

журнал свердловского областного комитета горно-металлургического профсоюза России

# Авангард



№ 33-34, 15 декабря 2015 года

12+



**Владимир РАДАЕВ**, председатель первичной профорганизации ОАО "ЕВРАЗ НТМК" ГМПР:

**– Альтернативы  
социальному  
партнерству нет**

стр. 24

# СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

## С НОВЫМ ГОДОМ!

- Поздравление губернатора Свердловской области Евгения КУЙВАШЕВА ..... стр. 3
- Поздравление председателя Свердловского обкома ГМПР Валерия КУСКОВА..... стр. 5

## ЭТО НАША ИСТОРИЯ

- История ГМПР в съездах ..... стр. 8

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- Владимир РАДАЕВ, председатель первичной профорганизации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР АЛЬТЕРНАТИВЫ СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ НЕТ ..... стр.24

- Алексей КУШНАРЕВ, управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК» НЕТ ТАКОЙ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРУЮ НЕЛЬЗЯ РЕШИТЬ ПУТЕМ ПЕРЕГОВОРОВ .... стр.27

## АЗБУКА ЗАКОНА

- Светлана ГОЛОВИНА, доктор юридических наук, профессор УрГЮУ ПРОДУКТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ..... стр.31

## ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

- Олег РАХИМОВ, заведующий юридическим отделом Свердловского обкома ГМПР СВОИХ НЕ БРОСАЕМ ..... стр.37

## МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

- «Поговорите со мной...» ..... стр.41

<b>КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ — АГИТАТОРУ</b> .....	стр.42
<b><u>ОАО «КУМЗ»</u></b>	
<b>ЧТО ТАКОЕ ГРАМОТНЫЙ ПОДХОД</b> .....	стр.47
<b><u>Филиал «УАЗ» ОАО «СУАЛ»</u></b>	
<b>СЕКРЕТ УСПЕХА — В АВТОРИТЕТЕ ГМПР И ЛИЧНОМ ОБЩЕНИИ С КАЖДЫМ РАБОТНИКОМ</b> .....	стр. 51

## СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

<b>Вадим РУЗАКОВ, начальник отдела по гигиене труда Роспотребнадзора по Свердловской области</b>	
<b>НАША ЗАДАЧА — ВМЕСТЕ С ПРОФСОЮЗОМ СОХРАНЯТЬ ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ</b> .....	стр. 55

## НАШИ ЛЮДИ

<b><u>ПАО «СТЗ»</u></b>	
<b>ЛУЧШИЕ ПРОФЛИДЕРЫ – В ПОЛЕВСКОМ ТЕХСЕРВИСЕ</b> .....	стр. 72
<b><u>ОАО «НСММЗ»</u></b>	
<b>НАШ КУКЛИНОВ ВСЕГДА МОЛОД</b> .....	стр. 75

## СОЦСТРАХ ИНФОРМИРУЕТ

<b>Роза ЗЕЛЕНЕЦКАЯ, управляющий Свердловским региональным отделением Фонда социального страхования РФ</b>	
<b>СТРАХОВОЙ (НЕСЧАСТНЫЙ) СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ</b> .....	стр. 78

## УЛЫБНИТЕСЬ

<b>ПРОФСОЮЗНЫЙ ГОРОСКОП НА 2015 ГОД</b> .....	стр. 84
---	---------

<b>ОТ РЕДАКЦИИ</b> .....	стр. 88
--------------------------	---------





**Евгений КУЙВАШЕВ,**  
губернатор Свердловской области

**Дорогие уральцы!  
Уважаемые жители  
Свердловской области!**

От всей души поздравляю вас с наступающим 2016 годом и Рождеством!

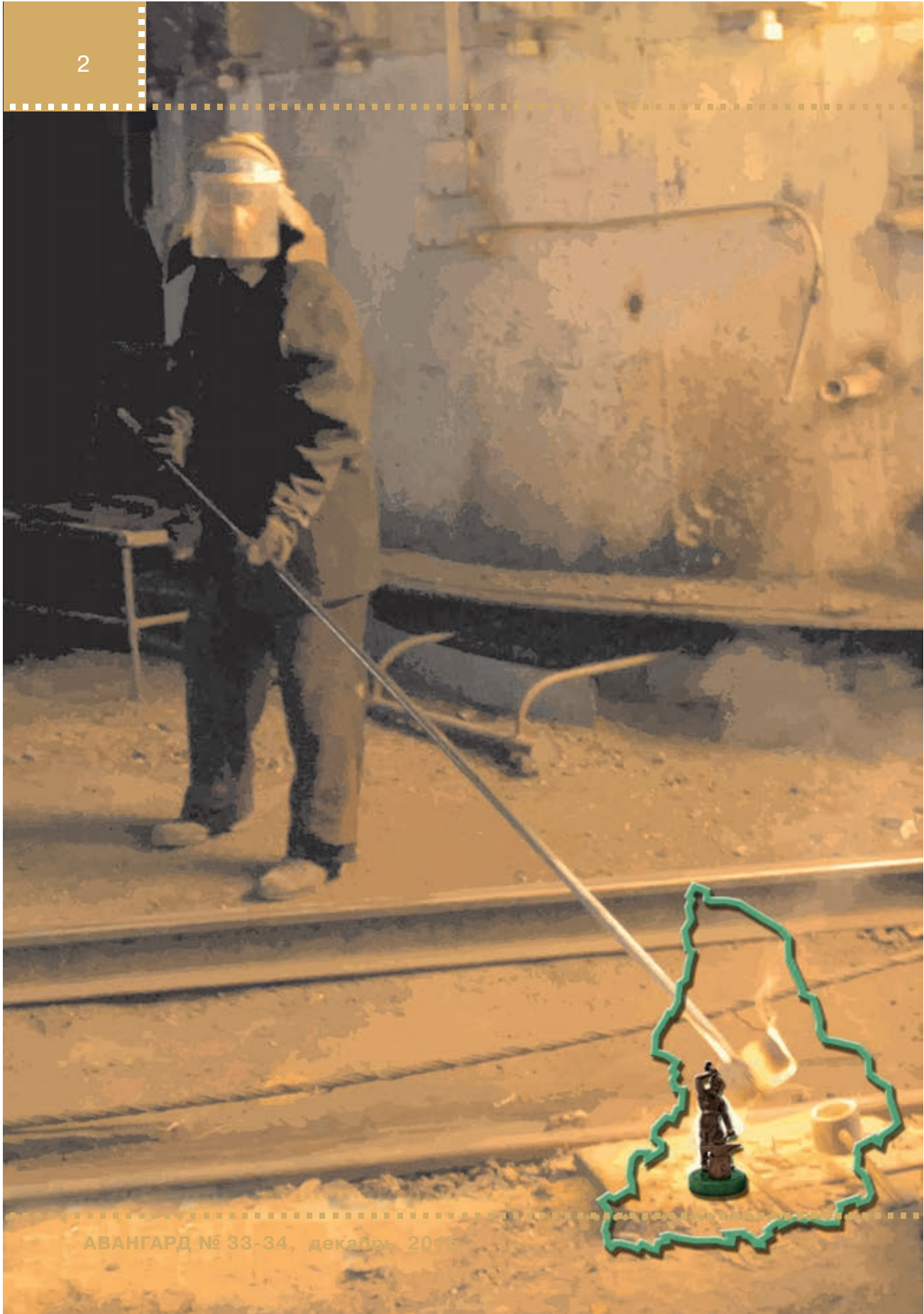
**В этот праздник, согретый теплом и любовью, ожиданием волшебства и верой в осуществление заветных желаний, принято подводить итоги и строить планы на будущее.**

Уходящий год вписал новые славные страницы в историю Свердловской области. Он особенно отчетливо обозначил необходимость инновационных и новых технологических решений, новых подходов в экономике и бизнесе, поиска новых партнеров и выхода на новые рынки.

И вместе с тем он основательно и убедительно утвердил те приоритеты, в соответствии с которыми развивалась и впредь будет развиваться Свердловская область: это приоритетное развитие реального сектора экономики как базы для решения нашей главной общей задачи – повышения качества жизни уральцев.

В новый год мы вступаем с новыми планами и надеждами, желанием сделать этот мир лучше. Так пусть же наступающий год сохранит и приумножит те успехи, которых нам удалось достичь. Пусть он станет для всех нас временем новых побед, принесет России и россиянам процветание, мир, любовь и достаток, даст радость встречи с добрыми, хорошими друзьями.

**Новый год и Рождество – семейные праздники, прекрасная возможность отдохнуть в кругу семьи, с теми, кто нам особенно близок и дорог. От всей души желаю всем уральцам здоровья, праздничного настроения, счастья, всего самого хорошего!**



Валерий КУСКОВ,  
председатель Свердловского  
областного комитета Горно-  
металлургического профсоюза  
России

## С НОВЫМ, 2016 годом!

Уважаемые горняки и металлурги  
Свердловской области, члены  
ГМПР! Дорогие друзья! Земляки!



**От имени Свердловского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России я тепло и искренне поздравляю вас и ваши семьи с самыми долгожданными праздниками – Новым, 2016 годом и Рождеством!**

Совсем скоро кремлевские куранты возвестят о торжественном моменте. Провожая год старый, каждый вспомнит прожитое.

Уходящий в историю 2015 год был непростым для всех нас, но он доказал, что в единстве и сотрудничестве мы способны сделать многое - члены нашего профсоюза всегда и во всем ощущали наше внимание, поддержку и защиту. И это заслуга тех, кто своим отношением к делу каждый день доказывал: «Профсоюз - это сила!».

Не все из задуманного нам удалось выполнить. Но мы с вами умеем оценивать собственные достижения, делать выводы, ставить задачи.

Отчетно-выборная кампания, которая стартует в новом году, даст возможность осмыслить деятельность профактива, найти проблемные точки, наметить перспективы и конкретные направления работы, которым мы должны следовать, выявить лидеров, которые будут вести за собой следующие пять лет.

Но нельзя забывать при этом, что «один в поле не воин». Ведь будущее профсоюза зависит от усилий каждого его члена, от его инициативы, от эффективной работы, от заинтересованности в общем результате.

В наступающем году нашей организации предстоит усилить в условиях продолжающегося кризиса – работу по сохранению как социальных гарантий для трудовых коллективов, так и самих трудовых коллективов. Мы по-прежнему будем отстаивать право работников на повышение заработной платы, качества и охраны труда. Мы всегда стараемся быть там, где нужна помощь. Этим силен профсоюз.

**Поздравляю всех вас с добрыми, чудесными праздниками! Желаю счастья и радости вашим семьям. Пусть творческим будет ваш труд, пусть наградой за ваш профессионализм будут достойная зарплата, признание коллег, уважение и любовь окружающих.**

ТЕЧНО-ПЕРЕВЫВОРНАЯ КАМПАНИЯ  
КОМВ'СОЮЗА ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ.

Это наша история

# БЮЛЛЕТЕНЬ

ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ВСЕСОЮЗНОГО СОЮЗА  
РАБОЧИХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

5

Взвешивать членским билетом,  
и аккуратно с ним  
жить тебе 5 лет.  
Твоим билетом сверя-  
ются отметки об уплате  
о пособиях, о безра-  
бочности с того месяца,  
когда билет был выдан  
работка и уплаты

Ты в членском  
билете в течение  
года и не даст уже  
слишком уставом,  
стали в союз  
иского взноса  
переходить в  
союз.  
Если пере-  
стали в  
отказа,  
их про и

Закладывай  
в этого  
верс-  
в это  
по-  
ось  
на

ВСЕРОССИЙСКИЙ  
СОЮЗ РАБОЧИХ МЕТАЛЛИСТОВ.

Главный № 430146  
Районное отделение

Фамилия

Белыков

Имя

Александр

Отчество

Сергеевич

Год рождения

1903 г.

Профессия

Чернорабочий

Профсоюз

1937

МОСКВА





Горно-металлургическому профсоюзу России исполняется 25 лет. Много это или мало? Поставим вопрос по-другому: что сделано за этот период, соответствовал ли наш профсоюз вызовам времени, стал ли он на деле защитником интересов работника, получил ли он от него квоту доверия?

Юбилейный год предполагает некоторое подведение итогов. В двух словах о них не скажешь, главный вывод сделать можно. В невероятно сложных условиях смены общественно-политической формации, экономических кризисов, следовавших один за другим, Горно-металлургический профсоюз России сумел приобрести авторитет могущественной силы, способной защитить человека труда. Этот авторитет он получил как у горняков и металлургов, так и у «хозяев жизни» - предпринимательского истеблишмента – за твердость на пути к достижению целей, за профессиональные подходы к решению социальных проблем, за верность правовым нормам – профсоюз ведет нелегкую борьбу за интересы работающих только в рамках закона. Он стал равноправным социальным партнером работодателям при решении самых спорных вопросов – зарплаты, занятости, охраны здоровья трудящихся.

25 лет упорного совершенствования и из государственного придатка, каким был профсоюз при советской власти, когда выполнял распределительные функции, он превратился в серьезную общественную организацию, едва ли не единственную, цель которой - забота о человеке труда. Убедиться в этом поможет публикуемый ниже материал.

# История ГМПР в съездах

## 1991 год

**28 - 29 января в Москве состоялся Учредительный съезд, делегаты которого образовали Профсоюз трудящихся горно-металлургической промышленности РСФСР. Профсоюз объединил работников предприятий и организаций горно-металлургического комплекса, ювелирной, алмазо- и золотодобывающей промыш-**

**ленности. Была принята Платформа профсоюза.**

Профсоюз провозгласил независимость от государственных, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, определил свои цели и задачи. Съезд выступил за сохранение единства отраслевого профсоюза и консолидацию профсоюзного движения в стране, утвердил Устав. Образован Центральный Совет профсоюза и

его президиум. Председателем профсоюза избран Б.Г. Мисник. Делегаты Учредительного съезда направили в адрес Верховного Совета СССР, Верховного Совета РСФСР, Кабинета Министров СССР, Совета Министров РСФСР Заявление «О неотложных мерах в связи с кризисным положением в отрасли», а также Заявление по вопросам охраны труда и здоровья трудящихся.

· Деятельность профсо-



юза была сосредоточена на выработке стратегии и тактики действий в условиях суверенитета Российской Федерации, перевода экономики страны на рыночные отношения, отработке механизма социальной защиты трудящихся. Состоялись многочисленные встречи и консультации с профактивом в регионах страны.

- 27 марта на предприятиях горно-металлургического комплекса проведены массовые акции в защиту жизненных интересов горняков и металлургов против снижения реальной зарплаты, падения уровня жизни.

- В октябре профсоюз потребовал от правительства отмены административных ограничений заработной платы, введения свободных цен на металлопродукцию, отмены госзаказа, полной хозяйственной самостоятельности предприятий, введения системы коллективных переговоров и соглашений.

- III пленум (26.11.1991 г.) принял решение обеспечить приоритетное становление правовой службы, сосредоточить работу на практической помощи профорганам предприятий в заключении коллективных договоров, в том числе и в участии профсоюзов в приватизации и других изменениях форм собственности.

## **Говорят делегаты I Съезда ГМПР**

Вспоминает Алексей Конев, председатель первичной профорганизации АО «Верхисетский металлургический завод», участник I съезда ГМПР.

### **Мы переживали душевный подъем...**

- В профсоюзе я с 1984 года. Зимой 1990 года мне довелось принимать участие в разработке Устава будущего профсоюза. На турбазе в Билимбае, что под Первоуральском, нас собралось около 20 человек из разных регионов России, в том числе представители тогдашнего ЦК профсоюза металлургов СССР. Был гололед и дико холодно. В стране начиналась чрезвычайная неразбериха, развал всего и вся. После XIV съезда металлургического профсоюза СССР, на котором была озвучена необходимость создания нового профсоюза, наша инициативная группа занялась созданием его Устава. За основу, естественно, мы взяли Устав профсоюза трудящихся металлургической промышленности СССР. Первые баталии начались вокруг названия руководящего органа. Старое название «Центральный Комитет» вызывало откровенный негатив, поскольку ассоциировалось с дискредитировавшей себя в то время Коммунистической партией. Именно тогда и пришла идея назвать руководящий орган Центральным Советом.

Сам Устав был в целом проработан под Россию. Мы сделали своего рода черновик, проект Устава. Уже на съезде в тот проект вносили поправки.

Помню, было очень много выступавших по этому вопросу. Все понимали, что создается новый профсоюз – и рвались выступить, хотя в общем-то все было расписано. Приняли решение, что новый профсоюз не будет входить ни в какие общественные объединения, в том числе в глобальные профсоюзы. Наш профсоюз на то время насчитывал почти два миллиона членов, и мы считали себя абсолютно самостоятельной организацией. И это было действительно так. Уже потом, спустя годы, мы вошли и в состав ФНПР, и в глобальные международные профсоюзные объединения.

Помню, что делегатов было не очень много, но были приглашены и гости – представители шахтеров-угольщиков. Обязательным условием было участие в съезде тех, кто готовил Устав. Так я и попал на это историческое мероприятие...

Говоря об ощущениях... Тогда все мы переживали какой-

то душевный подъем. В стране - жуткая неразбериха, старые системы ломались, нового пока никто не предлагал... А мы заново создавали современный профсоюз, причем членство в те времена составляло почти 99 процентов от числа работающих. На моем родном ВИЗе трудились 10000 человек, и практически все - члены профсоюза. Мы ощущали себя мощной самостоятельной силой, с которой должны считаться.

Интересный нюанс, показывающий, какое тогда было время - вошло в моду выбирать руководителей предприятий, цехов и подразделений.

Переход из одного профсоюза в другой прошел спокойно.

Вспоминает председатель профсоюзного комитета ОАО «Кировградский завод твердых сплавов» Владимир Золотарев, участник учредительного съезда Горно-металлургического профсоюза России.

## Мы верили в перемены

- Все мы понимали, что ситуация в стране требовала от профсоюзов пересмотра практической деятельности. Еще в сентябре 1990 года XIV съезд профсоюза металлургов СССР подтвердил необходимость создания Российского профсоюза горно-металлургической промышленности.

Мне довелось принять участие в Учредительном съезде профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности РСФСР в январе 1991 года. На его рассмотрение были вынесены основные вопросы об организационных принципах и порядке деятельности профсоюзов России, о первоочередных задачах профсоюзных организаций, социальной защищенности трудящихся в связи с новыми хозяйственными методами.

Делегаты съезда выразили обеспокоенность состоянием условий труда, низкой заработной платой в нашей отрасли и другими социальными проблемами. Остановлюсь на некоторых из них. Съезд обратился к Верховному Совету РСФСР с предложением о незамедлительном принятии законодательных актов, способствующих снижению социальной напряженности, и разработке (при активном участии профсоюзов) закона об индексации жизненного уровня населения России, предусматривающего конкретные виды и размеры компенсации с учетом на

Пленум направил Заявление в адрес правительства России с требованием принятия срочных мер для нормализации денежного обращения в стране (в связи с участвовавшими обращениями трудовых коллективов о задержках заработной платы по причине отсутствия денежных знаков в местных отделениях банков ряда регионов России).

- Создан отраслевой фонд социального страхования, утверждено Положение о нем и нормативы расходования средств. По инициативе профсоюза создана рабочая группа отраслевых профсоюзов для разработки концепции отраслевого управления социальным страхованием.

- Центральный Совет профсоюза через Министерство финансов РСФСР добился выполнения финансовыми и налоговыми органами постановления правительства «О дополнительных мерах по стабилизации работы, стимулированию труда и закреплению кадров на предприятиях и в организациях Министерства металлургии СССР».

## 1994 год

**Профсоюз продолжает действовать в условиях социально-экономического и политического**

**кризиса. Ухудшается положение отрасли, растет напряжение в трудовых коллективах, остаются безрезультатными обращения к Президенту и правительству с требованиями корректировки курса реформ. Все это вынудило ЦС профсоюза принять решение о проведении коллективных действий в защиту социально-экономических прав и интересов членов ГМПР.**

С начала марта в ЦС поступают решения профкомов, обкомов и крайкомов о поддержке требований ЦС. Многочисленные резолюции собраний трудовых коллективов направляются Президенту и правительству РФ. Внимание Президента обращалось на массовое обнищание основной части населения и сворачивание социальных программ.

25 - 29 марта 13000 человек приняли участие в митингах, демонстрациях, собраниях, пикетированиях резиденций местных органов власти, Дома Правительства в Москве.

По решению исполкома Центрального Совета в связи с неуклонным падением жизненного уровня горняков и металлургов состоялся сбор подписей членов профсоюза под обращением к Государственной Думе и Президенту РФ о недоверии прави-

каждого члена семьи. Съезд поддержал также предложение Федерации независимых профсоюзов России о принятии закона «О государственных гарантиях и компенсациях на территории РСФСР».

Делегаты съезда приняли заявление, касающееся охраны здоровья трудящихся. Уже тогда делегаты были крайне озабочены ситуацией с обеспечением работающих медицинской и санаторно-курортной помощью, сложившейся вследствие перехода здравоохранения страны на хозрасчетные отношения.

Между тем в горно-металлургической промышленности оставались высокими потери рабочего времени из-за болезней, сокращалась продолжительность жизни горняков и металлургов. Отсутствие четкой программы развития медицинского обслуживания, переход на страховую медицину усугубили обстановку в коллективах. Вызвало недоумение трудящихся и предложение о дополнительных отчислениях предприятиями и организациями на проведение реформы по перестройке здравоохранения. В заявлении делегатов Верховному Совету СССР и Верховному Совету РСФСР говорилось о необходимости в кратчайшие сроки разработать и принять законодательные акты по охране здоровья, — правительствам СССР и РСФСР — об увеличении средств на здравоохранение из госбюджета до 10 процентов от валового национального дохода.

Отсутствие многих видов продовольствия и промышленных товаров в государственной торговле, полное вымывание из ассортимента дешевых товаров привело к резкому снижению жизненного уровня трудящихся отрасли. Не была решена проблема индексации зарплаты в зависимости от роста цен. Все это вызывало тревогу в трудовых коллективах и вынуждало нас, делегатов съезда, выдвигать справедливые требования о повышении заработной платы. Сегодня можно сказать, что мы стояли на пороге стихийных выступлений. Что в принципе и наблюдалось в дальнейшем. Делегаты съезда заявили протест, в котором высказались против перехода к рыночной экономике без решения вопросов социальной защиты трудящихся и выдвинули требования Верховным Советам СССР и РСФСР: в кратчайшие сроки разработать и осуществить меры, обеспечивающие компенсацию роста цен на продукты питания и товары народного потребления, с привлечением к этой работе народных депутатов РСФСР и местных Советов; провести в марте 1991 года во всех регионах страны «Дни единых действий» горняков и металлургов.

Мы тогда верили, что правительства Союза и России прислушаются к нашим законным требованиям и примут соответствующие меры по стабилизации экономической и социальной обстановки.

тельству и отказе в доверии на предстоящих в 1995 - 1996 годах выборах органов государственной власти тем кандидатам на пост главы государства, фракциям и депутатам Федерального Собрания, которые не способны создать условия по выводу экономики страны из кризиса, обеспечить гарантии прав и свобод людей наемного труда. Адресатам передано более 100 тысяч подписей, подтверждающих коллективные действия.

В начале года заключены новые Отраслевые тарифные соглашения, которые явились основой для проведения колдоговорной кампании.

Независимость профсоюза проявилась в отказе Центрального Совета подписать «Договор об общественном согласии» из-за отсутствия в нем конкретных обязательств и гарантий органов государственной власти по своевременной выплате заработной платы, разрешению кризиса неплатежей, поддержке отраслевых программ технического перевооружения, решению многочисленных проблем северян при требованиях к профсоюзам забыть о решении ключевых социально-экономических проблем трудящихся.

12-13 апреля состоялся II

(внеочередной) съезд профсоюза (г. Первоуральск Свердловской области). Съезд собрался в период обострения внутривнутриполитической ситуации, включая социально-трудовые отношения.

Нарастание в экономике кризисных явлений, обвальное падение цен на все без исключения виды товаров и услуг, несовершенство и зыбкость банковской системы и, как следствие, резкое снижение уровня жизни подавляющей части населения страны стали причинами активизации профсоюзного движения, решительных требований к органам законодательной и исполнительной власти.

В итоговых документах участники съезда потребовали от руководителей государства принять срочные меры для достижения мира и согласия в обществе, стабилизации экономической ситуации, незамедлительно выработать и принять законы, направленные на усиление социальной защищенности граждан. Съезд принял специальное постановление «О коллективных действиях профсоюза», в котором призвал всех членов профсоюза к подготовке массовых выступлений в защиту своих социально-экономических интересов и трудовых прав. Принята новая редакция Устава,

уточняющего цели и задачи профсоюза, внесены изменения в его организационные принципы, методы и формы его работы, профсоюз получил свое нынешнее название - Горно-металлургический профсоюз России.

Профсоюз принимает активное участие в разработке проектов ряда законов. Особое внимание уделяется обеспечению правовой базы как для эффективной социальной защиты трудящихся, так и для защиты профсоюзной деятельности.

27 октября члены ГМПР принимают активное участие в Общероссийской акции протеста, основными требованиями которой были ликвидация задолженности по заработной плате, усиление социальной направленности реформ.

Развивается информационно-пропагандистское направление деятельности профсоюза. Значительно вырос поток информационных материалов, руководители профсоюза выступают по телевидению и радио, в периодической печати, журналах, проводятся пресс-конференции.

## 1996 год

**7-8 февраля в поселке Московский (Московская область) состоялся**

**III съезд ГМПР, объединявшего в то время более 1 миллиона 700 тысяч горняков, металлургов, золотодобытчиков и работников ювелирных предприятий. Съезд выработал стратегию и тактику ГМПР по усилению защиты социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, принял ряд документов, в том числе, «Программу действий ГМПР по защите социально-экономических интересов трудящихся на 1996-2000 годы».**

ЦС профсоюза особо выделяет требования повышения ответственности государства и работодателей за задержки зарплаты и социальных пособий, их приоритетной выплаты перед всеми другими платежами юридических лиц. Внесены изменения и дополнения в Устав профсоюза, оптимально сочетающие в деятельности всех структур ГМПР демократические начала и централизацию.

В адрес Президента РФ, правительства РФ, Государственной Думы, руководителей министерств и ведомств для срочного решения возникших проблем направляются обращения и письма, регулярно проводятся встречи руководителей профсоюза с руководителями правительства РФ, Государственной

Думы и ее комитетов, министерств и ведомств.

Предложения ЦС учитываются в проектах федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других.

II пленум ЦС (10 апреля) утверждает Положение о ЦС ГМПР, о члене ЦС ГМПР, типовые положения о территориальной и первичной организациях ГМПР.

1 мая по призыву профсоюза на большинстве предприятий Урала, Сибири, Центра и Дальнего Востока прошли митинги и шествия против роста безработицы, задержек зарплаты, бездействия властей при свертывании производства.

Проходят межрегиональные совещания представителей профкомов и руководителей терорганов профсоюза: 22-23 мая (г. Первоуральск), 28-30 мая (г. Иркутск).

Задолженность по зарплате только за март-июнь на предприятиях черной металлургии выросла до 803 млрд. руб (175%), цветной металлургии и золотодобычи – до 1492 млрд. руб. (150%). Во многих регионах задержка заработной платы составля-

ет от 3 до 6, а в некоторых – и более 7 месяцев. Исполком ЦС ГМПР (1 июля) определяет тактику действий профсоюза в условиях задержек выплаты заработной платы на предприятиях и в организациях области.

5 ноября по призыву ЦС ГМПР члены профсоюза участвовали в Общероссийской акции профсоюзов «За труд, заработную плату, социальные гарантии» - шествия, пикетирования у зданий местных и центральных властных органов, митинги с отраслевыми и единичными требованиями профсоюзов. На ряде предприятий проведены предупредительные забастовки. В Москве у Кремля в акции участвовали более 500 металлургов из 12 центральных регионов страны. Реакцией на выступление стало экстренное заседание Российской трехсторонней комиссии, в которой участвовал глава правительства РФ. Ряд требований трудящихся удовлетворен – составлены графики последовательного погашения задолженности и найдены источники финансирования для ее погашения на ряде предприятий, сняты вопросы о консолидации внебюджетных фондов и изменении размеров отчислений в них.

27 ноября ГМПР вступает в Международное объе-

динение профсоюзов – Федерацию профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности (профцентр «Союз-металл»).

Утверждается «Концепция системы профсоюзного обучения в ГМПР».

27 ноября III пленум ЦС профсоюза принимает решение о введении профсоюзных билетов нового образца.

## 2000 год

**Ситуация в горно-металлургическом комплексе стабилизируется. Большинство предприятий стали рентабельными, на многих погашены долги по заработной плате, однако ситуация на рынке труда остается напряженной.**

10-11 февраля в Москве прошел IV съезд ГМПР. Съезд подвел итоги четырехлетней работы профсоюза, дал оценку ситуации в отрасли, обсудил социально-трудовые отношения на предприятиях, принял Программу действий Горно-металлургического профсоюза России в сфере защиты социально-экономических интересов трудящихся на 2001 -2004 годы, ряд резолюций по жизненно важным для трудящихся вопросам. Внесены изменения и дополнения в Устав профсоюза, оптимально сочетающие в

деятельности всех структур ГМПР демократические начала и централизацию, что является необходимым условием консолидации и организованности, повышения эффективности действий профсоюза. Съезд принял решение о вступлении ГМПР в Федерацию Независимых Профсоюзов России.

7 июня представители трудовых коллективов горняков и металлургов, поддержанные профсоюзами других базовых отраслей промышленности, пикетировали Дом Правительства, протестуя против снижения уровня социальных гарантий трудящимся. У Дома Правительства 400 членов ГМПР вместе с представителями других профсоюзов выступили против введения единого социального налога, разрушающего социальное партнерство в России, ликвидирующего основные принципы страхования и передающего средства социальных фондов в бесконтрольное распоряжение государства. Делегацию пикетчиков приняла заместитель председателя правительства РФ В.И. Матвиенко. Члены делегации аргументировали свое отрицательное отношение к консолидации внебюджетных фондов в едином социальном налоге.

В результате реализации федеральных программ

«Руда» и «Стратегия развития металлургической промышленности России до 2005 года», разработанных с учетом предложений профсоюза, создано 70 тысяч рабочих мест.

14 – 19 декабря ГМПР принимает участие во всероссийских коллективных действиях профсоюзов против правительственного варианта Трудового кодекса.

14 декабря III пленум ЦС ГМПР утверждает использование в Отраслевом тарифном соглашении более объективного показателя в определении цены труда - минимального отраслевого социального стандарта оплаты труда.

27 декабря Центральный Совет ГМПР и Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России заключают Отраслевое тарифное соглашение на 2001 - 2002 годы. В Соглашение введено новое понятие - минимальный отраслевой социальный стандарт оплаты труда.

## 2004 год

**Основным направлением деятельности ЦС остается защита социально-экономических прав работников в условиях обострения общественно-политической ситуации в обществе, вызванной существен-**



**ными изменениями в социальной политике государства. По итогам года лишь 50% работников ГМК получают заработную плату на уровне и выше ОССОТ.**

4-5 февраля в Москве состоялся V съезд ГМПР. В работе съезда приняли участие более 700 делегатов из 50 регионов России. Утверждена «Программа действий Горно-металлургического профсоюза на 2004—2007 годы», в частности, предусматривающая достижение к 2008 году для рабочих средней квалификации основного металлургического производства уровня заработ-

ной платы в размере двойного социального стандарта оплаты труда (20 тыс. руб. в ценах 2003 года). Большинство предприятий эта непростая задача была выполнена.

20 мая II пленум ЦС профсоюза резко осудил социальную политику государства, отмену целого ряда социальных льгот работающим, ветеранам, инвалидам, работающим в районах Крайнего Севера с заменой их фиксированными денежными компенсациями. Участники пленума также определили задачи профорганов при проведении в организациях аттестации рабочих

мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда.

В ответ на инициативы правительства по снижению ставок единого социального налога и продолжающуюся политику сдерживания темпов роста заработной платы проходят массовые шествия и митинги членов ГМПР под девизом «Достойная заработная плата – путь к преодолению бедности».

10 июня 11000 членов ГМПР в 70 городах и поселках страны приняли участие во Всероссийской акции профсоюзов, пикетировали здания органов исполнительной и законо-



дательной власти в центре и на местах. Итог акции – возобновление после полугодового перерыва работы Российской трехсторонней комиссии.

ЦС профсоюза инициировал внесение поправки в Трудовой кодекс РФ о признании права работников на организацию и участие в забастовках солидарности.

## 2008 год

Первая половина года характеризуется положительной динамикой эффективности деятельности предприятий горно-металлургическо-

го комплекса, высокими масштабами инвестиций в техническое перевооружение и реконструкцию, решением проблем социального развития. Последовательно решается задача по доведению доли постоянной части заработной платы до уровня не менее 60%. На 15% предприятий доля постоянной части заработной платы равна или уже превышает 70%. Во второй половине года определяющим экономическим фактором становится мировой финансовый кризис, вызвавший отток капитала из эконо-

мики страны, что отразилось на российской финансовой системе, платежеспособности предприятий. Начиная с октября практически остановился рост оплаты труда, были «заморожены» многие социальные программы, стала сокращаться численность занятых.

23-24 января в Москве состоялся VI съезд Горно-металлургического профсоюза России. Съезд принял Программу действий профсоюза на предстоящие четыре года, избрал его руководящие органы. Председателем ГМПР избран М.В. Тарасенко (на



общественных началах), его первым заместителем А.А. Безмянных.

Обостряются социально-трудовые отношения в ряде трудовых коллективов предприятий ОК «РУСАЛ», вызванные ужесточением социальной политики компании. На ряде предприятий прекращено либо ограничено финансирование социальных программ, имеют место случаи нарушений трудового законодательства. В ЦС ГМПР проходит совещание председателей профкомов предприятий компании. Позиция ЦС ГМПР и солидарные действия профкомов обусловили позитивную корректировку социальной политики ОК «РУСАЛ».

Невзирая на начавшийся процесс урегулирования социально-трудовых вопросов в ОК «РУСАЛ», и в т.ч. в ОАО «СУБР», активистами Североуральской организации НПГ была спровоцирована приостановка работы на шахте «Красная шапочка». Поскольку в забастовку были втянуты и члены ГМПР, исполком ЦС профсоюза дважды (25 марта и 19 мая) рассматривает ситуацию в ОАО «СУБР».

ЦС ГМПР рекомендует всем первичным профсоюзным организациям добиваться внесения в коллективные договоры пунктов об обязательном пред-

варительном обсуждении социальных последствий и предложений по изменению структуры предприятий, требовать своего участия в подготовке и реализации планов реструктуризации посредством заключения трехсторонних соглашений.

20 мая II пленум ЦС ГМПР утверждает «Практические меры по реализации «Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2008-2011 годы».

25 июня председатель профсоюза М.В. Тарасенко избирается координатором межфракционной депутатской группы «Солидарность».

15 июля в информационном агентстве «РИА-НОВОСТИ» проходит пресс-конференция председателя ГМПР М.В. Тарасенко «Инфляция в России и борьба металлургов за адекватную оплату труда. Грозят ли нам новые забастовки в горно-металлургическом комплексе?».

ЦС ГМПР направил Союзу промышленников горно-металлургического комплекса предложение вступить в переговоры по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2009-2011 годы. Из-за финансово-экономической неопределенности большинства предприятий переговоры были прерваны.

Расширяется практика

проведения информационно-консультативных встреч с профсоюзным активом в различных регионах России. Основными становятся вопросы повышения эффективности и обеспечения системности в деятельности профсоюзных организаций.

В соответствии с новой редакцией Устава ГМПР утверждены положения: о Центральном Совете ГМПР, о члене Центрального Совета ГМПР, о комиссиях ЦС ГМПР, типовые положения о территориальной организации ГМПР, первичной организации профсоюза, внесены изменения в некоторые инструкции.

10 сентября территориальные органы профсоюза и профкомы первичных организаций ГМПР принимают участие в Общероссийской акции протеста против роста цен на топливо.

7 октября - по призыву Международной конфедерации профсоюзов большинство территориальных и первичных организаций принимают участие во Всемирном дне действий под девизом «За достойный труд!».

17 декабря III пленум ЦС ГМПР вырабатывает тактику действий профсоюза по защите социально-трудовых прав работников в изменившихся экономических условиях. Комплекс

мер по смягчению социальных последствий кризиса и поддержке отечественных товаропроизводителей направлен в правительство Российской Федерации.

ЦС профсоюза оказывает методическую помощь всем малочисленным территориальным организациям (Амурская, Орловская, Тульская областные, Приморская и Хабаровская краевые).

Продолжается работа по укреплению структуры органов профсоюзного контроля в сфере охраны труда и окружающей среды. Численность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда ГМПР достигла 14330 человек, до 50 человек выросло число технических инспекторов труда.

## 2012 год

**Экономическая ситуация в горно-металлургическом комплексе России определялась двумя основными факторами. Увеличение внутреннего спроса со стороны металлопотребляющих секторов экономики способствовало росту производства металлопродукции, сохранялась положительная динамика инвестиционных процессов. Вместе с тем наблюдалась тенденция ухудшения мировой**

**конъюнктуры: рост складских запасов металлов, снижение цен, соответственно и финансовых результатов предприятий.**

25 - 26 января в Москве прошел VII съезд ГМПР, в работе которого участвовали 631 делегат из 41 региона Российской Федерации. Работа съезда проходила в новом формате. Доклады «Об отчете Центрального Совета ГМПР – VII съезду» и «О Программе действий ГМПР» заслушивались отдельно, обсуждение Программы шло по тематическим блокам совместно с соответствующими резолюциями. Это позволило выступить в прениях более чем пятидесяти делегатам съезда. Внесены изменения в Устав ГМПР, в том числе об увеличении до 5 лет сроков полномочий всех выборных органов. Принято заявление «О позиции Горно-металлургического профсоюза России по выборам Президента Российской Федерации» и обращение к работникам горно-металлургического комплекса Российской Федерации. Председателем профсоюза избран А. Безымянных.

На ряде предприятий заключение коллективных договоров проходило в жестком режиме, зачастую с возникновением коллективных трудовых споров, предзабастовочных ситуа-

ций. Главный предмет споров – индексация и рост реальной заработной платы, согласование размера доплаты за работу в ночное время, стимулирующие и компенсационные выплаты, вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год.

1 Мая более 100 тысяч горняков, металлургов и членов их семей приняли участие в первомайских акциях.

Продолжено проведение информационно-консультативных совещаний с профсоюзным активом в регионах. Состоялись встречи с участием руководителей профсоюза, членов ЦС и специалистов аппарата ЦС профсоюза с профактивом республик Башкортостан, Хакасия, Красноярского, Забайкальского, Приморского и Хабаровского краев, Белгородской, Вологодской, Мурманской, Липецкой, Нижегородской, Кемеровской, Свердловской, Челябинской областей. Развиваются горизонтальные связи по обмену опытом работы между территориальными организациями ГМПР.

24 мая в Москве состоялся II пленум ЦС ГМПР. Принят план практических мер по реализации Программы действий ГМПР на 2012-2016 годы и предложений, высказанных делегатами VII съезда профсоюза; об-

суждены направления работы ГМПР с выделенными в ходе реструктуризации предприятиями ГК.

После многолетней последовательной работы ГМПР совместно с ФНПР удалось добиться восстановления Министерства труда и социальной защиты.

ЦС ГМПР выступает за устойчивую занятость и поддерживает законопро-

ект депутатов ГД А. Исаева и М. Тарасенко, направленный на усиление защищенности работников в случаях уклонения работодателей от заключения трудовых договоров с использованием при этом механизмов «заемного труда».

18-20 июня под девизом «Создадим новую силу» в г. Копенгагене (Дания) про-

шел учредительный конгресс Глобального объединения промышленных профсоюзов INDUSTRIALL, в который вошли три глобальные международные федерации – металлистов (МФМ), химиков, горняков и энергетиков (МФХГЭ), текстильщиков и работников кожевенной промышленности (МФТ). Делегацию ГМПР возглавил пред-



**На фото: вахту сдал – вахту принял. Михаил Тарасенко, депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ, долгие годы руководивший ГМПР, поздравляет с избранием на пост председателя ГМПР Алексея Безымянных**

седатель профсоюза А. Безымянных.

22–24 июня в г. Сатка Челябинской области прошел первый отраслевой молодежный конкурс «Профсоюзный лидер ГМПР».

31 августа ЦС профсоюза выступает с заявлением в связи с принятием советом директоров ОК «РУСАЛ» долгосрочной, до 2018 г., поэтапной программы вывода 275 тыс. т неэффективных мощностей по производству первичного алюминия на Надвоицком (Республика Карелия), Волховском (Ленинградская обл.), Богословском (Свердловская обл.) и Новокузнецком (Кемеровская обл.) алюминиевых заводах. ЦС ГМПР обращает внимание руководства ОК «РУСАЛ», Правительства Российской Федерации и органов исполнительной власти субъектов Федерации на сложившуюся в связи с этим социальную напряженность в трудовых коллективах предприятий компании.

2 сентября в Краснотурьинске (Свердловская обл.) по призыву профсоюзного комитета состоялся митинг работников Богословского алюминиевого завода и жителей города. Основное требование к компании РУСАЛ – сохранить электролизное производство на заводе. Участники митинга приняли Обращение к Президенту Российской Федерации В.В. Путину.

В целях предотвращения сокращения около 1000 человек в филиале «Богословский АЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ» руководителями ГМПР, Свердловского областного комитета профсоюза, первичной профсоюзной организации проводились неоднократные консультации с менеджментом ОК «РУСАЛ». Указом губернатора Свердловской области была создана чрезвычайная комиссия по разрешению кризисной ситуации на предприятии. В ходе диалога сторон социального партнерства подписано Соглашение между Свердловской областью, ОК «РУСАЛ», администрацией филиала «БАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ» и профсоюзным комитетом Богословского АЗ.

1 – 5 октября более 60000 членов ГМПР приняли участие во Всемирной акции «За достойный труд», в рамках которой было организовано обсуждение проекта «Стандарты достойного труда», подготовленного ФНПР совместно с Международной организацией труда.

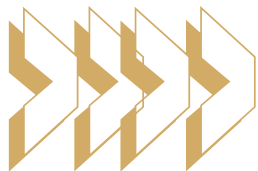
18 октября – заседание исполкома ЦС профсоюза. Рассмотрены предложения по развитию предприятий горно-металлургического комплекса на Дальнем Востоке и в Байкальском регионе, о работе профсоюзных органов по повышению уровня профсоюзного членства, о практике применения нового «Порядка прове-

дения аттестации рабочих мест по условиям труда» в организациях ГМК. Исполком потребовал от профорганов и технической инспекции труда обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в строгом соответствии с новыми требованиями.

18 декабря в Москве состоялось совещание с руководителями территориальных организаций профсоюза. Речь шла о выполнении решений VII съезда ГМПР по подготовке органайзеров и профсоюзных преподавателей, о реализации постановления VI пленума ЦС ГМПР от 13.05.2010 «О задачах профсоюзных органов в решении проблем моногородов».

20 декабря III пленум ЦС ГМПР утвердил меры по совершенствованию системы профсоюзного обучения и кадровому укреплению профсоюза, принял решение о подготовке проекта Отраслевого тарифного соглашения на 2014 и последующие годы, учредил «Почетный знак ГМПР» и «Почетный диплом ГМПР».





История Горно-металлургического профсоюза России свидетельствует о том, что во все периоды приоритетом в его деятельности была защита интересов работников, преодоление негативного воздействия разрушения экономики страны при смене формаций. Занятость членов профсоюза, уровень их доходов, безопасный труд всегда были и будут для ГМПР главной заботой.



**С ГОДАМИ  
КРЕПЧЕ СТАЛИ!**

# Социальное партнерство







Первичная профорганизация  
ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР – крупнейшая  
среди первичек ГМПР нашего региона. Она  
насчитывает 16 447 членов профсоюза, что составляет  
90,7 процентов от числа работников (включая  
подразделения, выделенные в аутсорсинг, и студентов  
среднеспециальных образовательных учреждений  
Нижнего Тагила).

Если Нижнетагильский металлургический комбинат называют флагманом черной металлургии Урала, то его первичная профсоюзная организация – форпост ГМПР не только Урала, но и всего Горно-металлургического профсоюза России. основополагающим принципом работы профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» является социальное партнерство, цель которого – дать работникам уверенность в завтрашнем дне: гарантированные рабочие места, зарплату, достойные условия труда. Далеко не безоблачно и гладко порой складываются взаимоотношения администрации комбината и профсоюзного комитета. У тех и других свои задачи, свои цели. Однако их объединяет ответственность за родное предприятие, стремление обеспечить стабильную, эффективную работу. Тут интересы обеих сторон сходятся. Чтобы достичь желаемого, надо уважать эти интересы и по возможности идти навстречу друг другу. Представляем вашему вниманию своеобразный диалог социальных партнеров НТМК о том, как им удается совместно решать сложные проблемы.

Владимир РАДАЕВ, председатель  
первичной профсоюзной организации  
ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР

## Социальному партнерству альтернативы нет

**– Владимир Григорьевич, какова на сегодня ситуация в ОАО «ЕВРАЗ НТМК» в плане развития социального партнерства между первичной профсоюзной организацией и администрацией комбината?**

– Социальное партнерство – понятие очень емкое, базирующееся на взаимопонимании двух сторон: администрации предприятия и первичной профсоюзной организации. И не только между руководством и профсоюзными лидерами, но и на уровне всего коллектива. Это основное условие эффективного партнерства, где самый главный фактор – уметь слышать друг друга и понимать ответственность сторон. На комбинате этот процесс оттачивался долгие годы. Решения, принятые руководством, профсоюз доводит до сведения коллектива, и не просто доводит – ведет разъяснительную работу, учитывая



## Социальное партнерство

мнения работников по всем вопросам. Получая постоянную обратную связь при посещениях сменно-встречных, рабочих собраний, собраний профгрупп, работники профкома, в свою очередь, проблемы и вопросы, возникающие в подразделениях, доносят до администрации, совместно проводят их анализ и принимают совместное решение по их устранению.

Так достигается равновесие, благодаря которому производство развивается, растет уровень условий труда и жизни работников. Именно так происходит на Нижнетагильском металлургическом комбинате.

Сегодня мы ведем наш разговор в преддверии заключения очередного коллективного договора на три года. Переговоры с работодателем начались еще летом, и сначала, как это обычно бывает, мы с администрацией стояли на довольно разных позициях. Были долгие и непростые переговоры, но в конце концов взаимопонимание нашли почти по всем вопросам КД. Известно, что сегодня экономика России переживает не лучшие времена, но могу сказать с полной ответственностью - коллективный договор на 2016-2018 годы будет не хуже предыдущего.

В рамках социального партнерства профсоюзный комитет ОАО «ЕВРАЗ НТМК» взаимодействует не только с руководством предприятия, но, если вопрос на данном уровне не решается, и с управляющей компанией «ЕВ-

РАЗ». Благодаря такому подходу нам удалось добиться хороших результатов: сохранена замечательная социальная база: это детский лагерь «Баранчинские огоньки», санаторий «Леневка», спортивно-оздоровительный комплекс «Металлург-Форум», конно-спортивный комплекс, два Дворца культуры, стадион «Уралец». А ведь многие предприятия области не смогли этого сделать.

**– Нижнетагильский металлургический комбинат славится разнообразием и большим числом социальных программ, что бы вы отметили из того, что удалось продвинуть по инициативе профсоюза?**

– Это программа оздоровления. В этом направлении ведется объемная совместная работа с управлением социального развития. Мы движемся в двух направлениях. Предлагаем нашим работникам оздоровление в санаториях южного направления и в уральских здравницах. Постоянно ищем новые варианты с более комфортными, современными условиями. Примером совместного решения можно считать выбор нового санатория «Демидково» вблизи Перми. Современный корпус, хорошая лечебная база и путевки недорого. Вы знаете, какое сейчас трудное в экономическом плане время, но мы сохранили количество путевок, ни на одну не убавили. Более того, сегодня решаем, куда отправить отдыхать ветеранов комбината. Рассматриваем несколько вари-

антов местных оздоровительных учреждений, в рамках программы «Ветеран», с помощью которой они имеют возможность оздоровиться.

Одним из важнейших направлений работы является охрана труда. Ежегодно на комбинате подписывается Соглашение, в которое мы регулярно вносим предложения по улучшению условий труда. Главная особенность этого документа в том, что в него входят мероприятия, которые предложены, в том числе и работниками подразделений, общественными уполномоченными по охране труда. На 2016 год подготовлен проект Соглашения по охране труда на сумму более 100 млн. рублей. Наша общая с администрацией цель, к которой мы стремимся, – ноль несчастных случаев на производстве.

**– У вас проходят широкие встречи с профактивом, расскажите об этом опыте.**

– Действительно, мы организовали встречи со всеми категориями профактива комбината. Более месяца два раза в день профсоюзный комитет посещали профактивисты из цехов.

Я вместе со своими коллегами встретился практически со всеми профгруппоргами. Очень актуальные беседы, скажу я вам. Мы получили много информации «из первых рук», услышали мнения людей по многим вопросам. Они, в свою очередь, много интересного услыша-

ли о деятельности Центрального Совета ГМПР, Свердловского обкома профсоюза, профкома комбината, о новых направлениях в социальных программах, действующих на комбинате. Профгруппорги выразили пожелания, чтобы такие встречи проводились регулярно. Люди, конечно, уже хорошо информированы, поскольку

моченных по охране труда. Пообщаться более чем с тысячей человек – очень сложно. Тем не менее польза от этого есть. В преддверии подписания коллективного договора встречаться с коллективом надо чаще. Такие встречи приносят обоюдную пользу.

Следует отметить, что эти встречи тоже могли состо-

высить эффективность работы, а в итоге, конечно, как заработать так называемую 13-ю заработную плату, размер которой у нас определяется в конце года по результатам работы.

На большинстве встреч поднимался вопрос об увеличении дотации на питание. Думаю, на предстоящей конференции по заключению коллективного договора мы это пожелание выполним.

## Владимир РАДАЕВ:

– Встретиться со всеми профактивистами такого предприятия, как наш комбинат, это, мягко сказать, непросто. Для примера скажу, что у нас только профгруппоргов порядка 650. Примерно столько же уполномоченных по охране труда. Пообщаться более чем с тысячей человек очень сложно. Тем не менее польза от этого есть.

### – Каковы ваши планы на будущее?

- В 2016 году стартует отчетно-выборная кампания в профсоюзе. Участникам наших встреч я пожелал, чтобы избрали в профсоюзный актив боевых и разумных. Вот в начале следующего года и начнем выбирать. Избрать достойных - это наша первоочередная задача.

мы часто бываем в цехах, но на подобных встречах вскрываются важные детали.

Мы договорились в качестве поощрения профгруппоргов организовать для них экскурсии выходного дня, особенно для сменного персонала. Поездки уже начались.

Встретиться со всеми профактивистами такого предприятия, как наш комбинат, это, мягко сказать, непросто. Для примера скажу, что у нас только профгруппоргов порядка 650. Примерно столько же уполно-

ваться только благодаря налаженному на комбинате социальному партнерству. Представляете, какая это работа, даже добиться освобождения от работы такого числа людей трудно... Многие посещали встречи в нерабочее время, но в основном требовалось согласование. Администрация на это пошла, поскольку на наших встречах мы говорили не только о профсоюзной работе, но и о производстве. Обсуждали, как избежать аварийности, исключить несчастные случаи, по-

В заключение хочу вернуться к главной теме нашего разговора - социальному партнерству. В новом коллективном договоре, как и в предыдущих, будут обозначены обязательства руководства комбината по соблюдению режима труда и отдыха, конкретные социальные программы и льготы, компенсации. Берет на себя определенные обязательства и коллектив. Такую практику считаю весьма эффективной. Так что социальному партнерству альтернативы нет.

Алексей КУШНАРЕВ,  
управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК»,  
депутат Областной Думы Законодательного  
Собрания Свердловской области

## Нет такой проблемы, которую нельзя решить путем переговоров



**– Алексей Владиславович, каковы планы развития и совершенствования производства комбината на 2016 год?**

– Впереди масштабная работа по реконструкции комбината. Мы должны реализовать серьезнейший проект строительства новой доменной печи. У двух печей, кото-

рые сегодня действуют и обеспечивают комбинат чугуном, подходит срок ремонта первого разряда. Но остановить на ремонт даже одну печь – это значит остановить на полгода весь комбинат. Поэтому принято единственное, на мой взгляд, верное решение – построить еще одну печь, которая будет за-

пущена в конце 2017 года, а уж после этого начинать ремонты действующих печей поочередно. Это позволит говорить о развитии производства комбината, в том числе о перспективе расширения конвертерного цеха.

Существуют еще два проекта чуть поменьше. Это строительство нового стана

по производству шаров, проектирование уже идет, и, я думаю, в конце 2016 года мы его запустим. Также планируем производить помол ванадиевого шлака, остающегося от основного производства. Установив небольшую дробилку, мы сможем производить продукцию, пользующуюся спросом у иностранных покупателей.

Не забываем и об отдаленных планах. Комбинату пришлось прекратить производство закаленных рельсов, поскольку ЕВРАЗ для этих целей в Новокузнецке запустил новый цех. В дальнейшем перед нами стоит задача модернизировать рельсобалочный цех так, чтобы он стал по оснащенности одним из лучших цехов комбината. Планируется расширить сортамент выпускаемой им продукции,

тем более что появились запросы на производство сырых рельсов на экспорт, хотя технология их выпуска несколько сложнее, чем термически закаленных.

Но главным приоритетом сегодняшнего дня является строительство и пуск новой доменной печи.

**– В рубрике «Социальное партнерство» наш журнал дает возможность высказаться обеим сторонам. Как вы оцениваете результаты социального партнерства, сложившегося на вашем предприятии?**

– У нас действительно реальное партнерство, когда позиции двух сторон максимально прозрачны, нет «перетягивания одеяла» на свою сторону. Если и появляются какие-то разногласия,

мы понимаем, что они должны решаться конструктивно. Садимся за стол переговоров, разбираемся, вникая в суть проблемы, и находим решение, которое устраивает обе стороны. Я считаю, нет такой проблемы, которую нельзя решить путем диалога. В этом и заключается суть социального партнерства. Такую позицию поддерживают обе стороны, а коллектив – ценит.

И представители администрации, и профсоюзные лидеры стараются донести результаты, а порой и трудности нашей работы до каждого: на сменных встречах, на рабочих собраниях, на общих собраниях работников комбината. Важно не замалчивать существующие проблемы, а говорить о них, уметь выслушать мнение работников в цехах, ответить



## Социальное партнерство

на их вопросы. Вот тогда наступает ясность, и находятся пути решения. Неразрешимые проблемы могут возникнуть, когда есть недомолвки. Мы же придерживаемся открытой позиции.

**– Известно, что сейчас на комбинате обсуждается очередной коллективный договор. Что в нем будет нового?**

– Я прекрасно понимаю, что от коллективного договора зависит, как и на что мы будем жить, ведь мы ходим на комбинат, чтобы зарабатывать деньги и кормить свои семьи. С профсоюзной организацией в очередной раз пришли к согласию - нашли приемлемые условия роста заработной платы. У нас сложилась хорошая традиция - прописываем определенный рост заработной платы, а в конце года вновь садимся с профсоюзом за стол переговоров и смотрим, анализируем показатели. Исходя из прибыли, полученной комбинатом, вместе решаем, можем ли мы произвести дополнительные выплаты работникам. Как правило, это получается.

В новом коллективном договоре намерены сохранить наши хозяйственно-бытовые и социальные программы. Ведь ни для кого не секрет, что на НТМК один из лучших социальных пакетов. Свою главную задачу в современных условиях вижу в том, чтобы эту планку удержать.

**– Какую проблему решаете сейчас совместно с профсоюзом?**

– У нас, по-моему, все вопросы решаются сообща с профсоюзом. Последний

договора мы этот вопрос обсудим, и, если коллектив будет «за», подпишем с Кор-

## Алексей КУШНАРЕВ:

– В новом коллективном договоре намерены сохранить наши хозяйственно-бытовые и социальные программы. Ведь ни для кого не секрет, что на НТМК один из лучших социальных пакетов. Свою главную задачу в современных условиях вижу в том, чтобы эту планку удержать.

пример – организация питания в заводских столовых. Вновь пришло время пересматривать условия договора с известной в России компанией Корпус-групп, которая кормит работников комбината. Изначально договор подписывался на год, и каждый раз его нужно было перезаключать, вносить изменения. Компания себя надежно зарекомендовала, наладила нормальное питание. Могу это подтвердить, поскольку сам хожу по цехам, смотрю меню, проверяю качество. Сейчас профсоюз вышел с предложением заключить с Корпус-групп пятилетний договор. Это хорошо для них – они видят свою достаточно прочную перспективу на комбинате и могут планировать средства на свое развитие, а поскольку компания развивается, то будет лучше кормить наших сотрудников. На конференции по подписанию коллективного

пус-групп договор на пять лет.

**– Как вы оцениваете взаимоотношения со Свердловским обкомом ГМПР?**

– Я считаю, это отношения разумного партнерства. Областная профсоюзная организация - один из наших помощников в работе. Моя задача, чтобы работники комбината чувствовали, что их профсоюз силен не только на уровне первички, но и в области за них стоит. Это дополнительная гарантия стабильности на комбинате. Мы и в дальнейшем будем придерживаться такого курса.

**– Что пожелаете металлургам в наступающем 2016 году?**

– Желаю всем здоровья, стабильной работы, чтобы она всегда была, а раз будет работа, будет и зарплата!

**Беседовал  
Игорь Березовский**





## Продуктивное сотрудничество



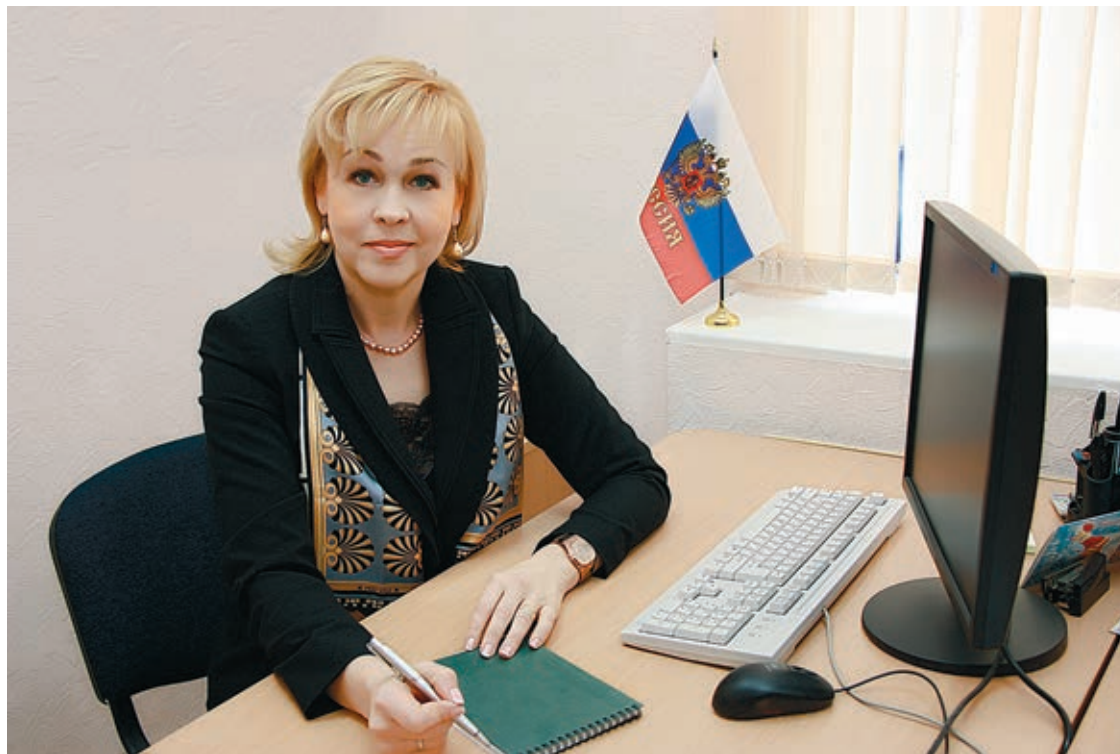
В Екатеринбурге прошла международная конференция «За права трудящихся. К 110- летию профсоюзного движения

в России», организатором которой выступил Уральский государственный юридический университет.

Представительство было очень серьезным: свыше ста российских светил юриспруденции и профлидеров из различных городов России, а также Белоруссии и Казахстана.

Обсуждался широкий круг проблем, связанных с применением трудового права, взаимодействие профсоюзов с представителями науки, а также судебная практика по защите социально-экономических и трудовых прав наемных работников. Речь шла о совместной результативной работе, эффективных формах сотрудничества. Конференция отметила новые возможности их деловых отношений, общую заинтересованность в решении актуальных вопросов социального диалога. Лейтмотивом выступлений участников конференции звучала мысль о решительном пресечении любых попыток нарушить закон. На церемонии открытия конференции председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков вручил руководителям УрГЮУ профсоюзные награды.

О практическом применении норм трудового права и взаимодействии науки с профсоюзами мы беседуем с доктором юридических наук, профессором УрГЮУ, заведующей кафедрой трудового права, членом экспертной группы Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Российской Федерации Светланой ГОЛОВИНОЙ.



**- Светлана Юрьевна, дискуссии, подобные прошедшей научно-практической конференции, очень полезны профсоюзному активу. Этим объясняется повышенный интерес к проведенному вашим университетом мероприятию. В то же время нельзя не отметить особую ответственность его организаторов за то, чтобы этот широкий разговор был продуктивным. Как вы считаете, цели и задачи состоявшейся дискуссии достигнуты?**

- Целью нашей конфе-

ренции было собрать представителей различных направлений как научной, так и практической деятельности, связанных с трудовым правом, дать им возможность обменяться опытом. Поэтому конференция была затеяна именно как научно-практическая. Думаю, нам это удалось. Практики профсоюзного движения и научные работники, все, кто изучает вопросы социального партнерства, взаимодействия профсоюзов и работодателя, защиты трудовых прав работников, смогли свободно пообщаться, выступить, об-

судить на секциях интересные их вопросы. На мой взгляд, конференция получилась комплексной и вызвала широкий интерес и для практиков, которые, надеюсь, получили необходимые консультации и разъяснения по поводу спорных и сложных вопросов в сфере трудового законодательства, и для теоретиков, в свою очередь, имевших возможность ознакомиться с проблемами применения трудового законодательства на практике.

Присутствовало в наших дебатах и историческое начало, поскольку конфе-

рениция была посвящена 110-летию профсоюзов. Приглашенные историки внесли свою лепту, создав ей определенный исторический фон.

Трудовое право и профсоюзы – в одной упряжке, ведь профсоюз защищает трудовые права работников, используя именно механизмы трудового права, а Трудовой кодекс РФ – настольная книга профактивистов.

Меня, безусловно, раду-

ет, что нам удалось привлечь столько представителей практических профсоюзов, среди них были активисты Горно-металлургического профсоюза, профсоюзов оборонной и химической промышленности, народного образования и других. Среди участников конференции были и те, кто занимается практической судебной деятельностью, в том числе представители Конституционного суда РФ,

Свердловского областного суда.

**– Насколько полно сейчас профсоюзы участвуют в процессе законотворчества, достаточно ли влияют на него?**

– Возможности современных российских профсоюзов, в отличие от советского периода, на мой взгляд, сильно ограничены. Если раньше профсоюзы обладали правом



На фото: на конференции «За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России» председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков вручил руководителям УрГЮУ профсоюзные награды.

прямой законодательной инициативы, то на сегодняшний день в нормотворческой деятельности профсоюзы могут участвовать только в рамках социального партнерства. Профсоюзная сторона входит в Общероссийскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, и надо сказать, что она дает экспертную оценку всех законов, касающихся трудовой и социальной сферы. Таким образом, пусть и опосредованно, но профсоюзы могут оказать определенное влияние на содержание федеральных законов.

Значительно выше роль профсоюзов в локальном регулировании трудовых отношений в организациях, где заключаются коллективные договоры, которые регулируют взаимоотношения работников и работодателей и принимаются при непосредственном участии профсоюзов. В других случаях, если локальные акты принимаются не в рамках коллективного договора, а в другой форме, например, в виде положения об оплате труда или правил внутреннего трудового распорядка, профсоюз также присутствует, но уже в меньшей степени, поскольку эти документы принимаются лишь с учетом его мнения.

То есть по закону работодатель выслушать профсоюз может и даже обязан, но нормативный акт вправе принять в своей редакции.

**– В июле 2016 года вступит в силу федеральный закон, касающийся новых профессиональных стандартов. Прокомментируйте эту новацию.**

– Нельзя сказать, что профстандарты вводятся тотально везде, поскольку это не совсем так. Для коммерческих организаций они пока позиционируются в качестве рекомендации. С 1 июля 2016 года вводится федеральный закон, который может сделать обязательными требования новых профстандартов для определенных категорий работодателей: государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий, государственных и муниципальных учреждений, коммерческих организаций, в доле уставного капитала которых 50 и более процентов государственного участия.

Коммерческие организации, а предприятия ГК России в подавляющем числе частные, вправе принимать нововведение или не принимать.

Конечно, зная о том, что

металлургические компании и холдинги принимали активнейшее участие в разработке новых профессиональных стандартов, логично предположить, что они будут применять их на практике. Они нужны им, чтобы поднимать квалификационные требования к работникам. Но работодатели должны понимать, что при высокой планке требований к компетенциям работников, поднимутся требования и к самим работодателям. Именно они должны позаботиться о повышении уровня квалификации работников, финансируя профессиональную подготовку и переподготовку.

**– Есть опасения по поводу введения новых профстандартов. Они, на мой взгляд, при расширении круга обязанностей работников, позволят работодателям сократить доплаты, которые сейчас работники получают при совмещении, и как скажется это на льготных пенсиях?**

– Начну со второго – на льготные пенсии новые профстандарты влияния не окажут. Скорее это делает специальная оценка условий труда. Процедура СУОТ уже введена, она выводит за рамки вредных и опасных условий труда

огромное число рабочих мест, которые раньше таковыми были. Соответственно это скажется и на льготных пенсиях.

Что касается расширения объема и содержания трудовых функций работников, то здесь возникает такой конгломерат вопросов, что в двух словах и не расскажешь. Хочу лишь напомнить, что в таком случае работнику есть чем защищаться, и об этом профсоюз обязан его проинформировать, а в случае необходимости и помочь. В Трудовом кодексе РФ прописаны гарантии, которые касаются стабильности трудовой функции, изменение которой допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ). В свою очередь, статья 60 говорит о том, что работодателю запрещается поручать работнику задания, которые не были предусмотрены трудовым договором. Если работодатель все же что-то добавляет работнику в трудовую функцию, что не было предусмотрено трудовым договором изначально, вступает в силу ст.60.2 ТК РФ, которая регламентирует совмещение профессий, должностей, а также увеличение объема выполняемой работы, замещение отсут-

ствующего работника, за что в обязательном порядке предусматривается доплата.

опасные условия труда, то они сохраняются, несмотря на пересмотр порядка их предоставления. А

---

---

## Светлана ГОЛОВИНА:

– Не исключено, что работодатели будут искать в связи с принятием новых профстандартов пути или лазейки, как без доплаты вводить новый функционал. В этом случае профсоюзы должны встать на защиту законных интересов работников.

---

---

Не исключено, что работодатели будут искать в связи с принятием новых профстандартов пути или лазейки, как без доплаты вводить новый функционал. В этом случае профсоюз должен встать на защиту прав и законных интересов работников.

– **Светлана Юрьевна, не могли бы вы прокомментировать часть 3 статьи 15 ФЗ №421?**

– У меня двойственное отношение к этой статье, потому что она изначально дает основу для такого запрещенного в трудовом законодательстве явления, как дискриминация. Статья предусматривает, что если до 1 января 2014 года работник имел компенсации за вредные и

если ты приступил к работе уже после 1 января 2014 года, то тебе они не положены. И получается, что люди, работающие рядом, на одном оборудовании, в одних условиях и получающие одинаковое воздействие вредных и опасных факторов, будут иметь разный набор компенсаций. На мой взгляд, это неверно и изначально создает ущербный подход, тем не менее законодатель такой подход допускает. Это не есть правильно, но возможно с учетом ст. 15 ФЗ-421.

**- Что вы можете сказать о взаимоотношениях УрГЮУ со Свердловским обкомом ГМПР.**

- Мы плодотворно сотрудничаем. Между Свер-

дловским обкомом ГМПР и Уральским государственным юридическим университетом налажены крепкие связи, уже три года между нашими организациями действует соответствующее Соглашение о взаимодействии. Мы, преподаватели кафедры трудового права, занимаемся пропагандой трудового законодательства. По обращению областного комитета и входящих в него первичных про-

форганизаций готовим экспертные правовые заключения по спорным вопросам применения трудового права. Университет оказывает консультационную, методическую и информационную поддержку обкому ГМПР.

С другой стороны, нам интересна ваша практическая деятельность. Мы получаем из первых рук информацию о проблемах применения трудового права и в своей научной и

учебной деятельности используем ее. Полагаю – это полезное, взаимовыгодное сотрудничество, которое, безусловно, будет продолжено.

**– В завершение беседы хочу поблагодарить вас за совместную деятельность. Ваша поддержка помогает нам грамотно заявлять свою профсоюзную позицию.**

**Беседовал  
Игорь Березовский**

---

---

## Светлана ГОЛОВИНА:

– Мы плодотворно сотрудничаем. Между Свердловским обкомом ГМПР и Уральским государственным юридическим университетом налажены крепкие связи, уже три года между нашими организациями действует соответствующее Соглашение о взаимодействии. Мы, преподаватели кафедры трудового права, занимаемся пропагандой трудового законодательства. По обращению областного комитета и входящих в него первичных профорганизаций готовим экспертные правовые заключения по спорным вопросам применения трудового права. Университет оказывает консультационную, методическую и информационную поддержку обкому ГМПР.

---

---

## Профсоюз помог



Олег РАХИМОВ, заведующий  
юридическим отделом  
Свердловского обкома ГМПР

# Своих не бросаем

На одном из предприятий ГМК Свердловской области в этом году произошел вопиющий случай. Работодатель уволил по надуманной причине неосвобожденного председателя профсоюзного комитета. Свердловский областной комитет ГМПР вступился за своего активиста и победил.

С 1989 года Володина С.В. работала на Первоуральском заводе горного оборудования мастером на ремонтно-строительном участке. За активное участие в общественной жизни предприятия в 2004 году она была избрана заместителем председателя профсоюзного комитета, а в

2013 году - неосвобожденным председателем профсоюзного комитета.

Из-за предвзятого отношения к ней со стороны нового руководителя завода, вызванного ее активной позицией по защите социально-трудовых прав работников завода, в начале 2014 года она была вынуждена сложить с себя полномочия неосвобожденного председателя профсоюзного комитета.

Но этого работодателю показалось мало, и приказом от 10.04.2015 г. по надуманным основаниям она была уволена по п.п. «в» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – за разглашение коммерческой тайны. Причем приказ был издан «задним числом», поскольку 13.04.2015 г. Володина работала. Причина увольнения в том, что она якобы передала копии актов на списание старых станков индивидуальному предпринимателю, который использовал эти документы в качестве доказательства в судебном процессе о возврате своих станков из ранее

арендованного цеха на территории завода.

Надуманность оснований для увольнения Володиной С.В. нашла свое подтверждение в суде, куда она обратилась с помощью юристов областного комитета. В судебном заседании было установлено, что Володина С.В. не могла быть по должности носителем коммерческой тайны. К тому же отсутствовал сам факт передачи третьему лицу сведений, содержащих коммерческую тайну. Первоуральский городской суд 14 мая 2015 года своим решением полностью удовлетворил иски Володиной, а именно: признал незаконным приказ о прекращении с ней трудового договора по указанному основанию; восстановил ее на работе по прежней должности; взыскал с завода в ее пользу 14 тысяч рублей за время вынужденного прогула и 138 тысяч рублей задолженность по начисленной, но не выплаченной заработной плате, а также 5 тысяч рублей в счет компенсации морального вреда.

Сегодня на предприятии уже другой директор.

# Справедливость восстановлена

Юристы Свердловского обкома ГМПР с успехом добиваются назначения досрочной пенсии членам профсоюза

## ПЕДАГОГАМ

**По-прежнему значительное число работников образования обращается в суд за защитой своих прав на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях среднего профессионального образования.**

Многие обращения связаны с отказами органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, в досрочном назначении пенсии из-за того, что в существующих Правилах исчисления периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью, с 1 ноября 1999 г. засчитывается стаж работы в образовательных учреждениях среднего профессионального образования при условии обучения в них не менее 50 процентов детей в возрасте до 18 лет.

Следует отметить, что до

настоящего времени никакого нормативного правового акта, определяющего порядок подтверждения наличия в учреждениях среднего профессионального образования не менее 50 процентов обучающихся до 18 лет, до сих пор не принято. Поэтому пенсионные органы определяют соотношение студентов до и после 18 лет по своему усмотрению.

С этим столкнулась преподаватель биологии Уральского государственного колледжа имени И.И. Ползунова Суханова Л.В., которой учреждением Пенсионного фонда в Орджоникидзевском районе г. Екатеринбурга в апреле текущего года было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с недостаточностью специального педагогического стажа. Пенсионным фондом не были приняты к зачету периоды ее преподавательской деятельности в колледже с 1999 по 2011 год, поскольку, как указано в решении, в спорные периоды в колледже и его филиалах обучалось менее 50

процентов детей в возрасте до 18 лет.

С таким решением Суханова Л.В. не согласилась. Она с помощью юристов областного комитета обратилась в Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга о назначении досрочной трудовой пенсии в связи с осуществлением педагогической деятельности. При этом она представила суду уточняющую справку о том, что в спорные периоды ее работы в колледже контингент обучающихся в возрасте до 18 лет основного учреждения, кроме филиалов, составил более 50 процентов. С этим согласился суд, который своим решением от 21 мая 2015 года удовлетворил исковые требования Сухановой Л.В., включив в педагогический стаж спорные периоды, обязав Пенсионный фонд назначить ей досрочно трудовую пенсию с момента обращения за ней.

Сложности подобных дел заключаются в том, что в аналогичных ситуациях преподаватели средних учебных заведений ошибочно пред-



## Профсоюз помог

ставляли списки групп, в которых вели преподавательскую деятельность. Позиция же судов первой инстанции, особенно вышестоящих, такова, что возможность зачета в льготный стаж работы в средних специальных учебных учреждениях при обучении не менее 50 процентов детей до 18 лет обусловлена наличием обучающихся во

всем учебном заведении, а не в группах каждого педагога в отдельности. На этом основании, как правило, суды отказывали в досрочном назначении трудовой пенсии. Описанный случай еще раз показывает важность знания сложившейся на сегодня судебной практики, учет всех нюансов при обращении в суд, особенно правильное

составление уточняющей справки по контингенту обучающихся студентов.



## В СВЯЗИ С ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

**Также не уменьшается количество обращений к профсоюзным юристам за оказанием правовой помощи в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с тяжелыми условиями труда. В основном, эти обращения по-прежнему связаны с необоснованным отказом пенсионных органов в назначении пенсии ранее общеустановленного возраста под предлогом отсутствия или недостаточности специального трудового стажа.**

Взять хотя бы, к примеру, последний такой случай. В периоды с 1983 по 1995 год

и с 2000 по 2002 год Лихачев Д.В. работал на Березовском руднике горнорабочим на маркшейдерских работах, связанных с подземными работами. По достижении возраста 50 лет, имея трудовой стаж не менее 10 лет на подземных работах, в начале июня этого года он обратился в Пенсионный фонд г. Березовского за назначением льготной пенсии по Списку № 1. Но ему было отказано ввиду недостаточности специального трудового стажа. Тогда с помощью юристов областного комитета ГМПР Лихачев Д.В. обратился в суд с тем, чтобы Пенсионный фонд включил в специальный трудовой стаж незачтенные периоды его работы. Своим решением от 24.09.2015 г. суд полностью удовлетворил иски требования Лихачева и обязал ответчика назначить ему досрочную трудовую пенсию с даты возникновения права.

Данное решение характерно еще тем, что суд воз-

ложил обязанность на Пенсионный Фонд включить в специальный трудовой стаж период службы Лихачева Д.В. по призыву в Вооруженных Силах СССР. В обоснование такого решения суд правомерно сослался на Постановление Конституционного суда от 29.02.2004 г. №2- «ПОДАРОК.РУ», в котором указано, что в отношении граждан, приобретших право до введения нового правового регулирования право на пенсию в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, действовавшего на момент приобретения права, это право сохраняется.



**МОТИВАЦИЯ**



**профсоюзного  
членства**

## «Поговорите со мной...»

Профсоюзы России остро переживают падение численности. В большинстве своем это происходит по объективным причинам, главные потери они несут из-за снижения общего числа работающих в отрасли, на каждом отдельном предприятии. Последние годы работодатели оптимизируют все и вся. Потери бывают также благодаря значительной автоматизации производства. Однако для профсоюза это не повод расписываться в своей бессилии. Ведь на каждом предприятии для вовлечения в общественную деятельность остается обширное поле «неохваченных». Для того, чтобы профсоюз развивался или хотя бы оставался на прежних позициях, необходима планомерная и скрупулезная работа по повышению мотивации профсоюзного членства.

**На двух разных предприятиях Каменска-Уральского профсоюзные организации показали уверенный рост профсоюзных рядов. Средства достижения этого, естественно, разные, результат один - укрепление организаций. Однако если присмотреться, то действовали и там и там в одном ключе: через личное общение.**

...В ОАО «КУМЗ» была испробована кампания по вовлечению в профсоюз. Кампания – звучное слово, авторитетное. Дисциплина, контроль – важные атрибуты любого дела. Уместны они и в такой деликатной ситуации, когда идет разговор «за жизнь», если агитатор ведет его не для галочки, заинтересованно, как говорят, с душой. Агитация за профсоюз

– дело тонкое, не менее сложное, чем восточные проблемы, вспомним, к слову, знаменитый фильм «Белое солнце пустыни».

Опыт КУМЗа, его результаты говорят сами за себя. Значит, надо пробовать новую – старую методику, ведь живет она, оказывается, с советских времен! На удивление, пришла пора (вот уж не ждали!) вспомнить советское.

Но кажется, что секрет успеха проведенной кампании не столько в неукоснительном соблюдении всех предлагаемых ее этапов (хотя почему бы и нет – хорошие же предложения). Главное, наверное, в разговоре с человеком, а кампания для этого – хороший повод. Часто человек сам не знает, что ждет к себе интереса, как бы просит: поговорите со мной... Кто-то спрашивает его мне-

ние, считает заслуживающим внимания его мысли, рассуждения, признает их даже ценными для общества. Это подкупает, тем более, если интерес собеседника искренний, и результат разговора будет осязаемым. Вот и пойдет «процент охвата» профсоюзом вверх.

...В Филиал УАЗ-СУАЛ ОАО «СУАЛ» влилось на правах подразделения другое предприятие - Красногорская ТЭЦ. Как положено, на ней ранее действовал свой профсоюз, входивший в орбиту «Электропрофсоюза». Профсоюзный комитет ГМПР УАЗа активно включился в борьбу за сердца новых работников. Результат впечатляет: более 450 работников решили вступить в ГМПР, а это свыше 90 процентов от всего коллектива ТЭЦ.

Оба этих случая показали, что для продвижения своих

идей профсоюзному активу необходимо говорить напрямую с людьми, находить убедительные слова, тем более что за профсоюз агитировать не стыдно, он – за рабочего человека, он – его защитник на деле, достаточно к месту в разговоре вспомнить хотя бы о гаран-

тиях, прописанных в коллективном договоре. Да и покрупному именно профсоюзы в России – едва ли не единственная дееспособная сила, у которой есть своя программа, свои предложения по улучшению качества жизни наемных работников.

Давайте же будем говорить друг с другом, убеждать друг друга, слышать друг друга. Наш союз от этого только выиграет. Сегодня мы расскажем подробности уникальных подвижек, произошедших на этих двух предприятиях Каменска-Уральского.

## Ключевая роль – агитатору

Чаще всего проблема не в том, что кто-то считает профсоюзы слабыми, или, как утверждают особо сведущие, они ничего не делают. Очень много работников не знают, чем занимается профсоюз, а некоторые, смешно сказать, не вступают, потому что к ним никто не подошел, а сами они в профком прийти стесняются. Как рассказывает Галина Калинина, руководитель Учебно-методического совета Свердловского обкома ГМПР, это частое явление, зафиксированное данными различных исследований и мониторингов.

- Вот мы и решили провести кампанию по вовлечению в профсоюз на отдельном взятом предприятии, в конкретном цехе, - рассказывает Галина. - Здесь важно отметить, что для успеха существуют большие резервы: на любом производстве есть люди, которые не вступили в профсоюз по тем или иным причинам. Важно выявить, в чем дело, и устранить эти преграды.

Когда встал вопрос, как конкретно организовать кампанию, какие технологии использовать, Учебно-методический совет обко-

ма проанализировал все имеющиеся методические материалы, данные других отраслевых профсоюзов. Ответ, как говорится, лежал на поверхности. Центральный Совет ГМПР ведет курсы профсоюзных преподавателей, и одним из вопросов обучения является вовлечение в профсоюз. Этим опытом можно было воспользоваться, тем более что на курсах ЦС ГМПР внутри этой темы была уже опробованная кампания по вовлечению в профсоюз.

Другое дело, что отношение к этой теме у профкомов первичных профорга-

низаций и профпреподавателей, проходивших обучение, было несколько общим.

- Несмотря на то, что в программе обучения кампания по вовлечению в профсоюз была расписана по этапам и деталям, к вопросу подходили как к чему-то теоретическому, чисто лекционному, - говорит Калинина, - Хотя нельзя сказать, что полученные знания не использовались по назначению. Профсоюзные преподаватели Свердловского обкома профсоюза, закончившие курсы ЦС ГМПР, несколько раз про-



**На фото: курсы по повышению квалификации профсоюзных преподавателей ГМПР ведет Эдуард Вохмин**

водили семинары с этой основой на предприятиях ГМК Свердловской области. Какие-то элементы были взяты на вооружение первичными профорганизациями, где они хорошо зарекомендовали себя при работе по вовлечению в профсоюз и даже дали толчок к ее развитию. Например, аргументы за профсоюзное членство, которые подготовила Ирина Зайченко, заместитель председателя профкома ОАО «Металлургический завод имени А.К. Серова», профсоюзный преподаватель, пользуются популярностью

среди ответственных за оргработу.

Однако кампания целиком, как она была подана на курсах ЦС ГМПР профессиональным лектором Эдуардом Вохминым, не проводилась нигде. Учебно-методический совет обкома профсоюза решил испытать эту программу в одном из подразделений предприятия, входящего в сферу влияния ГМПР. Первым откликнулся Каменск-Уральский металлургический завод, один из цехов которого и стал своего рода испытательным полигоном для кампании по во-

влечению в профсоюз.

- Кампания состоит из трех этапов, каждый из которых, в свою очередь, разделен на уровни: первичной профсоюзной организации, структурного подразделения и агитаторов, - рассказывает Галина Калинина. - Учебно-методическим советом нашего обкома разработаны, скажем, микродетали кампании, которые отражены в брошюрах, специально подготовленных для этого мероприятия.

Первый этап: профком первичной профорганизации принимает специаль-

ное постановление, в котором объявляет о проведении кампании. Четко определяются сроки, назначается ответственный. Дисциплина для этой кампании – один из ключевых моментов. Чтобы ее поддерживать, необходимо четко следовать плану с контрольными датами и ответ-

областного комитета). В дальнейшем организаторы кампании готовят аргументы профсоюзного членства, включающие в себя как общепрофсоюзные сведения, так и присущие исключительно предприятию, на котором проводится кампания. Это важно, поскольку по инициативе

решные аргументы для работы агитатора с людьми.

Далее силами профактива необходимо провести очень скрупулезный мониторинг причин, по которым люди не вступают в профсоюз. Нужно дойти до каждого, кто еще не вступил в профсоюз, выделить основные и побочные причи-



На фото: идет заседание Учебно-методического совета Свердловского обкома ГМПР

ственными. Ответственное за кампанию лицо выбирается из руководства первички, возможны специалисты по оргработе или молодежные лидеры.

Профсоюзный комитет должен выпустить мотивационный буклет (или воспользоваться буклетами

или при участии первичных профорганизаций заключается колдоговор, работодатель издает многие локальные нормативные правовые акты, направленные на повышение качества жизни работников, внедряет различные соцпрограммы и так далее. Все это се-

ны. Все это делается для общей картины, а затем и плана действий. Облегчается и задача агитатора, который, получив максимально полные данные, будет подготовлен для любого, даже самого острого разговора с противником профсоюза.

## Мотивация профсоюзного членства

Затем приходит черед структурного подразделения, профком которого также должен принять постановление по цеху и разработать свой план в соответствии с принятыми решениями профкома, подобрать агитаторов, провести дополнительный анализ причин отказа вступить в профсоюз по бригадам, участкам, профгруппам. Уже непосредственно заниматься вовлечением людей на уровне структурных подразделений.

Ключевая роль в проведении кампании по вовлечению в профсоюз принадлежит агитаторам. Для эффективности их работы нужно запланировать и провести их обучение на уровне первичной профсоюзной организации с привлечением профсоюзных преподавателей, прошедших специальные курсы. Кто-то может сказать, что профактив и так в этих вопросах подкован, да еще подготовлены разнообразные методические материалы. Действительно, агитаторами могут быть профгруппорги, молодежные лидеры, профактивисты, члены профкома. Однако это ничего не меняет. В работе агитатора присутствует определенная специфика. Во-первых, существует уверенность, что на стадии обучения некоторые из профактивистов отсеются, поскольку просто не подойдут на роль агитаторов в

силу присущих им черт характера, заложенных природой. Подбор агитаторов - тоже дело серьезное и требует тщательного внимания.

Профсоюзный агитатор должен быть подкован не только знанием дел в данной первичке, но и уметь ориентироваться в целях и задачах обкома и даже Центрального Совета ГМПР и ФНПР, он должен знать и уметь говорить о задачах профсоюза на любом уровне. Дать такую информацию, а также помочь овладеть различными психологическими техниками и приемами ведения индивидуальных бесед может только квалифицированный специалист.

В обучение агитаторов входит и изучение методик вовлечения в профсоюз. Следует отметить, что большинство из них разработано еще во времена СССР, но актуальности своей не потеряли по сей день.

Существенным плюсом может стать и продуманная система поощрения агитаторов, так называемая мотивация мотиваторов. И это касается не только материального вознаграждения, которое можно приветствовать, но на что не все первичные профорганизации готовы пойти в силу ограниченных финансовых возможностей. Однако существует немало действенных способов морального поощрения ус-

пешных профактивистов. Значительное число людей с активной гражданской позицией готовы бесплатно заниматься этой работой, вовлекать в профсоюз. Таких людей профсоюз должен брать на заметку.

Большинство людей считает, что им известно, что такое профсоюз и для чего он нужен. Это как бы само собой разумеется. Однако в жизни далеко не так, особенно если дело касается молодежи. Поэтому для агитаторов Учебно-методическим советом обкома профсоюза разработана отдельная брошюра. В нее вошли такие разъяснения, как: зачем нам нужно объединяться, что такое и зачем нужен профсоюз, что он дает работнику, что такое коллективный договор, структура ГМПР, задачи Горно-металлургического профсоюза России и конкретной первичной профсоюзной организации. Все эти вопросы люди задают наиболее часто, и агитатор должен сам четко понимать, о чем речь, и доходчиво объяснять людям, с которыми работает.

Нужно обязательно снабдить агитаторов бланками заявлений о вступлении в профсоюз и удержания профвзносов. Должны быть разработаны и изготовлены карточки с личными данными людей, с которыми будет работать агитатор, чтобы ответственный за кампанию мог осуществ-

лять контроль за его работой, что также является крайне важным. К примеру, в карточке Иванова раскрыты суть и результат беседы с ним, показаны проблемы, на которые, по мнению Иванова, профсоюзу стоит обратить особое внимание, а у Сидорова отмечено, что он от разговора отказался ... Эти карточки будут проанализированы, по ним приняты конкретные меры. На уровне цеха, первички эти данные помогут в подготовке программных документов, которые станут итогом очередных отчетов и выборов, а вскрытые проблемы с мест сделают профсоюзные программные документы более актуальными и востребованными.

Для каждого агитатора создается план и график работы. Далее он в соответствии с ними и своими возможностями начинает работать напрямую с людьми, которые за ним закреплены, причем самое лучшее, если они были ранее знакомы. Агитатор должен работать с людьми своей бригады, участка, с теми, кого он хорошо знает. Так легче построить разговор.

Агитатор должен обязательно пообщаться с каждым, кто есть в его списке, и обязательно отчитаться по каждому человеку. Для этого и предусмотрены элементы контроля – учетная карточка

для каждого человека, который не является членом профсоюза (СПЕЦИАЛЬНАЯ). Далее есть список для работы агитатора, где он пишет «был-не был», причины, почему человек отказался – выявлена причина, почему он не вступает в профсоюз, это агитатор должен принести своему куратору.

Важно, что такую кампанию может провести любой председатель структурного подразделения, любой профгруппорг, который желает этим заняться. Они могут и не дожидаться спущенного сверху решения. Программа адаптирована для любого уровня.

– Возможно, для кого-то описанная кампания по вовлечению в профсоюз покажется сложной, заформализованной, – считает Галина Калинина.

– Однако так она выглядит только на первый взгляд. Если четко следовать нашей программе, результат обязательно будет. Недавно завершился пилотный проект подобной кампании на Каменск-Уральском металлургическом заводе, в цехе № 49, где председателем Наталья Алехина. Был определен месячный срок работы, соблюдены все этапы, учтены все нюансы. Привлекли специалистов Свердловского обкома ГМПП, которые приняли участие в разработке деталей и в обучении агитато-

ров. Обком предоставил буклеты и разнообразные методические материалы. Результат превзошел все ожидания. За месяц в профсоюз было вовлечено почти 30 процентов от неохваченных ранее работников подразделения. Причем новичков не учитывали, в расчет брали тех, кто давно работает на предприятии и принципиально в профсоюз не вступал. Сказалась кампания и на численности профчленства всего КУМЗа, которое за месяц выросло на один процент.

**Сегодня результаты кампании заинтересовали профсоюзных лидеров остальных цехов КУМЗа. Уже состоялись консультации для председателей профкомов других структурных подразделений, проведены семинары для агитаторов в цехах. В одном из крупных цехов предприятия также объявлена кампания по вовлечению в профсоюз.**





ОАО «КУМЗ»

## Что такое грамотный подход

На Каменск-Уральском металлургическом заводе проведен пилотный проект кампании по вовлечению в профсоюз.

Как рассказал нам Александр Доронин, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», на предприятии проблемой является текучесть кадров. И поскольку на предприятии выборы профактива проходили уже четыре года назад, то текучесть зацепила и профгруппоргов. Кто-то уволился, кто-то ушел на пенсию...

Появились новые лидеры. И пусть они пользовались авторитетом в коллективах, иначе их просто не выбрали бы, но опыта у них не было никакого. Естественно, что они не обладали достаточным багажом знаний, чтобы вести активные беседы, споры с людьми, стоящими на позиции отрицания профсоюза. Проанализировав новый состав профлидеров первичного звена, профком предприятия решил провести обучение для новых профгруппоргов и председателей профкомов структурных подразделений (ранее цехкомы). Пригласили специалистов Свердловского обкома профсоюза, в частности Галину Васильевну Калинину, которая рассказала о технологиях вовлечения людей в профсоюз, описала возможный вариант проведения специальной кампании.

После обсуждения на за-

седании профкома было решено провести кампанию. Быть первой вызвалась председатель профорганизации цеха №49 Наталья Алехина. Смысл применения этой технологии в одном отдельно взятом структурном подразделении был в ее апробировании, а в случае получения запланированного эффекта в определении ее сильных и узких мест для лучшего использования в будущем уже по всему предприятию. Цех приемки (№49) как нельзя лучше подходил для этого начинания, поскольку его структура облегчала организацию кампании: его работники трудились на четко закрепленных за каждым местах, а значит и каждая профгруппа имела жестко оформленные границы по корпусам, цехам и так далее.

Как говорит Александр Доронин, бытует мнение, что профсоюзы должны

работать только для членов профсоюза.

– Однако есть моменты, - считает лидер первичной профорганизации, – когда люди искренне заблуждаются или ошибаются, ког-

ли работников оценить деятельность профорганизации, но и узнали о причинах их отрицания профсоюза.

Как оказалось, причины выхода или невступления в

шениях на предприятии, в принятии коллективного договора, - рассказывает А. Доронин. - Затем получили обратную связь - заполненную анкету, благодаря чему сразу были оп-



### Александр ДОРОНИН:

– Начали мы с анкетирования нечленов профсоюза. И между строк, прямо в анкете, мы провели информационно-просветительскую работу на тему необходимости профсоюза, его роли в социально-трудовых отношениях на предприятии, в принятии коллективного договора.

да необходима помощь со стороны. Первой нашей целью было пообщаться с убежденными противниками профсоюза. Потом, когда мы увидели их заинтересованность, у нас появились попутные цели.

Кампанию на КУМЗе строили в строгом соответствии с разработками, представленными Калининой, то есть поэтапно. Сначала обучение профактивистов, ставших позже агитаторами. Затем анкетирование нечленов профсоюза, благодаря которому мы не только попроси-

профсоюз были абсолютно незначительными. Кому-то несколько лет назад не оказали матпомощь (или оказали, но не в желаемом объеме). Кто-то считает, что всеми благами можно пользоваться, и не вступая в профсоюз. Кто-то жалеет пресловутый один процент от зарплаты на профвзносы и так далее.

– Прямо в анкете мы провели информационно-просветительскую работу на тему необходимости профсоюза, его роли в социально-трудовых отно-

ределены потенциально готовые к вступлению в профсоюз работники. Из тридцати человек десять оценили работу профорганизации на «4» и «5» по пятибалльной шкале.

А дальше «в бой» пошли агитаторы. Чувствовалось, что люди, которые долгие годы были обижены на профсоюз, даже просто поговорив об этом с профактивистами, уже сбрасывали с души тяжелый груз. А уж если узнавали, что причина их обиды была или недоразумением, – результатом недосказанно-

## Мотивация профсоюзного членства

сти или их собственной скромности, возвращались в ряды профсоюза.

К другим были применены иные способы убеждения. Профактивисты-агитаторы терпеливо рассказывали о плюсах участия в профсоюзной жизни предприятия, о необходимости объединения.

В результате из тридцати четырех долговременных противников профсо-

цехе №49 и до кампании было на высоком уровне - 81 процент от общего числа работающих (всего в цехе трудится 217 человек). Поэтому мы ставили задачу привлечь в профсоюз тех, кто сопротивлялся этому особенно упорно. Как оказалось, при грамотном подходе это вполне возможно.

- С людьми, которые принципиально не вступа-

ков вернуть в профсоюз удалось двоих. На мой взгляд, и это неплохой результат, поскольку мы сократили критику в адрес профсоюза, которая из уст бывшего члена профсоюза особенно остра.

- Не всегда следует звать человека именно в профсоюз, это, бывает, его пугает и отталкивает. - рассказывает Наталья Алехина. - Мы зовем работника



### Наталья АЛЕХИНА: профсоюзный лидер цеха приемки:

- С людьми, которые принципиально не вступают в профсоюз или вышли из него, необходимо общаться тет-а-тет, то есть лично. Переубедить человека в том, что он был не прав, всегда очень сложно. Из этой категории работников вернуть в профсоюз удалось двоих.

юза одиннадцать (примерно 30 процентов) вступили в профсоюз.

- Хочу подчеркнуть, что мы испробовали эту старую-новую технологию только на убежденных противниках профсоюза. - делится Александр Доронин. - Профсоюзное членство в

ют в профсоюз или вышли из него, необходимо общаться тет-а-тет, то есть лично. - рассказывает Наталья Алехина, профсоюзный лидер цеха приемки. - Переубедить человека в том, что он был не прав, всегда очень сложно. Из этой категории работни-

в свою команду. Именно на этой основе добились в одной из профгрупп 100 процентного членства. Все пять оставшихся нечленами профсоюза, включая двух декретниц, вступили в профсоюз благодаря такому подходу. Теперь у нас в цехе из 10 профгрупп в че-



На фото: тренинг для председателей структурных подразделений ОАО «КУМЗ» по проведению кампании «Вовлечение в профсоюз», группа работает на этапе построения оптимистичного прогноза. Слева – Наталья АLEXИНА

тырех 100-процентное профчленство.

Профлидер цеха №49 не намерена останавливаться на достигнутом после завершения кампании, на которую был отведен месяц с небольшим. – Лишь один из работников категорически отказался общаться и не взял анкету. Но и его мы не бросим: с каждым нечленом профсоюза работа будет продолжена, –

уверена профлидер цеха.

– Это будет следующий этап. Главное - терпение, внимание к рядовым работникам, реальная поддержка их в трудную минуту. В результате этой кампании я поняла, что безнадежных нет. Я убедилась, что профсоюзу верят.

Одной из главных составляющих успеха в проведении кампании по вовлечению в профсоюз председа-

тель первичной профорганизации ОАО «КУМЗ» Александр Доронин видит в качественной подготовке проактивистов-агитаторов. – Это крайне необходимо для их эффективной личной работы непосредственно с людьми. Спасибо Свердловскому обкому ГМПР за помощь в подготовке наших активистов, – подчеркнул А. Доронин.

**Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**

Филиал «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР

## Секрет успеха – в авторитете ГМПР и личном общении с каждым работником

Свыше 90 процентов новых работников Дирекции по обеспечению производства (бывшая Красногорская ТЭЦ) стали членами ГМПР.

Изначально планами Совнаркома предусматривалось строительство целого комплекса (Уральский алюминиевый комбинат), т.е. завода и тепловой электростанции как единого технологического производства, строительство которого началось в 1932 году, а уже 5 сентября 1939 года комбинат выдал первый алюминий.

За самоотверженный труд в годы Великой Отечественной войны оба предприятия награждены высокими государственными наградами.

Время вносило свои коррективы: УАЗ и Красногор-

ская ТЭЦ стали частными предприятиями, но партнерские отношения между двумя трудовыми коллективами, заложенные и сформировавшиеся в предшествующие годы, помогли конструктивно решить воп-

росы объединения на вновь единой промплощадке УАЗа.

То, что компания РУСАЛ планирует приобрести часть имущества Красногорской ТЭЦ, обсуждалось давно. Ситуация прояснилась в мае этого года, когда стало известно, что сделка состоится, и уже в июне профком Уральского алюминиевого завода начал работу с представителями трудового коллектива Красногорской ТЭЦ, первичная профорганизация которой входила в структуру Электропрофсоюза России.

Как рассказывает Алексей Григорьев, заместитель председателя первич-

ной профсоюзной организации филиала «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР, в диалоге членов профкома и представителей трудового коллектива Красногорской ТЭЦ при встречах активное участие принимал В.В. Грачев, председатель ППО Филиала «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР, рассказывая о Горно-металлургическом профсоюзе России, его авторитете среди трудящихся горно-металлургического комплекса нашей страны, о достигнутых приоритетах

во взаимоотношениях с работодателями на предприятиях РУСАЛа.

Профсоюзный комитет, не дожидаясь официального оформления интеграции Красногорской ТЭЦ в состав УАЗа, инициировал переговоры с администрацией завода по процедуре приема и оформления трудовых взаимоотношений с бывшими работниками теплоэлектростанции на условиях перевода с сохранением компенсаций за условия труда, с

последующим проведением СОУТ и корректировкой условий трудового договора.

Приняли участие в заседании профсоюзного комитета Красногорской ТЭЦ, на котором обсудили вопросы взаимодействия первичек на время переходного периода смены собственника с целью информирования членов трудовых коллективов структурных подразделений Красногорской ТЭЦ.

Председатель Свердлов-



На фото: Мария Кадочникова, секретарь профкома, ставит на профучет Максима Шульгина, работника нового подразделения Дирекции по обеспечению производства УАЗа

## Мотивация профсоюзного членства

ского обкома ГМПР Валерий Кусков и председатель ППО Филиала «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР Владимир Грачев выступили перед делегатами профсоюзной конференции первичной организации Красногорской ТЭЦ.

Существенную помощь профкому оказали представители трудового коллектива Красногорской ТЭЦ.

Естественно, поработали информационно - размножили памятки о ППО, где были указаны наши контактные телефоны, сайт, текст Гимна, цели и задачи профсоюза, в общем, краткая, но объемная информация о профсоюзе в целом и о первичной профорганизации УАЗа.

Дополнительно организовали встречу представителей трудового коллектива Красногорской ТЭЦ с председателями цеховых комитетов структурных подраз-

делений предприятий промплощадки УАЗа.

– Встречу начали с Гимна ГМПР, показали фильм, снятый к 95-летию Свердловского обкома ГМПР, пообщались между собой в рамках «круглого стола», - рассказывает Алексей Григорьев.

– Это были «жаркие деньки», – вспоминает Мария Кадочникова, секретарь профкома УАЗа. – Практически все работники ТЭЦ при посещении отдела кадров УАЗа прошли через профком и разговор со мной.

В итоге этой многогранной, кропотливой работы профкома – свыше 90 процентов новых работников Дирекции по обеспечению производства (бывшая Красногорская ТЭЦ) стали членами ГМПР.

В чем причина успеха, спросил я у председателя первичной профорганиза-

ции УАЗа Владимира Грачева.

- Все дело в авторитете ГМПР, а также в грамотной работе профкома. С каждым работником Красногорской ТЭЦ, переходящим в структуру УАЗа, проводилась индивидуальная беседа. С теми, кто и после этого сомневался, а таких было человек пятнадцать, пришлось беседовать дополнительно. Можете представить себе объем работы, нагрузку, которая легла на членов профкома?

Сегодня перед нами стоит не менее серьезная задача - в подразделениях Дирекции по обеспечению производства придется по новой создавать и выстраивать нашу профсоюзную структуру: избирать профгруппоргов, уполномоченных по охране труда. Однако это уже приятные хлопоты.

**Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ**

### Владимир ГРАЧЕВ:

– Все дело в авторитете ГМПР, а также в грамотной работе профкома. С каждым работником Красногорской ТЭЦ, переходящим в структуру УАЗа, проводилась индивидуальная беседа. С теми, кто и после этого сомневался, а таких было человек пятнадцать, пришлось беседовать дополнительно.



**ПРОФАКТИВИСТ!**



**УЧАСТВУЙ В СПЕЦОЦЕНКЕ  
УСЛОВИЙ ТРУДА!**





Вадим РУЗАКОВ,  
начальник отдела  
надзора по гигиене  
труда Роспотребнадзора  
по Свердловской  
области:

**Наша задача –  
вместе  
с профсоюзом  
сохранять  
здоровье  
населения**

## ГЛАВНАЯ ФУНКЦИЯ – НАДЗОР

– Насколько ваша служба может воздействовать на работодателя? Что конкретно на предприятиях отрасли подлежит проверке и какие наиболее характер-

ные нарушения выявляются? Какие меры реагирования к нарушителям законодательства о санэпидблагополучии вы предъявляете?

– Мы действуем в рам-

ках 52-го Федерального закона и Административного кодекса РФ. Руководствуемся двумя основными статьями - 6.3. и 6.4 Административного кодекса. Безусловно,

размеры штрафов, которые накладываем, – не самые большие на данный момент в системе административного наказания - от 20 тысяч рублей на

юридическое лицо.

Главная же наша забота - вскрытие нарушений и составление предписаний в отношении юридических лиц. Через них мы пытаем-

ся провести необходимые, на наш взгляд, мероприятия по улучшению условий труда на конкретных местах и участках. Фактически надзор строится следую-

### Наша справка

Вадим Олегович Рузаков родился в 1982 году в г. Норильске (Красноярский край). В 1992 году переехал в г.Свердловск. Окончил в 2005 году Уральскую государственную медицинскую академию. Получил степень магистра в Академии народного хозяйства и госслужбы РФ, после этого - степень магистра по финансам и кредиту в УРФУ. Начал трудовую деятельность в Центре гигиены и эпидемиологии Свердловской области, после перешел на должность начальника отдела надзора по гигиене труда Роспотребнадзора по Свердловской области. В этой должности - по настоящее время.

Возглавляемый В.Рузаковым отдел занимается вопросами гигиены труда, оценкой состояния здоровья работающих и реализацией профилактических мер, осуществляет контроль за техническим регулированием в отношении новых технологических процессов, обеспечением преемственности медицинских организаций и профилактической медицины при обслуживании работающего населения. Другими словами, ведет контроль за состоянием здоровья человека с момента его трудоустройства и на протяжении всей его производственной деятельности. Контролируются гигиенические параметры на рабочих местах, обеспечивается контроль за вводом новых технологических процессов, чтобы отслеживать, как они влияют на состояние здоровья работающего населения. Решаются вопросы, связанные с оценкой негативного воздействия на работника факторов производственной среды, разрабатываются меры профилактики.

## с профсоюзом сохранять здоровье населения

щим образом: в ходе плановых проверок, которые проводим в соответствии с установленной периодичностью раз в три года на наших приоритетных промышленных предприятиях, смотрим исполнение правил и норм, соответствие или несоответствие технологии, оборудования, рабочих мест тому, что заложено в государственных нормативах, что чаще всего подкрепляется лабораторными исследованиями наших экспертных организаций. На основании данных результатов принимаем меры административного реагирования и выдаем предписания или предложения по устранению выявленных нарушений. В дальнейшем контролируем их исполнение и за счет этого пытаемся достигнуть положительных

сдвигов на рабочих местах.

В крайних случаях имеем полномочия приостановить деятельность отдельных цехов и участков, можем добиваться через суды дисквалификации руководителей предприятия - тех, кто принимает решение по конкретному нарушению и имеет право финансовой подписи. Безусловно, отстранение конкретных работников от исполнения их функций и должностей тоже входит в наши обязанности.

Дисквалификаций в этом году не было. Требования о приостановке производства подавались в суды по трем предприятиям, они были реализованы в виде штрафов. Безусловно, приостановить промышленное предприятие, да еще если оно является градообразу-

ющим, вообще невозможно. Общероссийская судебная практика говорит о том, что суды всегда пытаются максимально нивелировать данную возможность, и только при годах длящихся нарушениях, когда принципиально не исполняются предписания, принимается решение о приостановке.

На территории Свердловской области лично мной такая работа проводилась на ряде объектов металлургии. По большому счету это стимулировало предприятие к очень быстрому принятию мер и нахождению финансов для исправления ситуации. В большей степени это стимулирующий аспект, поскольку предприятие несет уже не финансовые, а репутационные риски, что сейчас весьма серьезно.

## Решение – в изменении Методики СОУТ и активной позиции трудовых сообществ

**– Отношение вашей службы к новой оценке условий труда – СОУТ. Используете ли ее результаты в осуществлении своей контрольно-надзорной функции?**

– На данный момент, в силу расхождения двух ветвей законодательства и выхода Роспотребнадзора из единой структуры Ми-

нистерства здравоохранения (мы сейчас подчиняемся напрямую Правительству Российской Федерации), существует достаточно серьезная проблема в соответствии трудового и санитарного законодательства, мы практически разошлись в разные стороны. В такой обстановке проходит специаль-

ная оценка условий труда. Ее негативные эффекты связаны с тем, что Министерство труда в рамках реализации Методики особый упор сделало на изменение гигиенического нормирования условий труда. Это является неприемлемым для стороны Роспотребнадзора, так как влечет за собой определен-

ные проблемы, связанные с социальным обеспечением населения. Система нормирования является неотъемлемой частью деятельности органов Госсанэпиднадзора, преемником которого является Роспотребнадзор.

Что касается нашей функции, то ФБУЗы Центра гигиены и эпидемиологии и ФБУНЫ – учреждения здравоохранения и науки, которые обеспечивают деятельность органов Роспотребнадзора, – в свое время принимали участие

условий труда. На данный момент наши подразделения и филиалы ФБУЗов активно к этой работе не приступили, но необходимую аккредитацию, вхождение в реестр экспертов имеют. Как показывает практика, наши коллеги в других субъектах уже активно этой работой занимаются. Безусловно, и наши ФБУЗы будут направлены на эту работу.

Отмечу как плюс, что изменения федерального законодательства позволяют использовать результаты

в рамках аттестации рабочих мест. Нужно учитывать два аспекта: во-первых, снижение финансовой нагрузки на работодателя, потому что дает возможность ему не платить дважды за сходные процедуры, и, во-вторых, появляется возможность нивелировать негативные эффекты, связанные с изменением системы подходов в оценке, в первую очередь в отношении нашего бюджетного звена, а также отдельных предприятий промышленности – т.е. сглаживать те законодательные противоречия, которые возникают в процессе СОУТ.

Однако следует иметь в виду, что по состоянию на середину прошлого года, в том числе и по нашим данным, в Свердловской области до 30 процентов населения работало в неудовлетворительных условиях труда, причем еще больше половины (до 60 процентов) подвергалось воздействию вредных факторов условий труда на рабочих местах. Сегодня же анализ Департамента труда и Госинспекции труда говорит о том, что по результатам проведенной специальной оценки условий труда произошел резкий перекоп, и уже 72 процента людей работают в удовлетворительных (допустимых) условиях труда.

в процедуре проведения аттестации рабочих мест, и сейчас аккредитованы для проведения спецоценки

производственно-лабораторного контроля для спецоценки условий труда, что раньше не позволялось

говорит о том, что по результатам проведенной специальной оценки условий труда произошел резкий

### Вадим РУЗАКОВ:

– По состоянию на середину прошлого года, в том числе и по нашим данным, в Свердловской области до 30 процентов населения работало в неудовлетворительных условиях труда, причем еще больше половины (до 60 процентов) подвергалось воздействию вредных факторов условий труда на рабочих местах. Сегодня же анализ Департамента труда и Госинспекции труда говорит о том, что по результатам проведенной специальной оценки условий труда произошел резкий перекоп, и уже 72 процента людей работают в удовлетворительных (допустимых) условиях труда.

## с профсоюзом сохранять здоровье населения

перекос, и уже 72 процента людей работают в удовлетворительных (допустимых) условиях труда. И это только за счет реализации конкретного документа, не проводя никаких принципиальных изменений в технологии, не вкладывая никаких капитальных вложений! Резкое улучшение условий труда произошло только на бумаге. Соответственно и объем выплат, которые необходимы на конкретного человека, резко снизился, так же как и количество дней к отпуску соответственно уменьшились. По факту мы констатируем, что произошло резкое снижение социальной защищенности работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

### **- Можно ли исправить этот перекос?**

- Если изменить Методику СОУТ. Важна также активная позиция трудовых сообществ. Мы прекрасно видели развитие ситуации по медицинским работникам, когда исключение по биологическим факторам фактически привело к тому, что большая часть медицинских работников в организациях, не имеющих необходимых лицензий, не

могла получать льготы и компенсации. Активная позиция профсоюза медицинских работников, работа в трехсторонних комиссиях, выход на разработчика данного документа дали возможность если не исправить, то слегка откорректировать данную ситуацию, что позволило добиться справедливости.

Сейчас единственно правильный путь – это поиск консенсуса, внесение изменений в Методику СОУТ. Проходившая в этом году в Сочи Неделя охраны труда к этому и пришла. Разработчики данных методик, подконтрольные Министерству труда, говорят о том, что они сейчас накапливают материал, анализируют информацию, судебную практику. Исходя из этого, будут принимать необходимые решения. Первую роль здесь должны играть пред-

**Вадим РУЗАКОВ:**

**– Сейчас единственно правильный путь – это поиск консенсуса, внесение изменений в Методику СОУТ.**

ставители трудовых коллективов, я говорю о профсоюзах, отстаивание ими своих интересов - это внесение изменений именно в

Методику. Плюс активная борьба за сохранение льгот и компенсаций согласно статье 15 в ФЗ 421.

**– Есть более конкретные вопросы по специфике условий труда, волнующие работников. К примеру, на наших предприятиях многие лаборанты спектральных анализов, дефектоскописты, относящиеся к персоналу категории «А», по результатам СОУТ получают итоговый класс условий труда «2» с потерей соответственно, прав на льготную пенсию и других гарантий и компенсаций. Как вы оцениваете такую ситуацию? К примеру, действительно ли ионизирующее излучение безвредно для организма и его последующих поколений? Получается, что государство посредством законодательства о СОУТ, в частности, Методики ее проведения, позволяет не гарантировать таким работникам защиту временем в виде льготных пенсий, сокращенного рабочего дня и дополнительно оплачиваемого отпуска.**

– Мы вообще не соглас-

ны с тем, что условия труда в классе 2, независимо от того, какая бы система классификации ни использовалась, являются безвредными. Сами принципы нормирования говорят о том, что всегда существует какая-то категория лиц, на которых даже при наличии допустимых уровней и допустимых процедур будут проявляться какие-либо негативные эффекты, не говоря уже о тех факторах, которые не до конца изучены и обладают вероятностным эффектом, как, например, ионизирующий фактор, - возможный источник онкологических заболеваний, заболеваний, связанных с иммунным статусом. Здесь в принципе опираться на текущий уровень и класс невозможно.

С точки зрения гигиенической науки сам факт контакта с источником ионизирующего излучения дает человеку возможность получить определенные льготы, потому что на данный момент абсолютно точных эпидемиологических моделей и моделей развития заболевания от данных факторов нет, они не изучены. Существует большое количество различных теорий, которые разрабатывались в советское время, наработки наших западных коллег, но нет доказательной базы на данный момент, что заяв-

ленный уровень оценки является полностью безвредным. Поэтому для категории лиц, о которой сейчас говорим, она раньше назвалась «категорией А», все работающие с источниками ионизирующих излучений, неважно лаборант это или лица, работающие с отходами, прямо или косвенно работающие с источниками излучения, должны иметь дополнительные меры защиты – это наша однозначная позиция.

**– Ваше отношение к возможности снижения классов условий труда при применении так называемых эффективных средств индивидуальной защиты в рамках проведения СОУТ.**

– Начнем с того, что СИЗ

индивидуальная защита несет не только пользу, но и вред, зачастую по своему эффекту превышающий вред от самого источника. В мировой практике активного использования таких механизмов мы не видели. Выбранная методика, используемая для оценки пользы СИЗ, достаточно спорная. В процессе разработки было несколько ее вариантов – остановились на этом. Как говорят сами крупнейшие производители этих средств, не более 3-4 процентов лиц, применяющих защиту, могут ее правильно использовать. Исходя из этого, уже сам подход к тому, что, опираясь на определенный объем и определенные требования к качеству выдаваемых средств защиты, мы можем как-то сни-

### Вадим РУЗАКОВ:

– В большинстве своем индивидуальная защита несет не только пользу, но и вред, зачастую по своему эффекту превышающий вред от самого источника. В мировой практике активного использования таких механизмов мы не видели.

является средством выбора, и в большинстве своем

зять класс условий труда, не совсем правильный.

## с профсоюзом сохранять здоровье населения

Кроме всего прочего, возникают вопросы к удобству ношения, изменению поведения человека при использовании СИЗ в меняющихся производственных условиях и т.д.

Работодатель может заявить, что тратит огромные деньги на СИЗ и за счет этого хочет получить какие-то преференции. Но это порочный путь, поскольку вложение тех же денег в процесс изменения технологии и профилактики здоровья работника долгосрочно даст гораздо больший эффект в будущем. Не потребуется таких трат на средства индивидуальной защиты.

Со своей стороны могу сказать, что по состоянию на текущий момент в органах Роспотребнадзора нет

ни одного обращения на снижение класса условий труда на основании применения СИЗ. Если такие обращения будут, мы предельно внимательно рассмотрим такие документы.

Наш анализ говорит о том, что минусы, которые неизбежны в случае использования Методики по СИЗ, могут полностью ликвидировать подход, заложенный в спецоценке условий труда.

### Вадим РУЗАКОВ:

– Работодатель может заявить, что тратит огромные деньги на СИЗ и за счет этого хочет получить какие-то преференции. Но это порочный путь, поскольку вложение тех же денег в процесс изменения технологии и профилактики здоровья работника долгосрочно даст гораздо больший эффект в будущем.

## КОНСУЛЬТАЦИЯ ПО КОНКРЕТНЫМ ВОПРОСАМ

**– Хотим задать вам несколько конкретных вопросов, которые, судя по обращениям в обком, волнуют профсоюзную общественность. Так, в связи с внесением изменений в ст. 94 ТК о возможности перевода работающих во вредных условиях труда на 12-часовую рабочую смену применяете ли вы в таких случаях меры административного реагиро-**

**вания? Ведь известно, что, согласно санитарному законодательству перевод на 12-часовую рабочую смену возможен только при согласовании со службой Роспотребнадзора.**

– Это опять же исходит из противоречий санитарного и трудового законодательства. С позиции гигиены труда это недопустимо. Критерий по количеству отдыха после времени

работы четко прописан. 12-часовая рабочая смена является достаточно экстремальной для работника. По процедурам, связанным с согласованием режимов труда и отдыха, начиная с 1 января этого года, документов по согласованию о 12-часовой рабочей смене в наш адрес не поступало. Территориальным нашим отделам дано указание, что все эти согласования ведутся цен-

трализовано, только через областной центр. Соответственно при поступлении данных документов мы, безусловно, будем привлекать всех экспертов и специалистов, изучать коллективные договоры, учитывать мнение профсоюзов по данной ситуации. Однако отмечу, что сегодня такой подход реализовать невозможно. Это напрямую противоречит действующим гигиеническим нормам, которые у нас заложены.

Сегодня к нам по этому поводу не обращаются, но при выходе на предприятие при проверках такое может обнаружиться. Подобное было один раз, на этапе изменения графика рабочего времени. Мы указали на это нарушение, и еще до момента официального представления график был изменен, и на предприятии вернулись к 8-часовой рабочей смене. Больше пока на наших приоритетных промышленных объектах такого не видели. Я не могу сказать, как обстоит дело по всей территории РФ, но в Свердловской области, и у нас в том числе, активно проводится учеба для своих специалистов. При плановых проверках, когда мы выходим на объект, эти вопросы, безусловно, отслеживаем.

Если выявится ситуация, когда людей перевели на 12-часовой рабочий день,

не заявляя об этом, мы будем ссылаться на наше Руководство (Р 2.2.2006-05), Санитарные правила 1327 по организации технологических процессов, и в предписании будет звучать: привести действующий режим труда и отдыха в соответствие с действующими санитарными нормами.

**– Когда взамен противоречивого на сегодняшний день приказа Минздравсоцразвития № 302н (об обязательных медицинских осмотрах) будет принят новый приказ и что кардинально нового в нем ожидается?**

– Сообщу ту информацию, что к нам доходила, что мы получали из федерального центра. Пока предполагается, что будущий год мы работаем в

действующем правовом обеспечении – по 302-му приказу. Проекты, которые выставлялись на обсуждение, предполагали разделение приказа на две части, т.е. возврат к системе медосмотров так называемых декретируемых лиц, представляющих опасность по эпидотношениям, и отдельного приказа по вредным и опасным условиям труда с возможностью исключения участия психиатра и нарколога как обязательного элемента профосмотра, поскольку это вступает в противоречие с действующей позицией ТК РФ и возможным обязательным введением офтальмолога в медосмотр.

Самый большой вопрос – это объем противопоказаний по допуску к работе. На текущий момент мы принципиальных измене-

### Вадим РУЗАКОВ:

– Ситуация, которая сейчас происходит с изменением статуса главного профпатолога РФ и возникновение проекта альтернативного приказа 302-н, говорит о том, что, возможно, в будущем мы увидим достаточно серьезные изменения в документе. Однако ближайший 2016 год, скорее всего, будем работать по приказу 302-н.



## с профсоюзом сохранять здоровье населения

ний в новом проекте не отметили. Единственное изменение, которое видели, касалось лиц с ограничением по слуху, но и это еще обсуждается. Мы по крайней мере информированы, что Общественная медицинская палата принимает участие в данной работе. Но ситуация, которая сейчас происходит с изменением статуса главного профпатолога РФ, и возникновение проекта альтернативного приказа 302н, говорят о том, что возможно в будущем мы увидим достаточно серьезные изменения в документе. Однако ближайший 2016 год, скорее всего, будем работать по приказу 302н.

**– Куда в досудебном порядке в настоящее время обращаться работнику, не согласному с заключением медсмотра об его непригодности к выполнению прежней работы?**

– Референтного федерального центра, который бы имел право давать окончательное решение, на данный момент нет. В свое время в СССР он был на базе Клинического института Российской академии медицинских наук, сегодня же все центры профпатологии имеют равнозначный статус. Что касается Свердловской области, то сейчас есть два ос-

новных варианта, как можно исправить ситуацию или внести корректировки. Во-первых, статус Областного центра профпатологии, который действует на базе Екатеринбургского научного центра профилактики и охраны здоровья рабочих промышленных предприятий, расположенного на ул. Попова, 30 «А». Возможно обращение в адрес данного института и в адрес главного профпатолога Свердловской области для уточнения диагноза и решения вопроса о профессиональной пригодности. Это активный выход либо работника, либо предприятия с просьбой о дополнительном обследовании и уточнении текущего статуса. Второй вариант - созыв конфликтной комиссии при Министерстве здравоохранения Свердловской области. Данный орган носит совещательно-консультационный характер, туда входят представители всех исполнительных органов власти, представители медицинского сообщества, профсоюза, Фонда социального страхования, территориального Фонда обязательного медицинского страхования. Их решение в 90 процентах случаев принимается во внимание той медицинской организацией, которая ставила диагноз, и возможно изменение тех уста-

новок, которые были даны по показаниям и противопоказаниям. Есть и безусловный способ, который существует для всех жителей Российской Федерации – это судебное решение. К сожалению, он наиболее неудобный. Первый вариант – бесплатный, при обращении в Минздрав или профцентр, скорее всего, люди будут направлены бесплатно. Безусловно, в данном случае речь идет о самостоятельном обращении. Если же обратится юридическое лицо, то это уже будет платная услуга.

**– Может ли работник самостоятельно обратиться в Профцентр за экспертизой связи заболевания с профессией, если на местах территориальный врач-профпатолог отказывает в выдаче направления?**

– Да, эта ситуация является одной из наиболее частых, причем не только для нашего субъекта. Центр, который расположен на базе Института профпатологии, принимает к рассмотрению такие заявки, большая часть их удовлетворяется - людей направляют на обследование в свой стационар либо в поликлиники. Это касается не только Свердловской области, но и лиц с Поволжья, Урала, Дальнего Востока и Сибири. Зачастую люди само-

стоятельно обращаются, это бесплатно, пока есть квоты и объем путевок. Человек приходит и пишет заявление, если есть места и возможность – его просьбу удовлетворяют.

**– Выполнение пунктов Заключительного акта медицинского осмотра в части направления на санаторно-курортное лечение, рекомендаций работодателю по реализации комплекса оздоровительных, в т.ч. профилактических, мероприятий носит обязательный или рекомендательный характер? Как реагирует ваша служба на их неисполнение?**

– Мы исходим из того, что, согласно положению 302-го приказа, который следует из положения Трудового кодекса РФ, исполнение всех рекомендаций Заключительного акта обязательно для работодателя, поскольку является ча-

стью медицинского осмотра. В своей оперативной деятельности относительно крупных предприятий, дабы сгладить возможные углы и недопонимание, мы начали процедуру выдачи предписаний по итогам проведенных профосмотров, где дублируем и уточняем те медицинские рекомендации, которые дает медицинская комиссия по данному работнику. Сейчас мы уже будем активно приступать к реализации данных пунктов и тех предложений, которые выдавались со стороны медицинского сообщества.

Безусловно, есть определенные проблемы с точки зрения лечпрофпитания и диетпитания, изыскания средств на проведение полного объема санаторно-курортного лечения, поскольку сейчас в первую очередь они проводятся за счет средств Соцстраха и той квоты, которая предоставляется. Но мы исхо-

дим из того, что профессиональные риски были сформированы за счет работодателя, где данный работник осуществлял свою трудовую деятельность. Соответственно все меры компенсации и профилактики лежат на работодателе, эта его обязанность прописана в федеральных законах и санитарных правилах и нормах. Они должны быть реализованы в полной мере. Т.е. исполнение Заключительного акта – это обязанность, хотя написано, что рекомендация. Сам по себе Заключительный акт является документом, прописанным в приказе 302н, и является формой отчетности комиссии, в которую в том числе входит и работодатель. По сути мы видим согласованное мнение работодателя, медицинской организации и органов власти. Соответственно оно должно быть исполнено.

## ИННОВАЦИИ В МЕДИЦИНЕ ТРУДА

**– В рамках социально-го партнерства профсоюзная сторона является активным участником содействия и поддержки Системы медицины труда в Свердловской области. Какой в целом эффект принесли ме-**

**роприятия Системы с момента её внедрения, т.е. за 2007-2014гг.?**

– На территории Свердловской области проводился региональный эксперимент, была предпринята попытка в первую очередь на фоне краха це-

ховой медицины, когда предприятия фактически скинули с себя социальную нагрузку по медсопровождению своих работников, каким-то образом скорректировать ситуацию. Для этого все предыдущее десятилетие фактически

### Вадим РУЗАКОВ:

– Мы охватили профилактикой огромную группу людей, которые нуждались в специализированном медицинском профпатологическом сопровождении, сейчас эта группа уже насчитывает порядка 40 тысяч человек.

проводилась работа по приближению медпомощи и повышению объема профилактики для своих работников в отношении крупных компаний. В первую очередь за это десятилетие мы добились и получили три постоянно действующих центра профпатологии. Мы охватили профилактикой огромную группу людей, которые нуждались в специализированном медицинском профпатологическом сопровождении, сейчас эта группа уже насчитывает порядка 40 тысяч человек. Пришлось спланировать размер и объем помощи и мероприятий, которые с этими людьми необходимо провести.

В силу принятия приказа 302н объем противопоказаний может практически полностью исключить критическое число работников с тех рабочих мест, на которых они сейчас заняты. Этого не выдержит

ни экономика, ни какая-либо отрасль промышленности. Но самое главное – это огромное социальное потрясение для самих работников, ведь за каждым из них стоит семья. Нельзя забывать, что это приведет еще и к издержкам в налогообложении муниципальных образований.

### Вадим РУЗАКОВ:

– Объем противопоказаний может практически полностью исключить критическое число работников с тех рабочих мест, на которых они сейчас заняты. Этого не выдержит ни экономика, ни какая-либо отрасль промышленности. Но самое главное – это огромное социальное потрясение для самих работников, ведь за каждым из них стоит семья.

Встал вопрос, как максимально долго сохранить

людей на рабочих местах. После определения этой группы, которая продолжает формироваться, а этот процесс, по-видимому, постоянный, были предприняты меры реализации профилактического медицинского и социального характера. Одним словом, – социальная реабилитация, когда работнику назначается необходимый спектр мероприятий, который позволяет максимально долго сохранять его на рабочем месте.

Сейчас это делается через дообследование на базе трех центров профпатологии. Пока результаты говорят о том, что до трех с половиной тысяч людей мы уже смогли со-

хранить на рабочих местах. Предприятия, на кото-

рых реализовывалась данная работа, почувствовали прямую выгоду от этих процедур. Они сохранили свои кадры, а через реализацию относительно дешевых процедур и мер в соотношении затрат и выгод стали получать приемлемый для них экономический эффект в виде сохранения работников, стабильности технологических процессов. В силу специфики региона и предствительства компаний эти мероприятия в основном проводились на базе УГМК-Холдинга.

**- 7-9 октября т.г. в Верхней Пышме в рамках проведения Всероссийской научно-практической конференции по вопросам управления рисками для здоровья работающих и населения в связи с хозяйственной деятельностью предприятий медной промышленности состоялось подписание нового Соглашения о совместной деятельности между ФБУН ЕМНЦ ПОЗРПП Роспотребнадзора и ООО «УГМК-Холдинг». Как вы оцениваете результаты предыдущего 10-летнего Соглашения и перспективы нового этапа сотрудничества?**

- Действительно, предваряя подписание, был подведен итог десяти-

летнего действия Соглашения между нашим институтом Роспотребнадзора и УГМК-Холдингом. Скажу честно, мы не ожидали столь высокой эф-

возрасте, снизилось количество людей, занятых во вредных и опасных условиях труда. По сути следующим этапом нужно обеспечить постоян-

### Вадим РУЗАКОВ:

– Итог десятилетнего действия Соглашения между нашим институтом Роспотребнадзора и УГМК-Холдингом: показатель профзаболеваемости в области с момента входа в эту программу довели с 5,1 до уровня 1,8. Управление ситуацией наступило. Мы можем контролировать эти моменты. Снизилась смертность в трудоспособном возрасте, снизилось количество людей, занятых во вредных и опасных условиях труда.

фективности. Те данные, что изначально закладывались в эту программу, были достигнуты несмотря на пережитые за это время два кризиса в экономике. Показатель профзаболеваемости в области с момента входа в эту программу довели с 5,1 до уровня 1,8. Не говорю хорошо это или плохо – но это факт, управление ситуацией наступило. Мы можем контролировать эти моменты. Снизилась смертность в трудоспособном

ное ведение человека от момента его профориентации до момента выхода из активной трудовой деятельности, сохранить его максимально здоровым на конечном этапе, разорвать порочный круг, связанный с высокой смертностью в трудоспособном возрасте.

Да, мы преодолели негативный тренд в области рождаемости, сейчас нужно конкретно заниматься рабочим населением и его здоровьем, именно на это нацелен следующий этап

построения медицины труда до 2030 года и представленная концепция, которую мы уже будем воплощать в план конкретных мероприятий. Надеемся, в том числе с помощью профсоюзов, ее осуществить. Хочется отдельно спасибо сказать областному правительству, которое очень внимательно отнеслось к этому вопросу. Через специальные программы работать нам было проще. Спасибо и работодателям, благодаря которым это стало возможным.

Сейчас подписано новое пятилетнее Соглашение. Предприятия, по сути, уже выстраивают свою корпоративную медицинскую службу. Институт по большому счету будет заниматься обучением и дальнейшим сопровождением, внешним и внутренним, этой Системы. То есть здравпункты все сохранены, работодатели прекрасно поняли их значение. Планируется их развитие. Директора заводов УГМК-Холдинга четко идут в этом направлении, социалка возвращается, пускай не в том виде, в каком она была в советское время, но хотя бы так корпоративный сектор начинает активно заниматься здоровьем работников. А все потому, что работодатели увидели экономический эф-

### Вадим РУЗАКОВ:

– Сейчас подписано новое пятилетнее Соглашение. Предприятия, по сути, уже выстраивают свою корпоративную медицинскую службу. Институт по большому счету будет заниматься обучением и дальнейшим сопровождением, внешним и внутренним, этой Системы. То есть здравпункты все сохранены, работодатели прекрасно поняли их значение.

Корпоративный сектор начинает активно заниматься здоровьем работников. А все потому, что работодатели увидели экономический эффект от нашего Соглашения. Зачем терять людей, ждать негативных судебных исков, нести репутационные потери, если заранее можно проводить профилактические меры, сохранять здоровое население, формировать лояльный трудовой класс.

фект от нашего Соглашения. Зачем терять людей, ждать негативных судебных исков, нести репутационные потери, если заранее можно проводить профилактические меры, сохранять здоровое население, формировать лояльный трудовой класс, иметь стабильную демографию в данном конкретном муниципальном

образовании, где расположен завод? Не лучше ли наращивать свои положительные эффекты, связанные с восприятием тебя окружающими? Это две чаши весов, где одна должна безусловно перевешивать другую. Такая ситуация сложилась в головах собственников. Дай бог, чтобы и у других было так.

## ПРОФСОЮЗ - ВЕЛИКОЕ БЛАГО

**- Каковы ваши взаимоотношения с профсоюзом?**

- Мы очень рады, что сохранился такой мощный и влиятельный инструмент, такой представительный орган взаимодействия, представляющий интересы работников в отноше-

благо, это действительно консолидированная возможность донесения информации и своих позиций до всех участников как рынка труда, так и системы трехсторонних отношений и каждой отдельной ее части.

У Роспотребнадзора

ном уровне. Однако у нас до сих пор остается не урегулированным вопрос об участии и привлечении представителей профсоюза к контрольно-надзорным мероприятиям. Безусловно, лица, которые работают на предприятиях, всегда ситуацию на объек-



На фото: Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома ГМПР, и Вадим Рузаков обсуждают проблемы охраны труда

ниях с работодателем. Объединение работников в профсоюзы - это великое

имеется действующее Соглашение с профсоюзами, подписанное на федераль-

те знают лучше, чем мы, как бы мы ни старались. Поэтому было бы неплохо



На фото: специалисты отдела охраны труда и окружающей среды Свердловского обкома ГМПР обсуждают с Вадимом Рузаковым нюансы специальной оценки условий труда

использовать Федеральный закон №294 по урегулированию сложившейся ситуации.

Хочу отметить, что сейчас готовится новый проект о государственном и муниципальном контроле, который должен внести изменения в ФЗ-294. Считаю важным предусмотреть в нем возможность привлечения по представлению либо самих профсоюзов, либо прокуратуры, либо в рамках обязательной процедуры профсоюзных объединений, либо

### Вадим РУЗАКОВ:

– Мы стараемся активно взаимодействовать и всегда найти общий язык, оказать помощь профсоюзам, прекрасно понимая, что общественное мнение и система контроля как таковая, и система профсоюзов как наиболее проверенная и стабильная, эффективно построенная, является одним из столпов, на которых строится система взаимоотношений государства, общества и субъектов права.

объединений работников любого рода к контрольно-надзорной деятельности и учета их мнений при проведении данных процедур. В целом же мы стараемся активно взаимодействовать и всегда найти общий язык, оказать помощь профсоюзам. Мы прекрасно понимаем, что общественное мнение и система контроля как таковая, и система профсоюзов как наиболее проверенная и стабильная, эффективно построенная, является одним из столпов, на которых строится система взаимоотношений государства, общества и субъектов права.

**– На что, по вашему мнению, прежде всего необходимо обращать внимание специалистам от профсоюза, уполномоченным по охране труда при осуществлении общественного контроля?**

– Анализ надзорной практики говорит о том, что есть определенный объем постоянных нарушений, которые выявляются из года в год на одних и тех же предприятиях. Это неправомерный допуск на работу, нарушение порядка либо непроведение медосмотров, слабая система организации мониторинга за условиями труда – некачественный производственный контроль и т.д.

Мы сейчас много с вами говорили о спецоценке условий труда, но есть еще производственный контроль, который значительно старше в законодательной части. На самом деле аттестация рабочих мест и СУОТ являются всего лишь развитием этой системы. Наличие своевременного мониторинга за соблюдением условий труда позволяет достаточно быстро и адекватно реагировать на текущие изменения на предприятии, принимать

зано, как правило, с металлургической промышленностью. Отсутствие датчиков постоянного контроля является одной из самых частых проблем, о которых мы говорим из года в год. Их установка и автоматизация рабочих мест позволят снизить вред и воздействие на работников. Также хотелось бы обратить внимание профсоюзов на реализацию предлагаемых работодателем комплексов профилактических мероприятий. Любые пред-

### Вадим РУЗАКОВ:

– Анализ надзорной практики говорит о том, что есть определенный объем постоянных нарушений, которые выявляются из года в год на одних и тех же предприятиях. Это неправомерный допуск на работу, нарушение порядка либо непроведение медосмотров, слабая система организации мониторинга за условиями труда – некачественный производственный контроль.

какие-то управленческие решения, работать со сложившейся ситуацией. Это, безусловно, вопросы, связанные с возможностью острых поражений отравляющими веществами, и в первую очередь оксидами углерода и азота, что свя-

приятия еще действуют в рамках инвестиционных программ, длительного бюджетирования. Мероприятия, которые закладываются при текущем развитии предприятия, должны быть увиденны профсоюзом. Профсоюзные лиде-



ры и активисты должны понимать, на что направлено данное мероприятие, чтобы не терялись вопросы улучшения условий труда, социального обеспечения, а находили свое место в этих планах.

Очень важной для нас проблемой стало исполнение предложений со стороны медицинских учреждений по результатам обязательных медосмотров в адрес работодателей. Вопросы санаторно-курортного обеспечения, лечебно-профилактического питания, реализации каких-либо дополнительных мероприятий по профилактике онкологических заболеваний, канцерогенной опасности – все это тоже должно быть в фокусе внимания профсоюзов.

**– Каково взаимодействие вашей службы со Свердловским обкомом ГМПР? Ваши пожелания Свердловскому обкому ГМПР и всему горно-металлургическому профактиву области.**

– Хочется сказать огромное спасибо Свердловскому обкому ГМПР, его службе охраны труда и лично Татьяне Богодяж, заместителю заведующего отделом охраны труда и окружающей среды обкома, за действенную помощь нашей службе. Мы благодарны ФНПР и ГМПР в целом - их представите-

### Вадим РУЗАКОВ:

– Хочется сказать огромное спасибо Свердловскому обкому ГМПР, его службе охраны труда и лично Татьяне Богодяж, заместителю заведующего отделом охраны труда и окружающей среды обкома, за действенную помощь нашей службе. Мы благодарны ФНПР и ГМПР в целом - их представители активно действуют в этом направлении, принимают участие во всех мероприятиях на уровне трехсторонних переговоров, в рабочих группах.

ли активно действуют в этом направлении, принимают участие во всех мероприятиях на уровне трехсторонних переговоров, в рабочих группах. Мы за последние 4-5 лет построили мощное взаимодействие с обкомом ГМПР, обмениваемся информацией, участвуем совместно в совещаниях, принимаем участие в семинарах, которые активно проводят профсоюзы. Сравнить с ситуацией в других субъектах РФ не могу, т.к. не приходилось работать там, но в Свердловской области мы в постоянном режиме изо дня в день контактируем с ними и вместе стараемся оказать помощь тем лю-

дям, которые в ней нуждаются. Я надеюсь, что дальнейшая взвешенная и активная позиция, в том числе в такой тяжелой экономической ситуации, как сейчас, позволит объективно и качественно работать в интересах горно-заводского Урала.

**Беседовали  
Андрей СОКОЛОВ,  
заведующий отделом  
охраны труда и  
окружающей среды  
обкома ГМПР,  
Татьяна БОГОДЯЖ,  
доверенный врач  
обкома профсоюза,  
и Игорь  
БЕРЕЗОВСКИЙ**

Мы продолжаем серию публикаций, посвященных Человеку труда и активным членам профсоюза, авторами которых являются наши коллеги из профсоюзных и корпоративных СМИ.

## НАШИ ЛЮДИ

ПАО «Северский трубный завод»

### Лучшие лидеры – в Полевском Техническом Сервисе

**Так можно сказать, нисколько не лукавя. Поскольку профгруппорги отсюда второй год становятся победителями и лауреатами областного конкурса на лучшего профлидера группы и структурного подразделения.**

**Недавно в Свердловском областном комитете Горно-металлургического профсоюза России подвели итоги конкурсов на лучшего профгруппорга и лучшего председателя цехового комитета. Конкурсная комиссия рассматривала работу кандидатов за 2014 год и определяла победителей по профгруппам в зависимости от их численности.**

Так, в конкурсе на лучшего профгруппорга в первой группе соревновались лидеры профгрупп числом до 50 человек, во второй – от

50 до 100 профсоюзных членов. Третья группа оказалась самой многочисленной – с количеством людей от 100 до 200. В

ней-то и стала победительницей Светлана Деринг, токарь ООО «ПТС», профгруппорг мехмастерской ремонтно-механического цеха.

В конкурсе на лучшего председателя цехового комитета результаты определялись также по группам. В первой группе число членов профсоюзной

организации не превышало 300 человек, во второй – тысячу, в третьей состязались цехкомы с численностью свыше тысячи работников. В этой номинации и заняла второе место председатель профкома ООО «ПТС» Светлана Плеханова, для которой участие в подобных состязаниях не в новинку.

Как уже не раз рассказывала газета «Северский рабочий», профсоюзная жизнь Полевского Технического Сервиса постоянно на пике активности и насыщена самыми разными мероприятиями. По

словам Светланы Плехановой, именно о них подробно и честно предстояло рассказать в специальной анкете:

– На все вопросы надо было ответить подробно, приложив, если есть фото-, видео- или печатные материалы. Конкуренция была довольно большая. Думаю, у меня были наиболее подробные ответы, раз комиссия приняла такое решение. Участие в таких конкурсах развивает инициативность, начинаешь ставить себе более высокие планки, намечаешь более ам-

бициозные цели.

Светлана Деринг участвовала в конкурсе второй раз. Ей необходимо было также ответить на вопросы анкеты и описать свою работу.

– В прошлом году я заняла второе место, а в этом году – первое, – рассказывает Светлана Николаевна. – Приятно, что так высоко оценили мою профсоюзную деятельность. Это ещё более позитивно настраивает на работу.

**Лидия СОКОЛОВА**  
**Фото Виктора**  
**НЕПОМНЯЩЕГО**



На фото:  
слева направо –  
Светлана Плеханова  
и Светлана Деринг

ОАО «Нижнесергинский метизно-  
металлургический завод-  
сортопрокатное производство»  
(г. Нижние Серги)

## Наш Куклинов всегда молод!

Мы часто гораздо охотнее вспоминаем о нашей жизни и особенно о людях в историческом аспекте. Говорим человеку слова благодарности, когда он уже не у дел, мы как будто боимся отметить его в расцвете, в творческом полете.

Анатолий Иванович Куклинов не ждет о себе помпезных речей – его долгая трудовая и общественная жизнь успешно продолжается, и большинству сергиан есть кем из современников гордиться. Анатолий Иванович – один из тех, кто, будучи прокатчиком по профессии, фактически остается связующим звеном между заводом, городом и районом. Профсоюзная организация предприятия и Совет ветеранов отмечают его вклад в воспитание молодого поколения земляков в последние пять лет.

**А**натолий Иванович Куклинов на производстве прошел 35-летний путь от вальцовщика стана горячей прокатки до заместителя начальника прокатного цеха по производству. Всегда он был профсоюзным активистом – от профгруппы цеха до члена профсоюзного комитета завода, а находясь в составе ветеранской профсоюзной организации сортопрокатного производства, Анатолий Иванович теперь сверяет общественную жизнь города и завода. Именно Анатолию Ивановичу доверяется нести знамя профсоюзной организации завода в моменты юбилейных торжеств...

Трудовая жизнь А.И. Куклинова была яркой. Протоколы профсоюзных собраний сохранили печать активной жизненной позиции в вопросах развития производства и общественной жизни предприятия. В 1986 году, в 33 года, он награждается орденом Трудовой Славы 3-й степени, не считая почетных грамот



На фото: Анатолий Куклинов

всех уровней. Венцом признания его заслуг становится присвоение в 2006 году звания «Почетный металлург», а затем – «Заслуженный работник предприятия». После завершения яркой производственной карьеры он в силу своего неумного, активного характера, возглавил муниципальное казенное учреждение «Комитет по физической культуре и спорту» в должности директора, его избирают депутатом городской и районной Думы.

На своем новом рабочем

месте Анатолий Иванович отчетливо понимал весьма ограниченность средств, как на хозяйственную, так и на организационную работу.

Штат вряд ли мог соответствовать амбициозным планам энергичного руководителя. И тем не менее находились люди, которые работали не за количество денежных средств, а за идею. Идея проста- обновить основные фонды спорткомитета, определить приоритеты в развитии физкультуры и спорта,

обеспечить по возможности массовость, не теряя связь с профсоюзной организацией предприятия.

Находя общий язык с руководителями муниципалитета, завода, ему удалось реализовать большие ремонтные работы в спортзале с заменой оконных рам, покрытия. Спортивная площадка летом преобразилась, теперь она в максимально возможном хорошем состоянии.

Он самостоятельно ищет спонсоров и обеспечивает наградную часть проведе-

ния любых соревнований.

В профессиональном организационном плане он понимал, что упор надо делать на определенный вид спорта. И им стал футбол. В последние годы мы стали привыкать к многочисленным зрителям, пришедшим посмотреть на футбольную команду «Металлург», составленную как из заводчан, так и жителей города. С некоторых пор мы играем на первенстве области! Такого никогда не было! Появились заметные успехи. Уже в 2010 году команда получает Кубок «Надежда», а уже в 2013 – «Металлургом» был завоеван Кубок Федерации Свердловской области по 2-й группе.

Однако самое любопытное заключается в том, что Анатолий Иванович продолжил логическую цепочку успехов детской футбольной команды «Факел», существующей уже 30 лет. Руководит ребятами другой яркий представитель заводского коллектива - Юрий Степанович Кулаков. Работая в мартеновском цехе, будучи ветераном профсоюзного движения, он вырастил сотни замечательных ребят - спортсменов и просто хороших мальчишек, детей наших металлургов и других жителей города. Юные футболисты еще в 1986 году заняли 3-е мес-

то в чемпионате области на приз «Кожаного мяча», в 2006 году стали чемпионами России по футзалу, в 2008 году - чемпионами Свердловской области, бронзовыми призерами чемпионата России по мини-футболу в Твери, в 2009 году они - чемпионы области по футзалу, в 2011 году заняли II место в Кубке области по футболу, в 2012-м - чемпионы Свердловской области и вице-чемпионы первенства России по Урало-Сибирскому региону по футзалу и т.д. Таким образом, Анатолий Иванович сделал ставку на футбол и не прогадал. Люди идут на матчи, команда всегда играет в хороший футбол и занимает в турнирной таблице высокие места.

Из основной сетки соревнований Спорткомитета можно выделить: ежегодные легкоатлетические забеги по полумарафону, на приз Героя Советского Союза А.А.Федотова, легкоатлетический старт по бегу «Кросс наций», лыжные гонки под названием «Лыжня России», чемпионат Свердловской области по шоссейному бегу на 5 километров.

На постоянной основе во Дворце спорта работают 12 секций с участием 227 человек. Помимо игровых видов спорта: футбола, волейбола, баскетбола, хок-

кея с шайбой, культивируются: рукопашный бой, бодифитнес, бодибилдинг, ушу, оздоровительная гимнастика, настольный теннис, шахматы, легкая атлетика, лыжи.

Особую благодарность профсоюзы выражают Анатолию Ивановичу за организацию и проведение спортивных соревнований в честь Дня металлурга. Из года в год весь коллектив Спорткомитета организует комбинированную эстафету, ставит в календарь игру на первенство области, приглашает ветеранские команды из района. Параллельно проводятся мини-старты по различным видам единоборств. Профсоюзы знают: если за дело берется Куклинов, значит, сбоев не будет, знак качества гарантирован!

Как рассказывает Леонид Матвеев, председатель первичной профорганизации «Нижнесергинский металлургический завод» - «Сортопрокатное производство», Анатолий Иванович частый гость в профсоюзном комитете.

– Он продолжает работать, не деля жителей на заводских и не заводских, - делится профсоюзный лидер предприятия. – Для него отныне – все желанные гости в спортзале. Но для нас, конечно, он в первую очередь остается чле-



На фото: награду вручили Анатолий Куклинов и Леонид Матвеев, председатель ППО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод» - «Сортопрокатное производство»

ном ГМПР.

Последние годы физкультуре уделяют большое внимание в средних учебных заведениях. Теперь дети школ используют базу спорткомитета по своему усмотрению, под наблюдением штатных специалистов.

Новые формы деятельности диктует Министерство спорта и туризма Свердловской области. Уже летом все руководители го-

рода сами сдавали нормы ГТО.

Без определенных качеств, присущих руководителю и человеку, Анатолий Иванович никогда бы не добился веских результатов, а его активная трудовая жизнь могла бы давно перейти в плавное течение.

В преддверии очередной даты рождения Нижнесергинского метизно-металлургического завода, профсоюзный комитет

желает нашему активисту дальнейших успехов в спортивно-оздоровительной и общественно-политической деятельности.

**По материалам ППО  
ОАО «Нижнесергинский  
метизно-  
металлургический  
завод» –  
«Сортопрокатное  
производство»  
ССО ГМПР**

Предлагаемая статья продолжает серию консультативных публикаций от Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации в рамках развивающегося сотрудничества отделения Фонда со Свердловским обкомом ГМПР.

Роза ЗЕЛЕНЕЦКАЯ, управляющий  
Свердловским региональным отделением  
Фонда социального страхования Российской  
Федерации

## Страховой (несчастный) случай на производстве

(Окончание. Начало  
в журнале  
«Авангард» № 32)

...Все остальные виды дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию (кроме оплаты дополнительного отпуска) оплачиваются на основании заявления пострадавшего (его доверенного лица) и в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, составленной бюро медико-социальной экспертизы. Программа реабилитации по-





страдавшего, как правило, оформляется на один год.

Некоторые виды дополнительного обеспечения предоставляются только в виде выплаты денежной компенсации за произведенные расходы (приобретение лекарств; проезд застрахованного к месту получения протезов, технических средств реабилитации, лечения в санаторно-курортном учреждении). К заявлению о компенсации в данных случаях прилагаются документы, подтверждающие расходы (например, при оплате медикаментов - рецепты или копии рецептов, если они подлежат изъятию, товарные и (или) кассовые чеки либо иные подтверждающие оплату товаров документы, при оплате проезда - проездные документы).

Оплата расходов на реабилитацию в санаторно-курортных учреждениях производится в виде выдачи пострадавшему путевки. Оплате страховщиком подлежат санаторно-курортные услуги, оказываемые организациями, расположенными на территории Российской Федерации. Отбор указанных организаций осуществляется страховщиком в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки

товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд. Денежная выплата вместо не полученной путевки на санаторно-курортное лечение законодательством не предусмотрена.

Обеспечение пострадавших протезно-ортопедическими изделиями, техническими средствами реабилитации (например, креслами-колясками), автомобилями производится путем выдачи соответствующего направления для получения указанных средств реабилитации у поставщика этих изделий, отобранного в результате проведения процедур по размещению заказов для государственных нужд.

В то же время протезно-ортопедические изделия, технические средства реабилитации, специальные транспортные средства могут быть приобретены пострадавшими самостоятельно, в этом случае по заявлению пострадавшего осуществляется компенсация понесенных расходов. Размер выплачиваемой компенсации, согласно действующему законодательству, не может быть более стоимости аналогичного изделия (средства), определенной в ходе проведения конкурсных процедур.



Каждый работник знает: заболел — нужно взять в поликлинике больничный. Но о том, что не всем больничный может быть оплачен, многие не задумываются, пока здоровы. А между тем больничные листы оплачиваются только тем работникам, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем и за которых работодатель отчисляет страховые взносы в ФСС. Размер же больничного, как

и всех остальных выплат, напрямую зависит от заработной платы. При этом учитывается только официальная зарплата, часть зарплаты, полученная в конверте, в расчет не берется. Работая за «серую» зарплату, будущие мамы, например, лишают себя части «декретных».

Оплата расходов на профессиональное обучение (переобучение) пострадавшего осуществляется на основании договоров о профессиональном обучении, заключаемых между пострадавшим, образовательным учреждением и исполнительными органами Фонда социального страхования РФ.

Очередное обеспечение транспортным средством (автомобилем) осуществляется по истечении 7-летнего срока его эксплуатации. Один раз в семь лет осуществляется возмещение расходов на капитальный ремонт автомобиля. Ремонт оплачи-

вается по его фактической стоимости, но не выше 30% от стоимости автомобиля. Ежегодно выплачивается компенсация на горюче-смазочные материалы и текущий ремонт равными частями ежеквартально в размере 835 рублей в год.

Оплата расходов по обучению вождению за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не производится. Право на бесплатное обучение или обучение на условиях частичной оплаты за счет средств областного бюд-

## Максимальные размеры страховых выплат

Период, на который установлен размер выплаты	Максимальный размер единовременной страховой выплаты (руб.)	Максимальный размер единовременной страховой выплаты с учетом районного коэффициента (15%) (руб.)	Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты (руб.)	Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности
на 2015 год	84 964,2	97 708,83	65 330,0	261 320,0
на 2014 год	80 534,8	92 615,02	61 920,0	247 680,0
на 2013 год	76 699,8	88 204,77	58 970,0	235 880,0

жета предоставляется инвалидам, получившим направление Министерства социальной политики Свердловской области.

Оплата дополнительного отпуска производится работодателем и засчитывается в счет уплаты страховых взносов.

**Информация о порядке назначения единовременной и ежемесячных страховых выплат и оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию размещается на информационных стендах, находя-**

**щихся в региональном отделении и во всех филиалах, а также на сайте государственного учреждения – Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации: [www.r66.fss.ru](http://www.r66.fss.ru)**

Страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний идут на выплату пособий пострадавшим, предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, лечение и реабилитацию пострадавших от несчастных случаев на производстве.

Для работников это значит, что Фонд страхует их на случай получения профессионального заболевания или травмы на производстве, компенсируя работнику часть заработка. Кроме того, часть средств идет на организацию реабилитации пострадавших.

Работодатель же, в свою очередь, за счет отчисляемых средств может постараться сократить количество заболевших и число несчастных случаев на производстве, покупая на производство, например, специальные защитные средства.

Таким образом, система страховых взносов призвана защитить работодателей и работников от ситуаций, когда работнику, например, пришлось бы находиться несколько месяцев на больничном без заработной платы. Ведь в этом случае предприятию самостоятельно пришлось бы искать средства для выплаты пособия или же искать других работников.

Не перечисляя страховые взносы, работодатель лишает себя и своих работников гарантированных государством выплат и нарушает закон.

# Профсоюзный гороскоп-2016

Наступающий год Красной (или Огненной) Обезьяны для всех знаков будет весьма неожиданным, полным сюрпризов и достаточно сложным. Все из-за стартующей отчетно-выборной кампании в нашем профсоюзе. Новый, 2016 год позволяет проследить такую тенденцию — повезет в этот период лишь тем, кто будет активно работать и прилагать определенные усилия для достижения своих целей. Стоит помнить также о том, что в этом году нужно не только хорошенько трудиться, но и находить время для отдыха и развлечений. Иначе удача может отвернуться от вас.

## Овен



Вы должны взять себе за правило быть крайне бережливыми, расчетливыми и экономными. То и дело судьба будет подбрасывать искушения, перед которыми беспечный вы не сможете устоять. Это может привести к тому, что появятся траты на ненужные покупки и лишние развлечения. А это может не понравиться вашим членам профсоюза. Девиз в 2016 году — не транжирить! Все события, которые будут происходить в вашей жизни, нужно воспринимать как данность и пытаться извлекать из них максимальную выгоду. В семье и любовных отношениях будет царить идиллия и покой.

## Телец

Год очень гармоничный, судьба дает большие шансы достичь высот и побед, особенно на выборах. Но Вы должны четко расставить приоритеты — что в жизни и работе главное, а что можно поставить на второй план. Это позволит сконцентрироваться на достижении целей. Многих представителей этого знака ждут кардинальные перемены — в карьере и личной жизни. Возможна смена работы или переезд на новое место жительства. Год, когда можно смело менять все, де-



лать так, как вам нравится. Главное при этом — иметь хотя бы в голове четкий план действий, а не идти к цели спонтанно. Продумывайте каждый шаг, и удача будет сопутствовать вам во всем, в том числе и на конференциях, собраниях, съездах.

## Близнецы

Для этого знака год делится на две половины. Первая будет полна приятных сюрпризов и неожиданных подарков судьбы. Но не стоит расслабляться. Вторая половина года повернется другой стороной. На работе могут возникнуть проблемы, в семье — конфликты, на конференциях недоверие, а здоровье может пошатнуться. Не стоит предпринимать каких-либо радикальных мер — надо затаиться и просто-напросто переждать черную полосу. Чем больше усилий вы будете предпринимать для решения проблем, тем хуже будет становиться ситуация. Стоит понять, что черная полоса бывает в жизни у каждого, и надо этот период просто спокойно переждать.



## Рак



Рак найдет удовлетворение в спокойной и монотонной работе, которой он посвятит основное время. Нужно четко контролировать все свои расходы и следить, чтобы они не превышали доходы. Иначе придется влезать в долги или кредиты, что не очень-то рекомендуется. В этот год не стоит планировать дальние поездки, особенно в экзотические страны — Турцию, Египет. Следите за всеми своими документами, особенно на работе и во время подготовки документации на отчеты и выборы — вы можете их потерять по невнимательности, и потом придется долго их восстанавливать.

## Лев

Львы начнут год с того, что наметят далеко идущие планы и ринутся с головой в их осуществление. Но год для перемен неблагоприятен. Скорее, лучше всего было бы завершить старые дела, ведь именно они не дают простора для того, чтобы возникло что-то новое. Львам не стоит бояться брать на себя лидерство, ибо это будет очень оценено — проактив на вашей стороне. Активные и целеустремленные Львы будут вознаграждены повышением на работе либо признанием коллег. Вполне возможно вам по силам занять в профсоюзной иерархии строчку повыше. Время, когда можно проявить свой характер и продемонстрировать самые лучшие свои качества окружающим.



## Дева

Все свои усилия Девы должны сосредоточить на личной жизни. Что касается работы, то Девам как можно чаще нужно проявлять свою активность и участвовать даже в незначительных мероприятиях. Это позволит быть всегда на виду — вас непременно заметят и оценят ваши старания. Если вы решили заняться карьерой, то нужно проявлять старание и усердие. Шансы подняться весьма высоки. При этом не бойтесь рисковать и выдвигать самые смелые идеи. Оригинальность может сослужить вам хорошую службу.



## Весы



Весы будут стараться добиться всего быстро, но год Обезьяны не позволит этого сделать. Запаситесь терпением и настройтесь на то, что к любой цели придется идти долго и упорно. Самое главное качество, которым вы должны запастись на весь год — настойчивость. Будьте осторожны — вашим планам будут мешать завистники и конкуренты, выборы могут пройти не с первого тура. Не стоит слепо доверять всем, кто предлагает помощь. Если следовать этим рекомендациям, шансы добиться успехов значительно повышаются. Не рассказывайте о своих планах посторонним, иначе ваши идеи могут своровать, и вы останетесь у разбитого корыта.

## Скорпион

Красная Обезьяна очень ценит трудолюбие Скорпионов и будет всячески благоволить этому знаку — и да! — ваши старания будут вознаграждены. Начиная новое дело, не только составьте подробный план, но и получите консультации у специалистов, чтобы не делать пустую работу. Не взваливайте все на себя — распределите обязанности между коллегами, только сообща вы можете достичь успеха. Не пренебрегайте интуицией — в некоторых моментах она вас может очень выручить. И тогда у вас все надежды на успех! Позаботьтесь также о том, чтобы у вас оставалось достаточно времени на отдых, иначе рискуете загнать себя.



## Стрелец

Стрельцы весь год будут много времени уделять личным отношениям. Это период, когда нужно привести в порядок свою личную жизнь, и возможно, что-то кардинально в ней изменить. А вот первое полугодие стоит посвятить работе. Больше инициативы, больше старания, и это принесет вам как моральное, так и мате-

риальное удовлетворение. Остерегайтесь сплетен и старайтесь не втягиваться в конфликты на работе, иначе вас могут сделать виноватым на пустом месте.

### Козерог



Козерогам стоит вылезти из своей скорлупы и стать более общительными и активными. Вспомните наконец, что вы – профсоюзный активист! Старайтесь находиться в гуще событий, это поднимет вашу самооценку и придаст колорит вашей жизни. Активный образ жизни позволит самореализоваться и осуществить свои амбициозные планы. Кстати, год очень благоприятен для исполнения желаний. Мечтайте смело и не бойтесь строить планы.

Но лучше всего свои мечты воплощать в жизнь коллективно. Козероги умеют организовать людей так, чтобы они работали на выполнение их собственных планов. Никаких препятствий в этом случае не ожидается. Год очень успешный для этого знака во всех областях, начиная с творчества и карьеры и заканчивая личными отношениями.

### Водолей

Водолеям следует затаиться. Как бы они ни расширяли круг своих знакомств, как бы ни пытались идти к цели, все равно будут оставаться на месте. Отнеситесь к этому философски. Потратьте больше времени на себя лично. Прекрасный период для самообразования и повышения своего профессионального уровня. Скоро вам это потребуется. Успехов могут достичь только те Водолеи, которые будут идти к своей цели в одиночку и не станут рассказывать об этом на всех углах. Этот год – подготовительный для того, чтобы в 2017-м осуществить все свои самые смелые задумки.



### Рыбы



Рыбы буквально с начала года почувствуют необыкновенный подъем и окрыленность. Они поставят перед собой самые высокие цели и благодаря своей тактичности и дипломатичности достигнут их быстрее, чем планировали. Особенно если в профсоюзной работе Вы и черпаете свое вдохновение. Иначе Вы быстро потеряете интерес к своему проекту и забросите его. Будут новые знакомства с интересными людьми и польза от новых друзей. Рыбы почувствуют себя вершителями судеб, так как к ним часто будут обращаться за помощью и советом.

**Желаем всем успеха в 2016 году!**



## Анекдот дня

**В процессе обсуждения массовых сокращений в компании родился слоган новой акции:**

**«Уговори уволиться трех коллег и сохрани свое рабочее место!»**

Как приятно выйти из-за рабочего компьютера после восьми часов работы и усесться, наконец, отдохнуть за домашний!

Директор на совещании:

— Ввиду малого времени на выполнение важного заказа я решил ввести денежное стимулирование.

— О! И какое же?

— Не справитесь к сроку — лишу премии!

Только в ЗАГСе почётно трудятся бракопроизводители и за свою бракованную работу официально получают заработанную плату, карьерно растут и даже становятся директорами.

— Опишите степень своей адекватности.

— Я не делаю селфи.

— Вы приняты!

Раньше, когда у меня не было денег, я связывал это с отсутствием работы. Сейчас у меня есть работа. Но, видимо, я что-то делаю не так.

Работа — это место, где ты

зарабатываешь... нервный стресс, нервный тик, головную боль. А в конце месяца тебе выдают немного денег на лечение.

Плохо, когда просыпаешься утром и на часах видишь, что уже опоздал на работу. Но ещё хуже, когда после этого взмыленный прибегаешь на проходную и злой охранник, записывая тебя в журнал, приговаривает: «Совети у людей нет, приходите на работу в праздник».

Когда я опаздываю на работу, я могу встретить Белоснежку и семь гномов, Халка, говорящего осла, цирк карликов, но только не свою маршрутку...

— Давай просто забудем все, что междунами было, никогда не будем вспоминать, этого дня не было, хорошо?!

— Собеседование я, видимо, не прошел?

Как быстро летит время: не успел проснуться, а уже опоздал на работу.

Пожарник Иван стоял и бездействовал. Банк горел — кредит гасился.

Новый управляющий обходит служебные помещения.

- Скажите, пожалуйста, - спрашивает он своего заместителя, - сколько людей здесь работает?

- Я думаю, процентов пятьдесят.

Замминистра приезжает с инспекцией в тюрьму и видит: ворота открыты, охраны нет, камеры настезь, при этом все преступники на месте!!!

Совершенно ошарашенный увиденным, он вызывает начальника тюрьмы и говорит:

- Послушайте, у других сбегают, несмотря на наручники, решетки, запертые двери, несмотря на собак и охрану! Что сделали вы?!!

- Провел им Интернет...

Директор компании говорит начальнику цеха:

— Повышайте производительность труда или будем сокращать рабочих!

- А в Управлении численность в два раза выросла!

- А они на производительность не влияют, они вашу считают!

- Выбросите сигарету изо рта!

- Это не сигарета, шеф, это карандаш.

- Все равно: на рабочем месте курить нельзя, даже карандаш.



- Ты кем работаешь?
- Ландшафтным дизайнером!
- Ух ты! На компьютере?
- Нет... На бульдозере...

- Надо сказать начальству, чтобы отключили Интернет в офисе! А то приходишь вечером домой, а посмотреть нечего! Все на работе уже посмотрел...

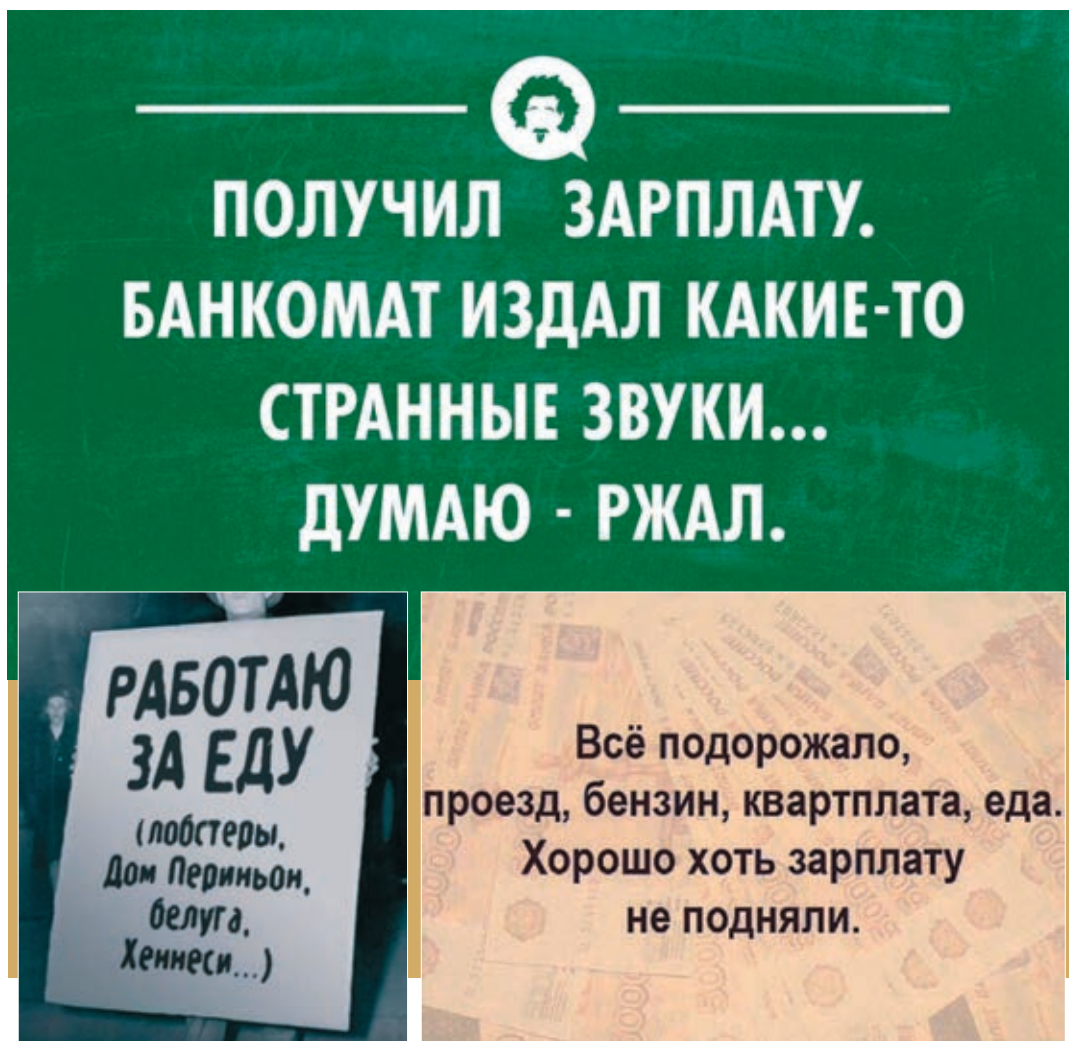
Если вам предложили внезапно очень уж хорошую должность, не обольщайтесь - может быть у них там просто некому сидеть в тюрьме.

Если мою зарплату сложить с зарплатой олигарха, а потом поделить на двоих, то в среднем мы с ним шикарно зарабатываем. Но в том-то и дело, что в статистике-то он делится, а в жизни не хочет!

Как подумаю, какой из меня инженер — боюсь идти к врачу.

Шеф подчиненному:

- Ну, ты молодец! Вчера сделал больше, чем за целый месяц!
- Да просто у меня Интернет не работал!



От редакции

## Загадаем на будущее

Дорогие друзья! Скоро мы будем встречать новый 2016 год. Всего несколько дней отделяют нас от этого исторического момента. Люди любят загадывать на будущее, и всегда с надеждой. Действительно, что ждет нас впереди? Пока нет ответа. Но предвидеть кое-что можно, тем более что у нас есть жизненный опыт и кое-какие знания. Недаром говорят: предупрежден – значит вооружен.



Определенно, в будущем году руки нам складывать не придется. Не резон. Нашему профсоюзу, как всегда, предстоит серьезные испытания, ибо обстановка, социально-экономическое положение работников, интересы которых защищает профсоюз, на горно-металлургических предприятиях ухудшается, и на то есть веские причины не только на местах, но и обще-

российского масштаба. Будем вещи называть своими именами. Высокая инфляция, ослабление рубля, а в результате существенное снижение реальной заработной платы и денежных доходов населения, международная напряженность, антироссийские санкции Запада – вот целый набор тревожных сигналов, которые нельзя игнорировать.

Надо сказать, что и в

уходящем году мы жили не просто, а в условиях, когда тяготы кризиса нередко работодатели перекладывали на плечи рядовых работников, уровень жизни которых заметно снизился.

Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России многое сделала для того, чтобы труд горняков и металлургов нашего края был достойным. Ее

профсоюзный актив снова показал себя сплоченным отрядом, способным постоять за себя и товарищей, за что ему признательность и благодарность.

В уходящем году мы отдали дань памяти нашим предшественникам – отметили 110-летие российских профсоюзов. В будущем году предстоит еще одна значительная для нас историческая дата – четверть века Горно-металлургическому

профсоюзу России, она будет способствовать укреплению наших рядов.

Но в сторону серьезное и сложное! Накануне Нового года так хочется лирики, душевной расположенности от окружающих людей, просто понимания, что день завтрашний будет лучше дня сегодняшнего. Пусть на минуту, на секунду, но мы окажемся в новогодней сказке, ведь сказочная риторика мила сердцу

еще с детства. В каждой семье будут разноцветные огоньки на елках, вкусный праздничный стол. А главное – согласие и любовь между близкими.

Здоровья вам, постоянной работы, хорошего заработка, спокойствия, уверенности, что завтра будет не хуже, чем сегодня! Профсоюзной солидарности в отстаивании своих интересов!

С Новым Годом, с Новым Счастьем, друзья!



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 № 33-34 (15 декабря 2015 года)

12+

**Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР**

## **Редакция:**

Главный редактор И.В. Березовский  
Литературный редактор Светлана Палант  
Креатив: Ксения Шумихина  
Авторы: Игорь Березовский,  
Игорь Володин, Владимир Бирин  
Предпечатная подготовка и верстка: ООО "Астра"  
Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников  
Фото: Игорь Березовский,  
Илья Дидик, Сергей Юркин  
Корректор: Лидия Петрова  
Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.  
Тел. (343)371-56-86

## **Издатель:**

ООО «Компания БИК-Медиа», г. Екатеринбург,  
ул. Боровая, 29, оф. 6

## **Распространение:**

журнал распространяется бесплатно на территории  
Свердловской области.

Информационная поддержка: ИИО  
Свердловского обкома ГМПР

## **Отпечатано:**

ИП "Сумарокова Елена Владимировна"  
620000, г. Екатеринбург, ул. Баумана, 16/61  
Заказ № Е 0020988  
Номер подписан в печать по графику и фактически  
7.12.2015 г. в 11.00

**Редакция не предоставляет справочной информации. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. Авторы выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.**

**Тираж 2000 экз.**