводят к

уменьшению численности рабочей силы и увеличению демографического давления на экономику. В этой связи поддержка и укрепление института семьи, а также обеспечение достойной и стабильной работы для каждого ее члена становятся важными задачами и для профсоюза тоже.



Хочу обратить ваше внимание, что в России уже объявляли Год семьи - в 2008 году. В результате был зафиксирован естественный прирост населения, увеличилась продолжительность жизни, чему способствовал целый комплекс принятых для этого мер материального и организационного плана. Историки и социологи изучали этот феномен и пришли к выводу, что опыт был не бесполезен.

Кто-то из умных людей заметил, что наш Президент мыслит категориями поколений. Трудно на это что-либо возразить. Я как человек, уже поживший и повидавший на своем веку многое, могу только согласиться со звучащими сейчас посылами. Например, семья – национальная идея страны, семья – начало всех начал. Кто же будет против таких по-

стулатов? Но особо хочу, чтобы наш профсоюзный актив вник вот в какие слова Президента: «Семья – это не просто основа государства и общества, это духовное явление, основа нравственности». Вот из чего надо исходить.

Думаю, что мы не без оснований на пленуме несколько уточнили нашу задачу, назвав 2024-й год Годом Семьи и Труда с девизом «Династии, кадры, крепкая семья – основы уважения к Человеку труда!». Согласитесь, только одухотворенный труд определяет благополучие семьи, он - главное условие ее стабильности.

В 2023 году Свердловская область вошла в топ-15 регионов с самым большим дефицитом кадров. Как считают эксперты, это объясняется ростом коли-



Владимир ПУТИН:
- Мы обязательно продолжим индексировать минимальный размер оплаты труда, который уже заметно повышен при содействии профсоюзов...
К 2030 году МРОТ должен увеличиться почти вдвое – до 35 тысяч рублей.

чества предприятий, демографическим провалом, причина которого – в потрясениях XX века. О дефиците рабочих рук заявляют и крупные, и небольшие компании. Да, сейчас кризис кадров очень обострился, технарей не хватает еще и в связи с проведением СВО.

В промышленности Российской Федерации наступил тот момент, о котором профсоюзы предупреждали давно. К сожалению, власть и работодатели относились к нашим предупреждениям не всерьез и очень рассчитывали, что, как говорится, работников «на наш век хватит». Однако час «X» настал, и о кадровой проблеме заговорили на всех уровнях: и во власти, и среди промышленников, и среди предпринимателей. Об этом говорили на своей встрече 22 января Президент РФ В.В. Путин и М.В. Шмаков председатель ФНПР. Президент

сказал, что ФНПР, несмотря на то, что является неудобным партнером для правительства, всегда придерживалась государственного подхода. Шмаков в ответ заметил, что интересы государства и интересы трудящихся в целом совпадают. «Мы спорим в деталях», – сказал он. И подчеркнул: «Проблема рынка труда на сегодняшний день – это недостаток рабочих рук, отсутствие нужных специалистов. Необходимо расширять производственное обучение, в том числе в процессе производства, и развивать наставничество».

Президент РФ, выступая на XII съезде ФНПР, говорил о том, что принципы социального партнерства стали прочной основой взаимодействия государства, бизнеса и профсоюзов. Соответствующая норма по инициативе профсоюзов закреплена в Конституции России. «Уве-

рен, действуя солидарно, исходя из интересов страны и наших граждан, мы вместе обязательно добьемся поставленных целей», – завершил свое выступление Президент.

Горно-металлургический комплекс Уральского региона дает прекрасный пример социального партнерства. Еще раз тому подтверждение – состоявшееся в феврале подписание изменений и дополнений в Отраслевое соглашение между Свердловской областной организацией ГМПР, региональным объединением работодателей «СОСПП» и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2023 – 2025 годы. Подписание состоялось в областной организации ГМПР. Мероприятие перетекло во встречу профсоюзного актива с руководителями этих организаций.

Конечно, речь шла и о дефиците кадров на предприятиях горно-металлургического комплекса региона. Недостаток специалистов и высокая текучка созда-

ют вызовы для отрасли, требующие комплексного решения. А комплексный подход, уверен, содержит в себе непосредственные действия всех социальных партнеров, не только профсоюзов.

Надо сказать, что социальное партнерство в нашем регионе способствует решению актуальных задач многие годы. Министерство промышленности и науки, областная организация ГМПР и Союз промышленников и предпринимателей Свердловской области являются важными его сторонами. А взаимодействие в рамках заключенного трехстороннего отраслевого регионального Соглашения демонстрирует совместную работу в интересах работников и развития нашей области в целом. В сегодняшних непростых условиях предприятия отрасли, за редким исключением, работают стабильно, принося в бюджет региона самые крупные и стабильные поступления. Они дают работу большому числу жителей Свердловской области. Однако успех и процветание невозможны без вза-



имодействия трех сторон социального партнерства - предприятий, профсоюза и государства. В тесном партнерстве три стороны добиваются согласия, выстраивают эффективные механизмы взаимодействия и принимают общие решения, направленные на создание благоприятной экономической ситуации и социального развития региона. Наши совместные усилия способствуют не только успешной работе предприятий, но и укреплению общественного доверия, стабильности и процветанию региона.

Сергей Пересторонин, министр промышленности и науки Свердловской области, на той встрече с профсоюзным активом отметил, что современный этап развития нашего государства и вызовы сегодняшнего дня диктуют новые подходы для устойчивого экономического развития и экономической безопасности. Он подчеркнул, что за последние два

года отрасль подстроилась под новые реалии, связанные с мировой рыночной конъюнктурой, а также к требованиям экономики в условиях СВО и вышла на высокие показатели объемов производства.

ГМПР предлагает варианты решения кадровой проблемы – ярмарки трудоустройства, более разумное использование на предприятиях профсоюза как человеческого ресурса, разработку совместной программы адаптации, поднятие престижа и усиление популяризации рабочих профессий, возрождение системы наставничества, традиций, трудовых династий...

Работа в унисон администрации предприятия и профсоюзной организации дает неоспоримый результат. К примеру, председатель первичной профорганизации ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков» Владимир Сергеевич Каба-

Сергей ПЕРЕСТОРОНИН,
министр промышленности и
науки Свердловской области:

- К сожалению, главной проблемой на наших предприятиях остается нехватка кадров. Самое ценное, что у нас есть, – это кадры, люди, проживающие на территории Свердловской области. Те задачи, которые с 2022 года внепланово были обозначены государством, мы с успехом выполняем. Именно благодаря простым рабочим, создающим все то, в чем сегодня крайне нуждается наша Родина. Но перспектива у нас одна – в течение 5-10 лет мы будем ощущать дефицит кадров. И самое главное – без вас, профсоюз, на этом этапе мы не сможем оперативно решать этот и другие возникающие вопросы...



нов рассказывает: «У нас с работодателем сложились взаимовыгодные отношения, профсоюз берет на себя простые обязательства по трудовой дисциплине, по охране труда. А работодатель готов давать преференции членам профсоюза... Ко Дню металлурга договорились выплатить премию по стажу только членам профсоюза. Имеет значение, что собственник предприятия – член профсоюза, генеральный директор – тоже, по-другому вообще никак. У меня получилось организовать отдельную премию для членов профсоюза, чтобы поддержать его статус. Такого не было раньше. Ко Дню металлурга – премия членам профсоюза в зависимости от стажа. Новогодняя премия – только для его членов. Это зафиксировано в коллективном договоре... Дирекция ценит профсоюзную организацию за умение создать в коллективе здоровую рабочую обстановку, стабильность, способствующую выполнению плана».

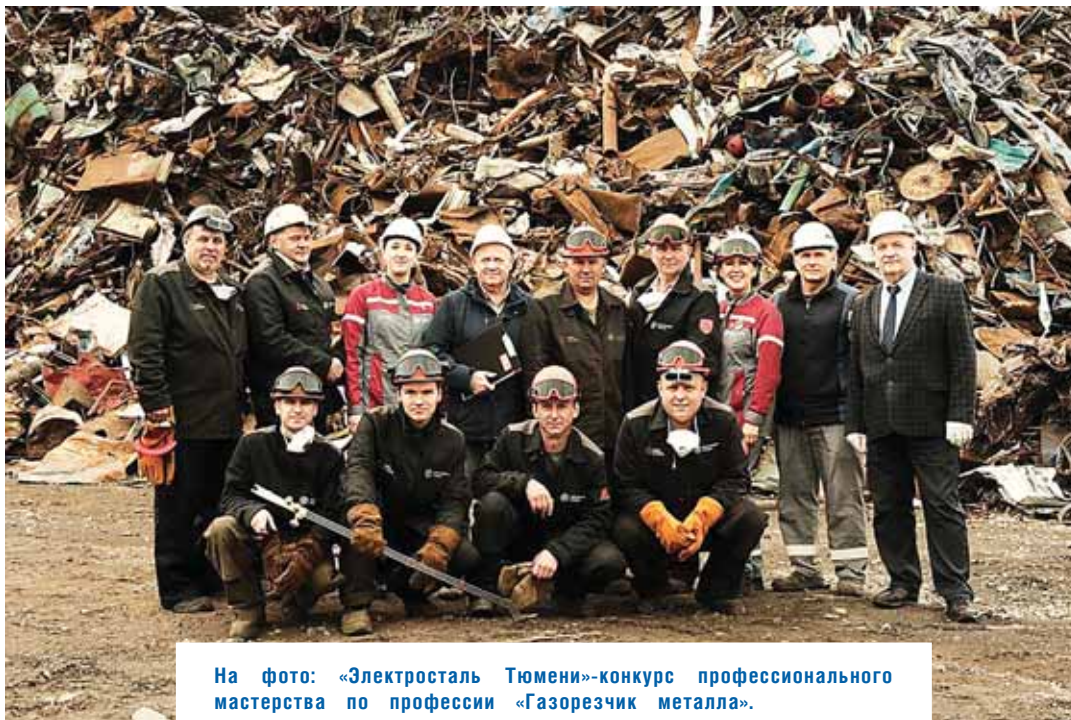
О чем говорит профсоюзный активист? О взаимоотношениях в трудовом процессе, о том, что профсоюз вкладывает в понятие «высокопроизводительный труд»: это стабильный заработок, чувство удовлетворения от работы, поощрение за трудовые успехи, гордость, в конце концов, за то, что с твоим профсоюзом считаются, что ты на равных с руководством решаешь производственные проблемы. Председатель профсоюзной организации напрямую связывает достижения коллектива и каждого его члена с социальным партнерством, с влиянием профсоюза.

Нам удалось поднять престиж коллективного договора, он стал главным документом на предприятии, его называют конституцией производственной жизни. Давайте поразмышляем. На Синарском трубном заводе 30 января был принят юбилейный коллективный договор на 2024 год. Первый был заключен

еще 90 лет назад! Хорошие экономические показатели предприятия дают возможность увеличивать финансирование социальных программ. Средняя заработная плата в АО «СинТЗ» в 2023 году составила 73 581 рубль, рост заработной платы – 17,3 %. В целом затраты на выполнение всех обязательств, включенных в коллективный договор за 2023 год, выполнены и составили 358 млн. рублей, это 127% к уровню 2022 года. Из фонда заработной платы в рамках обязательств по коллективному договору выплачено работникам завода 1,033 млрд. рублей, что составляет 130% к уровню 2022 года. Положительная динамика освоенных средств говорит о системной совместной работе администрации и профсоюзной организации. Конечно, ее нужно продолжать и совершенствовать.

Я мог бы назвать и другие предприятия, где коллективные договоры регламентируют производственную деятельность сообразно с экономическими достижениями, где действуют социальные программы, не менее наполненные...

В связи с этим хочу привести выдержку из резолюции XII съезда ФНПР - «Каждому работнику – достойную заработную плату». Профсоюзы поддерживают позицию Президента РФ Владимира Путина о необходимости перехода к экономике высоких заработных плат. Только достойная оплата труда позволит повысить уровень жизни населения и потребительский спрос, улучшить конкурентоспособность российских компаний и обеспечить стабильный рост экономики в целом. «ФНПР убеждена, что государственное регулирование оплаты труда должно стать одной из ключевых стратегических задач России. Без адекватного повышения заработной платы невозможен устойчивый экономический рост, невозможно создание современной экономики высокой добавленной стоимости», - говорится в резолюции.



На фото: «Электросталь Тюмени»-конкурс профессионального мастерства по профессии «Газорезчик металла».

Важно также отметить, что Первوماй-2024 прошел под девизом «Достойный труд каждого – гарантия благополучия семьи и развития страны!» Понимание того, что только совместные усилия социальных партнеров во благо человека труда становятся более чем актуальны.

Татьяна Кансафарова, вице-президент СОСПП, на встрече с профсоюзным активом при заключении трехстороннего Соглашения, говоря о дефиците кадров – ключевой проблеме сегодняшнего дня, заметила, что у промышленников и предпринимателей есть широкое поле для совместной деятельности с профсоюзом: «Думаю, у нас должны быть выработаны совместные планы, касающиеся наставничества, взаимодействия с образовательными учреждениями, дополнительных мер защиты и льгот для молодежи, для удержания ее на предприятиях ГМК региона».

Не могу с ней не согласиться. Работа профсоюза по вовлечению молодежи в отрасль, ее обучение и поддержка приобретают особое значение. Мы активно занимаемся воспитанием и обучением рабочей молодежи, поддерживая наставничество и организуя курсы повышения квалификации. Рост профессионального уровня молодых работников, их адаптация к современным требованиям производства, обучение новым технологиям и стандартам - всё это способствует укреплению производственной базы и повышению производительности труда, а значит, облагораживает этот труд. У нас наработан целый комплекс мероприятий в поддержку рабочей молодежи.

К примеру, на Металлургическом заводе «Электросталь Тюмени» регулярно проходят конкурсы профмастерства, его организаторами совместно выступают профсоюзная организация предприятия

и администрация завода. Целью конкурсов стало повышение престижа высококвалифицированного труда работников массовых профессий и сплочённость коллектива. Победители награждаются грамотами с выплатой денежной премии от профсоюзной организации, корпоративными сувенирами – от предприятия.

В Нижнем Тагиле прошла 5-я «Профсоюзная мозголомка» с интригующим названием «Очень хочется в Советский Союз». Молодежь интересуется нашим прошлым. Главное, что мы с молодыми ведем диалог. Традиции «Профсоюзной мозголомки», задуманной Свердловской областной организацией ГМПР, живут: даже зал Центра Культуры и Искусства «ЕВРАЗ НТМК, способный разместить 25 команд, не мог принять всех желающих. Многие предприятия готовы

были выставить две, а то и три команды. Один из туров состязания посвятили семье.

Если говорить о профсоюзной организации НТМК, то нельзя умолчать о детских профсоюзных сменах в «Баранчинских огоньках» - оздоровительном лагере предприятия. Или о недавнем многим запомнившемся событии: 10 марта на территории физкультурно-оздоровительного комплекса "Президентский" прошло торжественное закрытие детского лыжного сезона в рамках праздника «Семья - Опора страны». Маленькие лыжники - воспитанники подшефных детских садов, и их родители собрались, чтобы отметить успешное завершение сезона и отпраздновать совместные достижения. Запустили в небо воздушные шары с эмблемой Года Семьи и дали старт соревнованиям. Малыши стара-

На фото: идет 5-я «Профсоюзная мозголомка» «Очень хочется в Советский Союз», г. Нижний Тагил





На фото: областной Кубок КВН среди предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области «ПрофПозитив»

тельно преодолели 200 метров лыжной трассы, где на финише их ждали заслуженные медали и лотерейные билеты. А кто организатор этого «забега»? Конечно, профсоюз!

- Приятно видеть такое большое количество активных семей, пришедших на праздник. Значит, наш город, область и страна могут с уверенностью смотреть в будущее и строить амбициозные планы, - считает Владимир Радаев, председатель ППО ЕВРАЗ НТМК, депутат ЗакССО.

В Каменске-Уральском состоялись жаркие баталии между участниками интеллектуальной игры «Включи логику», которую организовала первичная профорганизация ОАО «КУМЗ». Традиционная битва умов проводится здесь второй год, мероприятие не теряет своей популярности среди работников.

Или другой яркий пример - вечер профсоюзного юмора на Северском трубном заводе. Свердловская областная организация ГМПР впервые за 15 лет провела там областной Кубок КВН среди предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области «ПрофПозитив». В нем приняли участие команды Северского и Синарского трубных заводов, Надеждинского металлургического завода, Ревдинского завода ОЦМ, РУСАЛа – Каменск-Уральский и комбината «Уралэлектромедь». В зале не было пустого места – члены ГМПР завода разобрали билеты в первую же неделю с момента объявления о мероприятии.

Несколько слов о профсоюзных спортивных баталиях. 2 марта на лыжной базе ФСК города Полевской прошел I этап соревнования в зачет XX Спартаки-



На фото: победители и призеры XXII зимней Спартакиады Свердловской областной организации ГМПР предприятий севера области.

ады Свердловской областной организации ГМПР 2024 года. В течение одного дня спортсмены соревновались по двум видам спорта: лыжные гонки и баскетбол. В соревнованиях приняли участие около 100 спортсменов из девяти первичных профсоюзных организаций и семи городов Свердловской области.

Прошло две недели, и 16 марта состоялась XXII зимняя Спартакиада Свердловской областной организации ГМПР предприятий севера области, посвященная 90-летию АО «Севуралбокситруда». В соревнованиях участвовало также более 100 спортсменов из пяти первичных профсоюзных организаций ГМПР Свердловской области: АО «Севуралбокситруда», «РУСАЛ Краснотурьинск», ПАО «Надеждинский металлургический завод», АО «Богословское рудоуправление» и АО «Серовский завод ферроспла-

вов». Торжественное открытие Спартакиады прошло на стадионе «Горняк» под Гимн Горно-металлургического профсоюза России. Надо продолжать подобные мероприятия, завоевывать нашу молодежь.

Год Семьи и Труда становится важным этапом в развитии металлургической отрасли, он подразумевает не только стабильность и эффективность производства, но и благоприятные условия для жизни каждого работника, каждой семьи. В этом году мы хотим оказать особое внимание семьям наших работников, на создание здоровой рабочей атмосферы и улучшение условий труда. Надо признать, что здесь у нас не все благополучно.

13 марта состоялось заседание президиума областной организации. Как всегда в начале года, первым на обсуж-



На фото: ОАО «КУМЗ», форум «Славим человека труда!», награждение победителей трудового соперничества 2023 года.

дение был вынесен вопрос о состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях ГМК. На заседание были приглашены наши социальные партнеры и коллеги – представители Министерства промышленности и науки и Государственной инспекции труда Свердловской области. Были названы цифры, а это самый убедительный аргумент – технические инспекторы труда провели 256 проверок выполнения требований трудового законодательства. По их итогам выявлено 434 нарушения, выдано 64 представления. Однако президиум указал на крайне низкую организационную и профилактическую работу по охране труда, недостаточный производственный контроль, а также рекомендовал профсоюзам провести проверки подразделений, где допущены случаи смер-

тельного и тяжелого травматизма.

Год Семьи и Труда - время для укрепления наших духовных и трудовых ценностей, возможность выразить благодарность и признательность каждому работнику за его труд и вклад в развитие нашего профсоюза. И делаем мы это с выдумкой, с настроением. Опять же за примерами далеко ходить не надо. Так, в ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод» состоялся заводской форум «Славим человека труда!», посвященный 80-летию профсоюзной организации и предприятия. В тот день чествовали победителей трудового соперничества-2023 в номинациях «Лучший по профессии» и «Лучший наставник».

Генеральный директор Василий Радько, приветствуя передовиков производства, представлявших на форуме тех, кто работает с полной отдачей, добива-

НАШ ГОД СЕМЬИ И ТРУДА

ется высоких результатов и вносит весомый вклад в достижения завода, сказал: «Настоящие наставники открывают своим ученикам дверь в будущее, в профессию. Это самое важное».

Участвуя в этом празднике, я напомнил собравшимся об уникальности КУМ-За. Марка Каменск-Уральского металлургического завода известна в России и во всем мире. Продукция предприятия отвечает самым высоким требованиям заказчиков из авиакосмического и машиностроительного комплексов, судостроения и атомной энергетики, других важнейших отраслей экономики. КУМЗ подтверждает статус технологического лидера в секторе глубокой переработки алюминия. Отрадно, что успешна в своей деятельности и заводская профорганизация. Она проявила свою активность и инновационный характер в развитии социального партнерства, в организации таких содержатель-

ных, с положительной энергетикой форумов, как «Славим человека труда!», где хорошо сочетаются праздничный характер итогов соревнования, конструктивный диалог и постановочные задачи.

На форуме были вручены почетные грамоты Свердловской областной организации ГМПР председателям профорганизаций структурных подразделений ОАО «КУМЗ» за безупречный долготный труд, эффективную деятельность в профсоюзе по защите социально-трудовых прав и интересов работников и в связи с Днем образования профсоюзного движения в Свердловской области.

На меня произвел благоприятное впечатление очерк Ирины Пеговой в последнем выпуске нашего журнала «Авангард» о семье Михаила Замараева, плавильщика Серовского завода ферросплавов.

Он вместе с женой Аленой воспитыва-

На фото: семья Замараевых





На фото: отраслевая встреча семей, в которой принимают участие представители предприятий ГМК из разных регионов нашей страны

ет восьмерых детей. Автор находит яркие слова, чтобы описать и нелегкий труд Михаила, и его счастливую семейную жизнь. Спасибо за душевную теплоту, которую Ирина так щедро сумела вложить в свое повествование. Не удержусь, процитирую ее теплые строчки.

«Известно, что плавильщики металлов и сплавов – элита среди профессий промышленного предприятия. Здесь работают люди, сильные морально и физически, подкованные в знаниях химии, физики, математики. Но есть у них почти детский интерес к тому, что завораживает, в том числе к пламени огня. Говорят, эта магия не слабеет со временем. Может, именно здесь, на плавильных агрегатах, родились фразы «музыка огня», «стихия бушующего ме-

талла» о неперемных атрибутах этой очень мужской профессии. А чтобы приручить огненную стихию, требуется много терпения, выносливости, внимания и знаний. Такой путь проходит каждый, кто попадает под суровое обаяние плавящегося металла.

...О жизни семьи Замараевых – особый разговор. «Это моя тихая, надежная гавань, где я отдыхаю, набираюсь сил и чувствую себя очень счастливым человеком», – признается Михаил. С женой Аленой они познакомились во время совместной учебы в техникуме. Студенческая любовь переросла в крепкую, дружную и большую семью.

... В семье, где растут дети, а в многодетной – тем более, масса забот и проблем: бессонные ночи, порой совсем не



Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР:

- Символично, что и 2024-й, объявленный в стране Годом семьи, мы открываем этим важным для профсоюза мероприятием. Радует, что эта традиция поддерживается руководителями компаний и предприятий,

довом коллективе, а наградой от профкомов первичек стала возможность принять участие в отраслевой встрече с символическим названием «Время выбрало вас».

В Москве состоялась встреча металлургов-родителей с председателем ГМПР Алексеем Безымянных.

- В нашем профсоюзе давняя, с 1998 года, традиция - начинать новый год отраслевой встречей семей, в которой принимают участие представители предприятий ГМК из разных регионов нашей страны. Символично, что и 2024-й, объявленный в стране Годом семьи, мы открываем этим важным для профсоюза мероприятием. Радует, что эта традиция поддерживается руководителями компаний и предприятий, - сказал на той встрече председатель ГМПР.

Благодаря энтузиазму, целеустремленности, бескорыстной общественной работе профсоюзных активистов сохраняются лучшие традиции, формы и методы профсоюзной работы, создается благоприятный климат в коллективах предприятий региона. Сегодня профсоюзное движение постоянно совершенствуется и идет в ногу со временем, вносит значительный вклад в повышение качества нашей жизни. Давайте вместе сделаем 2024 год успешным и процветающим для нас всех!

доброе утро от хронического недосыпания, разбитые детские коленки, тревожный подростковый возраст и еще тысяча всяких "и". Но Замараевы так виртуозно научились не грузить посторонних своими проблемами, что создается впечатление, будто этих проблем у них просто нет».

Нам бы почаще рассказывать о таких семьях, не скупиться на эпитеты, в русском языке много емких слов, передающих и уважение достойному, и восхищение прекрасным.

Семья играет важную роль в жизни каждого из нас. Весь 2024 год будет наполнен мероприятиями, направленными на поддержку семейных ценностей, укрепление взаимопонимания между членами семьи и помощь в решении семейных проблем.

Напомню, что в начале года в Москву приехали 20 семей горняков и металлургов, в том числе и из нашей области. Это путешествие стало для них проверкой на сплоченность, организованность, находчивость, даже на артистизм и чувство юмора. До путешествия каждая семья была признана лучшей в своем тру-

#СвоихНеБросаем

ОЧЕРЕДНАЯ «БУХАНКА» УЖЕ НА ФРОНТЕ

За время очередного (уже пятого) сбора средств на приобретение автомобиля повышенной проходимости (УАЗа «буханки»), объявленного 7 декабря 2023 года, до 12 апреля 2024 года было собрано 559 150 рублей. Огромное спасибо членам ГМПР и первичным профсоюзным организациям, принявшим участие в сборе.



18 января был куплен «УАЗ-3909» 2004 года выпуска. 221 700 рублей было потрачено непосредственно на приобретение автомобиля (с учетом комиссии банка за перевод средств в размере 1700 рублей).

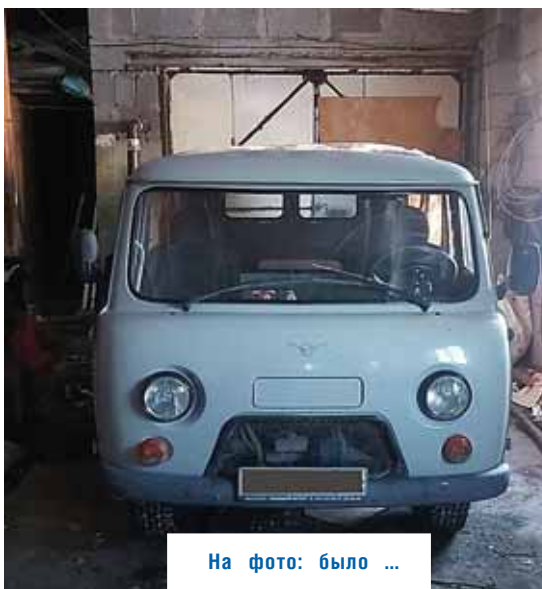
На капитальный ремонт и переоборудование «буханки», включая расходы на регистрационные действия в ГИБДД, было истрчено 251220 рублей. В ходе ремонтных работ были заменены практически вся ходовая и полностью топливная (включая бак) системы автомобиля, сцепление, установлены улучшенные тормоза, заменены все жидкости, устранены дефекты в электрической части, полностью переоборудован салон, произведена полная покраска автомобиля в цвет «хаки», приобретены новые «грязевые» шины повышенной проходимости и т.д.

27 марта автомобиль был зарегистрирован в ГИБДД на бойца СВО (родственника члена ГМПР), прибывшего в

Екатеринбург в краткосрочный отпуск по причине ранения (контузии), а уже 12 апреля УАЗ был отправлен в зону боевых действий на попутной «фуре». Доставку автомобиля до места оплатила Свердловская областная организация ГМПР.

Вместе с «буханкой», а точнее, внутри нее, был опрavlен внушительный гуманитарный груз. По просьбе бойцов СВО на собранные на гуманитарном счете средства были приобретены и отправлены бензиновый электрогенератор HUTER DY 3000L, бензиновая цепная пила HUTER BS-45M, масла и расходники к ним (29846 рублей). Также были собраны и отправлены теплые вещи, продукты питания, средства гигиены, медикаменты и т.д. (всего 535 единиц).

Всего на эту отправку с гуманитарного счета было истрчено 502766 рублей (без учета стоимости доставки). Остаток на 12 апреля составил 56384 рубля (плюс остаток с прошлого сбора – 15273 рубля), что позволило выпол-



На фото: было ...



стало

Всего с начала гуманитарной деятельности было собрано 2 016 967 рублей 22 копейки, потрачено 1 994 145 рублей 54 копейки. На сегодня остаток на гуманитарном счете составляет 22 821 рубль 68 копеек. Все подтверждающие документы в наличии. Вещевую и продуктовую помощь считать перестали.





нить еще один заказ члена ГМПР, воюющего в зоне СВО.

В профком первичной профорганизации Богословского алюминиевого завода ГМПР (г.Красноурьинск) за помощью обратилась жена военнослужащего, члена ГМПР – работника завода, находящегося в зоне СВО.

Профком ППО «БАЗ» ГМПР совместно со Свердловской областной организацией ГМПР взялись приобрести для бойцов 12 мощных цифровых раций с двойным шифрованием и с гарнитурами для них, то есть выполнить значительную часть достаточно крупной заявки. Первичная профсоюзная организация перечислила на наш гуманитарный счет 75 тысяч рублей, собранных в

Красноурьинске, а мы взяли на себя обязательства добавить недостающую сумму и организовать приобретение радиотехники.

Благодаря налаженным в ходе волонтерской работы связям рации удалось приобрести по минимальным ценам, значительно ниже рыночных, напрямую от производителя, да еще и с бесплатной доставкой до Екатеринбурга. В итоге на приобретение раций и аксессуаров к ним было истрачено 123 600 рублей (цена 1 рации – 9 500 руб., гарнитуры к ней – 800 руб.). В ближайшее время приобретенная техника отправится на фронт.

Волонтерская деятельность продолжается.



ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В феврале 1944 года решением первой общезаводской конференции председателем заводского комитета профсоюза завода №268 (КУМЗа) был избран Прокопий Иванович Жуланов, в связи с переходом на работу по выборной должности он приказом по заводу №268 НКАП от 4.02.1944г. был освобожден от работы в должности начальника смены цеха №37. Этот приказ - первое свидетельство создания профорганизации завода. 4 февраля 1944 года ППО ОАО «КУМЗ» считает днем своего рождения.





**80-летию первичной профорганизации
ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод»
ПОСВЯЩАЕТСЯ**



Профорганизация завода №268 была создана на основе профсоюза Управления по строительству каменных заводов, возводившего КУМЗ. Профорганизация КУМЗа стала правопреемником уже сложившихся принципов профсоюзной работы и ценностей профактива, которые, в свою очередь, отвечали сложившемуся в отношении профсоюзов законодательству.

Профсоюзные организации промышленных предприятий осуществляли контроль над рабочим снабжением, культурно-бытовым и медицинским обслуживанием рабочих, жилищным строительством, общественным питанием, детскими учреждениями. В ведение профсоюзов перешла вся работа, связанная с рационализацией и изобретательством, а также набравшее в 30-е годы темпы соцсоревнование. Активизировалась



На фото: строительство кузнечного цеха завода № 268, 1942 год.

В 30-е годы прошлого столетия в стране был завершён поворот всех профорганизаций к вопросам производства, к мобилизации работников на борьбу за выполнение и перевыполнение пятилетних планов. В ведение профсоюзов перешло непосредственное управление государственным социальным страхованием и охраной труда. Правовых, технических и санитарных инспекторов труда начали утверждать на пленумах ЦК профсоюза. Профсоюзы стали статусным социальным партнёром государственной системы, отвечающим за идеологическую и организационно выверенную работу.

В подчинение профсоюзов перешла также сеть санаториев и домов отдыха. Были расширены их права и в области контроля.

лекционная пропаганда среди рабочих и служащих, развитие получило самостоятельное народное творчество, работа клубов и библиотек.

Великая Отечественная война привнесла свою специфику в профсоюзную работу, вместе с партией и комсомолом профсоюзы стали воспитывать и поддерживать в народе дух патриотизма. Приоритеты профработы были сформулированы в сентябре 1941 года в органе ЦК партии газете «Правда»: «Профсоюзные организации призваны возглавить трудовой героизм рабочих и служащих, помочь им как можно лучше справиться со стоящими перед ними задачами, образцово выполнить все без исключения заказы фронта, удовлетворить

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

нужды Красной Армии во всем, что необходимо для успешного отпора врагу и его разгрома».

В военные годы получило дальнейшее развитие социалистическое соревнование на производстве. На заводе №268 (КУМЗ) заводчане вставали на стахановскую вахту «Все для фронта», развитие получило и соревнование «За звание фронтовых бригад», девизом которых было «В труде, как в бою». В целях распространения опыта профсоюз участвовал в организации совещаний, слетов, конференций членов фронтовых бригад. «Двести процентов плана давать ежедневно!» - этот призыв подхватила заводская молодежь. Отсюда и пошло выражение: «жить и работать за себя и того парня, который ушел воевать». С лета 1943 года развернулось соревнование за звание Лучшего по профессии. С того же времени в практику стало входить проведение общественных смотров организации труда.

По данным на 1.01.1943 г., из 525 рабочих завода №268 186 носили звание стахановцев, 63 – ударников, 7 – двухсотников. Среди «Лучших людей завода» - было такое почетное определение – плавильщики Д.Дороговцев, И.Остапов, Е.Севостьянов, бригадир литейщиков Я.Василькин, бригадир плавильщиков А.Шипилов. Они стабильно выполняли нормы в 1942-1943 гг. на 140-180 процентов.

Профорганизация завода в феврале 1944 года приняла эстафету практически по всему спектру производственных и социальных дел. Начался долгий этап роста его производственных мощностей. За год в пять с лишним раз возрос выпуск валовой продукции по сравнению с годом 43-м, оборонной продукции – в 7 раз! Это было время освоения поступающего оборудования, отработки технологии производств и наладки массового выпуска лопастей, профилей, прутков, круглых слитков.

1944-й – важнейшая веха в истории завода, который в этот год оформился как комплексное предприятие, как завод первой очереди. 5.05.1944 г. Председатель ГКО поздравил в газете «Правда» строителей и заводчан с пуском I очереди завода №268. В исто-

рии КУМЗа и профорганизации он стал Днем рождения завода.

Выработка на одного рабочего в 44-м составляла к показателям за 43-й год 225 процентов. Почетные звания стахановцев и ударников имели около сотни человек. По значимости, по эффективности коллективные формы соперничества опережали индивидуальное соревнование. Распространенным стало движение комсомольско-молодежных бригад. С февраля 44-го по январь 45-го число таких бригад возросло с 26 до 61, а число работающих в них - со 135 до 348, почти треть всех рабочих предприятия.

С апреля 1944-го в практику вошло ежемесячное соперничество за звание «Лучший цех завода» с учреждением для победителей переходящего Красного Знамени. Профком (завком) развивал соревнование, принимал меры по мобилизации трудового коллектива на организацию и рост производственных мощностей, создание и развитие соцсферы, в том числе принимал самое деятельное участие в разработке продовольственной программы, контролировал ее реализацию. Решением Государственной комиссии весь комплекс зданий, сооружений и оборудования завода 268 был принят в эксплуатацию с 1 июня 1945-го года.

В послевоенные годы и последующие периоды профессиональный союз усилил свое влияние на предприятии, принимая активное участие в организации системы повышения квалификации и обучения рабочих, внедряя новые формы соцсоревнования, придавая новый импульс научно-техническому творчеству, рационализации и изобретательству.

В марте-апреле 1947 г., в соответствии с постановлением ВЦСПС, на предприятии прошла первая колдоговорная кампания. Специально созданная комиссия из представителей сторон (администрация – профком, общественные объединения) собрали предложения рабочих и служащих и на их основе составили проект коллективного соглашения (договора), одобренного на общем собрании трудового коллектива.

15.07.1958 г. Президиум Верховного Совета СССР своим Указом утвердил Положение о правах профсоюзов на уровне первич-

чек. В июле же 1958 г. Совмин СССР и ВЦСПС утвердили Положение о постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии. ПДПС на заводе превратилось в эффективную форму участия трудящихся в управлении производством, в приоритетный для профсоюза КУМЗа сектор производственно-массовой работы. В числе первых инициатив, заявленных на ПДПС, были предложения по пересмотру норм выработки, внедрению мероприятий по повышению производительности труда.

Не теряли своей актуальности вопросы охраны труда и техники безопасности. С 50-х годов в структуре профкома КУМЗа прописывается постоянно действующая комиссия по охране труда. С этого времени между администрацией и профкомом подписываются соглашения по выполнению мероприятий по охране труда и технике безопасности с выделением на эти цели необходимых средств. На заседаниях комиссии профкома, с участием хозяйственных руководителей, рассматривались вопросы, связанные с производственным травматизмом, обеспечением СИЗ, снабжением спецжирами, культурой производства. Давались оценки, принимались конкретные меры по изменению положения к лучшему.

4 ноября 1960 года завод вступил в соревнование за достижение почетного звания коллектива коммунистического труда. За обнародованной целью стояли знакомые задачи повышения уровня производства за счет роста производительности, творческой инициативы, соблюдения дисциплины. С непосредственным участием профкома были разработаны положения, условия для индивидуального соревнования, для бригад и участков, цехов и отделов. В орбиту соревновательной самореализации были вовлечены все.

Профком давал согласие администрации при утверждении специалистов на технические должности. Проводились разнообразные смотр-конкурсы. В цехах имелись свои агитбригады, хоровые и танцевальные коллективы, вокальные квартеты, эстрадные оркестры. Чествовались и награжда-

лись передовики. При первичной организации ВООП был создан комитет охраны природы. На суд общественности выносились нарушители дисциплины. Молодожены готовили для себя общежития.

25 апреля 1964 г. совместным решением Свердловского облсовпрофа и регионального совнархоза Каменск-Уральскому металлургическому заводу присваивается звание коллектива коммунистического труда. Через считанные месяцы предприятие по предложению профкома поддержит почин 15 московских заводов - сделать выпускаемые изделия безубыточными и тем самым получить дополнительные средства для развития промышленности.

Активно развивалась социальная сфера: обновился заводской профилакторий, был пущен в эксплуатацию ряд заводских столовых, бытовых помещений в цехах, заводская поликлиника на 400 и детская поликлиника на 150 посещений в смену, спортивная база летнего и зимнего отдыха, загородная база отдыха, быткомбинат. Была благоустроена территория предприятия и жилых микрорайонов, посажены тысячи различных видов декоративных деревьев, яблонь и т. д. Ежегодно высаживались в грунт сотни тысяч цветов, у цехов были разбиты газоны с многолетними травами, строились оранжереи. В то время КУМЗ называли заводом-садом.

К 68-ому году предприятие завершило выполнение трехлетнего (65-67 г.г.) комплексного плана повышения общей культуры производства, введения промышленной эстетики, проведения благоустройства территории.

За достигнутые успехи коллектив завода как победитель соцсоревнования в честь 50-летия Октября награжден юбилейным Красным Знаменем Министерства авиапрома и ЦК профсоюза, оно оставлено на постоянное хранение как символ трудовой доблести коллектива.

К концу 70-го года число ударников составило почти 63 процента от численности работающих на заводе. Социалистическое соревнование фиксировало трудовое соперничество за звания «Лучший рабочий по про-

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



фессии», «Лучший мастер завода», «Лучший конструктор завода», «Лучший технолог», «Лучший воспитатель детского сада», «Лучший контролер ОТК», «Лучший дворник домоуправления». Званиями наделялись не только люди, но и дома. «Домами образцового быта» 15 ноября 1970 г. стали 10 жилых объектов. Подводились итоги соцсоревнования между цехами - за высокую культуру производства и работу без травматизма, между участками, сменами и бригадами - за самый богатый лицевой счет экономии металла, электроэнергии и топлива. Элементы соревновательности пронизывали всю заводскую систему творческих объединений трудящихся - постоянно действующих производственных совещаний, обществен-

ных конструкторских бюро, общественной инспекции качества, совета рационализаторов и изобретателей, научно-технического общества и др. Соревнование шло четко, итоги подводились оперативно, без раскочки.

В 1970-м за успехи в соревновании коллективу завода было присуждено III место с вручением Почетной грамоты Министерства авиапрома и ЦК профсоюза. 1287 заводчан награждены юбилейной медалью «За доблестный труд».

В 1970-1980-е гг. профком вместе с инженерным корпусом и экономической службой плотно занимался научной организацией труда. Совершенствование форм разделения и кооперации труда – важнейшее на-

правление НОТ - давало наибольший рост его производительности. Среди них - различные варианты совмещений профессий, организация многостаночного обслуживания, внедрение бригадных форм труда. Профком вместе с хозяйственными руководителями анализировал структуру предприятия, соотношение рабочих-сдельщиков и повременщиков, прикидывал, где и когда можно организовать комплексные бригады, применять работу на один наряд, оплату за конечные результаты, распределение заработка по коэффициенту трудового участия. Заводской и цеховые комитеты профсоюза укрепляли внутрибригадную работу. В этих целях избирались советы бригад, при профкомах и цехомах создавались советы бригадиров, составлялись бригадные комплексные планы повышения эффективности и качества работы. В планах предусматривались как организационно-технические, так и воспитательные мероприятия, направленные на создание хорошего морального климата в коллективе. Заводская организация ВОИР под руководством профкома создала консультационный пункт для оказания помощи заводским новаторам, проводила конкурсы на лучшее рацпредложение, общественные смотры, контролировала внедрение предложений в производство. На заводе функционировали общественные конструкторские и технологические бюро.

Продолжением движения за коммунистическое отношение к труду – в качестве новых форм соревнования – стали движения за открытие лицевого счета экономии (за сокращение всех видов затрат, повышение производительности), под девизом «Работать без отстающих», широко применялась практика защиты проектов социалистических обязательств. В середине 80-х, в пик развития профорганизации, на балансе профкома были: санаторий-профилакторий на 130 мест, загородный пионерский лагерь «У трех пещер» на 550 мест, Дом отдыха «Металлург», Дворец культуры «Металлург», лыжно-лодочная база, Клуб юного техника, Дом спорта, стадион, детский стадион, велобаза, профсоюзная библиотека, сеть городских детских лагерей. На балан-

се завода находились 2 загородные базы отдыха, 17 детских дошкольных учреждений, 11 цеховых столовых, кафе «Изумруд», заводская поликлиника, терапевтический корпус.

Штат работников профкома составлял 132 человека (плюс 101 человек – сезонные работники в летний период в загородном пионерском лагере «У трех пещер»). В 70-80 годы на заводе работало около 14000 членов профсоюза. Ежегодно для них приобреталось 3500 оздоровительных путевок. Стоимость путевки для рабочего в самый престижный санаторий составляла не более 48 рублей, в дом отдыха - 7 руб. 20 коп. 30% путевок выделялось бесплатно. Были созданы все условия для занятия спортом и художественным творчеством трудящихся и членов их семей без всякой оплаты с их стороны.

Управление социальным страхованием трудящихся в профсоюзе - одно из главных направлений. Профсоюзы занимались оплатой больничных листов, санаторно-курортным лечением, оздоровлением детей. Ежегодно оздоравливалось до 2000 детей.

Профсоюзы не забывали ветеранов труда. В осенне-зимнее время неработающим пенсионерам предоставлялись путевки в дома отдыха, а нуждающимся в лечении - путевки в санатории. Определенную часть путевок выдавали им для лечения в профилактории предприятия.

В профкоме эффективно работала жилищно-бытовая комиссия. Велся учет нуждающихся в получении и расширении жилплощади, без подписи председателя профкома не оформлялись ордера на заселение...

В сфере культуры особое внимание уделялось развитию ДК «Металлург», который был одним из лучших дворцов Каменска-Уральского. В ДК работали десятки бесплатных кружков, студий, секций. Взрослые и дети участвовали в работе самодеятельных ансамблей, хоров, духового оркестра. Для них регулярно проводились фестивали и смотры различного масштаба. В областных фестивалях самодеятельного народного творчества многие цеховые организации постоянно занимали призовые места.

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В 1970-1980 годы на предприятии стали внедрять такие формы воспитания, как наставничество, чествование трудовых династий, работа с населением по месту жительства.

Профсоюзная организация большое внимание уделяла физкультуре и спорту. Требовало серьезного финансирования содержание Дома спорта, стадиона, ДЮСШ. В штате профкома было 10 тренеров и спортивных работников. Проведением физкультурных мероприятий занимались десятки внештатных тренеров из цехов. Профсоюзная организация и администрация завода стремились их поддержать. Покупали спортивный инвентарь, форму, оплачивали поездки на соревнования. Профсоюз с комсомолом организовывали массовые мероприятия - «Кожаный мяч», «Золотая шайба», «Серебряные коньки» и другие, имевшие большую популярность среди подшефной детворы.

Хороших результатов работы добивалась молодежная комиссия. Молодежь выходила на передовые позиции не только по производственным показателям, но и по развитию художественной самодеятельности, физкультуры и спорта, по шефству над школами и другим направлениям.

В конце 1980-х - начале 1990-х профсоюз предприятия выдержал несколько экзаменов на прочность. Сначала он включился в процессы демократизации системы управления и внедрения хозрасчетных отношений. Это сыграло свою роль в 1988-1989 гг., завод смог даже приподнять планку экономических успехов. Затем в стране грянули неподготовленные конверсия производства и снятие госзаказа, на практике обернувшиеся свертыванием господдержки и планового ведения хозяйства, неэффективностью системы связей, уже не обеспеченной фондами и обрушенной введением свободных отпускных (договорных) цен. КУМЗ (его трудовой коллектив) чуть ли не в одночасье перешел в ранг одиночного рыночного игрока с повышенными рисками. Кратно сокращались доходы, объемы производства, нагрузка мощностей и трудового коллектива. При поддержке профкома администрация по

мере возможности старалась избегать сокращения персонала.

Профсоюз сдавал экзамены на зрелость, на прочность, на патриотичное отношение к заводу и стране. В 1991-м в хозяйственную практику вошли рыночные отношения и их главный принцип - получение максимально возможной прибыли. Завод и его профсоюз пытались, с одной стороны, сохранить значение прежних ценностей, с другой, - обрести союзников.

Предприятие сменило форму собственности, она стала не государственной, а акционерной, но КУМЗ и его профсоюз, несмотря на все сложности, продолжал сохранять производственный потенциал, ориентированный прежде всего на стратегические отрасли страны. Это было очень сложно - не закрывать незагруженные (конверсионные) производства, главным образом, кузнечно-прессовый сектор; было трудно найти спасительные «поплавки», выгодные заказы, организовать новые производства и выпуск новой востребованной продукции. С огромными трудностями, но это было сделано. У профсоюза имелись веские аргументы для поддержки администрации и команды акционеров: на предприятии принимались необходимые меры по стабилизации экономической ситуации, сохранению коллектива, крепла основа для будущего эффективного развития КУМЗа.

Важнейший для профсоюза экзамен на прочность был связан с системным перераспределением функций. В 1993-м государство ослабило позиции профсоюза в сфере охраны труда. Вслед за этим оно поэтапно перевело в свое ведение функции по руководству социальным страхованием, прежде исключительно входившим в профсоюзную зону ответственности.

Сами темы - по охране труда и социальному страхованию - остались в приоритетах профсоюза, но изменился потенциал участия. В 1994-м обком профсоюза создал свою техническую инспекцию труда по защите прав трудящихся и обеспечению здоровых и безопасных условий труда, контролю за выполнением соглашений по охране труда. Техническая инспекция имела своего

полномочного представителя на КУМЗе. На уровне предприятий тему социального страхования замкнули на себе комиссии по социальному страхованию. На КУМЗе профсоюзные позиции в комиссии по социальному страхованию отстаивали представители профкома во главе с заводским профлидером.

В 1997-1998 годы КУМЗ сумел реализовать комплексную программу своей реабилитации. Экономика предприятия стабилизировалась, с 1999 года начался ее активный рост. Профсоюзная организация КУМЗа, выражавшая интересы трудового коллектива, сосредоточилась на ключевой роли социального партнера и на выполнении коллективных договоров, в рамках которых реализовывались производственно-трудовые отношения и актуализировались основные вопросы экономического и социального развития.

Индексация заработной платы, повышение культуры производства, улучшение условий труда, совершенствование системы охраны труда, развитие оздоровительного комплекса, решение комплекса бытовых вопросов, семейное благополучие заводчан (практика оздоровительных смен в загородном детском лагере, отдых детских групп на льготных условиях в уральских здравницах и на Черном море), развитие ветеранского и молодежного движений - по этим и другим направлениям профсоюз и представители работодателя в первое десятилетие нового века формировали разделы и условия коллективных договоров предприятия, по приоритетным направлениям общих интересов были созданы целевые социальные программы: «Здоровый персонал – успешный бизнес»; «Живем ярко!» (формирование здорового образа жизни); «Молодежь – архитектор будущего» (развитие молодежного движения); «Живи долго, ветеран!»; «Нить времен» (корпоративно-патриотическое направление); «Лесопотамия» (здоровье и отдых детей).

В тот период качественно менялся менталитет, и в этом процессе ведущую роль играла социальная политика КУМЗа, рамки которой были обширны, а направления раз-

нообразны: воспитание лидерских качеств, развитие личности, профессиональная подготовка и обучение, спонсорство и благотворительность, шефская помощь. За КУМЗом закрепилось авторство проектов, связанных с организацией в школах питания по типу «шведского стола», с оборудованием компьютерных классов, проведением эксклюзивных молодежных конкурсов, сооружением неповторимых елочных городков.

Профактиву, профкому предприятия важно было качественно соответствовать требованиям времени. Примеры правовой и организационной подготовки базовых документов социального партнерства демонстрировали ЦС и обком ГМПР. С начала нового века закрепилась практика заключения (и контроля) регионального отраслевого Соглашения между Правительством Свердловской области (профильным министерством), Союзом предприятий металлургического комплекса Свердловской области (сегодня - Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей) и Свердловским областным комитетом ГМПР. Соглашения такого уровня ценны для профорганизаций предприятий тем, что задают вектор развития и базовые ориентиры в подготовке и реализации колдоговоров предприятий, в разработке и продвижении принципов социального партнерства.

Наиболее продуктивная фаза сотрудничества профорганизации КУМЗа и обкома ГМПР начала складываться и активно развиваться с 2010 года, чему, кстати, стало способствовать крепнущее с течением лет представительство профкома КУМЗа в обкоме и ЦС ГМПР.

С этого времени КУМЗ приступил к реализации масштабного проекта «Прокатный комплекс». Его реализация выводила КУМЗ на лидирующие позиции в РФ и Европе в секторе глубокой переработки алюминия. Ради этой глобальной цели началась концентрация ресурсов на приоритетном направлении, стартовала экономия средств в других сферах жизнедеятельности, в том числе в социальной сфере. Позиции и аргументы были понятны. Администрация и профком

ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

КУМЗа пришли к непростому решению о целесообразности применения колдоговоров в их экономичном (с позиций затрат) виде – на период реализации проекта по новому прокатному комплексу. Профком инициировал внедрение проекта, идея которого заключалась в переносе «матрицы» социального партнерства и принципов колдоговорной работы с уровня заводского «профком – администрация предприятия» на уровень «профкомы цехов – руководители структурных подразделений» с выработкой и реализацией соглашений о перспективном партнерстве. Реализация проекта проходила пошагово, с широким привлечением ресурсов профорганизации и обкома профсоюза.

Закономерным шагом стало подписание в большинстве подразделений завода двухсторонних соглашений о социальном партнерстве. Они стали правовым актом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения между профкомами и администрацией цехов и устанавливающим общие принципы регулирования экономических отношений на уровне подразделений. Соглашения содержат разделы, касающиеся гарантий занятости, оплаты, охраны труда, социальных льгот, професси-

ональной подготовки и переподготовки, труда молодежи и женщин. Стороны продемонстрировали свое стремление по созданию в цехах благоприятной рабочей и социальной атмосферы, способствующей улучшению экономических показателей работы. Затем состоялось подписание сторонами партнерства приложений к базовым соглашениям в структурных подразделениях: об участии профактива в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда; о взаимодействии руководителей смены, участка и профгрупоргов; о взаимодействии руководителей смены, участка и уполномоченных по охране труда; об адаптации вновь принятых работников; о согласительных комиссиях.

Социальное партнерство помогает развивать систему взаимодействия с администрацией по защите интересов трудового коллектива, оно заслужило высокие оценки Центрального Совета и обкома ГМПР, привело к победам в ежегодных смотрах-конкурсах эффективности профорганизаций ГМК региона, в областных конкурсах по обучению профсоюзных кадров и актива, по информационной работе.

По материалам ППО ОАО «КУМЗ»



КАК НЕЛЕГКО ПОЛУЧИТЬ ЗАСЛУЖЕННУЮ ПЕНСИЮ...

На протяжении нескольких лет работники одного из дочерних предприятий Качканарского ГОКа, где создана цеховая организация, входящая в состав первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий», вынуждены в судебном порядке доказывать свое право на досрочное назначение пенсии.

Дело в том, что данный работодатель продолжительное время не мог согласовать с Пенсионным фондом России перечень льготных профессий. Работникам в настоящее время приходится обращаться в суд, чтобы подтвердить наличие льготного стажа работы, необходимого для досрочного пенсионного обеспечения.

Речь идет о тех профессиях, которые прямо не поименованы Списками, но работники заняты постоянно в течение полного рабочего дня на работах, указанных в соответствующих Списках. Со стороны работодателя предпринимались действия включить эти профессии в льготный перечень. Пенсионный фонд же считал, что льготный характер работ не доказан работодателем, указанные профессии в качестве льготных не принимал. В свою очередь, работодатель не уплачивал дополнительные тарифы по страховым взносам. В результате работникам, достигшим возраста для досрочного назначения пенсии и в условиях Списка отработавшим необходимое количество лет, а в некоторых случаях и гораздо больше, чем требуется законодательством, пенсионный орган выносил решение об отказе в досрочном назначении пенсии.

Причина отказа – отсутствие требуемой продолжительности льготного стажа, потому что работодатель не подавал сведения индивидуального персонализированного учета, которые бы отражали код особых условий труда.

Еще одна интересная особенность, кото-

рая объединяет данные случаи: изначально работники трудились в цехе на одном предприятии, а затем этот цех выделился в совершенно отдельное предприятие. До этого момента работники «зарабатывали» свой льготный стаж во вредных условиях труда, а при переводе их в другую организацию им при всех сохранившихся прежних условиях труда - на привычных рабочих местах, при выполнении той же технологии, - в стаж по Спискам перестали засчитываться периоды работы. Причина, как уже указывалось выше, – работодатель не смог подтвердить льготный характер работы.

В сложившейся ситуации работники-члены профсоюза обращались в первичную профсоюзную организацию за помощью. Помогая им, доказывая в суде их «вредный» стаж, к зачету принимались спорные периоды продолжительностью от 2 до 9 лет. Соответственно, работники выходили на пенсию раньше общеустановленного возраста на 15 лет (по Списку №1 в 45 лет – женщины, в 50 лет – мужчины). К примеру, в прошлом году в отношении члена профсоюза - работницы вышеуказанного предприятия в судебном порядке мы смогли доказать наличие 11 лет специального стажа против 2 месяцев, которые «насчитал» ей пенсионный орган. Суд подтвердил наличие у нее права на досрочный выход на пенсию в 45 лет, раньше на 15 лет, чем общеустановленный возраст. Соответственно, если посчитать экономический эффект от действий профсоюза в отношении только этой работницы, то выйдет сумма более 3 млн. руб.

В судебном порядке, доказывая право работника на льготную пенсию, приходилось подтверждать полную его занятость в условиях, предусмотренных Списками. Для этого суду предоставлялись различные документы: таблицы учета рабочего времени, выдаваемые наряд-задания, путевые листы,

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

регламент технологического процесса, рабочие инструкции, карты специальной оценки условий труда, трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним с указанием на установленные доплаты и наличие дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, а также другие свидетельства, которые подтверждали занятость работников в технологическом процессе производства, предусмотренную Списком.

Каждый раз это были многочисленные тома документов, которые рассматривались судами при разрешении спора. Таким образом, документального подтверждения льготного характера работы по спорным профессиям было достаточно, чтобы признать отказ пенсионного органа в досрочном назначении пенсии по старости незаконным, обязать его включить спорные периоды в льготный стаж и назначить пенсию работникам со дня обращения.

После первых таких судебных разбирательств, когда в судебном порядке была документально подтверждена и установлена постоянная занятость обратившихся работников более 80% рабочего времени на работах, предусмотренных Списками, работодателем были внесены изменения в перечень льготных профессий (профессии работников были включены в этот перечень), откорректированы сведения индивидуального персонифицированного учета и начата уплата дополнительных тарифов по страховым взносам.

Но, тем не менее, в настоящее время другие работники этих же профессий, выработавшие необходимое количество льготного стажа, достигая возраста, позволяющего досрочно выйти на пенсию, при обращении

продолжают получать от Социального фонда России отказ в льготном пенсионном обеспечении – стаж, «заработанный» работниками до того, как работодатель скорректировал сведения индивидуального персонифицированного учета, не принимается к зачету. Складывается ситуация, когда от действий работодателя страдают работники, т.к они, фактически на протяжении нескольких лет выполняя одну и ту же работу в одних и тех же условиях труда, «потеряли» несколько лет своего льготного стажа и теперь без обращения в суд не имеют возможности воспользоваться гарантированным им государством правом на льготную пенсию за работу во вредных условиях труда.

2024 год не стал исключением. В первом квартале Свердловским областным судом было вынесено апелляционное определение, которым он оставил без удовлетворения жалобу Фонда, согласившись с правильностью выводов суда первой инстанции о том, что спорные периоды подлежат включению в льготный стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии. Суд пояснил, что действующее пенсионное законодательство не ставит в зависимость право лица на получение страховой пенсии по старости (в том числе досрочной) от выполнения работодателем обязанностей по предоставлению полных и достоверных сведений о работнике. Таким образом, на Отделение Социального фонда России возложена обязанность включить спорные периоды в специальный стаж работника (а это более 10 лет) и назначить ему пенсию с даты обращения. В очередной раз удалось отстоять право члена профсоюза ППО «Качканар-Ванадий» на досрочное пенсионное обеспечение.



Материал подготовила
Екатерина ШКОЕВА,
юрисконсульт ППО
«Качканар-Ванадий»



Екатеринбург

Заявление: «Прошу послать меня на курсы повышения зарплаты».



Независимый эксперт, привлеченный к решению вопроса, порекомендовал решением данного вопроса заняться в третьем полугодии.

Производственная травма — ударил пальцем о палец.

Хорошо быть женщиной! С работы пришла: быстренько убралась в квартире, постирала, погладила, сбегала в магазин, ужин приготовила, посуду помыла — и все! **Делай, что хочешь!**

У шефа в кабинете:

— Ты хороший работник, проси все что хочешь.

— Можете мне повесить зарплату?

— Я сказал все что хочешь, а не все, о чем мечтаешь!

Начальник отдела кадров спрашивает парня, который пришел устраиваться на работу:

— А у вас есть рекомендация с прошлой работы?

— Нет.

— Зря не попросили. Без рекомендации сложно найти место.

— С такой было бы вообще невозможно.

— Я боюсь безработицы.

— Это ты-то? Ты ведь все равно ничего не делаешь.

— Да, но платить-то перестанут.

Когда ребенком я на день рождения загадывал компьютер и чтобы можно было за ним долго сидеть, я вовсе не имел в виду работу без выходных.

Если я выполняю работу за полчаса, то это потому, что я десять лет учился справляться с этой работой за полчаса. Вы платите мне за эти 10 лет, а не за 30 минут.

Как я могу найти работу мечты, если я мечтаю не работать?

Девушку в возрасте 28 лет без детей не берут на работу, потому что боятся, что она уйдет в декрет.

Девушка говорит, что она «чайлдфри» (противница иметь детей), и ее не берут на работу, потому что думают, что она ненормальная.



Два исконно русских вопроса: «Кто виноват?» и «Как ничего не делать?»

Журнал Свердловского обкома ГМПР

АВАНГАРД

Свидетельство о регистрации ПИ №ФС11-1571 от 11 января 2008 года. Выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия по Свердловской области

АВАНГАРД 1 (65) 7 июня 2024 года

12+

Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР

Редакция:

Главный редактор Березовский Игорь Владимирович

Литературный редактор Светлана Палант

Креатив: Ксения Шумихина

Авторы: Игорь Березовский,
Игорь Володин, Владимир Бирин

Предпечатная подготовка и верстка:

ООО«Компания БИК–Медиа»

Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников

Фото: Игорь Березовский,
Сергей Гудков.

Корректор: Лидия Петрова

Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.

Тел. (343)371–56–86

Издатель:

ООО«Компания БИК–Медиа», г. Екатеринбург,

ул. Бехтерева, 3, оф.112

Периодичность:

4 раза в год.

Распространение:

журнал распространяется бесплатно на территории
Свердловской области.

Информационная поддержка:

пресс–служба Свердловского обкома ГМПР

Отпечатано:

ИП Белоусова Юлия Аркадьевна

620041, г. Екатеринбург, ул. Пионеров дом 12, кор. 3. кв.37

Заказ № ЕО188302

Дата выхода в свет 7.06. 2024 г. ,
порядковый номер 1(65).

Редакция не предоставляет справочной информации.

**Авторы выражают собственную точку зрения, которая может
не совпадать с мнением редакции.**

Тираж 2000 экз.

