

Горно-металлургический профсоюз России



**Документы
Исполкома ЦС ГМПР**

(13 декабря 2017 г.)

г. Москва

ПОВЕСТКА ДНЯ
заседания Исполкома ЦС профсоюза

г. Москва, ЦС ГМПР

13 декабря 2017 г. (среда),
начало – 14.00

1. О Батурине Ю.И.
2. О проектах документов IV пленума ЦС ГМПР.
3. О рекомендациях «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях».
4. Об утверждении новой редакции Положения «О ежегодном смотре-конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР».
5. Об итогах конкурса на лучшую публикацию в бюллетене Профсоюза «ГМПР-Инфо» в 2017 году.
6. О материальном поощрении награждаемых Почетной грамотой ЦС ГМПР.
7. О награждении «Почетным знаком ГМПР» Н.И. Янина.
8. О награждении знаком ГМПР «За социальное партнёрство» В.С. Жирнакова.
9. О награждении «Почетным знаком ГМПР» Т.Г. Форовой.
10. О награждении знаком ГМПР «За социальное партнёрство» А.И. Комарова.
11. О награждении «Почетным знаком ГМПР» Р.В. Скударновой.

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ
ИСПОЛКОМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 1

О Батурине Ю.И.

Наделить **Батурина Юрия Ивановича** полномочиями технического инспектора труда Горно-металлургического профсоюза России для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды в организациях горно-металлургического комплекса Белгородской области.

Председатель профсоюза



А.А. Безмянных

Справка

Батурин Юрий Иванович представляется на Исполком Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России для наделения полномочиями технического инспектора труда Горно-металлургического профсоюза России по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды в организациях горно-металлургического комплекса Белгородской области.

Год рождения – 1968г.

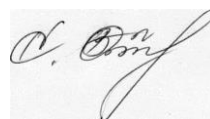
Место рождения – Белгородская область, г. Губкин

Квалификация – горный инженер-электрик, в 1996 году окончил Московский государственный открытый университет; магистр по направлению подготовки «Техносферная безопасность», в 2017 году окончил образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Работа в прошлом:

- 01.09.1983 г. – 11.07.1987 г. Студент Губкинского горного техникума;
- 09.06.1986 г. – 31.10.1986 г. Электромонтер фасонно-сталелитейного цеха, Старооскольского ремонтного завода горного обогатительного оборудования;
- 21.07.1987 г. – 17.11.1987 г. Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию Губкинского монтажного управления «КМАэлектромонтаж»;
- 28.11.1987 г. – 14.11.1989 г. Служба в Советской Армии;
- 15.01.1990 г. – 15. 01.1993 г. Мастер участка треста «КМАэлектромонтаж»;
- 20.09.1993 г. – 09.09.2011 г. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, мастер по монтажу ЛЭП, старший мастер по ремонту и эксплуатации воздушных и кабельных ЛЭП, начальник участка по ремонту трансформаторов цеха сетей и подстанций Энергетического центра ОАО «Лебединский ГОК»;
- 12.09.2011 г. – по н/время Председатель профкома Энергоцентра ППО ОАО «Лебединский ГОК».

**Заведующий отделом охраны труда
и окружающей среды ЦС ГМПР**



О.В. Сокур

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 2

**О проектах документов
IV пленума ЦС ГМПР**

Рассмотрев проекты документов IV пленума ЦС ГМПР:

- состава рабочего президиума;
- состава счетной группы;
- состава редакционной комиссии;
- повестки дня работы пленума;
- регламента работы пленума;
- постановлений:

1. Об изменениях в составе ЦС ГМПР.

2. О ходе переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2018 год.

3. О состоянии информационной работы в Профсоюзе и задачах на предстоящий период в свете решений VIII съезда ГМПР.

4. Об утверждении новой редакции Положения «О юридической службе Горно-металлургического профсоюза России».

5. Об утверждении новой редакции Положения «Об уполномоченном по охране труда Горно-металлургического профсоюза России».

6. Об утверждении новой редакции Положения «О комиссии Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России по профсоюзному строительству и уставной деятельности».

7. О работе ЦС ГМПР в 2017 году.

8. Об использовании средств Фонда развития ГМПР в 2017 году.

9. Об отчислениях в Фонд развития ГМПР на 2018 год.

10. О финансовом плане-бюджете ЦС ГМПР на 2018 год.

11. Разное,

Исполком ЦС Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

внести на рассмотрение IV пленума ЦС ГМПР проекты указанных документов с учетом предложений и замечаний, высказанных на заседании Исполкома ЦС Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 3

О рекомендациях «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях»

Вопрос о социально-экономической ситуации и мерах поддержки работников градообразующих предприятий горно-металлургического комплекса, расположенных в монопоселениях России, обсуждался на пленарных заседаниях ЦС Профсоюза (май 2010 и май 2017 гг.) и продолжает оставаться актуальным.

Разработанный Минэкономразвития России (ведомство отвечает за решение проблемы моногородов) Перечень из 319 монопрофильных муниципальных образований включает 61 монопоселение. В них расположены 89 предприятий ГМК, в том числе 12 предприятий с тяжелой экономической ситуацией – в монопоселениях 1-й категории (с наиболее сложным социально-экономическим положением) и 14 с нестабильным состоянием экономики – в монопоселениях 2-й категории (имеются риски ухудшения социально-экономического положения).

Позиция ЦС Профсоюза в решении проблемы моногородов строится на осуществлении совместно с местными администрациями и региональными органами власти мероприятий, направленных на сохранение, по возможности, хозяйственной деятельности градообразующих предприятий. А в случае ликвидации (консервации производства) градообразующего предприятия – оказании поддержки в трудоустройстве высвобождаемых работников.

Выполняя решения III пленума ЦС ГМПР для разработки рекомендаций «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях» сформирована рабочая группа, утвержден ее персональный состав (постановление Исполкома ЦС ГМПР от 26.06.2017 № 3-22р).

Рабочей группой разработаны рекомендации, предусматривающие поэтапные действия профсоюзных организаций в случаях:

- возникновения рисков ухудшения социально-экономического положения на градообразующем предприятии;
- в условиях сложного социально-экономического положения, связанного с остановкой производства (консервацией) либо закрытием предприятия.

Исполком ЦС Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить рекомендации «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях» (прилагается).

2. Направить Рекомендации для использования в работе в территориальные организации и первичные профсоюзные организации, непосредственно выходящие на ЦС Профсоюза.

Председатель Профсоюза

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned between the title and the name.

А.А. Безымянных

РЕКОМЕНДАЦИИ

«О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях»

1. Ситуация с моногородами в ГМК

Вопрос о социально-экономической ситуации и способах поддержки работников градообразующих предприятий горно-металлургического комплекса (ГМК), расположенных в монопоселениях России, обсуждался на ряде пленумов ЦС Профсоюза (2010 и 2017гг.) и продолжает оставаться актуальным.

С 2014 г. ответственность за решение проблемы монопрофильных поселений (моногородов) Правительством Российской Федерации возложена на Министерство экономического развития РФ, которое разработало новые критерии для таких поселений (постановление Правительства РФ от 29.07.2014 № 709 «О критериях отнесения муниципальных образований РФ к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований РФ (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения» (*приложение №1 к настоящим Рекомендациям*)).

В предусмотренных Перечнем монопрофильных муниципальных образований РФ (распоряжение Правительства РФ от 29.07.2014 г. № 1398-р) в **319** моногородах проживают около 13,6 млн. человек (более 9% населения России).

Анализ указанного Перечня показал, что в него включено 61 муниципальное образование (каждое пятое), в которых находятся 89 предприятий ГМК. В них занято более 355 тыс. работников (около 54% работающих в отрасли), в том числе 256 тыс. членов ГМПР (более 55% от общего количества членов профсоюза).

По видам деятельности, таким как «добыча металлических руд», «металлургическое производство», в моногородах сосредоточено до 70% мощностей.

Из **100** монопрофильных муниципальных образований (далее – М.о., моногород), отнесенных Перечнем к **1-й категории** (*с наиболее сложным социально-экономическим положением*), в 24-х градообразующими являются предприятия ГМК с численностью работающих в них около 76 тыс. чел., в т.ч. более 45 тыс. членов ГМПР.

Среди **148** М.о. **2-й категории** (*имеются риски ухудшения социально-экономического положения*) в 23-х также расположены предприятия ГМК. Ситуация в них требует постоянного мониторинга социально-экономического состояния и разработки программ развития моногородов на среднесрочную перспективу.

Из **71** моногорода **3-й категории** (*со стабильной социально-экономической ситуацией*) в 14 М.о. действуют предприятия ГМК, работающие устойчиво, рентабельно, и, как правило, не испытывающие проблем со сбытом продукции.

2. Общепринятые пути решения проблемы моногородов

Наработанный опыт поддержки моногородов, в том числе международный, предусматривает четыре варианта.

Некоторые градообразующие предприятия удастся диверсифицировать с помощью предоставления кредитов. Предприятия начинают выпускать более качественную и ликвидную продукцию.

Второй вариант – закрытие градообразующего предприятия и создание на его площадях технопарков или нового бизнеса, что возможно при привлечении значительных сторонних (чаще бюджетных) средств.

Третий вариант предусматривает превращение моногородов в города-спутники более крупных мегаполисов или туристические центры, если находятся достаточные инвестиции.

Четвертый вариант - деятельность градообразующих предприятий сворачивается, а жители переселяются в другие регионы.

3. Решение проблемы моногородов, предлагаемое на федеральном уровне

Правительством РФ утверждена приоритетная программа «**Комплексное развитие моногородов**». Главная ее цель – снижение зависимости моногородов от работы градообразующих предприятий (*приложение №1*).

По информации Минэкономразвития России и Некоммерческой организации «Фонд развития моногородов» такие программы разрабатываются во всех монопрофильных населенных пунктах России, включенных в Перечень. Познакомиться с программой конкретного М.о. можно в Интернете: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depOsobEcZone/2016091203>

Согласно экспертным оценкам, их реализация позволит к концу 2018 года создать 230 тыс. новых рабочих мест, не связанных с градообразующими предприятиями, привлечь 170 млрд рублей инвестиций, вывести из списка «моно» 18 городов, сделав их городами с устойчивой экономикой.

4. Поддержка работников градообразующих предприятий ГМК, расположенных в монопоселениях РФ

Одной из главных задач ГМПР является **защита занятости и содействие созданию новых рабочих мест, предотвращение массовых увольнений** (ст. 5 Устава Профсоюза).

Позиция ЦС ГМПР в решении проблемы моногородов следующая – М.о. останется «на карте России», если будет сохранена (поддержана, восстановлена) хозяйственная деятельность, прежде всего, **градообразующего** предприятия.

Каким же должен быть характер общих действий ППО градообразующих предприятий в этих условиях?

После анализа информации, позволяющей выявить риски ухудшения социально-экономического положения на градообразующем предприятии, следует провести заседание профсоюзного комитета ППО с приглашением руководителя предприятия (его полномочного представителя), на котором рассмотреть вопрос хозяйственной деятельности организации в среднесрочной перспективе (ближайшие 3-5 лет).

При подтверждении неблагоприятных перспектив, ухудшения экономического положения на предприятии и ситуации в М.о. разработать и утвердить план действий ППО по реализации превентивных мер по возможному исправлению ситуации. Одной из таких мер должно стать создание рабочего комитета (комиссии) с обязательным участием представителя вышестоящей

профсоюзной организации для оперативного решения проблем, возникающих в ходе реализации плана.

Основные функции данного комитета (комиссии) следующие:

- постоянное взаимодействие в рамках социального партнерства с руководством предприятия, мониторинг показателей его работы и финансовой устойчивости;
- выстраивание коммуникаций с местными органами службы занятости населения (далее – служба занятости) в демпфировании (смягчении) негативных последствий сокращения персонала на градообразующем предприятии и оказания увольняемым помощи в трудоустройстве;
- обращение в администрацию М.о. с целью получения информации о конкретной приоритетной программе «**Комплексное развитие моногорода ...**» (раздел 3, стр.2 настоящих Рекомендаций) и возможной ее синхронизации с приоритетной программой «Повышение производительности труда и поддержки занятости» (утверждена президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30.08.2017г. №9, приложение №1);
- взаимодействие с руководством предприятия и администрацией М.о. по активному использованию организованного на площадях градообразующего предприятия технопарка для выпуска иных видов продукции и создания новых рабочих мест;
- инициирование (в случае закрытия градообразующего предприятия) подготовки администрацией М.о. совместно с высшим исполнительным органом субъекта федерации документов для получения моногородом статуса **территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР)**. Характер конкретных (поэтапных) действий профсоюзных организаций предполагает два варианта:

1. действия при возникновении рисков ухудшения социально-экономического положения градообразующего предприятия; (Таб. №1)

ДЕЙСТВИЯ

профсоюзных организаций при выявлении рисков ухудшения социально-экономического положения на градообразующем предприятии и в моногороде

/ Таблица №1 Рекомендаций/

№ п/п	Действия профсоюзных организаций ГМПП	
	Первичных	Территориальных
1.	<p>Проводить мониторинг хозяйственной деятельности предприятия, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • показателей выпуска продукции в денежном и физическом выражении (ежеквартально); • динамики изменения трудовых показателей: <ul style="list-style-type: none"> - численность работающих, в т.ч. промышленно-производственного персонала (ППП); - средней зарплаты, в т.ч. у рабочих ведущих профессий (ежемесячно); • результатов финансовой деятельности по бухгалтерской отчетности ф. №1 и 2 (бух. баланс, отчет о финансов. результатах) – /ежеквартально/; • объема инвестиций в производство (по году) • прогноза количества высвобождаемых 	<p>Оказывать помощь ППО в качественном проведении анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, на его основе делать прогноз перспектив жизнедеятельности организации.</p> <p>Содействовать ППО в проведении анализа социально-экономического положения работников предприятия, в т.ч. в сравнении с другими предприятиями региона.</p>

	работников в случае закрытия неэффективных производств (структурных подразделений).	
2.	<p>При кратковременном снижении объемов производства, ухудшении экономических показателей предлагать работодателю мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • временное приостановление найма и ликвидацию имеющихся вакансий; • введение режима неполного рабочего времени; • перевод на другие рабочие места (другую имеющуюся работу) и т.п. 	Оказывать помощь ППО в подготовке предложений (мероприятий), позволяющих избежать сокращения численности персонала при временном ухудшении работы предприятия.
3.	<p>Взаимодействовать с местными органами службы занятости с целью трудоустройства высвобождаемых работников на имеющиеся в М.о. вакансии.</p> <p>Добиваться от работодателя заблаговременного предупреждения ППО о мероприятиях, влекущих сокращение персонала, особенно в случаях массового увольнения (согласно разделу 3 действующего ОТС).</p> <p>Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства при сокращении численности или штата работников.</p>	<p>Заключать договоры (соглашения) о сотрудничестве с органами службы занятости в случае выявления рисков ухудшения социально-экономической ситуации в проблемных М.о. региона (при необходимости).</p> <p>На основе заключенных договоров (соглашений) о сотрудничестве взаимодействовать с органами службы занятости на местах.</p> <p>Оказывать помощь ППО в осуществлении контроля за соблюдением работодателем норм ТК РФ при проведении процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата работников.</p>
4.	Предусматривать в коллективном договоре (соглашении), заключаемом с участием представителя вышестоящей профорганизации, мероприятия (программы, гарантии и компенсации) по поддержке работников, подпадающих под сокращение в случае ухудшения экономики предприятия либо реорганизации отдельных его подразделений.	<p>Обобщать передовую практику применения на предприятиях региона мероприятий (программ), направленных на повышение занятости, адаптацию работников, подпадающих под сокращение.</p> <p>Принимать участие в коллективных переговорах ППО с работодателем проблемных предприятий, в собраниях (конференциях) по заключению коллективных договоров (КД), соглашений.</p>
5.	Взаимодействовать с администрацией, исполнительными органами власти в М.о., а также местными средствами массовой информации (СМИ) в целях реализации мероприятий по поддержке работников в случае негативного развития ситуации на предприятии.	<p>Информировать территориальную трехстороннюю комиссию о негативном развитии ситуации на предприятиях и в М.о. региона.</p> <p>Укреплять коммуникативные связи с правительством (министерствами) в субъекте федерации для выработки условий приоритетного финансирования (оказания поддержки) проблемных предприятий.</p> <p>Рассматривать возможность солидарных действий в поддержку ППО.</p>

2. действия в условиях сложного социально-экономического положения, связанного с остановкой производства (консервацией) либо закрытием предприятия; (Таб. №2).

ДЕЙСТВИЯ
профсоюзных организаций в случае закрытия (консервации) производства
на градообразующем предприятии и возникновения сложной социально-
экономической ситуации в моногороде

/Таблица №2 Рекомендаций /

№ п/п	Действия профсоюзных организаций ГМПР	
	Первичных	Территориальных
1.	Провести заседание профсоюзного комитета ППО (с участием представителя вышестоящей профорганизации), на котором информировать все профсоюзные структуры о принятом работодателем решении о закрытии (консервации) предприятия и последствиях этого решения, в т. ч. для населения М.о.	Принимать участие в заседании профсоюзного комитета ППО, на котором будет обсуждаться вопрос о закрытии (консервации) предприятия. Об итогах заседания профсоюзного комитета ППО (наименование предприятия) проинформировать ЦС Профсоюза.
2.	В целях защиты социально-трудовых прав и интересов работников предприятия: <ul style="list-style-type: none"> • усилить контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, положений КД и локальных нормативных актов, связанных с процедурой увольнения по сокращению численности (штата работников) либо ликвидации организации (п.1 и 2 ст.81 ТК РФ); • добиваться сохранения действующих систем оплаты труда в указанный период; • добиваться от работодателя заблаговременного (согласно действующему ОТС), предупреждения ППО, работников и органов службы занятости о сокращении персонала, особенно, в случае массового увольнения; • оперативно информировать местную администрацию, исполнительные органы и органы службы занятости М.о. о ситуации на предприятии. 	Содействовать ППО в проведении анализа социально-экономического положения работников предприятия, в т.ч., в сравнении с другими организациями региона, для возможного трудоустройства. Взаимодействовать с администрацией и исполнительными органами власти по контролю за социальной ситуацией в М.о., где закрывается предприятие. На основе заключенного соглашения о сотрудничестве взаимодействовать с местными органами службы занятости в реализации программ переобучения и трудоустройства работников, увольняемых в связи с закрытием (консервацией) производства на предприятии.
3.	Заключать с участием вышестоящей профсоюзной организации <u>специальное соглашение</u> , в котором предусмотреть в отношении увольняемых работников предприятия дополнительные (сверх предусмотренных ТК РФ) выплаты, льготы и компенсации (<i>проект Соглашения приведен в приложении 2 Рекомендаций</i>).	Предложить ППО наработанные в аналогичных случаях лучшие практики заключения соглашений на других предприятиях региона (в отрасли).
4.	Совместно с местными органами службы занятости участвовать в трудоустройстве увольняемых работников на вакантные рабочие места в организациях данного М.о. либо других организациях транспортной доступности в регионе.	Разработать рамочную программу по вопросам трудоустройства, предоставления досрочных пенсий работникам, увольняемым в случае закрытия (консервации) предприятия, для снижения социальной напряженности в моногороде.
5.	Вести мониторинг ситуации с высвобождением персонала на предмет ее соответствия	Оказывать помощь ППО в соблюдении работодателем норм ТК РФ при проведении

	<p>принятым в действующем ОТС, заключенном КД (соглашении) критериям массового увольнения работников по инициативе работодателя.</p> <p>Осуществлять контроль за ситуацией, в т.ч. за уровнем безработицы в М.о.</p> <p>Информировать вышестоящую профсоюзную организацию об изменении ситуации.</p>	<p>процедуры сокращения численности или штата работников организации, особенно в случае массового увольнения.</p>
б.	<p>Инициировать, в случае закрытия (консервации) производства на предприятии, рассмотрение вопроса о подготовке администрацией М.о. документов для ходатайства на федеральном уровне о наделении моногорода статусом ТОСЭР.</p>	<p>Оказывать помощь в согласовании на региональном уровне документов о наделении статусом ТОСЭР конкретного М.о., реализации программ развития моногорода, внедрении проектов, финансируемых из регионального Фонда развития промышленности и др.</p>

Центральный Совет Профсоюза (далее – ЦС) осуществляет следующие функции:

- ведет мониторинг законодательной базы по проблеме моногородов и вносимых в нее изменений, информирует об этом территориальные и непосредственно выходящие на ЦС первичные профсоюзные организации;
- на основании обращений с мест анализирует социально-экономическую ситуацию на конкретном градообразующем предприятии. При необходимости обращается в Компанию на предмет возможного улучшения ситуации на предприятии и дальнейших его перспектив. Иницирует проведение заседания органа социального партнерства Компании (Социальный Совет и др., в случае их наличия) по данному вопросу;
- обобщает лучшие практики (программы, мероприятия, соглашения) по улучшению работы градообразующих предприятий, созданию новых высокоэффективных рабочих мест и повышению занятости населения в М.о.;
- взаимодействует с государственными ведомствами и лицами (Правительство РФ, министерства, федеральные службы, фонды, институт губернаторов и др.) с целью оказания помощи (поддержки) трудовым коллективам градообразующих предприятий ГМК;
- взаимодействует с межфракционной группой «Солидарность» и депутатским корпусом Госдумы РФ по вопросам, связанным с проблемами моногородов, где градообразующими являются предприятия ГМК.

Обращаем внимание всех профсоюзных организаций, что для защиты прав работников при возникновении рисков ухудшения либо в ситуации сложного социально-экономического положения на градообразующем предприятии особое значение имеет знание законов и нормативных актов в области трудового права.

Территориальным организациям необходимо организовать обучение профсоюзного актива эффективному применению действующего законодательства с привлечением юристов ГМПР.

Некоторые термины и критерии

Диверсификация – расширение ассортимента выпускаемой продукции и переориентация рынков сбыта, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства. Такую диверсификацию называют диверсификацией производств.

Моногород – поселение, организации и жители которого не способны собственными силами бороться с рисками внешней среды, например падением спроса на продукцию.

Муниципальное образование (М.о.) признается **монопрофильным (моногородом)** в одном из следующих случаев:

а) М.о. соответствует одновременно следующим критериям:

- имеет статус городского округа или городского поселения (за исключением тех, в которых находится законодательный /представительный/ орган власти субъекта РФ);
- численность постоянного населения превышает 3 тысячи человек;
- каждый пятый работник (20% и более) трудится на предприятиях одного профиля: по добыче полезных ископаемых (кроме нефти и газа) и (или) переработке промышленной продукции.

б) М.о. уже включено по состоянию на 01.01.2014 г. в Перечень моногородов РФ и относится к 1 или 2-й категориям монопоселений.

Категорирование моногородов. Все моногорода Минэкономразвития разделил по уровню социально-экономической ситуации в них на 3 (три) категории:

• **к первой категории** - с наиболее сложным социально-экономическим положением относится М.о., в которых имеются не менее двух из следующих признаков (рисков):

- угроза **закрытия** градообразующего предприятия (возбуждение процедуры банкротства);
- конъюнктура рынка, в которой осуществляет деятельность предприятие, оценивается как неблагоприятная;
- безработица превышает средний процент по стране более чем в два раза;
- население оценивает ситуацию, как неблагоприятную.

• **ко второй категории** - М.о., где высоки риски ухудшения социально-экономического положения хотя бы по одному из указанных признаков:

- на градообразующем предприятии планируется увольнение работников;
- безработица превышает среднероссийский уровень;

• **к третьей категории** – М.о. со стабильной экономической ситуацией, где:

- градообразующая организация работает устойчиво;
- высвобождения работников не планируется;
- безработица не превышает среднероссийский уровень;
- социально-экономическая ситуация оценивается населением, как благополучная.

Программа «Комплексное развитие моногородов» – является приоритетным национальным проектом. Главная задача – сделать моногорода комфортными для жизни. Преобразование городов пройдет по Программе «**Пять шагов благоустройства повседневности**».

шаг 1: «Сегодня в центре» – благоустройство оживленного общественного пространства (например, удобные лавки, освещение в городском парке и т.п.);

шаг 2: «Будущее есть» – создание возможностей для времяпрепровождения молодёжи (здания, помещения, ориентированные на молодое поколение – его досуг);

шаг 3: «Найди прошлое и гордись им» – обновление городских достопримечательностей (старые улицы и памятники, площади, здания заводов);

шаг 4: «Фокус внимания – социальный объект» – обновление или создание объектов социальной инфраструктуры (школы, библиотеки, больницы, музеи);

шаг 5: «Подбери брошенное» – активация заброшенных зданий и помещений (трансформация заброшенных заводов в выставочное пространство).

Приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержки занятости». Цели программы – запуск и реализация в 2018г. Программы в 15 субъектах РФ (на 150 предприятиях) с расширением до 85 субъектов РФ (850 предприятий) к **2025** году предполагает достижение по каждому субъекту целевых значений:

- по приросту производительности труда на предприятиях-участниках региональной программы;

- по доле трудоустроенных работников с уровнем заработной платы не ниже предыдущего среди участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости и обратившихся в службу занятости.

Основная функция программы – поддержка региональных программ повышения производительности труда и уровня занятости, в т.ч. на предприятиях, расположенных в **моногородах**.

Реорганизация – преобразование, переустройство, например, изменение структуры и функций учреждений, организаций и др. В отличие от ликвидации организации (предприятия) при реорганизации организация полностью не упраздняется и не составляется ликвидационный баланс. Формы реорганизации: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование.

Территория опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) – часть территории субъекта РФ, на которой в соответствии с решением Правительства РФ установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения (*ФЗ от 29.12.2014г. N 473-ФЗ "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации"*).

Технопарк – имущественный комплекс, созданный для осуществления деятельности в сфере высоких технологий, состоящий из офисных зданий и производственных помещений, объектов инженерной, транспортной, жилой и социальной инфраструктуры общей площадью не менее 5000 кв. м. Резидентами технопарка являются малые и средние предприятия, научные организации, проектно-конструкторские бюро, учебные заведения, организации инновационной инфраструктуры, производственные предприятия или их подразделения, научно-исследовательские центры, бизнес-инкубаторы и иные объекты инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (*распоряжение Правительства РФ от 10.03.2006 N 328-р*).

Приложение №2 к Рекомендациям «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях»,
утвержденных постановлением Исполкома ЦС ГМПР
№4-3 от 13 декабря 2017 г.

СОГЛАШЕНИЕ

**между Правительством/ Администрацией (наименование субъекта федерации),
руководством Общества (наименование предприятия), администрацией г./пос.
(наименование монопоселения), первичной профсоюзной организацией Общества
(наименование ППО предприятия) и территориальной организацией ГМПР
(наименование) о взаимных обязательствах и гарантиях в связи с прекращением
производственной деятельности (консервацией) предприятия /структурного подразделения/
(наименование предприятия)**

Правительство/Администрация (наименование субъекта федерации), в лице (наименование должности, Ф.И.О.), Общество (наименование предприятия), в лице (наименование должности, Ф.И.О.), действующего на основании доверенности № _____ от _____, администрация г./пос. ... в лице (наименование должности, Ф.И.О.), первичная профсоюзная организация (наименование ППО предприятия) в лице председателя (Ф.И.О.), действующего на основании Устава ГМПР, ... территориальная организация ГМПР в лице председателя (Ф.И.О.), действующего на основании Устава ГМПР, именуемые в дальнейшем **Стороны**, исходя из принципов социального партнерства:

- доверительного сотрудничества и предупреждения социальных конфликтов;
- уважения и учета интересов Сторон;
- соблюдения Сторонами норм действующего законодательства РФ

имея целью: обеспечение социальной стабильности и снижение напряженности на рынке труда г./пос. (наименование монопоселения); разработку и реализацию программы трудоустройства высвобождаемых работников Общества (наименование предприятия) на других предприятиях/в организациях; создание условий для переезда и трудоустройства высвобождаемых работников;
заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

Предметом Соглашения является:

1.1. Обеспечение Сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых и связанных с ними отношений при проведении мероприятий по прекращению (консервации) производственной деятельности (наименование предприятия)/структурного подразделения (далее – ликвидация /консервация/ предприятия);

1.2. Установление работникам льгот, гарантий и компенсаций, выполнение мероприятий, предусматривающих:

- обеспечение занятости высвобождаемых работников (наименование предприятия);
- выплату работникам, уволенным в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, выходного пособия, компенсаций, сверх норм, установленных трудовым законодательством РФ;
- сохранение в течение ____ (например, двух) лет за уволенными работниками и членами их семей отдельных социальных гарантий и льгот.

1.3. Настоящее Соглашение применяется в случае высвобождения работников предприятия в связи с ликвидацией (консервацией) предприятия, а также выводом из эксплуатации производственных мощностей, если органами управления Общества (наименование предприятия) **принято** об этом соответствующее решение (издан приказ).

2. Обязательства Сторон

Для достижения целей настоящего Соглашения Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Общество (наименование предприятия) обязуется:

2.1.1. Все вопросы занятости увольняемых работников решать (с участием представителя ППО) в индивидуальном порядке в соответствии с Трудовым кодексом (ТК) РФ и другими нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения.

2.1.2. Предоставлять увольняемым работникам один день в неделю с оплатой по среднему заработку для поиска работы.

2.1.3. Трудоустраивать (переводить) работников (наименование предприятия) с их письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в филиалы, обособленные структурные подразделения), **с сохранением в течение ... месяцев среднего заработка по прежнему месту работы** (в случае трудоустройства на ниже оплачиваемую работу).

2.1.4. Обеспечить высвобождаемым работникам повышение квалификации или переобучение по профессиям, необходимым для дальнейшего трудоустройства в другое предприятие (организацию) Компании с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы на весь период обучения (повышения квалификации).

2.1.5. Проводить за счет средств Общества (наименование предприятия) переобучение увольняемых работников, давших согласие на трудоустройство на другие предприятия.

2.1.6. Выплачивать работникам, увольняемым по ст.78 ТК РФ (соглашение сторон), п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников), выходное пособие на трудоустройство в следующих размерах:

- не менее **пяти** среднемесячных заработных плат - при стаже до 10 лет (включительно);
- не менее **шести** среднемесячных заработных плат - при стаже свыше 10 до 15 лет (включительно);
- не менее **семи** среднемесячных заработных плат - при стаже свыше 15 до 20 лет (включительно);
- **восемь** среднемесячных заработных плат - при стаже свыше 20 лет.

2.1.7. Выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения ребенком 3-х летнего возраста **ежемесячное** пособие в размере одного прожиточного минимума, установленного на содержание детей (наименование субъекта федерации).

2.1.8. Гарантировать работникам, обеспечивающим консервацию производственного оборудования и техники:

- сохранение средней заработной платы по прежнему месту работы на весь период проведения консервации;

- перевод (по окончании процедуры консервации) на другую имеющуюся у работодателя работу. В случае несогласия работника на перевод - увольнение по сокращению численности (штата работников) с выплатой всех причитающихся по трудовому законодательству и коллективному договору (КД) компенсаций (предоставлением льгот), а также всех выплат (гарантий и льгот), предусмотренных настоящим Соглашением.

2.1.9. Выплачивать, при согласии работника на переезд на другое предприятие Компании, следующие компенсации и предоставлять гарантии:

- оплата переезда работнику и членам его семьи;
- оплата проживания в гостинице в течение ...(*период времени*);
- подъемные в размере не менее **700** руб./сутки – за первый месяц проживания в другом населенном пункте;
- трудоустройство супруги/супруга – при наличии вакансии на предприятии либо помощь в получении информации относительно вакансий, имеющихся в других организациях;
- оказывать содействие по устройству детей работника в детские дошкольные учреждения, школы;

- предоставлять корпоративное жилье либо оказывать финансовую помощь в погашении арендной платы за наем жилого помещения (частично или полностью) в течение ...*(период времени)*.

2.1.10. Осуществлять компенсацию задолженности увольняемого работника (по любому из оснований, указанных в п. 2.6. настоящего Соглашения) за взятые кредиты. *Например,*

- *при наличии кредита (сумма кредита + начисленные проценты по кредиту на день увольнения) до 100 тыс. руб. - компенсация кредита производится в полном размере;*

- *при наличии кредита (сумма кредита + начисленные проценты по кредиту на день увольнения) свыше 100 тыс. руб. - размер компенсации кредита рассматривается по каждому работнику индивидуально на заседании социальной комиссии;*

2.1.11. Сохранять за уволенным работником (по любому из оснований, указанных в п. 2.6. настоящего Соглашения) право на приобретение в течение года за счет средств Общества (наименование предприятия) путевки в детские оздоровительные лагеря.

2.1.12.

2.2. Территориальная (наименование организации ГМПП) и первичная профсоюзная организация (наименование ППО предприятия) обязуются:

2.2.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы увольняемых работников – членов профсоюза.

2.2.2. Информировать работников и проводить в трудовом коллективе разъяснительную работу о мероприятиях, предусмотренных настоящим Соглашением, а также о льготах и гарантиях, установленных в КД предприятия, при увольнении работника по основаниям п. 2.6. настоящего Соглашения.

2.2.3. Оказывать содействие в выполнении мероприятий по смягчению последствий высвобождения работников Общества (*наименование предприятия*), осуществлять постоянный контроль за исполнением положений настоящего Соглашения и КД Общества (*наименование предприятия*).

2.2.4. Не организовывать забастовок и акций протеста при условии выполнения Обществом (*наименование предприятия*) положений настоящего Соглашения и действующего на предприятии КД.

2.2.5. Инициировать рассмотрение вопроса об оформлении документов о наделении монопоселения (*наименование монопоселения*) статусом Территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР).

2.2.6.

2.3. Правительство/администрация (наименование субъекта федерации) и администрация г./пос. (наименование монопоселения) обязуются:

2.3.1. Сохранить в случае ликвидации /консервации/ предприятия (*наименование предприятия*) жизнедеятельность г./пос. (*наименование монопоселения*) и его развитие, в том числе за счет выполнения государственных программ.

2.3.2. Разработать и обеспечить реализацию приоритетной программы «**Комплексное развитие моногорода ...**» (*наименование монопоселения*), возможную ее синхронизацию с программой «Повышение производительности труда и поддержки занятости».

2.3.3. Взаимодействовать с руководством Общества (*наименование предприятия*) в целях организации технопарка для выпуска иных видов продукции и создания в г./пос. (*наименование монопоселения*) новых рабочих мест.

2.3.4. Разработать программу первоочередного предоставления мест в детских дошкольных учреждениях, школах детям бывших работников Общества (*наименование предприятия*),

уволенных в связи с ликвидацией (консервацией) предприятия, в случае их переезда в другой населенный пункт данного субъекта федерации.

2.3.5. Оказывать содействие уволенным работником (по любому из оснований, указанных в п. 2.6. настоящего Соглашения) Общества (*наименование предприятия*) в приобретении в течение года путевок в детские оздоровительные лагеря (п.2.1.11. настоящего Соглашения).

2.3.6. Обратиться, в целях активизации привлечения инвестиций в развитие (*наименование монопоселения*), в государственные федеральные органы с ходатайством о наделении монопоселения статусом ТОСЭР.

2.3.7.

3. Создание социальной комиссии и ее права

3.1. Для решения трудовых и социальных проблем работников Общества (*наименование предприятия*), увольняемых в связи с ликвидацией /консервацией/ предприятия, Стороны создают **социальную комиссию** на паритетных началах. Решения **Комиссии** принимаются большинством голосов.

3.2. **Комиссия**, в соответствии с п.2.1.10. настоящего Соглашения, принимает решение по компенсации задолженности по кредитам увольняемого работника (в индивидуальном порядке).

3.3. Работникам, увольняемым из Общества (*наименование предприятия*) в связи с ликвидацией (консервацией) предприятия, попавшим в сложную жизненную ситуацию (пожар, наводнение и др.), по решению **Комиссии** из средств работодателя либо бюджетов (*наименование субъекта федерации или монопоселения*) может выплачиваться дополнительная компенсация.

4. Действие Соглашения

Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

5. Изменения и дополнения Соглашения

Все изменения, дополнения и приложения к настоящему Соглашению вступают в силу, если они составлены в письменной форме и подписаны Сторонами.

Подписи Сторон:

От Правительства/Администрации (наименование субъекта федерации) _____,
От руководства Обществом (наименование предприятия) _____,
От администрации г./пос. (наименование монопоселения) _____,
От территориальной организации ГМПП _____,
От ППО Общества (наименование ППО предприятия) _____

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ
ИСПОЛКОМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 4

**Об утверждении новой редакции
Положения «О ежегодном смотре-конкурсе
правовых инспекторов труда
и юрисконсультов ГМПР»**

Исполком ЦС Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить новую редакцию Положения «О ежегодном смотре-конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР» (Приложение № 1).
2. Утвердить состав конкурсной комиссии смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР (Приложение № 2).
3. Признать утратившим силу постановление Исполкома Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России от 18 декабря 2013 года № 9-7 «О Положении «О ежегодном смотре - конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР».
4. Финансовому отделу ЦС ГМПР предусмотреть в смете расходов средства на поощрение победителей конкурса в размерах, предусмотренных Положением о конкурсе.
5. Направить Положение территориальным и первичным организациям Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ПОЛОЖЕНИЕ **о ежегодном смотре-конкурсе** **правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР**

Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия проведения смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР.

1.2. Координация работы по подготовке и проведению смотра-конкурса осуществляется юридическим отделом Центрального Совета Профсоюза (далее - ЦС Профсоюза).

II. Цели и задачи смотра-конкурса

2. 1. Цели смотра-конкурса:

- повышение эффективности деятельности правовых инспекторов труда и юрисконсультов Профсоюза по представлению и защите социально-трудовых прав членов Профсоюза;
- повышение авторитета Профсоюза среди работников и мотивации вступления в члены Профсоюза;
- совершенствование форм и методов правозащитной работы Профсоюза.

2.2. Задачи смотра-конкурса:

- анализ и оценка деятельности правовых инспекторов труда и юрисконсультов по реализации решений ЦС Профсоюза в области правозащитной работы;
- обобщение и распространение опыта работы лучших правовых инспекторов труда и юрисконсультов Профсоюза по защите социально - трудовых прав и интересов работников;
- активизация работы правовых инспекторов труда и юрисконсультов по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, за выполнением коллективных договоров и соглашений;
- улучшение информированности членов Профсоюза о правозащитной работе в ГМПР.

III. Условия участия в смотре-конкурсе

3.1. Смотр-конкурс проводится по итогам работы за год.

3.2. В смотре-конкурсе принимают участие правовые инспекторы труда и юрисконсульты первичных и территориальных организаций Профсоюза.

3.3. Для участия в смотре - конкурсе необходимо не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, направить в юридический отдел ЦС Профсоюза анкету-заявку (приложение №1), карту оценки деятельности правового инспектора труда / юрисконсульта (приложения №2, №3) и дополнительную информацию о

правозащитной работе с приложением копий необходимых документов (предписания надзорных органов о выявленных нарушениях; решения судов, в которых принимали участие или осуществляли подготовку материалов; обращения в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру; протоколы и (или) решения КТС, опубликованные статьи, тексты выступлений и др.).

IV. Порядок организации и проведения смотра-конкурса

4.1. Подведение итогов смотра-конкурса осуществляется конкурсной комиссией.

4.2. Состав конкурсной комиссии утверждается Исполкомом ЦС Профсоюза.

4.3. Конкурсная комиссия анализирует представленные материалы и вносит предложения по итогам смотра-конкурса о награждении победителей на заседание Исполкома ЦС Профсоюза.

4.4. По итогам смотра-конкурса определяются победители в следующих номинациях:

- Лучший правовой инспектор труда ГМПР (3 призовых места);
- Лучший юристконсульт ГМПР (3 призовых места);
- Лучший судебный защитник (1 место);
- Лучшая публикация (1 место).

4.5. Победители смотра-конкурса в номинациях «Лучший правовой инспектор труда ГМПР» и «Лучший юристконсульт ГМПР» награждаются дипломами и денежной премией в следующих размерах:

- 1 призовое место – 15 000 рублей;
- 2 призовое место – 10 000 рублей;
- 3 призовое место – 5 000 рублей.

Общий премиальный фонд – 60 000 рублей.

Суммы денежных премий пересматриваются по решению Исполкома ЦС Профсоюза.

Победители смотра-конкурса в номинациях «Лучший судебный защитник» и «Лучшая публикация» награждаются дипломами.

4.6. Итоги смотра-конкурса публикуются в информационном бюллетене «ГМПР - Инфо».

4.7. Награждение победителей смотра - конкурса проводится на ежегодном совещании правовых инспекторов труда и юристконсультов первичных и территориальных организаций Профсоюза.

Согласовано: _____
Председатель территориальной (первичной) профсоюзной организации

АНКЕТА – ЗАЯВКА
на участие в смотре-конкурсе
правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР

(Фамилия, имя, отчество)

(занимаемая должность, наличие статуса правового инспектора труда)

(наименование профсоюзной организации)

заявляет о своем намерении принять участие в смотре-конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР _____ года.

С Положением «О смотре-конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР» ознакомлен (а) и согласен (а).

Контактная информация:

Номер телефона	
Адрес электронной почты	

К настоящей заявке прилагаются следующие документы:

1. Карта оценки деятельности правовых инспекторов труда/ юрисконсультов ГМПР за _____ год.
2. Дополнительная информация о правозащитной работе с приложением копий необходимых документов.

Дата:

Подпись:

КАРТА
оценки деятельности правового инспектора труда территориальной/первичной
профсоюзной организации

№	Наименование показателей	За отчетный год
1.	Количество профорганизаций, находящихся на профобслуживании в территориальной организации (заполняется правовым инспектором труда территориальной организации)	
2.	Количество членов профсоюза, находящихся на профобслуживании в территориальной организации (заполняется правовым инспектором труда территориальной организации)	
3.	Количество профорганизаций, находящихся на профобслуживании в ППО (заполняется правовым инспектором труда ППО)	
4.	Количество членов профсоюза, находящихся на профобслуживании в ППО (заполняется правовым инспектором труда ППО)	
5.	Проведено проверок работодателей, всего	
5.1	- непосредственно правовыми инспекторами труда	
5.2	- совместно с органами прокуратуры	
5.3	- совместно с Федеральной инспекцией труда	
6.	Количество направленных работодателям представлений об устранении выявленных нарушений	
7.	Количество устраненных нарушений в % отношении от выявленных	
8.	Количество материалов, направленных в органы прокуратуры	
8.1	по ним приняты меры прокурорского реагирования:	
9.	Количество материалов, направленных в Федеральную инспекцию труда	
9.1	по ним приняты меры инспекторского реагирования	
10.	Оказана правовая помощь:	
10.1	- в разработке коллективных договоров, соглашений	
10.2	- в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам	
10.3	- в оформлении документов в суды	
11.	Рассмотрено дел в судах с участием правовых инспекторов труда	

11.1	в том числе иски - удовлетворены полностью - частично	
12.	Количество коллективных трудовых споров (в том числе забастовок), рассмотренных с участием правовых инспекторов труда (количество работодателей/ число работников)	
13.	Количество проведенных экспертиз проектов законов и иных нормативных правовых актов	
14.	Количество проведенных экспертиз коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов	
15.	Рассмотрено письменных жалоб и других обращений	
16.	Количество членов профсоюза, принятых на личном приеме	
17.	Количество выступлений в средствах массовой информации	
18.	Количество публикаций в средствах массовой информации	
19.	Количество лекций, прочитанных в трудовых коллективах	
20.	Количество проведенных семинаров - обучений	

Председатель территориальной (первичной)
профсоюзной организации

КАРТА

оценки деятельности юрисконсульта территориальной / первичной профсоюзной
организации

№	Наименование показателей	За отчетный год
1.	Количество профорганизаций, находящихся на профобслуживании в территориальной организации (заполняется юрисконсультom территориальной организации)	
2.	Количество членов профсоюза, находящихся на профобслуживании в территориальной организации (заполняется юрисконсультom территориальной организации)	
3.	Количество профорганизаций, находящихся на профобслуживании в ППО (заполняется юрисконсультom ППО)	
4.	Количество членов профсоюза, находящихся на профобслуживании в ППО (заполняется юрисконсультom ППО)	
5.	Оказана правовая помощь:	
5.1	- в разработке коллективных договоров, соглашений	
5.2	- в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам	
5.3	- в оформлении документов в суды	
6.	Рассмотрено дел в судах с участием юрисконсультов	
6.1	в том числе иски - удовлетворены полностью - или частично	
7.	Количество коллективных трудовых споров (в том числе забастовок), рассмотренных с участием юрисконсультов (количество работодателей / число работников)	
8.	Количество проведенных экспертиз проектов законов и иных нормативных правовых актов	
9.	Количество проведенных экспертиз коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов	
10.	Рассмотрено письменных жалоб и других обращений	
11.	Количество членов профсоюза, принятых на личном приеме	

12.	Количество выступлений в средствах массовой информации	
13.	Количество публикаций в средствах массовой информации	
14.	Количество лекций, прочитанных в трудовых коллективах	
15.	Количество проведенных семинаров - обучений	

Председатель территориальной (первичной)
профсоюзной организации

СОСТАВ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ

Председатель конкурсной комиссии:

Шведов Андрей Владимирович – заместитель Председателя ГМПР

Члены конкурсной комиссии:

Козюхин Игорь Витальевич – председатель первичной профсоюзной организации «Михайловский ГОК» ГМПР;

Лихущин Александр Евгеньевич – председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат» ГМПР;

Сущева Наталья Александровна – заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР;

Юрковец Павел Леонидович – председатель Хакасской территориальной организации ГМПР.

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 5

**Об итогах конкурса на лучшую
публикацию в бюллетене Профсоюза
«ГМПП-Инфо» в 2017 году**

Рассмотрев предложения комиссии по информационной политике ЦС ГМПП по кандидатурам победителей, а также с учетом их активности и качества публикаций в бюллетене Профсоюза «ГМПП-Инфо» в 2017 году,

Исполком Центрального Совета Профсоюза **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Присвоить звания лауреатов с вручением дипломов и денежных премий авторам публикаций по номинациям:

Информационное сопровождение деятельности профсоюзной организации

1 премия (15000 руб.) – Широкову Владимиру Анатольевичу, зам. главного редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» ООПС «Федерация профсоюзов Челябинской области» с приложением «Сплав» Челябинского обкома ГМПП;

2 премия (10000 руб.) – Беловой Валентине Михайловне, зав. организационным отделом профкома ПАО «Северсталь»;

3 премия (7000 руб.) – Деевой Нине Федоровне, главному редактору газеты «Эхо Кузбасса» Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПП.

Лучшая публикация

1 премия (10000 руб.) – Березовскому Игорю Владимировичу, главному редактору пресс-службы Свердловской областной организации ГМПП.

2. Выплатить поощрительные премии по 5000 рублей каждому:

- Фролкиной Ирине Петровне, заведующему информационным центром Белгородского областного комитета ГМПП;

- Мартыновой Ольге Владиславовне, специалисту по информационной работе ППО Группы ПАО «ММК» ГМПП;

- Тюпиной Екатерине Юрьевне, корреспонденту профкома ОАО «Лебединский ГОК»;

- Батасовой Ольге Сергеевне, специалисту по информационной работе Вологодского областного совета ГМПП;

- Колесовой Лидии Ивановне, специалисту по информационной работе профкома Самарского металлургического завода;

- Волынской Татьяне Ивановне, специалисту по организационно-массовой работе первичной профсоюзной организации «Богучанский алюминиевый завод»

ГМПР;

- Захарченко Галине Анатольевне, председателю информационной комиссии профкома ОАО «Таганрогский металлургический завод»;

- Париновой Марине Александровне, главному редактору газеты «Сегодня и завтра» первичной профсоюзной организации ПАО «НЛМК» ГМПР.

3. Финансовому отделу ЦС ГМПР (Г.П. Кильдишева) перечислить денежные средства для выплаты премий победителям конкурса и поощрительных премий.

4. За активное участие в подготовке выпусков «ГМПР-Инфо» объявить благодарность:

- Кудряшовой Галине Владиславовне, заведующему организационно-массовым отделом профкома ППО «РУСАЛ Красноярск»;

- Горшениной Надежде Константиновне, редактору газеты «Чусовской металлург» Чусовского металлургического завода;

- Крель Татьяне Васильевне, главному специалисту по учебно-методической работе ППО «ЗапСиб» ГМПР;

- Балакиной Надежде Владимировне, уполномоченному профкома управления ОАО «Алтай-Кокс», главному редактору газеты «Союз Металл-Алтай» Алтайской краевой организации ГМПР и профкома ОАО «Алтай-кокс».

5. Рекомендовать руководителям территориальных и первичных профсоюзных организаций поощрить отмеченных благодарностью денежными премиями из профбюджета организаций.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Профсоюза А.В. Шведова.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 6

**О материальном поощрении
награждаемых Почетной грамотой ЦС
ГМПР**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

Установить сумму материального поощрения профсоюзных работников и активистов при награждении Почетной грамотой Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России 3500 (три тысячи пятьсот) рублей.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 7

**О награждении
«Почетным знаком ГМНР»
Н.И. Янина**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **п о с т а н о в л я е т :**

1 . За многолетний труд и заслуги в повышении эффективности деятельности первичной профсоюзной организации наградить «Почетным знаком ГМНР» **Янина Николая Ивановича** – огнеупорщика на горячих работах, председателя первичной профсоюзной организации в Выксунском ОАО «Центрдомнаремонт».

2. Премировать Н.И. Янина денежной суммой в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей из средств профоргана, ходатайствующего о награждении.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4- 8

**О награждении знаком ГМПР
«За социальное партнерство»
В.С. Жирнакова**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

За большой вклад в развитие социального партнерства, решение трудовых, социально-экономических интересов работников предприятия наградить знаком ГМПР «За социальное партнерство» **Жирнакова Виктора Сергеевича** – управляющего директора АО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод» (АО «РУСАЛ Новокузнецк»).

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 9

**О награждении «Почетным
знаком ГМПР» Т.Г. Форовой**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **п о с т а н о в л я е т :**

1. За многолетний труд в Горно-металлургическом профсоюзе России, заслуги в укреплении финансовой основы деятельности областной организации ГМПР и в связи с юбилеем наградить «Почетным знаком ГМПР» **Форову Татьяну Георгиевну** – главного бухгалтера Волгоградской областной организации Профсоюза.

2. Премировать Т.Г. Форову денежной суммой в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей из средств областной организации.

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4- 10

**О награждении знаком ГМПР
«За социальное партнерство»
А.И. Комарова**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

За большой вклад в развитие социального партнерства, решение трудовых, социально-экономических интересов работников и в связи с 75-летием предприятия наградить знаком ГМПР «За социальное партнерство» **Комарова Андрея Ильича** – председателя Совета директоров ПАО «Челябинский трубопрокатный завод».

Председатель Профсоюза



А.А. Безымянных

ИСПОЛКОМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 декабря 2017 г.

г. Москва

№ 4 – 11

**О награждении
«Почетным знаком ГМПР»
Р.В. Скударновой**

Исполком Центрального Совета Профсоюза **П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

1. За многолетний труд в Горно-металлургическом профсоюзе России, заслуги в укреплении финансовой основы деятельности Профсоюза и в связи с 75-летием со дня образования первичной профсоюзной организации «Новокузнецкий алюминиевый завод» наградить «Почетным знаком ГМПР» **Скударнову Римму Владимировну** – главного бухгалтера ППО «Новокузнецкий алюминиевый завод» ГМПР.

2. Премировать Р.В. Скударнову денежной суммой в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей из средств профоргана, ходатайствующего о награждении.

Председатель Профсоюза



А.А. Безмянных