

# ГМПР - Инфо

№01 | 195 | 2018

12+



Информационный бюллетень  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России



### В ЦС ГМПР

- 1 ОТС: шаг вперед
- 2 Пленум Центрального Совета ГМПР: обсудили, поспорили, решили
- 12 Исполком решил

### СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 13 ММК: новая ступень в оплате труда
- 15 С пользой для каждого
- 17 Качканарский ГОК: колдоговор на год
- 18 На Яковлевском руднике
- 20 Переговоры продолжатся
- 20 Договорились
- 21 Лебединский ГОК подводит итоги
- 23 Будет ли индексация?
- 24 Больше льгот и гарантий
- 25 Подписали соглашения

### В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 26 Подводим итоги
- 30 Успех – значит успеть
- 32 Припекло...
- 33 Незабытые...
- 34 Любит – не любит: моделируем мотивацию
- 35 Достойны вековой истории
- 37 60 лет спустя...
- 38 Три зоны взыскания
- 39 Традиционные встречи
- 40 За опытом

### ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 41 Быть или не быть...
- 43 Секреты мотивации
- 44 Школа молодого лидера: новый сезон
- 45 И учеба, и общение

### ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 46 Даже если «противник» – тяжеловес

### ЗА ПРОХОДНОЙ

- 47 Семья – это то, что мы делим на всех...

Издание подготовлено  
информационно-издательским  
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ  
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ  
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР  
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА  
Н. М. Шалимова

На обложке – семья Базановых (АО «Уральская сталь»).

Горно-металлургический профсоюз России  
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4  
e-mail: info@gmpr.ru  
http://www.gmpr.ru  
(495) 692-13-62; 692-15-73

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!  
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



[www.facebook.com/CSGMPR](http://www.facebook.com/CSGMPR)



<http://vk.com/public121576699>



[www.youtube.com/TheGMPR](http://www.youtube.com/TheGMPR)



[www.instagram.com/gmprossii](http://www.instagram.com/gmprossii)

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 25.01.2018.  
Формат 60x90/8. Печать офсетная.  
Тираж 3000 экз. Заказ 18-028.  
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;  
тел. (495) 917-80-37  
e-mail: sea.more@mail.ru

# ОТС: шаг вперед



20 декабря 2017 г. в офисе ЦС ГМПР исполнительный директор АМРОС А. Окуньков и (по поручению IV пленума ЦС профсоюза) председатель ГМПР А. Безымянных подписали Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2017-2019 годы. В церемонии участвовали представители ведущих металлургических компаний страны.

**В** связи с истечением 31 декабря 2017 г. срока действия раздела 5 «Оплата труда» принято решение сохранить раздел в действующей редакции за исключением п.5.5:

«Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса времени за 2018-2019 годы будет повышен не менее чем до 1.7 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1.4 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

В период действия Соглашения Стороны будут стремиться довести

в каждой организации соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации не ниже четырех, где это еще не достигнуто».

#### Алексей Безымянных:

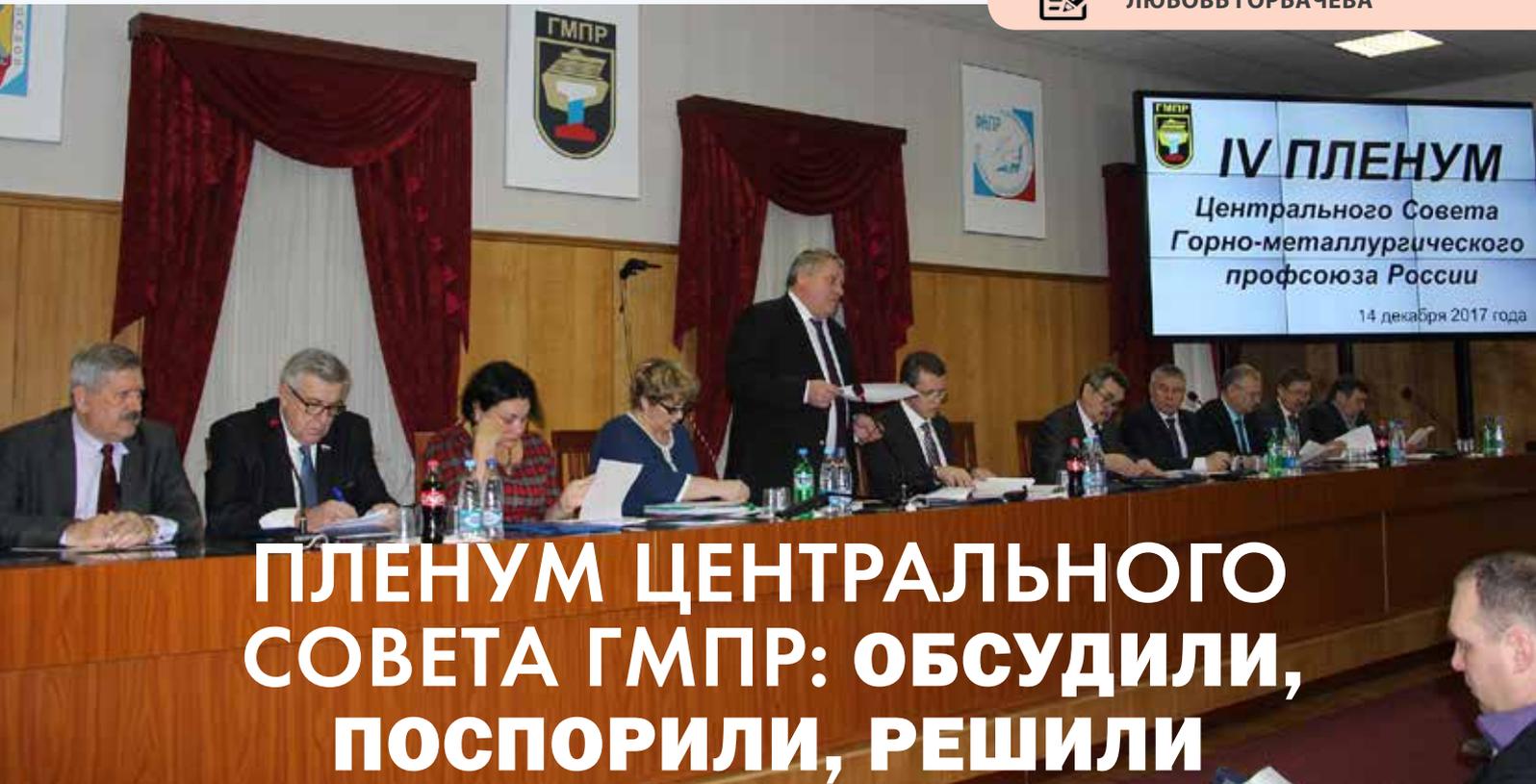
– Это основной раздел Отраслевого тарифного соглашения и, естественно, предмет самых тяжелых переговоров. В последние годы они проходят в условиях, когда экономическое состояние отрасли и экономики страны еще не достигло желаемых результатов. Появились какие-то проблески, но в целом экономическая ситуация еще не совсем устойчивая. Поэтому, наверное, результаты наших договоренностей не столь значительны. Но хочу отметить – мы ни разу не делали шаг назад. Каждая наша встреча, каждые переговоры заканчиваются тем, что

мы делаем шаг вперед. И это – одна из замечательных традиций.

#### Алексей Окуньков:

– Действительно, нынешние переговоры были непростыми. Но они как раз и подтвердили, что социальное партнерство в нашей отрасли – это не пустые слова, что мы научились за эти годы слушать и слышать друг друга. Очень по-разному, особенно в начале, мы оценивали ситуацию, но, в конце концов, приняли правильное решение. Мы еще раз подтвердили, что компании настроены на дальнейшее сотрудничество. Я благодарен нашим оппонентам, представителям профсоюза, которые очень жестко отстаивали интересы трудящихся, и могу подтвердить – мы сделали очередной шаг вперед. Причем шаг неоднозначный, но который в дальнейшем приведет к определенному повышению заработной платы в отрасли. 





## ПЛЕНУМ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ГМПР: ОБСУДИЛИ, ПОСПОРИЛИ, РЕШИЛИ

14 декабря, в Москве, IV пленум Центрального Совета ГМПР проанализировал состояние информационных ресурсов, определил дальнейшие шаги по повышению эффективности коммуникаций с членами профсоюза, утвердил новые редакции положения «О юридической службе Горно-металлургического профсоюза России», «Об уполномоченном по охране труда ГМПР», «О комиссии Центрального Совета ГМПР по профстроительству и уставной деятельности», отчет о работе ЦС ГМПР в 2017 году. Вел заседание председатель профсоюза Алексей Безымянных.

Один из главных вопросов повестки дня – состояние информационной работы (докладчик – заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов), в основу которого положен мониторинг информационных ресурсов профсоюза, проведенный в ноябре 2017-го.





## ГЛАВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ

Информационная политика профсоюза – это пропаганда, пиар, которые формируют его положительный имидж; побуждают людей вступать в организацию, укрепляют у бизнеса понимание, что профсоюз – это сильный и равноправный партнер. Это мотивация – люди вступают лишь в ту организацию, которая уважаема в обществе и которая может, используя инструменты информационной политики, решать их проблемы, оказывая влияние на бизнес и существенное продвижение социально-трудовых отношений на законодательном уровне. Это – технологии управления, позволяющие оперативно связываться с членами профсоюза, оказывать международную поддержку и делать наши действия едиными.

Мы часто говорим о том, что мир вокруг нас стремительно меняется в плане информационных технологий, и мы должны успевать за этими изменениями, должны использовать их, чтобы слово «профсоюз» было на слуху, присутствовало в виртуальной реальности и в нашей повседневной жизни.

Что для этого сегодня делает ЦС ГМПР? Участникам пленума был представлен видеоролик о печатных изданиях профсоюза, присутствии в интернете, социальных сетях, медиа-пространстве.

## ИНФОРМСТАНДАРТЫ СТАНУТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ

На VIII съезде ГМПР Единая информационная система профсоюза получила дальнейшее развитие в Программе действий на 2017-2021 годы и резолюции «Информация – ресурс развития профсоюза».

В марте 2017-го Исполком ЦС профсоюза рассмотрел вопрос «О мерах по повышению эффективности информационной работы». Был утвержден минимальный стандарт информационного обеспечения для территориальных и первичных организаций.

После съезда состоялись заседания коллегиальных органов в 18 территориальных и в 126 первичных организациях, приняты решения, предусматривающие расширение использования имеющихся и создание новых форм коммуникаций. Положительное движение, безусловно, есть.

Пленум принял решение считать информационный стандарт для территориальных и первичных организаций обязательным для исполнения.

## ЕСТЬ ЛИ ЖИЗНЬ НА САЙТЕ?

Сегодня сайты имеют 12 территориальных и 14 первичных организаций, в соцсетях присутствуют 13 и 31 организация соответственно, выпускаются два журнала, 22 газеты (4 и 18 соответственно), вестники, бюллетени; 16 территориальных и 93 первичных организации издают информационные листки, 12 первичек имеют страницы на корпоративных сайтах предприятий.

Однако по-прежнему значительную часть информации занимают культурно-массовые и досуговые

мероприятия, зачастую материалы о профсоюзной работе характеризуются отсутствием оперативности и конкретики.

Сегодня в Единой информационной системе ГМПР почти 19,5 тысяч человек объединены в социальных сетях. Их посетителями становятся не только члены организации, но и не состоящие в ГМПР, на нашу деятельность обращают внимание внешние СМИ.

ГМПР хорошо представлена на YouTube.



## ГОВОРИТ И РАССКАЗЫВАЕТ ПРОФКОМ

Не так много у нас печатных изданий. В условиях снижения бюджета (при уменьшении численности проф-организаций) сохранили тираж газета «Уральский металлург» Свердловской областной организации – 10 тысяч экз., приложение «Сплав» к газете «Труд и время на Южном Урале» Челябинского обкома ГМПР – 4200 экз., «Союз-металл-Алтай» Алтайской краевой организации – 1000 экз.

К сожалению, сократилась периодичность выпусков газеты «Эхо Кузбасса» Кемеровской территориальной организации – 2 раза в месяц (ранее выпускалась еженедельно), «Вместе мы – ГМПР» Оренбургской областной организации – 1500 экз. (еще 4 года назад тираж был 5000 экз.). Однако обком уме-





ло компенсировал это снижение выпуском вкладыша к газете федерации профсоюзов области «Простор», а это 2 500 экземпляров дополнительно.

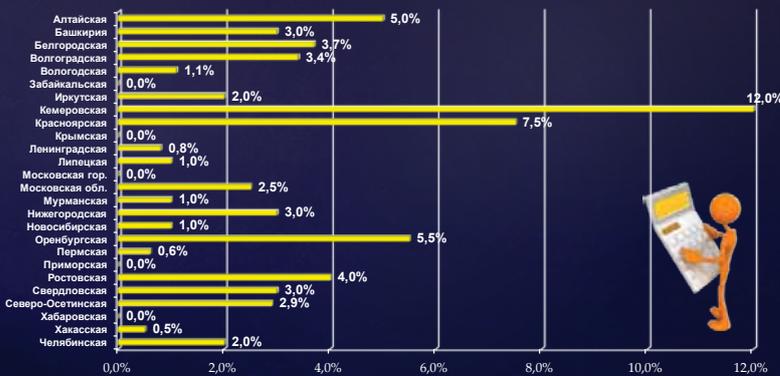
### ЕСТЬ НА ИНФОРМАЦИЮ ЗАТРАТЫ?

Для получения реального эффекта от информационного направления деятельности требуется адекватное финансирование и понимание, что результатом его является не самоокупаемость, как в бизнесе, а общественное признание деятельности конкретной организации и профсоюза в целом.

### Финансирование информационной работы

(по данным мониторинга, 2017 г.)

2017 г.



### ЧТО ДЕЛАТЬ?

Ответ на этот вопрос получен с помощью инициированного руководством ГМПР и проведенного в октябре-ноябре 2017-го социологического исследования

«Каналы информирования членов ГМПР» при участии Петра Бизюкова, ассоциированного сотрудника Социологического института РАН.

Сегодня наша общая задача заключается в том, чтобы не только наладить имеющиеся профсоюзные информационные потоки так, чтобы они стали значимыми для большинства работников отрасли, но и научиться в каждой первичной организации этими ресурсами эффективно управлять (в зависимости от имеющихся возможностей).

Обсуждение темы информационного сопровождения деятельности профсоюза транслировалось в прямом эфире в Instagram.

### ДАЙТЕ ПРОФСОЮЗНЫМ КОТИКОВ

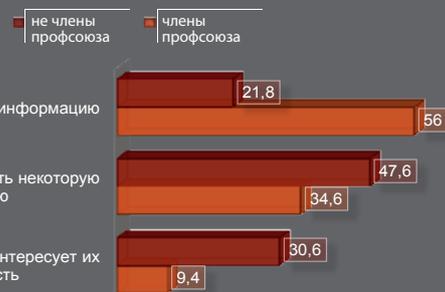
Петр Бизюков, ассоциированный сотрудник Социологического института РАН:

– Вчера я зашел в магазин, где продается историческая литература, и случайно нашел курс лекций тридцатых годов по поводу того, как большевики организовывали стачки. Удивился тому, какие информационные потоки были более ста лет назад: печатные (через примитивную, по нынешним понятиям, технику) и устные выступления. Удивился, в каком объеме это использовалось. Я не про историческую оценку того, что произошло. Просто обратил внимание, насколько эффективной по тем временам была информационная работа.

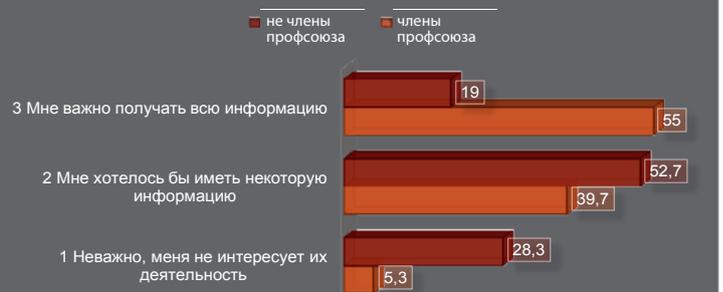
Одна из задач исследования заключалась в определении активности работников ГМК: какими каналами пользуются люди, какая тематика их привлекает, что они потребляют. И пришли к выводу: современный работник – искушенный пользователь в информационном плане. Он ищет, умеет, знает, как пользоваться

### НАСКОЛЬКО ДЛЯ ВАС ВАЖНО ПОЛУЧАТЬ ИНФОРМАЦИЮ О СОБЫТИЯХ, СВЯЗАННЫХ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ГМПР? (%)

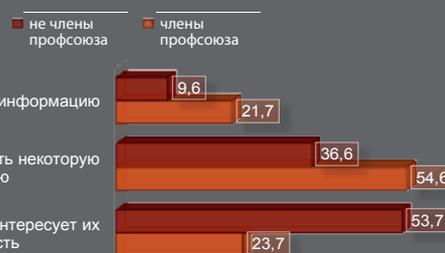
#### Профком цеха, подразделения



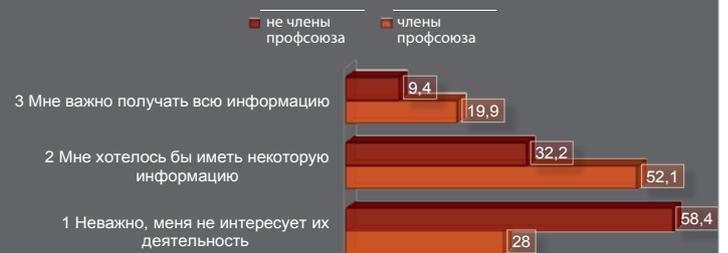
#### Профком предприятия



#### Областная организация



#### Центральный Совет профсоюза



КАК ЧАСТО ЧИТАЮТ.... (%)



информацией. Причем предпочитает получать информацию о фактах и событиях, гораздо меньше внимания уделяя аналитике и всевозможным дискуссиям. Это важная особенность.

Каков запрос на информацию о деятельности профсоюзных органов? У членов профсоюза он достаточно высокий, причем, чем ближе информация (деятельность профгруппы, профкома, первички), тем интерес к ней больше. Почему это происходит – вопрос для обсуждения, но очевидно, что людей интересует информация о том, что происходит в ближайшем окружении.

Это и проблема нашего общества: мы уделяем внимание тому, что происходит рядом с нами, игнорируя или не обращая внимания на то, что происходит во властных структурах. Хотя самые важные решения принимаются именно там. Но такова особенность восприятия людей.

Какими каналами пользуются и с какой частотой?

Главная позиция – «не читаю, не смотрю, не обращаю внимание». Это во многом связано с тем, что сегодня печатные СМИ переживают кризис. И это общемировая проблема: люди меньше читают газеты и журналы, отдавая предпочтение более информативным и более современным источникам информации. Но здесь нужно сделать оговорку: это не значит, что от этого канала нужно отказываться, это информационный фундамент. Может ли здание стоять без фундамента? Нет. Печатные СМИ – важная составляющая.

Больше всего информации работники получают от коллег, начальства, профсоюзных лидеров. Эти устные каналы подвержены наибольшему искажению. Это может стать проблемой, а может быть и

преимуществом. И здесь, во-первых, нужна централизованная поставка информации, фактов, событий. А во-вторых, чтобы профсоюзные лидеры умели это делать. Думаю, обучение азам журналистской деятельности должно стать востребованным направлением.

И, конечно же, необходимо совершенствовать печатные СМИ. Сегодня востребован контент, связанный с эмоциональной нагрузкой: юмористические, занятные, «котики профсоюзные». Информация несколько гибкая, что можно придумать все: металлургические анекдоты, занимательные истории, казусы, черные списки работодателей...

И последнее: без включенности среднего профсоюзного звена эта работа не может быть сделана. Умение найти информацию, выбрать из имеющихся каналов наиболее удобный, рассказать коллегам – без этого просто не обойтись.

**С трибуны говорилось об опыте информационной работы в ряде территориальных и первичных профорганизаций.**

**А У НАС – МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ**

Председатель первичной профсоюзной организации Группы ММК Борис Семенов рассказал о разработке и внедрении EPR-системы «Логистика ресурсов» (читайте в следующем номере «ГМПР-Инфо»), проинформировал о запуске мобильного приложения «Мой профсоюз», в котором уже зарегистрировались 5000 членов профсоюза.





– Что показали первые месяцы его использования? Люди слабо ориентируются в целях и задачах профсоюза – мы об этом, конечно, знали и раньше, но сейчас получили тому подтверждение. От профсоюза работники хотят решения личных и, зачастую, бытовых проблем.

Запуск приложения оценен положительно, считаю, это значительно повысило наш имидж. Правда, интерес сместился в сторону этого способа общения, произошел отток посетителей сайта, резко снизилась посещаемость его разделов «Гостевая книга» и «Правовая поддержка». Все они перешли в мобильное приложение. Мониторинг показывает, что из зарегистрированных пользователей 90% «заходят» в него ежедневно.

### СЛЕДУЯ ТРАДИЦИЯМ

В активе первички «Уральской Стали» – выпуск журнала «Я выбираю профсоюз». Об этом сообщила **Марина Калмыкова, председатель первичной профсоюзной организации предприятия:**

– Я часто перечитываю журналы «ГМПР-Инфо», сравниваю, что было раньше, чего достигли сейчас. Вижу, проблема доведения информации до членов профсоюза остается.

Какие методы используем мы? Прежде всего, традиционные. Есть три вида информационных уголков – для цеховых организаций, профгруппиров и комиссий по работе с молодежью. Выпускаем информационный листок на каждый стенд, тиражируем листок ЦС ГМПР. Раздаем листовки о профсоюзе всем поступающим на работу и тем, кто проходит собеседование в профкоме. Еженедельно проводим совещания с профактивом, участвуем в днях информирования, в днях адаптации, издаем буклеты и брошюры,

сотрудничаем с СМИ, с рекламными компаниями, проводим семинары по информационной работе, рассматриваем вопросы в школах профсоюзного актива. В этом году ввели должность специалиста по информационной работе.

Работает группа ВКонтакте «Профсоюзная молодежь Уральской Стали», чувствуем интерес к ней.

Перечисленных ресурсов, конечно, недостаточно. Нам не хватает личного общения. Вижу, что информация «пропадает» и на уровне цеховых комитетов и на уровне профгруппиров. Может, мало обучаем? Недостаточно финансируем это направление? Но мы продолжим работу, используя положительный опыт других первичек.

### И ВСЕ-ТАКИ ОТСТАЕМ

**Игорь Березовский, главный редактор пресслужбы Свердловской областной организации ГМПР,** акцентировал внимание на положительных примерах информационной работы в регионе:

– В СМИ федерального, местного и корпоративного уровней все чаще проходят материалы о деятельности ГМПР. Во многих первичных профорганизациях есть ответственные за информационную работу, действуют соответствующие комиссии, обсуждаются меры по развитию данного направления.

Официальный сайт обкома, газета «Уральский металлург», журнал «Авангард», шесть сайтов первичек, два – внутризаводских, пять газет, информационные листки сообщают об острых проблемах в социально-трудовой сфере и о реальных достижениях профсоюза в борьбе за права трудящихся.





Мы занимаемся модернизацией сайта, он будет иметь мобильную версию, станет проще и удобнее для пользователей. Работаем над созданием страниц в соцсетях и расширением уже созданных групп. Появились профсоюзные видеоблоги. Обком активно взаимодействует с областными профобъединениями Среднего и Южного Урала, Тюменской области.

Но можно ли утверждать, что достигли цели? Думаю, еще нет. Мы в значительной степени отстаем от социальных партнеров в информационном поле. И дело тут не только в проблемах финансирования. Ключевой причиной отставания, на мой взгляд, является то, что мы до сих пор относимся к информационной работе как к чему-то второстепенному. Образно говоря, как неродная мать к падчерице. И эту ситуацию надо менять.

### ТАК ЗАВИДУЙТЕ, СЗАДИ ИДУЩИЕ...

Оценку работы профсоюза дал *Владимир Корнеев*, руководитель департамента общественных связей ФНПР:

– В ГМПР к информационной работе относятся с особой ответственностью.

На вашем опыте могли бы почуться многие членские организации нашего профцентра.

ФНПР исходит из того, что информационная работа является одним из ключевых инструментов укрепления профсоюзного движения. Необходимо активнее влиять на мнение людей, используя новейшие информационные технологии, пропаганду, агитацию, социальное программирование – все эти известные нам понятия. Задача профсоюзной информации – стать инструментом вовлечения работников в профсоюз.

Исполком ФНПР подвел предварительные итоги Года профсоюзной информации, и сегодня уже можно говорить о тенденциях общего характера. Во-первых, большинство членских организаций ФНПР готовы позитивно воспринимать поставленные задачи повышения эффективности информационной работы, однако есть и плохие новости. Три членских организации ФНПР практически игнорируют мероприятие. И это – серьезная тема для разговора. Существуют проблемы, связанные с формированием информационных ресурсов членских организаций ФНПР, с разработкой собственных программ организационного взаимодействия профсоюзных структур.

Окончательные результаты Года профсоюзной информации будут подведены в I квартале 2018 года после изучения статистики. Не сомневаюсь, что у нас с вами есть общее понимание задач, в чем я мог сегодня убедиться, и ситуация с информированием членов профсоюза будет улучшаться.

### КАРТИНКА С ФОРУМА

Профсоюзный преподаватель *Евгений Агафонов*, председатель профсоюзной организации цеха ОАО «Выксунский металлургический завод», поделился своими наблюдениями:

– В профсоюзе есть печатные издания, информационные листки, группы в социальных сетях, Instagram. Информационный поток непрерывен. Но почему же тогда мы продолжаем слышать фразу: «А че вы там, в профсоюзе, делаете?».

Председатели цеховых организаций должны не только заполнять информационные стенды, но и убеждаться в том, что информация понятна и принята членами профсоюза. А оставить на столе газеты и журналы со словами «Мужики, почитайте, тут новости наши» – «не катит», через день на газете – счет игры в домино или что еще хуже.





Приведу пример. Молодежный форум в Московском, август семнадцатого, секция «Информация – ресурс развития профсоюза». Я – модератор.

– Как считаете, хорошо у нас поставлена информационная работа? Где вы видите свое место в реализации информационной политики профсоюза?

Через десять минут обсуждения в группах:

– Все плохо, ничего не умеют, мы бы все поменяли.

– Хорошо. Что именно?

– Начиная с эмблемы и флага и заканчивая формой подачи информации. Эмблема не цепляет молодежь. Флаг какой-то несовременный (шок).

– Это как? Объясните, что изображено на эмблеме ГМПР? (Тишина).

– Дайте описание флага ГМПР (Тишина). Хорошо, скажите, что такое бренд?

И тут же получаю четкие определения по существу вопроса. Оказывается, «над брендом не властно время, и быть в бренде и в тренде – это круто и стильно». Опуская детали работы на секции, наутро результат: профсоюз и его символы – это бренд, и их надо продвигать, в том числе и через социальные сети.

### КОТИКИ – НЕ НАША ТЕМА

Яркую презентацию представил *Иван Шутов, заместитель председателя профорганизации ПАО «Северсталь»*:

– Хочу начать с ответа Петру Бизюкову: «Нам не нужны коттики. В промышленных городах эмоциональных поводов точно хватает».

А результат успешной деятельности профорганизации состоит из двух основных составляющих. Первый – реальные дела. Второй – чтобы все работники о них знали.

Ежемесячные информационные вестники на стенды (тираж 350 экз.), размещение их в удобных местах.

Классика жанра – информационные стенды. Их у нас более трехсот – в каждом подразделении, все оформлены по единому стандарту. Есть ежеквартальный контроль их заполнения с помощью фотоотчета. Кто не присылает – проверяем. Если не обновили информацию – спрашиваем с руководителя.

Журнал для профгруппоргов. В нем нет закрытых тем. Есть острые проблемы и то, как они решаются.

Информация к собраниям. Договорились с работодателем, что ежемесячно на рабочих собраниях слово предоставляется представителю профсоюза. Даже закрепили это как обязательное условие в документе. Это дисциплинирует. К рабочим собраниям готовимся: четыре-пять слайдов презентации общие, а дальше – в зависимости от того, кто комментирует.

Страница на корпоративном портале. Две с половиной тысячи посетителей в месяц. Там же – «горячая линия».

Страничка «ВКонтакте», которую ведем вместе с областным советом, насчитывает 6850 человек. За год увеличили этот показатель более чем на 2000 подписчиков.

Сайт областной организации. Мы недавно его обновили, потратились, конечно, но количество посетителей увеличилось до 2000 в месяц. Здесь упомяну о профсоюзном дисконте. Потребительские запросы у людей есть, и мы должны их удовлетворять.

Ну и самое главное, «живое» общение ничем не заменишь. Мы трезво оцениваем, что у нас недостаточно лидеров, которые могли бы выйти в рабочий коллектив и говорить о профсоюзе. Для этого обучаем профактив, приглашаем специалистов. Пробуем свои формы. Например, пилотный проект в ремонтном производстве, выбрали пятьдесят человек, там и профгруппорги, и уполномоченные, и просто активисты. Проводим тренировки, приближенные к боевым: выходим в цех, задаем им вопросы – самые острые, которые нам задают. Тяжело в учении – легко в бою.





### НАМ ПО ПУТИ

Для Челябинской областной организации 2017-й стал инновационным годом, годом совершенствования и пересмотра традиционных форм. Об этом рассказал **Владимир Широков, зам. главного редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» Федерации профсоюзов Челябинской области».**

Такой подход выразился в массовых акциях, которые были по форме и культурно-массовыми, и профсоюзными, и громкими пиар-кампаниями, бьющими по конкретным проблемам, с выходом в СМИ и власть.

– За основу был взят принцип «слово и дело». Что делаем – о том рассказываем оперативно и так, чтобы быть услышанными.

В Год профсоюзной информации сделали перезагрузку сайта GPR74: обновлены вид, разделы, усилили интерактивность, регулярней и тематически более объемной стала новостная лента, повышено внимание к медиаразделам.

Изменен дизайн газеты «Сплав», еще больше внимания уделено широкоформатной печатной и видеопродукции. В профессиональном качестве снято семь видеосюжетов на разные темы.

Хочу поделиться новым опытом. Была создана еще одна группа «ВКонтакте» – «Металлурги и горняки. Фотострана». Изначально в нее был заложен психологический расчет, учитывающий характер аудитории, ее отношение к профсоюзу, а это не только активные члены, но и не состоящие в организации, и даже критично к ней настроенные. Работа с такой группой стала своеобразным психологическим экспериментом, с задачей поменять отношение к профсоюзу и удерживать аудиторию.

В группе нет открытой профсоюзной пропаганды, нет прямых профсоюзных призывов, почти нет информации о профсоюзной работе (для этого у нас есть другие СМИ), но есть информация, максимально близкая рядовым работникам: зарплата, условия труда, отношение с работодателем, правовые советы. Есть информация о трудовых буднях: это и необычные истории, и тематический юмор, и рассказы самих работников, и не глянцево-фото с производства. То есть контент, активирующий эмоции и чувство сопричастности. И как бы вдобавок к этой информации, ненавязчиво, дозированно, в том числе в виде ссылок, – позитивные факты о профсоюзе: как он поддерживает работников, как видит их проблемы и добивается решения.

Информирован – значит мотивирован. Информирован – значит, мы друг друга слышим, нам с тобой по пути. Сегодня число подписчиков группы превысило 1000. Это неплохой старт для трех месяцев работы.

### «Я ЗА ПРОСТОЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ»

С работой печатных профсоюзных СМИ познакомил **Василий Литовкин, председатель первичной профорганизации Новолипецкого металлургического комбината:**

– Нет ничего страшнее информационного вакуума. В советские времена каждый рабочий день начинался с политинформации. Я прекрасно помню, как готовил ее, проводил занятия в школе комтруда. Не быть в курсе происходящего считалось постыдным и недостойным советского человека.

Профсоюзная организация комбината 23 года выпускает газету «Сегодня и завтра», тираж которой более 12000 экземпляров. Это единственная профсоюзная газета в Липецкой области, ее выписывают и работники, и руководители, и ветераны. «Сегодня и завтра» выходит раз в две недели, рассказывает о работниках комбината, его дочерних предприятиях, членах ГМПР, об их трудовых и спортивных успехах, увлечениях, о деятельности ГМПР, о том, что происходит на других предприятиях отрасли, работе зарубежных профсоюзов.

Газета – удовольствие не из дешевых. Мы готовы и уже рассматриваем вопрос о запуске своего сайта.

К нам часто обращаются представители дочерних предприятий с просьбой опубликовать ту или иную информацию. На вопрос «А как же корпоративный портал?», они отвечают: газета более доступна.

Уверен, предприятия и профсоюзные организации – не конкуренты, а партнеры. Может, стоит вспомнить старые добрые времена, да и вернуться к прообразу политинформации, готовить ее и делиться со своими коллегами на сменно-встречных собраниях или на собраниях в профгруппах.

Вспомните слова Эйнштейна: «Я боюсь, что передовые технологии заменят простое человеческое общение, и тогда мир получит поколение идиотов». Люди нас ждут, они хотят общаться с нами, хотят дискутировать и узнавать новости. Я лично за простое человеческое общение.

### УЗНАЛ САМ – РАССКАЖИ ВСЕМ

О профчасах, профсоюзных корреспондентах, взаимодействии с муниципальными и профсоюзными СМИ региона доложила **Ирина Фролкина, заведующий информационным центром Белгородского областного комитета ГМПР:**

– Пока профкомы еще не набили руку на подаче новостей и зачастую странички только обозначают жизнь общественных организаций. В июне мы осуществили давнюю мечту – создали группу профсоюзных корреспондентов.





А подтолкнула нас к этому ситуация, сложившаяся в холдинге «Металлинвест», где редакции корпоративных изданий были выведены из его структуры.

Наши взаимоотношения с коллегами очень изменились, но они по-прежнему пишут о профсоюзе, снимают и показывают видеосюжеты на ОМК-ТВ, СтокТВ, «Лебединском экспрессе», на сайтах oskol.city, gubkin.city, в программах телевидения «Мир Белогорья». Пересылают нам электронные версии газет, фото, печатные материалы. Но мы не можем их стимулировать, как раньше, вовлекая в ежегодные журналистские конкурсы Белгородского обкома «Профсоюз – время действия». Поэтому и ускорились с проведением семинаров.

Пригласили профессора, доктора филологических наук Александра Короченского, который возглавляет факультет журналистики БелГУ. Свободно владеющий несколькими языками, он преподавал в университетах Гаваны, Нью-Йорка, Хельсинки, Барселоны, и вот теперь в Старом Осколе – на семинаре для членов профсоюза. Из 36 посланцев первичек, обученных нами, с информцентром обкома пока на связи 10.

У нас нет своих печатных изданий, но мы тесно взаимодействуем с областной профсоюзной газетой «Единство», сотрудничали с муниципальной газетой «Зори», пробовали – с газетой «АиФ: Черноземье», поддерживаем тесную связь с изданием «Бизнес-центр».

Возросший интерес к взаимодействию с нами подтверждает факт — на творческий конкурс на лучшую публикацию в 2017 году было подано 115 материалов (раньше их было всего 20). Качественный уровень подачи профинформации на глазах возрос по сравнению с 2009 годом, когда мы впервые проводили этот конкурс.

Теперь хочется, чтобы не только крупные профорганизации по первому звонку выдавали информацию. Мечтается, чтобы и небольшим по численности организациям было что ответить на вопрос: «Как дела? Какие новости?» Ведь если нет новостей, нет и профсоюзного движения.

### СЧИТАЕМ ТАК

О необходимости проведения региональных семинаров и своевременном информировании о своих действиях сообщила **Наталья Кравченко, председатель Крымской территориальной организации ГМПР.**

– Я выступаю от лица малочисленных территориальных организаций. Тех, которые ограничиваются выпуском лишь информационного листка, и у которых нет ни сайта, ни страницы в интернете. Информационная работа у нас поставлена не

на высоком уровне. И это объясняется не только отсутствием средств и специалистов, но и тем, что информационной работе не уделяется должного внимания.

Конечно, мы посещаем профсоюзные собрания, выпускаем информационные листки, плакаты, есть стенды и профсоюзные уголки, используем интернет-ресурсы.

Недавно ЦС ГМПР провел у нас семинар для профсоюзного актива Крымской и Северо-Осетинской территориальных организаций ГМПР. Особенно эмоционально и продуктивно прошел практикум «Информационные ресурсы профсоюза». Участники не только рассмотрели теоретические вопросы, но и сами стали разработчиками информационных листков, пресс-релизов, агитационных листовок и лозунгов. Семинар помог каждому выявить недостатки в своей работе и определить, каких знаний и опыта не хватает ему для информационной работы и работы по мотивации профсоюзного членства. И понять – о своей работе нужно обязательно информировать, иначе о ней скажут другие.

### КОГДА ОБЩЕНИЕ – ГЛАЗА В ГЛАЗА

**Михаил Тарасенко, депутат Государственной Думы РФ,** акцентировал внимание на важности личного общения с членами профсоюза:

– Я не согласен с представителем академической науки и его выводом о том, что будущее – в информационных социальных сетях. Это нас приведет в никуда. В сетях преимущественно сидит «офисный планктон». Металлурги тоже присутствуют там, но после работы, после тяжелой смены. И им нужен свой контент.

Пример. Телевидение — это и Первый канал с бедами Джигарханяна, и Третий канал, где одни и те же украинцы и американцы рассказывают про «подлый путинский режим», и «Дом 2», но телевидение – это и РБК, который дает строгую четкую информацию об экономике без всяких комплиментов. Вопрос в том, что мы предлагаем.

Главная наша информация – это живое общение. Я был членом исполкома Международной федерации металлистов, общался с коллегами из других стран. В Австрии и Германии голосование в профсоюзе по принципиальным вопросам организовано через социальные сети, через интернет, а общение – глаза в глаза. Главный наш ресурс – это встречи с людьми.





Все выступающие были едины во мнении, что только сочетание современных средств информирования и личного общения представителей профсоюза с работниками на сменно-встречных, ежемесячных собраниях, профсоюзных часах, в беседах и при встречах, обучении даст положительный результат в выстраивании коммуникаций с членами профсоюза, причем основной акцент необходимо сделать на индивидуальной работе.

### СОСТОЯЛОСЬ НАГРАЖДЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУППОРГ ГМПР» 2016 ГОДА.

Говорит победитель конкурса *Игорь Гайнанов, профгруппорг цеха улавливания №3 коксохимического производства НТМК* (на снимке – четвертый слева):

– Активистом я родился. Но победа в конкурсе – это не моя личная, это победа всей профгруппы. На нашем участке 100% профчленство. Секретов в работе особых нет, главное – заинтересовать людей. Работая слесарем-ремонтником, передаю опыт молодым ребятам. Конечно, с руководством трения бывают, но важно найти взаимопонимание. Благодаря совместным усилиям на участке налажен питьевой режим, работники своевременно обеспечиваются СИЗ и спецодеждой.

Руководители профорганизации ЕВРАЗ НТМК практикуют встречи с профгруппорами, они проходят 2 раза в год. На них мы не только можем напрямую пообщаться с руководителями профорганизации предприятия, но и делиться опытом, а потому о наболевшем, о проблемах, волнующих людей, узнаем в первую очередь мы. Да, народ бывает тяжелым на подъем, иногда замкнутым, но постоянное внимание к людям вызывает их доверие, а со временем и активность.

Побывав на пленуме, понял, с такими «акулами» профсоюза общаться – многого стоит, энергетика, идущая от них, заряжает каждого. Хочу пожелать каждому члену профсоюза активности во всем, ведь вместе мы – сила!

Записала Наталья КУКСА





## ИСПОЛКОМ РЕШИЛ

**Рекомендации «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях», дальнейшее совершенствование структуры и ряд других вопросов стали предметом обсуждения на Исполкоме ЦС профсоюза 13 декабря в Москве.**

**Р**екомендации предусматривают поэтапные действия профсоюзных организаций при возникновении рисков ухудшения социально-экономического положения на градообразующем предприятии, а также в условиях сложного социально-экономического положения, связанного с остановкой (консервацией) либо закрытием предприятия.

Исполком утвердил новую редакцию положения «О ежегодном смотре-конкурсе правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР», итоги конкурса на лучшую публикацию в бюллетене профсоюза «ГМПР-Инфо» в 2017 г.

Звания лауреатов с вручением дипломов и денежных премий присуждены авторам публикаций по номинациям:

### **«Информационное сопровождение деятельности профсоюзной организации»**

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

**2 премия – Беловой Валентине Михайловне**, зав. организационным отделом профкома ПАО «Северсталь»;

**3 премия – Деевой Нине Федоровне**, главному редактору газеты «Эхо Кузбасса» Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР.

### **«Лучшая публикация»**

**1 премия – Березовскому Игорю Владимировичу**, главному редактору пресс-службы Свердловской областной организации ГМПР.

### **Поощрительные премии:**

❖ **Фролкиной Ирине Петровне**, заведующему информационным центром Белгородского областного комитета ГМПР;

❖ **Мартыновой Ольге Владиславовне**, специалисту по информационной работе ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР;

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

❖ **Батасовой Ольге Сергеевне**, специалисту по информационной работе Вологодского областного совета ГМПР;

❖ **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.

### **Объявлена 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». 🍷

На фото:  
Игорь Березовский,  
Алексей Безымянных,  
Владимир Широков





ОЛЬГА МАРТЫНОВА  
ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

# ММК: НОВАЯ СТУПЕНЬ В ОПЛАТЕ ТРУДА



**На Магнитогорском металлургическом комбинате в ближайшие три года уровень реального содержания заработной платы работников будет расти. Станет полнее и социальный пакет. Соответствующие обязательства принял работодатель в новом коллективном договоре ПАО «ММК».**

190 делегатов конференции подвели итоги выполнения в 2017 году действующего колдоговора ММК и утвердили новый – на 2018–2020 годы. Присутствовали Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР, и Александр Шершуков, секретарь ФНПР, главный редактор газеты «Солидарность».

Конференция обсудила экономические и социальные итоги года. Об этом проинформировали генеральный директор ПАО «ММК» Павел Шилиев и председатель первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» Борис Семенов. Год был результативным по загрузке производственных мощностей – она осталась максимальной. Продолжалась работа по модернизации действующих и введению новых производственных объектов. Есть предпосылки для увеличения прибыли по сравнению с 2016 годом. Много сделано для улучшения экологии, промышленной безопасности.

Хорошие показатели и по заработной плате. По итогам 10 месяцев 2017 года в среднем она составила 58385 рублей, у рабочих – 48192 рубля. Последняя индексация тарифных ставок и окладов на 5% была в июле. Реальный рост зарплаты – 3,9% (за 10 месяцев).

Особое внимание сегодня Магнитка уделяет охране труда. Об этом говорили гендиректор, председатель первичной профорганизации и его заместитель Юрий Демчук. Задача номер один, поставленная перед коллективом как стратегическая и ежедневная, – работа без смертельных несчастных случаев. На эти мероприятия в 2017 году выделено около 500 миллионов рублей. В первичной профорганизации обновлен состав уполномоченных по охране труда – избраны 150 человек, дополнительное обучение прошли 600 профактивистов. Отмечен рост замечаний по охране труда и более оперативное реагирование.

Комиссия ММК по подготовке нового коллективного договора работала более двух месяцев. Как отметил Борис Семенов, назвать переговоры легкими однозначно нельзя, но «результат этой работы я оцениваю положительно. Считаю, что в документе максимально учтены интересы сторон работодателя и работников».

Новый коллективный договор значительно улучшил действующий на предприятии социальный пакет для работников.

– Одно из главных достижений: работодатель принял на себя обязательство по повышению уровня реального содержания заработной платы (включая индексацию), – подчеркивает председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК».

Кроме того, в новом колдоговоре установлены нормы, по которым средняя заработная плата на предприятии должна быть не ниже 4 прожиточных минимумов трудоспособного населе-



ния в регионе, а минимальный месячный размер заработной платы – не ниже 1,75 ПМ трудоспособного населения. Этот показатель превысил величину, установленную Отраслевым тарифным соглашением. Еще один важный момент касается охраны труда: в колдоговор включено положение об уполномоченных по охране труда – это значительно повышает статус уполномоченных, значимость их деятельности.

Подписи под коллективным договором поставили **гендиректор ПАО «ММК» Павел Шиляев** и **председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК» Борис Семенов**.

**Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР:**

– На ММК в прошлом году качественно обновилась профсоюзная команда, и движение вперед в ее работе налицо. Новый коллективный договор – еще одно подтверждение этому. Колдоговор ММК неоднократно

но признавался одним из лучших в области, и надо отметить, что качество его наполнения продолжает улучшаться. Появляются новые нормативы, которые будут служить маяком для предприятий не только региона, но и всей отрасли. Переговоры на комбинате шли непросто. В очередной раз сказалась экономическая обстановка. Так же, не без сложностей, проходили переговоры по региональному трехстороннему соглашению и разделу «Оплата труда» ОТС. В этом вопросе у профсоюзов четкая и неизменная позиция: работающий человек не должен быть бедным! Именно потребительский бюджет работников отрасли в размере 4 прожиточных минимумов положен в основу определения необходимого уровня заработной платы. Мы поддерживаем ориентиры ММК по оплате труда, найденные в переговорах компромиссы, которые позволяют сохранить лидерство Магнитки как в производстве, так и в социальной сфере. 🟡

В Федерации профсоюзов Челябинской области состоялось награждение победителей и призеров областного конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

Конкурсной комиссией оценивались уровень оплаты, состояние охраны и условий труда, занятость работников, наличие и реализация социальных программ.

В числе победителей и призеров в разных группах 7 металлургических предприятий:

- ПАО «ММК» (1 место),
- ООО «Огнеупор» (Группа ММК, 1 место),
- ООО «Механоремонтный комплекс» (Группа ММК, 3 место),
- ПАО «ЧТПЗ» (2 место),
- ОАО «ММК-Метиз» (2 место),
- АО «Трубодеталь» (2 место)
- МП трест «Теплофикация» (Группа ММК, 3 место).





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА



**Новый коллективный договор подписан на Череповецком металлургическом комбинате. Увеличен ряд социальных льгот и минимальный размер заработной платы. Документ подтвердил северсталецкий принцип: новый колдоговор должен быть лучше предыдущего.**

### МИЛЛИАРДНЫЕ ИТОГИ

Предыдущий колдоговор был заключен в 2011 году, а затем продлен. За это время он не раз становился одним из лучших в отрасли по уровню социальных льгот и гарантий. Это неслучайно. Раздел «Социальные льготы и гарантии» предусматривает поддержку различных категорий работников, санаторно-курортное лечение. За пять лет стоимость только этого раздела составила более 5,2 млрд рублей. Из них значительная сумма выделена на санаторно-курортное лечение. Это детские и взрослые путевки за 10% стоимости. Все эти годы на предприятии сохраняется стопроцентная доступность детского отдыха.

Безусловно, самой важной остается динамика средней заработной платы металлургов. Порядок индексации зарплаты закреплен в колдоговоре.

Большие средства с 2011 года выделялись на охрану труда. Выполнение данного раздела оценивается за пятилетку более чем в 5 млрд рублей.

Более 800 выпускников профильных учебных заведений устроились на комбинат, более 600 человек смогли выйти на досрочную пенсию за счет средств предприятия. Десятки мероприятий состоялись в рамках реализации комплексной программы по работе с молодежью: адаптационные семинары, турслеты, творческие конкурсы, волонтерские и благотворительные проекты и др.

### ДОГОВОРИЛИСЬ

Комиссия по заключению колдоговора рассмотрела несколько десятков предложений. Часть из них была сформулирована профсоюзным комитетом и администрацией, часть – самими работниками. Несколько раз в течение трех месяцев в профкоме собирались профсоюзные лидеры и представители администрации и обсуждали формулировки будущего колдоговора, считали и спорили. В итоге все пункты документа были согласованы. Колдоговор приняли на конференции трудового коллектива.

Ее делегатами стали 148 работников комбината.

### ПРО ОПЛАТУ

Какие изменения внесены в колдоговор? Пройдемся по разделам. В «Оплате труда» вырос минимальный размер заработной платы для персонала. Теперь, отработав полный месяц, работник даже самого низкого разряда не получит менее двух прожиточных минимумов (ПМ) по области. Переводим в рубли: значит, не менее 22 тысяч. Раньше это соотношение равнялось 1,8 ПМ.

### ЛЬГОТЫ ПОДРОСЛИ

Несколько важных изменений в разделе «Социальные льготы и гарантии». Часть выплат по инициативе профкома была проиндексирована. Например, работник, вернувшийся на комбинат после службы в армии, теперь получит 10000 рублей материальной помощи. Это вдвое больше прежней суммы. В год такой выплатой в среднем пользуются около 100





человек. Подросли выплаты опекунам, вдовам, вдовцам и попечителям, воспитывающим детей. Теперь ежемесячно они смогут получать 1000 рублей на каждого ребенка до 18 лет.

Увеличен бюджет на материальную помощь и целевые займы в трудной жизненной ситуации. Это значит, воспользоваться этим пунктом смогут все, кому требуется данная поддержка. Больше стала и выплата при рождении ребенка. Только на этот вид материальной помощи по предыдущему колдоговору за пять лет было выделено более 12 млн рублей. Профком и администрация также договорились увеличить выплату за каждый отработанный год при выходе на пенсию. С апреля она составит 1000 рублей, выполнившим условия Негосударственного пенсионного фонда; 700 рублей – не выполнившим условия НПФ.

### **ПОЛЬЗА ДЛЯ КАЖДОГО**

Колдоговор позволяет отправить ребенка в лагерь и получить помощь на рождение малыша. Взять три оплачиваемых дня на свадьбу и получить средства индивидуальной защиты. Получить доплату за ночные и вечерние часы и за посещение сменно-

встречных собраний. Многие из этих льгот действительно уникальны и действуют только на нашем предприятии.

Новый колдоговор будет действовать до конца 2020 года.

### **Александр Афанасьев, председатель профсоюзной организации ПАО «Северсталь»:**

– При разработке проекта за основу мы взяли действующий документ и сохранили его структуру. В ходе переговоров улучшили те пункты, которые наиболее волнуют коллектив. Это повышение минимального размера заработной платы, сохранение ее постоянной части, которая у нас самая высокая в отрасли.

Сохранены и положения раздела «Охрана труда». Профсоюзный комитет предложил рассмотреть возможность индексации выплат в разделе «Социальные льготы и гарантии». Они касаются отдельных категорий, наиболее нуждающихся в поддержке. Нам удалось найти взаимопонимание с администрацией в этом вопросе и увеличить многие выплаты.

Мы по-прежнему видим социальное партнерство с администрацией единственно правильным инструмен-

том во взаимоотношениях коллектива и работодателя, и это отражено в общих разделах нового документа.

### **Вадим Германов, генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская сталь»:**

– «Северсталь» с 2012 по 2016 годы направила более пяти млрд рублей на выполнение обязательств по выплате социальных льгот и гарантий. Среди основных направлений – поддержка материнства и детства. Такой же объем средств выделен на улучшение условий и охраны труда, в числе которых порядка двух млрд рублей направлено на приобретение средств индивидуальной защиты.

### **Елена Вереина, специалист коксохимической лаборатории коксоагломерационного производства, профгруппорг:**

– В нашем женском коллективе стараются пользоваться всеми возможностями, которые дает коллективный договор. Это и различные виды материальной помощи, например, на рождение ребенка, время на прохождение медицинской комиссии, компенсации для доноров, два дня к отпуску в зимний период и другие льготы.

Хочется сказать про хорошее обеспечение средствами индивидуальной защиты, доступность летнего отдыха и оздоровления детей. Все работники имеют возможность отправить своих детей на юг.

Конечно, есть вопросы, которые надо решать. Например, в нашем коллективе зарплата значительно ниже средней по комбинату. По-прежнему актуальна и жилищная проблема.

### **Наталья Черняева, председатель профорганизации управления главного энергетика:**

– Уже много лет участвую в переговорах по заключению колдоговора. Профсоюзная сторона всегда хочет добиться увеличения льгот для работников, но любое изменение нужно аргументировать, рассчитать, сколько потребуется дополнительных средств. Проще говоря, какова цена вопроса. Хорошо, что нам это удается. 🟡

**...Новый колдоговор по многим пунктам отличается от предыдущего, улучшения касаются размеров социальных выплат и минимального размера заработной платы...**





АЛЕКСАНДР БОДАНИН

по материалам газеты «Новый Качканар»

# КАЧКАНАРСКИЙ ГОК: КОЛДОГОВОР ПОДПИСАН



На Качканарском ГОКе подписан новый коллективный договор на 2018 год. Работникам сохранены все льготы и гарантии, при этом работодатель увеличит статьи расходов на ремонты и капитальные вложения. Так, ремонты производственных объектов вырастут на 24% (дополнительно 344 млн рублей), капитальные вложения увеличатся на 53% (765 млн рублей). На развитие ЦХХ направят почти 1,28 млн рублей. Будет увеличен бюджет на экологию.

**П**ереговорный процесс, предшествующий подписанию, как и всегда, был очень сложным, и к моменту запланированной даты проведения конференции набрался серьезный пакет разногласий. Уходить в следующие три года с настолько спорным коллективным договором было как минимум неконструктивно, в связи с чем сторонами было принято решение продлить действующий договор на 2018 год, а в течение года через переговоры прийти к взаимопониманию. Это произошло на заключительном перед конференцией заседании комиссии по заключению коллективного договора, прошедшем 19 декабря. Был принят и подписан двусторонний документ в виде официального информационного листка, с которым представители профсоюзной организации и стороны работодателя пошли в трудовой коллектив.

По мнению профсоюзной стороны, важным успехом переговоров стало то, что работодатель в 2018 году всерьез займется улучшением материального и технического обеспечения производства. Не все из того, что предлагала профсоюзная органи-

**...По мнению профсоюзной стороны, важным успехом переговоров стало то, что работодатель в 2018 году всерьез займется улучшением материального и технического обеспечения производства...**

зация, было принято работодателем, однако есть и очень серьезные подвижки. Одним из несомненных достижений можно назвать увеличение вложений в модернизацию и переоснащение производства. Дефицит подобных вложений комбинат ощущал все предыдущие годы, это признает и его руководство. Всего в 2018 году работодатель планирует вложить в производство на миллиард рублей больше, чем ранее.

Профсоюзной стороне было также обещано, что приказ, на ос-

новании которого из штатного расписания исключаются высвобождающиеся вакансии, будет отменен.

В итоге каждый работник комбината, как и в прошлом году, получит единовременную выплату в размере 33 тысячи рублей к ежегодному оплачиваемому отпуску. Выплаты в июне и сентябре составят 6 и 4 тысячи рублей. Базовый размер заработной платы будет проиндексирован на 5,8% (до 9145 рублей). В феврале 2018 года работники получат 13-ю заработную плату в размере 41 тысяча рублей, благодаря чему рост средней заработной платы на Качканарском ГОКе составит 5,2%. Сохраняются все предоставляемые ранее льготы и гарантии.

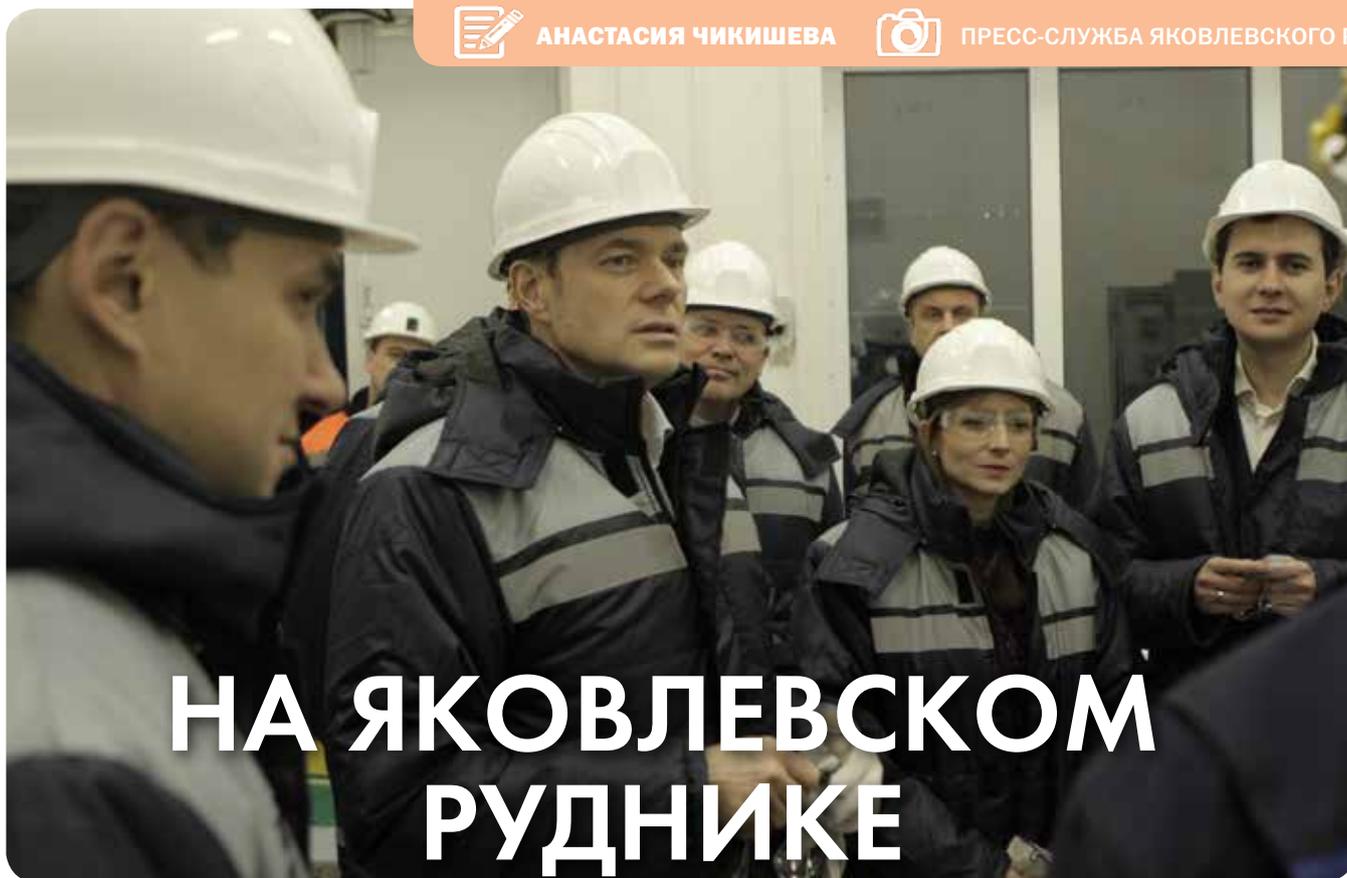
– Я лично не в восторге от нового коллективного договора, думаю, что и многие не в восторге. Но надо понимать, что сегодня трудовой коллектив не готов к каким-то действиям, это однозначно. Зарплата не будет расти, но, наверно, это всех устраивает, – прокомментировал председатель профсоюзной организации **Анатолий Пьянков**. – Год переживем, я думаю, не совсем все плохо. 🟡



АНАСТАСИЯ ЧИКИШЕВА



ПРЕСС-СЛУЖБА ЯКОВЛЕВСКОГО РУДНИКА



# НА ЯКОВЛЕВСКОМ РУДНИКЕ

**Председатель Совета директоров «Северстали» Алексей Мордашов и группа руководителей компании посетили Яковлевский рудник. Утверждена программа развития предприятия.**

## ПУЛЬС ПРОИЗВОДСТВА

Визит начался с посещения производственных подразделений рудника. Руководители посетили диспетчерскую, откуда ведется управление производством. Здесь с использованием аксонометрической схемы шахты главный инженер рудника Александр Волчек рассказал о нюансах технологии и «подводных камнях»

в работе главного подразделения. Руководители подробно обсудили вопрос отработки нулевого слоя (потолочины). Еще один пункт маршрута – новая главная вентиляционная установка. Жизненно необходимый для рудника агрегат из-за недостатка финансирования строился пять лет. Оборудование призвано заменить старый вентилятор, чтобы снабжать

шахту воздухом. Алексей Мордашов уточнил детали идущих пуско-наладочных работ, возможные риски не только у специалистов рудника, но и у представителей фирмы-поставщика оборудования.

## КУРС НА УВЕЛИЧЕНИЕ

Руководители компании рассмотрели бизнес-план предприятия, приняв решение о поэтапном увеличении добычи руды в течение нескольких лет. Так, в следующем году этот показатель планируется повысить более чем на 50% по сравнению с текущим годом – с 872 до 1,315 млн тонн руды. «Основная цель роста добычи – увеличение самообеспеченности компании железорудным сырьем. В настоящий момент Череповецкий металлургический комбинат потребляет около 8 млн тонн концентрата, 4 млн тонн из них нам поставляют Оленегорский ГОК. Остальной объем приходится закупать на рынке. Возможности Яковлевского рудника позволят выйти





на 100-процентную самообеспеченность этим продуктом», – подчеркнул Алексей Мордашов.

Чтобы воплотить в жизнь столь амбициозные планы, предприятию придется всерьез заняться повышением эффективности работы по всем направлениям. «Уже сейчас мы начинаем внедрять на руднике бизнес-систему «Северстали» и другие лучшие практики нашей компании в области безопасности труда, снижения затрат, совершенствования закупок, организации управления. Уверен, что это поможет достичь руднику высоких результатов», – отметил Алексей Мордашов.

### ЛЮДИ И ТЕХНИКА

На встрече с трудовым коллективом глава «Северстали» объявил, что Яковлевскому руднику в следующем году предстоит реализовать масштабную инвестиционную программу. Основной объем средств пойдет на замену изношенного оборудования и горно-капитальные работы. Уже сейчас закупается шесть погрузочно-доставочных машин. Ко всем инвестиционным проектам руководство будет подходить максимально взвешенно, ведь пока предприятие не зарабатывает достаточно прибыли.

Говоря о развитии рудника, Алексей Мордашов подчеркнул, что основная движущая сила в достижении цели – это люди. «Многие полагают, что богатый инвестор решит все проблемы предприятия. Это не так. Мы должны это сделать вместе. Сегодня на Яковлевском руднике сложился коллектив компетентных специалистов. Важно, чтобы вы были готовы к изменениям, к повышению уровня профессионализма. Мы приглашаем вас к активному взаимодействию, чтобы достичь больших успехов в работе Яковлевского рудника в рамках большой «Северстали», – отметил Алексей Александрович. При этом он пообещал, что компания поможет в развитии сотрудников. После оценки знаний и компетенций работников будут проводиться различные обучающие программы.



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

– В день визита Алексея Мордашова мы с Игорем Климовым, председателем первичной профсоюзной организации Яковлевского рудника, и его заместителем Ольгой Зеровой проводили собрание на участке подземного энергохозяйства. И затем приняли участие во встрече работников рудника с Алексеем Александровичем. Мы получили возможность задать ему вопросы.

Обращаясь к Алексею Мордашову, я выразил удовлетворение тем, что на Яковлевский рудник пришёл такой надёжный социальный партнёр как «Северсталь». Мы знаем от коллег из Череповца, что с таким партнёром профсоюзу можно плодотворно и результативно работать. И поинтересовался: какие социальные программы «Северсталь» планирует реализовать на Яковлевском руднике?

Ответ был таким: поскольку сейчас идёт речь в первую очередь об обновлении оборудования, о наладке технологических процессов, чтобы предприятие встало на ноги и могло рассчитывать на стабильную прибыль, то на данном этапе социальные программы реализовываться не будут. Но такие стандартные вещи, как укрепление здоровья работников с помощью санаторно-курортного лечения, будут поддержаны. Какую-то часть средств выделяют и на развитие поселения.

Игоря Климова интересовал вопрос о численности коллектива для выполнения производственных задач по добыче руды. В ответ мы услышали, что сокращения численности не планируется, напротив, штат придётся доукомплектовывать и осуществлять внутренние перемещения персонала.

Ольга Зерова попросила рассмотреть наболевший вопрос о повышении тарифов, потому что они не пересматривались с 2012 года.

Когда Алексей Мордашов сказал, что тарифы пока пересматриваться не будут, но уровень заработной платы, разумеется, должен быть в пределах зарплаток в регионе, Ольга заметила: речь идёт хотя бы об индексации с учетом инфляционного роста, чего не было с 2012 года. Зал поддержал зампреда профорганизации. Судя по реакции Алексея Александровича, отсутствие индексации заработной платы ему не понравилась. Остаётся надеяться, что эта тема не останется без внимания. 🟡



## ПЕРЕГОВОРЫ ПРОДОЛЖАТСЯ

**В декабре 2017 года закончился срок действия коллективного договора АО «Евразруда», который был заключен на 2015–2017 годы. В связи с тем, что управляющей компанией принято решение об объединении Евразруды и ЕВРАЗ ЗСМК, рабочая комиссия намерена пролонгировать коллективный договор АО «Евразруда» на 2018 год.**

**З**аключенные за период действия колдоговора дополнительные соглашения, а их двадцать два, продолжают свое действие в 2018 году. Принят ряд изменений по разделу «Льготы и социальные выплаты».

Рабочая комиссия приняла решение: соглашение от 14 февраля считать выполненным в полном объеме. С первого декабря 2017 г. работникам Общества будут увеличены оклады на два процента. Переговоры по разделу «Оплата труда» и другим вопросам продолжатся в 2018 году. ●



## ДОГОВОРИЛИСЬ

**В** связи с окончанием 31 декабря 2017 г. срока действия коллективного договора, заключенного на 2015 – 2017 гг., на основании уведомления председателя первичной профсоюзной организации Вадима Колыхалова для ведения коллективных переговоров между работодателем и работниками по подготовке и заключению коллективного договора Филиала ООО «УГМК-Сталь» в городе Тюмени «Металлургический завод «Электросталь Тюмени» на 2018-2020 гг. была создана комиссия. Было утверждено положение о комиссии, регламент подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением коллективного договора.

4 октября 2017 г. стало датой начала переговоров. На протяжении трех месяцев поступило много предложений. Координаторы сторон обеспечивали взаимодействие для достижения согласия при выработке решений.

Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора принимались в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям согласовывались в течение двух недель.

И вот 28 декабря 2017 г. – долгожданная конференция. Заслушав и обсудив доклады директора и председателя профсоюзной организации, коллективный договор Филиала ООО «УГМК-Сталь» в г. Тюмени – «Металлургический завод «Электросталь Тюмени» на 2018 – 2020 годы принят.

Работодатель стремится достичь доли постоянной части заработной платы не менее 70%. Для промышленно-производственного персонала минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени устанавливается не ниже 1.5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Тюменской области.

Достигнуты договоренности о предоставлении работникам по личному заявлению дополнительных дней отдыха с оплатой из расчета тарифной ставки/оклада с начислением районного коэффициента в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника, родителям – в случае призыва на военную службу ребенка, имеющим детей-первоклассников – 1 сентября и др.

*По информации профкома*





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

# ЛЕБЕДИНСКИЙ ГОК ПОДВОДИТ ИТОГИ

## ГОДА

Зимние праздники – это особое время, наполненное чередой приятных, теплых встреч с родными и друзьями, подарками и сюрпризами, весельем и беззаботностью. Именно такая атмосфера царила на итоговом годовом собрании Лебединского ГОКа.

**П**оздравить лебединцев с успешным окончанием этого трудного для комбината, но славного для коллектива года прибыли генеральный директор компании «Металлоинвест» Андрей Варичев и первый заместитель генерального директора – директор по производству компании «Металлоинвест» Андрей Угаров, глава администрации Губкинского городского округа Анатолий Кретов, председатель Белгородской областной организации ГМПР Лотт Адамов, другие гости. Никто из них в своих речах не обошел главного события года – введения в строй третьей установки комплекса ГБЖ.

– Год своего золотого юбилея Лебединский ГОК отметил ещё одним трудовым свершением – большая, ответственная работа по возведению ГБЖ-3 проделана в кратчайшие сроки с высоким качеством. Нужно отметить, что на всех предприятиях компании благодаря модернизации выросли объемы производства. Можно смело говорить, что 2017-й стал для нас тестовым, и мы выдержали

этот экзамен на прочность, – констатировал Андрей Варичев.

– Мы смогли добиться победы над собственным неверием, а это дорогого стоит, – отметил управляющий директор Лебединского ГОКа Олег Михайлов. – Впереди у нас не менее амбициозные задачи – переход на циклично-поточную технологию добычи руды. Уверен, мы справимся и с ней!

В этот день чествовали ветеранов комбината, а лучшим работ-

никам по итогам года вручили награды в различных номинациях: «Признание года», «Инициатива года», «Успех года», «Достижение года» и др. Знаменательной датой безоговорочно признано пятидесятилетие Лебединского ГОКа. Событием года – запуск комплекса ГБЖ-3 с участием Президента Российской Федерации Владимира Путина. Коллектив завода отмечен специальной наградой.





Лучшим подразделением комбината за второе полугодие стало буровзрывное управление. По итогам производственного соревнования в лидеры вышел коллектив дренажной шахты, на втором месте управление по ремонту оборудования, на третьем – рудоуправление. Благодарственные письма в связи с занесением на Галерею Почета получили 24 лебединца. Каждый из них премирован и получил сертификат для посещения ресторана «Лебедь» от профсоюзного комитета комбината.

Тепло поздравили ветеранов – участников Великой Отечественной войны, пенсионеров, признанных почетными гражданами города Губкин и Губкинского района, а также вышедших на пенсию заслуженных работников ГОКа.

Награды за успехи в производстве вручали управляющий директор Лебединского ГОКа Олег

Михайлов и председатель профсоюзной организации Борис Петров.

– Новый год – это семейный праздник, и встречаем мы его большой лебединской семьей: вместе вспоминаем приятные и радостные моменты, подводим итоги, строим планы на будущее. Этот праздник для нас – один из самых знаменательных в году, здесь мы получаем огромный заряд положительных эмоций и сил, – поделился впечатлениями Борис Викторович.

Директор по социальной политике и корпоративным коммуникациям компании «Металлоинвест» Юлия Мазанова и директор по социальным вопросам комбината Леонид Аляных вручили дипломы семье года, ею признана семья Завьяловых. Супруги Константин и Анна работают на фабрике окомкования и воспитывают четверых замечательных ребятишек. Семья Завьяловых активно участвует в различных конкурсах, фестивалях

и мероприятиях, которые проводятся в городе и на комбинате. Также были награждены победители в номинациях «Молодежный лидер года», «Спортсмен года» и «Талант года».

В номинации «Партнёр года» за результативное социальное партнёрство отмечен Белгородский областной комитет ГМПР. Награду получил председатель областной организации профсоюза Лотт Адамов. В этом



же ряду: Губкинский горно-политехнический колледж, воспитывающий достойную лебединскую смену, и компания «Металлоинвест корпоративный сервис», благодаря сотрудничеству с которой в минувшем году было сделано многое для повышения эффективности работы компании.

В номинации «Профессионал года» отмечены победители корпоративного конкурса профмастерства компании «Металлоинвест», лучшие представители своих профессий.

На сцену, сменяя друг друга, выходили лучшие люди Лебединского ГОКа и дочерних обществ, рабочие люди... Всего награды различного уровня по итогам работы комбината в 2017 году получили около ста человек. 🟡





ИРИНА СЕРЕДКИНА



# Будет ли ИНДЕКСАЦИЯ?

На Новоорловском горнообогатительном комбинате (Забайкальский край) прошла встреча секретаря ФНПР, главного редактора газеты «Солидарность» Александра Шершукова с руководством и профактивом предприятия. Во встрече принял участие председатель Забайкальской краевой организации ГМПР Андрей Шишкин.

А. Шершуков рассказал о недавних профсоюзных победах, связанных с приравниванием МРОТ к прожиточному минимуму и решением Конституционного суда о формуле «чистого МРОТ» без включения в него северных надбавок.

Работников ГОКа, в свою очередь, интересовали вопросы локального характера, связанные с предприятием. Будет ли индексация зарплат? Как спастись от холода в цехах и подразделениях? Почему спецодежда некачественная? Появится ли дополнительный автобус, который развозит работников с предприятия?

Ответ держал главным образом генеральный директор Новоорловского ГОКа Валерий Лукин, который пояснял обстановку на комбинате.

Сегодняшние времена для предприятия, производящего концентрат вольфрама, явно не лучшие. Сырья для бесперебойной работы не хватает, да и то, что сейчас в наличии – с низким содержанием редкого металла. Нестабильное производство – нестабильные доходы. Значит, и зарплата невысока, и социальный пакет, мягко говоря, небогат. Есть планы развития комбината – но и на них, естественно, нужны средства.

Тем не менее, директор заверил, что условия коллективного договора не нарушит, а индексация на размер инфляции ждет коллектив с 1 февраля 2018 года.

Что касается условий труда (холод на рабочих местах, спецодежда и т.д.), руководитель ГОК и председатель первичной профорганизации Лидия Пенкина тут же договорились составить график совместных посещений участков предприятия, чтобы находить решение конкретных вопросов на месте. 🟡





ЮЛИЯ ТЕЛЕНЬКОВА

# БОЛЬШЕ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ



**На Стойленском ГОКе вступил в силу новый коллективный договор, который будет действовать до конца 2020 года.**

**В** нем заметно расширился перечень льгот, гарантий и компенсаций для работников. В частности, до пяти среднемесячных заработков увеличен размер единовременной материальной помощи при выходе на пенсию для сотрудников, имеющих стаж работы на комбинате свыше 30 лет. Начиная с 1 января 2018 года почти для 1900 стойленцев, рабочие места которых находятся в карьере и на других отдаленных участках, будет производиться соответствующая доплата. Также расширен перечень категорий сотрудников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск социальной направленности.

Отдельный блок в новом коллективном договоре посвящен материн-

ству и детству. Увеличены размеры единовременной материальной помощи в связи с рождением ребенка, а также ежемесячной компенсационной выплаты женщинам-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет. Установлена единовременная материальная помощь одиноким матерям и многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет на приобретение одежды и школьных принадлежностей. Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, теперь смогут пройти обучение для повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков.

*Председатель профорганизации Стойленского ГОКа Марина Алешкова* рассказала:

– В ходе подготовки к заключению нового колдоговора цеховыми профсоюзными организациями были проведены собрания работников во всех структурных подразделениях СГОКа, на которых собрали предложения от трудового коллектива. Все они были проанализированы, систематизированы по разделам и вынесены на обсуждение паритетной комиссии. Не все предложения были одобрены и включены в проект. Надеюсь, что работа в этом направлении будет продолжена. 🍅





НАДЕЖДА БАЛАКИНА

# ПОДПИСАЛИ СОГЛАШЕНИЯ

**Генеральный директор ОАО «Алтай-Кокс» Павел Лизогуб и председатель первичной профсоюзной организации предприятия Елена Павлова подписали дополнительное Соглашение на 2018 год к действующему коллективному договору.**

**В** соответствии с этим документом в следующем году сохранен механизм ежеквартального повышения часовых тарифных ставок и должностных окладов.

Для руководителей и специалистов, являющимися в 2017-м участниками системы управления по целям, будет действовать иной механизм роста заработной платы, установленный нормативными и организационно-распорядительными документами предприятия.

Традиционно заводчанам будет выплачена премия ко Дню металлурга, единовременная выплата в конце года по итогам работы.

Предоставляемые льготы и гарантии по результатам специальной оценки условий труда, компенсации,

находящиеся в статусе договорных отношений, пролонгированы на 2018 год в полном объеме.

\* \* \*

Продолжается переговорный процесс по вопросу индексации заработной платы работников дочерних предприятий (ООО «Блиновское» и ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс»).

Коллективные договоры в этих подразделениях были заключены в декабре 2016-го сроком на три года, но раздел «Оплата труда» пересматривается ежегодно, с учетом финансово-экономического положения предприятия.

В конце 2017-го представители профсоюзного комитета и руководства дочерних предприятий подписали дополнительные соглашения к

коллективным договорам, предусматривающие повышение уровня реальной заработной платы, в том числе и за счет увеличения часовых тарифных ставок и должностных окладов.

Состоялась встреча участников переговорного процесса с работниками ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс». До коллектива была доведена информация о ходе переговоров и деятельности профсоюзного комитета.

Обсуждены вопросы выполнения обязательств по индексации заработной платы работников ООО «Техклин» (бывший цех питания ОАО «Алтай-Кокс»). Условием коллективного договора ООО «Техклин» предусмотрено повышение часовых тарифных ставок и должностных окладов с 1 января 2018 года. 🟡





## ПОДВОДИМ ИТОГИ

В ряде территориальных организаций профсоюза состоялись пленумы. Подведены итоги работы в 2017 году, обсуждены дальнейшие действия.

### Выполнять в полном объеме

Главная тема пленума Волгоградской областной организации ГМПР – выполнение коллективных договоров и Отраслевого тарифного соглашения за 10 месяцев 2017 года.

На предприятиях ГМК области, в которых действуют первички ГМПР, работают 17067 человек, из них 9369 – члены профсоюза. Принятые коллективные договоры выполняются

в полном объеме. В коллективные договоры включены мероприятия, предупреждающие сокращение и ликвидацию рабочих мест, предусматривающие трудоустройство в случае

массового сокращения численности или ликвидации организаций, меры социальной защиты работников.

На большинстве предприятий проведена индексация заработной платы. Например, в декабре 2016-го на Волжском трубном заводе прошло увеличение тарифных ставок и окладов работникам на 8 %, в сентябре 2017-го – на 5,5%. В филиале «РУСАЛ-Волгоград» АО «РУСАЛ-Урал» в январе 2017 года провели индексацию заработной платы в размере 428,31 руб., а с 1 июля – 920,77 руб. в месяц каждому работнику. В Филиале «Волгоградский» АО «Северсталь канаты» в апреле 2017 года повышен фонд заработной платы на 5%. Индексация зарплаты не производилась в АО «ВМК «Красный Октябрь» и АО «ВМЗ «Красный Октябрь».

**ОКСАНА АРИСКИНА**



### 2018 – сто лет вместе

В заседании пленума Свердловской областной организации ГМПР приняли участие представители контрольно-ревизионной комиссии, профактивисты, а также Михаил Калиберда, прокурор отдела по надзору за исполнением федерального законодательства, прав и свобод граждан прокуратуры Свердловской области, представители сторон социального партнерства. Вел заседание Валерий Кусков, председатель областной организации ГМПР.

О ходе выполнения Отраслевого соглашения по ГМК области доложил Дмитрий Подлевских, секретарь по

правовым и социально-экономическим вопросам областной организации. Дмитрий Викторович подчер-

кнул, что, по мнению профсоюзной стороны, раздел «Оплата труда» Соглашения выполняется, но с суще-



ственными оговорками. Профсоюзная сторона понимает, что реализация положений регионального соглашения с внесенными изменениями и дополнениями в 2017 году проходила в непростых для отрасли условиях, при этом по горно-металлургическому комплексу области наблюдалась достаточно стабильная ситуация.

О реализации Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы по обучению профсоюзных кадров, актива и членов профсоюза доложил Николай Алексеев, заместитель председателя областной организации профсоюза.

Вопрос обучения профкадров, актива и членов профсоюза ежегодно рассматривается на заседаниях профорганов областной организации: утверждается перспективный план, включающий все направления профсоюзной деятельности, планируются расходы из областного профбюджета, подводятся итоги обучения. В 12 первичных профорганизациях (из 30 с численностью более 500 членов профсоюза), успешно работают 50 школ профсоюзного актива для председателей профсоюзных органи-



заций структурных подразделений, профгруппоргов, уполномоченных по охране труда, председателей и членов постоянных комиссий профкома. Организованы школы профактива в ППО Богдановичского ОАО «Огнеупоры», ОАО «СУМЗ», «ВГОК», ОАО «СУАЛ» – БАЗ – СУАЛ, ОАО «Святогор», ОАО «КЗТС», АО «НЛМК – УРАЛ», ООО «НЛМК-Метиз», ОАО «Ревдинский завод ОЦМ». На сегодняшний день школы профактива работают в 21 первичной профсоюзной организации.

Пленум рекомендовал добиваться финансирования данного направления к 2021 году не менее 4%. Особо отмечена необходимость создания школ профсоюзного актива во всех ППО с численностью свыше 500 человек.

Валерий Кусков предложил объявить 2018-й Годом 100-летия Свердловской областной организации ГМПР и провести его под единым девизом «Сто лет вместе!». Предложение единодушно одобрено.

**ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ**

## Мотивировать делами

Эту тему обсудили участники пленума Пермского краевого комитета ГМПР, который состоялся в Лысьве. Вел его председатель краевой организации Александр Лямин.

Краевая организация объединила 9 первичек. Численность членов профсоюза – 5558 человек из 10200 работающих. В 2017-м году вновь создана профсоюзная организация «МФЦ

г. Лысьва». Вступили в ряды ГМПР работники ГО и ЧС. Созданы ячейки профсоюза на Электротряжмаш-Приводе, в чулочно-перчаточной фабрике в Лысьве, в «45 пожарная часть».

Тем не менее, за год численность краевой организации снизилась на 425 члена при снижении численности работников на 428 человек.

Больше всех потеряла профорганизация Соликамского магниевого завода – 165 членов ГМПР. Снижился уровень профчленства в первичках Лысьвенского металлургического, Соликамского магниевого заводов, «Губахинского кокса», Сарановской шахты «Рудная». Удалось повысить уровень профчленства на





Чусовском металлургическом заводе и в «Пермских цветных металлах».

В начале года краевой комитет разработал мероприятия по вовлечению в профсоюз работников «Губахинского кокса» и Сарановской шахты «Рудная». Проведено анкетирование коксовиков, для председателей профорганизаций цехов и профактива прошел семинар по актуальным вопросам профсоюзной работы. Опытные профактивисты встречались с работниками и выясняли нужды людей, пожелания по работе профорганизации.

С января по октябрь 2017 года номинальная заработная плата работников ГМК края снизилась на 165 рублей, а реальная – на 428 или на 1,5% по сравнению с 2016-м. Особенно

ощутимо сократился размер заработной платы на Соликамском магниевом заводе (на 2556 руб.) и на шахте «Рудная» (на 1912 руб.).

Краевая организация провела ряд семинаров для вновь избранных председателей профсоюзных цеховых организаций. Рассматривались вопросы деятельности цехового комитета, информирования членов профсоюза, защиты их интересов, мотивации профчленства. Был организован семинар и для членов комиссий по трудовым спорам.

Ряд встреч, семинаров, «круглых столов» прошел для молодежного профактива. Отмечена активная работа с молодежью профкомов Соликамского магниевом, Лысьвенского и Чусовского металлургических заво-

дов. Представители этих предприятий поделились опытом работы.

На пленуме прозвучала и критика в адрес профсоюзной молодежи. Говорилось о ее недостаточной активности и организованности. Решено использовать в работе положительную практику деятельности молодежных комиссий и поддерживать инициативы молодежных организаций, направленных на укрепление профсоюза.

На пленуме были названы лучшие профактивисты по итогам смотров-конкурсов. Победителем в номинации «Лучший профсоюзный комитет» признан профком Соликамского магниевом завода. Магниевики стали победителями и в номинации «Лучший цеховой комитет». «Лучшей профгруппой» признан коллектив участка ОТК рессорного производства ЧМЗ. Лучшие показатели в сфере охраны труда показали профорганизации Соликамского магниевом и Чусовского металлургического заводов. В конкурсе «Лучший коллективный договор Пермской краевой организации ГМПР» победителями стали предприятия профсоюзной организации Лысьвенского металлургического завода.

**АЛЕКСАНДР ЛЯМИН**

## Занятость и зарплата – в приоритете

Основная часть пленума Липецкого областного комитета ГМПР была посвящена защите трудовых прав работников ГМК региона.

Председатель Липецкой областной организации Василий Греков отметил, что профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций вели активную работу для сохранения занятости, уровня реальной заработной платы, социальных гарантий слаботзащищенным категориям работников. Подробно остановился

на главных направлениях деятельности организации и подвел некоторые итоги.

С информацией об исполнении сметы расходов уходящего года и о проекте главного финансового документа организации на 2018 год выступила главный бухгалтер областного комитета Елена Гаршина.

В рассмотрении вопросов повестки дня активное участие приняли председатель Федерации профсоюзов Липецкой области Анатолий Жидких, председатель профорганизации Новолипеццкого комбината Василий Литовкин.





## Горняки, металлурги – трудовая семья!

Эти слова из гимна ГМПР точно характеризовали атмосферу дружбы и единения, которую можно было почувствовать в санатории «Утес», где проходил пленум Оренбургской областной организации ГМПР.



Заслуженные награды в этот день получили активисты, достигнувшие значимых результатов в конкурсах и профсоюзные работники, пользующиеся в трудовых коллективах непререкаемым уважением, а также добившиеся высокого профсоюзного членства в своих организациях.

В их числе – Василий Омельченко, Лидия Васильева, Евгений Полонский, Ольга Горелова, Марина Перчаткина, Ольга Прокофьева, Александр Васильев и многие-многие другие. Юбилейные почетные грамоты и медали, другие высокие награды, а также денежные премии стали благодарностью от профсоюза за их честный труд.

– Сегодня мы встретились накануне исторического события, – подчеркнул в приветственном слове Ярослав Чирков, председатель ФПО, – Оренбуржье ровно век назад – 22 декабря 1917 года стало одним из первых субъектов, где был создан региональный профцентр – единый орган для совместного решения задач и проблем работников.

Пленум продолжился рассмотрением вопросов повестки дня. В

центре внимания профсоюзного актива – оценка и анализ текущей социально-экономической ситуации в регионе. В этой связи повышенный интерес вызвало выступление заместителя министра экономического развития, промышленной политики и торговли области Сергея Липаткина. Сергей Николаевич сконцентрировался на глобальной, на его взгляд, проблеме – слабом внутреннем спросе. К сожалению, сегодня крупные промышленные предприятия, к которым относятся и металлургические, загружены на 60-70 процентов. Нет спроса. Получаемых финансовых результатов недостаточно для вложений в инвестиционные и инновационные проекты. В результате производство новой востребованной продукции становится затруднительно...

– Мы уступаем позиции в конкурентной борьбе другим странам, – считает С. Липаткин. – Замкнутый круг – для погашения существующего дефицита финансов предприятия вынуждены брать новые кредиты. А проценты от полученных займов дополнительно накладываются на стоимость продукции. В итоге рост замед-

ляется. Нам нужна новая стратегия развития России.

Существующий инструментарий (фонд развития промышленности с льготным кредитованием инвестиционных проектов, возмещение затрат на создание технопарков, льготы предприятиям, которые будут создаваться на территориях опережающего развития и другие) пока не дает необходимого толчка для фундаментального роста промышленности. Значит что-то идет не так. И в данном случае, по мнению Липаткина, будет возрастать роль профсоюзов, которые своей деятельностью способствуют экономическому развитию предприятия/региона.

Оксана Обрядова, председатель областной организации, проинформировала о подписании соглашения по ОТС. Теперь председателям первичных профсоюзных организаций предстоит провести не менее важную работу – внести соответствующие изменения в коллективные договоры.

**СЕРГЕЙ ШКЕРИН,**  
фото автора



ИРИНА ФРОЛКИНА

# Успех – значит успеть



**Весьма необычно прошел профчас ОЭМК. Актив был сразу предупрежден: работать в темпе, поскольку через час двумя этажами ниже состоится встреча с советом ветеранов комбината.**

**В** час не уложились, хотя и подгоняли друг друга, и обрывали выступления на полуслове, чем особенно подчеркнули: работы проделано столько, что отчитаться за 60 минут – утопия! В дни проведения пленума ГМПР в Москве членам профкома ОЭМК пришлось совмещать сразу по несколько мероприятий. Так, Александр Созаев, технический инспектор труда профкома, вместе с коллегами Алексеем Тищенко,

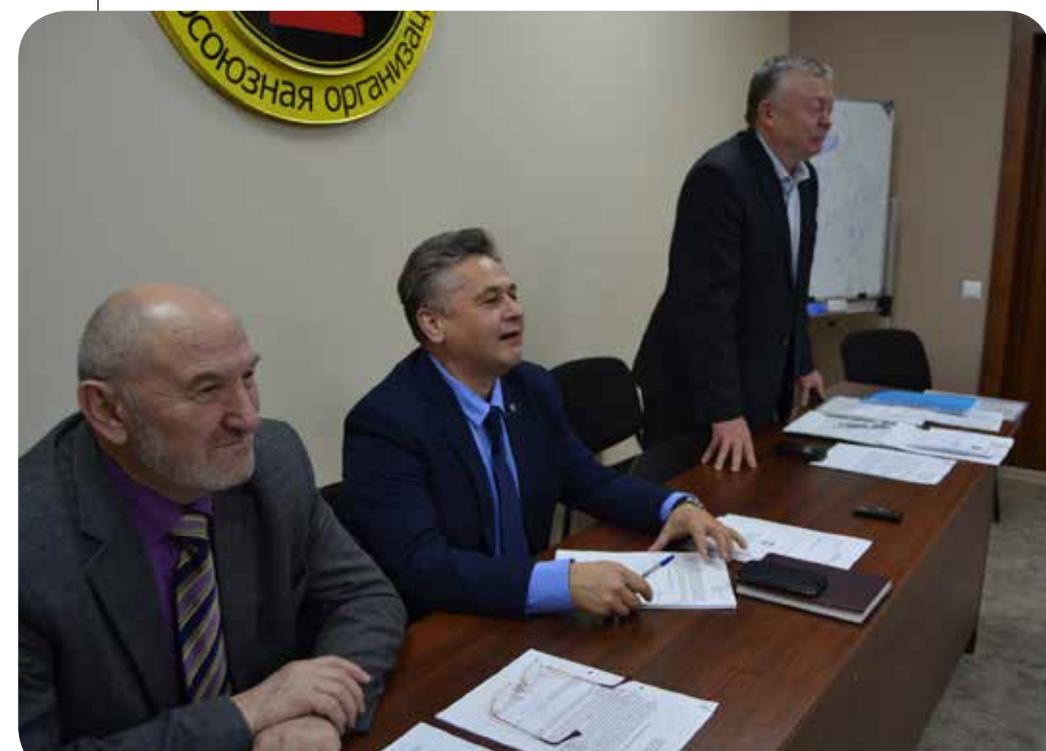
главным техническим инспектором труда ГМПР по Белгородской области, Сергеем Васильевым, техническим инспектором труда профкома ЛГОКа, побывал на выставке по технике безопасности и охраны труда.

Параллельно с этим Александр Созаев принял участие в работе комиссии ЦС по охране труда. Ему хотелось рассказать и о выставке, и о работе комиссии над документами, к совершенствованию которых он приложил

руку. А заодно проинформировать коллег о том, что последняя группа из 30 уполномоченных профкома по охране труда прошла обучение, и на этом учебный 2017 год можно считать завершенным. Согласован проект графика обучения четырех групп уполномоченных на 2018 год. Александр Маткенович предупредил, когда и какие структурные подразделения будут обследованы комиссией смотрконкурса по охране труда, экологии и культуре производства в первые дни нового года.

У Сергея Коршикова, зампреда профсоюзной организации ОЭМК, работа на пленуме совпала с принятием важных решений Социального совета холдинга «Металлоинвест», секретарем которого он является. Надо было принять решение по двум спорным приложениям к проекту Положения по санаторно-курортному лечению работников холдинга, в разработке которого участвовал весь профактив ОЭМК; эти приложения не были согласованы профсоюзной стороной Совета. Вот и пришлось Коршикову совмещать в дни работы пленума сразу несколько функций, не выпуская телефон из рук.

Социальный совет «Металлоинвеста» принял приложение о доплате за



путевки работникам в варианте профсоюзной стороны. Это означает, к примеру, что, если человек получает среднюю зарплату по комбинату, он будет платить за путевку пять процентов стоимости. Если путевка стоит 40 тысяч рублей, то работник заплатит две тысячи рублей. Кто зарабатывает в пределах 20-25 тысяч рублей, тот не будет платить за путевку ни копейки.

– Второй момент, вызвавший больше всех вопросов, связан с периодичностью получения путевок. У нас было два варианта – один от работодателя, другой от профсоюза. Периодичность выдачи путевок одному и тому же работнику напрямую связана с финансированием. Компания выделяет на приобретение путевок 44, 7 млн рублей. Это то, ради чего и был затеян диалог с работодателем. Примерно 11 миллионов рублей, от частичной оплаты путевок, тоже пойдут на их приобретение. Новое Положение о санаторно-курортном лечении должно вступить в силу с 1 марта 2018 года, – сообщил Сергей Коршиков. По его словам, по новой схеме будут работать пока только ОЭМК и Лебединский ГОК. Другие предприятия холдинга в пилотном проекте не участвуют.

Если раньше в подразделениях комбината обеспеченность путевками составляла примерно 13-14 процентов, то в 2018-м должна быть 20 процентов минимум. Работники из группы риска будут ездить в санатории бесплатно каждый год, но один год – в санатории РФ, а на следующий год им будут предлагать оздоровительные центры регионального уровня.

– Мы очень сложно договаривались между собой, долго дебатировали. Сдвиг есть, сдвиг положительный. Система меняется, она будет сложнее. Но когда она заработает, все будет нормально. Мы пригласим на профчасы руководителей социальной службы комбината, и они все подробно растолкуют, – заверил секретарь Социального совета.

Сергей Васильевич, как активный член методсовета ЦС ГМПР, кратко рассказал и о том, какие вопросы по профсоюзному обучению, пришлось решать с коллегами в Москве.

Интересные цифры прозвучали из уст Коршикова по итогам



года. Из состава профорганизации ОЭМК вышло 15 человек, а вступило больше 450. Сергей Васильевич призвал коллег: если человек подает заявление на выход из профсоюза, его надо обязательно приглашать на заседание цехкома или, как минимум, побеседовать с ним на тему: по какой причине он принял такое решение. Не надо людей удерживать, но узнать причину выхода из организации – необходимо, – настаивал Сергей Васильевич.

Александр Лихушин рассказал о том, как прошел IV (декабрьский) пленум ЦС ГМПР, отметил хорошие результаты работы информцентра

обкома и выступление на пленуме заведующей информцентром Ирины Фролкиной.

– По моему мнению, профорганизации холдинга «Металлоинвест» нашли самые верные аргументы во время переговоров со стороной работодателя, – подытожил Александр Лихушин. – Никто не планировал добавлять средства на приобретение путевок, а на сегодняшний день они выделены в четыре раза больше, чем будут собирать с людей. И поблагодарил профактив за действенную помощь. Благодаря этой помощи Управляющая компания услышала представителей профсоюза. 🟡

Своими впечатлениями **Ирина Фролкина** поделилась в Facebook (от редакции):

– Прежде всего, о заседании комиссии ЦС ГМПР по информационной работе. Коллеги подготовили его грамотно: факты, аргументы, выводы или потоком. И всё цепляло, всё было сказано без реверансов и лукавства, исключительно для пользы дела.

Правильно говорилось о том, что посылы, появляющиеся в новостной ленте, здорово отдают 60-ми годами прошлого столетия. Мы по привычке публикуем информацию о том, что закупили новогодние подарки, провели утренники, съездили на экскурсию... Но не в этом суть профсоюзной работы. Юристы (правовые инспекторы труда) скромно помалкивают: делают для людей очень много, а пишут крайне мало. Не потому ли общественный эфир продолжают заполнять возгласы, типа: да чем там занимается профсоюз?! К поставленным целям мы крадёмся робкой поступью.

Пленум мне понравился. Чёткая организация. Хорошая рабочая, демократичная атмосфера: и поспорили, и посмотрели видеоролики, и увидели в графическом изображении наши показатели. В работе пленума участвовали мои коллеги – журналисты из разных регионов. Я с удовольствием послушала родившихся с золотым пером в руке Владимира Широкова, зам. главного редактора газеты «Труд и время на Южном Урале» Федерации профсоюзов Челябинской области, и Игоря Березовского, главного редактора пресс-службы Свердловской областной организации ГМПР. Скромняги! Говорили они тихо, спокойно, даже не подумаешь, что на трибуне – бойцы, материалы которых равнодушно не пролистнёшь.

По всем планам и отчетам Год информационной работы – 2017 завершается, а для нас, пишущей братии, наступает... Год информационной работы -2018.



НИНА ДЕЕВА

## ПРИПЕКЛО...

Летом этого года на Мундыбашском участке ООО «УК ЖКХ» по инициативе работников Общества была вновь создана профсоюзная организация, которая влилась в ППО «Евразруда».

– Почему вы решили возродить профсоюзную ячейку?

– спрашиваем у председателя цеховой профсоюзной организации Вадима Шакина.

– Да потому что припекло. Не знаю, где как, а у нас стало совсем плохо. Перестали выдавать спецодежду, талоны на молоко. Пытались бороться, но ничего не получилось. Так что наше решение родилось не на пустом месте. Я когда работал в других организациях, всегда состоял в профсоюзе. Знаю, какая это сила.

В профсоюз вступила большая часть коллектива. Проблемы по спецодежде и получению компенсации за молоко усилиями профсоюзной организации уже решены. В составе профкома цеха надёжные ребята – Юлия Ефремова, Владимир Кольтябин. Так что я не один. Собираемся, когда надо какие-то вопросы решить, обсудить.

– Тяжело приходится?

– Всякое бывает. Я простой слесарь, работаю на участке очистки сточных вод. Зарплата у нас невысокая – всего 15 – 16 тысяч рублей, но деваться некуда. У меня семья, растут двое детей...

Что и говорить, непросто складывается судьба посёлков, где ликвидируются основные производства. Больше двух лет прошло после закрытия Мундыбашской обогатительной фабрики, а проблемы с трудоустройством жителей моногорода становятся только острее. Если пожилые люди кое-как ещё могут прожить и на пенсию, то молодым податься некуда.



Вадим рассказал, что и он помыкался. Когда Мундыбашскую фабрику остановили, месяца четыре ездил в Абагурский филиал, потом снова вернулся в Мундыбаш, с полгода поработал на фабрике, пока её не закрыли окончательно и всех сократили.

Работа вахтовым методом – тоже не выход, дети маленькие, надо жене помогать. Жильё в другом городе купить нереально, да и то при условии, если в Мундыбаше свою квартиру продашь, да только цены на жильё в посёлке рухнули.

Но наш герой руки не опускает, он считает, что оптимизма терять не надо, надо работать в родном посёлке, где родился, вырос, и возродить свою малую родину. Его родители живут в своём доме, все вместе сажают на огороде, держат хозяйство. Хорошее подспорье. Уже и дети Вадима помогают, как могут. Так что прожить можно.

– Всё будет хорошо! Будем стараться делать жизнь лучше, – убеждён Вадим. – А профсоюз нам поможет!

**P.S.**

В ближайшее время трудовой коллектив, в котором работает Вадим Шакин, ожидает очередная реорганизация, которая вызывает у работников массу вопросов.

Есть все основания полагать, что ответы на них с помощью профсоюза будет получить легче. 🟡



ТАТЬЯНА ДЕМЧУК

# НЕЗАБЫТЫЕ...

**В первой половине прошлого века Садонский свинцово-цинковый комбинат (пос. Мизур, Республика Северная Осетия – Алания) был хорошо известен в нашей стране. А первые слитки серебра из месторождения пошли на изготовление сосудов для Исаакиевского собора...**

**С** разработкой Садонского месторождения Россия стала получать свинец, который до этого импортировала из Великобритании. В 1923-1925 годах рудник был единственным предприятием, добывавшим свинцово-цинковые руды в стране (36% выплавляемого свинца и 100% цинка). В состав комбината вошли 5 рудников, 2 обогатительные фабрики, геологическая экспедиция и др.

Теперь от бывшего гиганта остались три предприятия – Садонская свинцово-цинковая компания, Мизурская обогатительная фабрика и Базисный склад с общей численностью трудового коллектива около 90 человек. В них действуют две первичные профсоюзные организации ГМПР, работу которых курирует Северо-Осетинская республиканская организация ГМПР. Каждая встреча с работниками садонских предприятий – это многочисленные вопросы: выживаемости производства, жизнеобеспечение горных поселков, отстаивание интересов людей на уровне правительства республики.

Последняя поездка в пос. Мизур председателя республиканской организации ГМПР Валерия Кумалагова и его заместителя Александра Караева не стала исключением.

Валерий Ахшарович рассказывает: – С прекращением деятельности горнорудных предприятий в горняцких поселках царит безработица. Молодые люди уезжают. Сейчас средний возраст жителей мужского пола составляет 65 лет.

Пойма реки Ардон на участке от поселка Мизур до поворота на поселок Садон завалена отвалами пустой породы. Это вызывает беспокойство жителей поселка Мизур, селений Унал и Зинцар, потому что в случае паводка под водой могут оказаться эти насе-

ленные пункты. Просьбы жителей привести в порядок пойму реки руководство Зарамагской ГЭС игнорирует.

На встрече речь шла об аварийном состоянии водопроводных, канализационных и тепловых сетей. Об этом давно известно администрации местного самоуправления Алагирского района, но меры не принимаются.

Александр Захарович добавляет:

– Электрические сети и трансформаторные подстанции, расположенные на территориях поселков, крайне изношены и находятся в аварийном состоянии. По этой причине часто происходит отключение электроэнергии. В жилых домах продолжительное время не бывает света, происходит остановка Мизурской обогатительной фабрики, повторный запуск которой затем сопровождается большими сложностями.

Жители обращались к руководству АО «Севкавказэнерго» с просьбой провести капитальный ремонт электрических сетей и подстанций с заменой устаревшего и пришедшего в негодность оборудования, создать единую ремонтную службу по обслуживанию всего электрохозяйства поселков. Но никакой реакции не последовало.

Выступающие на собрании с болью говорили о том, что властные структуры республики не уделяют должного внимания жителям горняцких поселков. Они брошены на произвол судьбы. Нет возможности работать и обеспечивать свои семьи. Люди говорили о необходимости создания каких-либо предприятий, чтобы иметь источник существования.

Все эти проблемы руководство республиканской организации профсоюза изложило в обращении к Председателю Правительства Республики Северная Осетия-Алания Таймуразу Тускаеву.

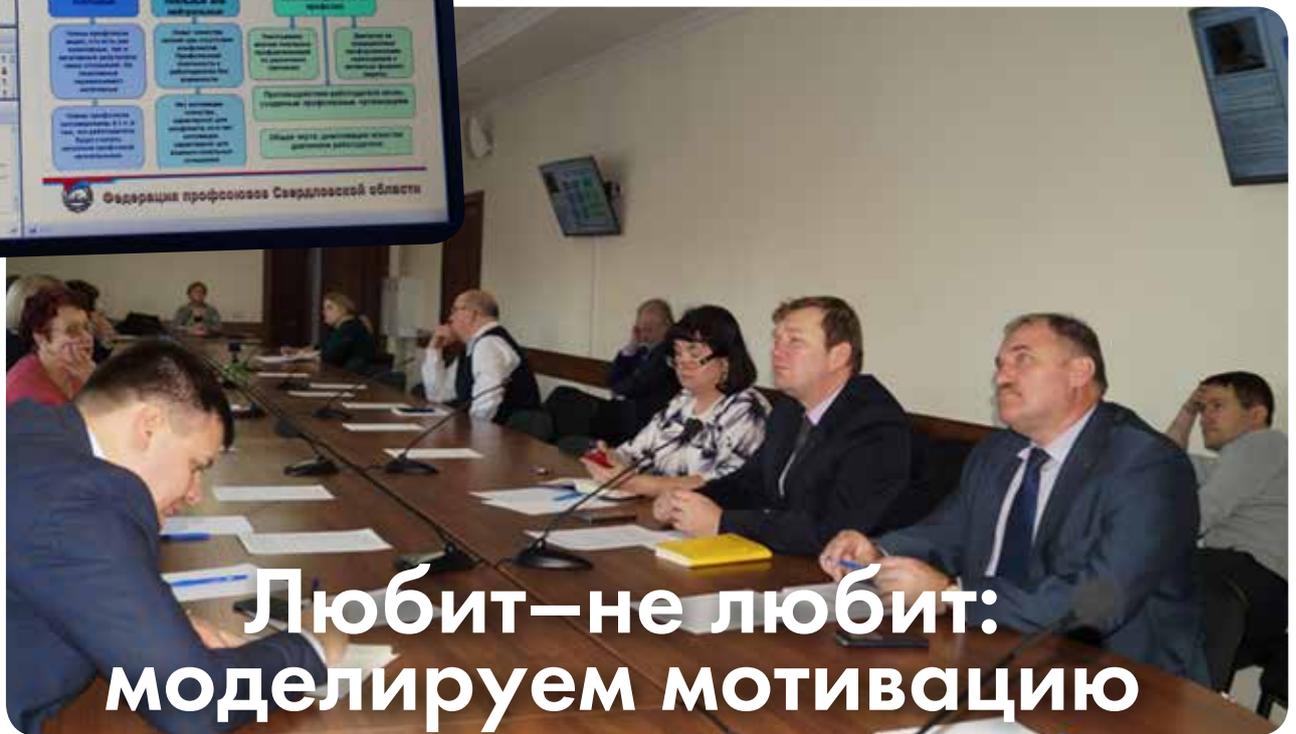
*Рассказывает председатель объединенной первички Садонской свинцово-цинковой компании и Базисного склада **Наталья Акимова:***

– Три года назад подобное обращение от республиканской организации ГМПР по поводу судьбы производства и жизнеобеспечения жителей поселков имело действие. На предприятии установилась стабильность, загруженность сырьем и заказами. Уменьшились перебои с электроснабжением, но полностью проблема не решена.

С руководителем предприятия Тотразом Цидаевым удается вести социальный диалог. На сегодняшний день на предприятиях действует колдоговор, в котором прописаны льготы и гарантии, предоставляемые работникам. Все обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты, получают льготное питание, организованы хорошие условия труда и быта. Поэтому, несмотря на экономические трудности, работники верят в профсоюз. Уровень профучленства в двух организациях 84%.

В этом году за счет средств предприятия 25 работников с детьми отдохнули на Черноморском побережье. Работодатель взял на себя расходы по проезду, размещению и питанию. Не бывает отказа в материальной помощи работникам, находящимся в сложной жизненной ситуации. В этом году предприятие помогло отремонтировать поликлинику поселка Мизур.

Неоценима помощь республиканской организации профсоюза. Каждая встреча – это откровенный разговор о наболевшем. Люди благодарны за внимание и реальную помощь. 🟡



## Любит – не любит: моделируем мотивацию

**Работодатель давит на профсоюз – заставляет работников выходить из него, ведет информационную войну. Что делать? Как удержать профчленство? Вопросы жизненные и неоднозначные, единого алгоритма их решения нет. Не случайно они так активно обсуждаются на многих профсоюзных форумах, дискуссионных площадках. Еще одной территорией обсуждения стал межрегиональный «круглый стол», прошедший в декабре в формате интерактивного вебинара.**

**Ц**ентром дискуссионной площадки стал Екатеринбург, организаторы – Федерация профсоюзов Свердловской области и редакция газеты «Солидарность». В обсуждении в качестве ведущих приняли участие депутат Госдумы РФ, председатель Федерации профсоюзов Свердловской области (ФПСО) Андрей Ветлужских, секретарь ФНПР, главный редактор «Солидарности» Александр Шершуков и руководитель департамента развития профсоюзного движения ФПСО Василий Деркач. К вебинару подключились более 50 регионов, в т. ч. лидеры и специалисты профсоюзных организаций ГМПР. Интерактивный формат обеспечивали голосовая и видеосвязь участников с ведущими и параллельный чат для вопросов и высказываний.

Действия профсоюза в разных условиях «любви» и «нелюбви» к нему

работодателя ведущие прокомментировали с одновременным разбором примеров и ситуаций. Стоит ли идти на конфликт или лучше избежать его, реально ли вообще в условиях противодействия работодателя мотивировать работников оставаться в профсоюзе? Оказывается, реально, более того – можно повышать мотивацию, используя ситуацию «под себя». Но здесь очень много слагаемых, влияющих на исход: социально-экономические условия, менталитет, традиции, фактор солидарности и частный фактор личности. В первую очередь важно «идентифицировать» сложившийся на конкретном предприятии тип взаимоотношений профсоюз–работодатель: взаимно-лояльные, нейтральные или конфликтные.

Вообще, дискуссия отличалась разнообразием фокусов и нюансов во взгляде на предмет и реальной

глубиной разбора. В числе поднятых вопросов – инертность и осознанность профчленства, выход из профсоюза – под давлением и произвольный, риски активизации защитных функций профсоюза, применение в разных условиях разных моделей мотивации профчленства, сопоставление моделей мотивации с типами взаимоотношений профсоюз – работодатель.

Высказывания ведущих и участников с территорий подтвердили тренд на усиление агрессивной среды по отношению к профсоюзам. Поэтому большая часть мнений и выводов сводилась к общей эмоции – как защищаться, как обеспечить взаимоподдержку и сплочение. При этом отмечено, что выбор пути конфликта и коллективных защитных действий не самоцель, а вынужденная мера, когда путь соцпартнерства не дал результатов. 🟡



Беседовала  
КСЕНИЯ БЕРЕЗОВСКАЯ

# Достойны вековой истории

**2018 – год столетия Свердловской областной организации ГМПР, и провести его решили под единым девизом «Сто лет вместе!». Наш собеседник – Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР.**

**– Валерий Николаевич, чем запомнился 2017-й?**

– Напряженной работой, чередой крупных и малых мероприятий различных уровней, среди которых основным стал VIII съезд нашего профсоюза, принятие Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы, по которой мы сегодня работаем. Одна из главных ее задач – восстановление покупательной способности и дальнейший рост заработной платы людей. Именно эту цель ставим на переговорах по заключению регионального отраслевого соглашения, которое, наряду с ОТС по ГМК РФ, является базой при заключении коллективных договоров на предприятиях горно-металлургического комплекса региона.

В конце года мы проанализировали ход выполнения регионального отраслевого соглашения. И хочу отметить, что по ключевым позициям, и в первую очередь по разделу «Оплата труда», Соглашение в основном выполняется. Но нас беспокоит, что при мощнейшей концентрации металлургических предприятий в регионе уровень средней заработной платы существенно ниже, чем в среднем в отрасли (разница – 21,6 процента). Учитывая, что предприятия Среднего Урала составляют почти четверть ГМК страны, такой разрыв недопустим.

**– Каковы причины?**

– Мы понимаем, что на рост реальной заработной платы горняков и металлургов оказывают значительное влияние особенности региона, населенного пункта, поскольку рынок труда в условиях моногородов огра-



ничен, а уровень предлагаемой заработной платы, как правило, не выше средней по населенному пункту.

Тормозом для роста зарплаты является и изношенность основных средств производства. К сожалению, из-за череды кризисов многие предприятия не смогли завершить начатую практически повсеместно модернизацию. Недостаточно на территории региона и высокопроизводительных рабочих мест, значительное число предприятий ГМК занимается первичной переработкой сырья, а удельный вес продукции с высокой добавочной стоимостью (3-4 передел) крайне невелик. Профсоюзная сторона считает, что работники базо-

вой отрасли региона должны получать за свой труд не менее четырех прожиточных минимумов (ПМ) по региону. Но такая задача ставится Отраслевым тарифным соглашением, к сожалению, пока в рекомендательном формате.

Решился, на мой взгляд, вопрос о наличии механизма индексации заработной платы в локальных нормативных актах предприятий. В этом деле свое веское слово сказала прокуратура Свердловской области.

Анализ выполнения Соглашения также показал, что не все работодатели готовы делиться информацией о реальном положении дел на предприятиях. Профсоюзная сторона





социального партнерства считает необходимым в ближайшее время вынести на обсуждение трехсторонней Отраслевой тарифной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по ГМК области свою позицию по этому вопросу.

В 2018-м нам предстоит напряженная работа.

#### – Каковы итоги Года информации?

– В век бешеного развития информационных технологий – это одно из важнейших направлений нашей деятельности. Можно иметь приличные успехи в сфере защиты прав человека труда, но если СМИ о них молчат или извращают информацию, можно получить не только нулевой эффект, но даже отрицательный.

Мы уже не раз писали о наших достижениях в этой сфере. И все-таки повторюсь: продолжает работу сайт обкома профсоюза, выходит газета «Уральский металлург», журнал «Авангард». Налажены контакты с региональными информагентствами, телеканалами. Деятельность первичных профорганизаций освещают шесть официальных сайтов, два внутризаводских, шесть газет и десятки «боевых листовков».

Свердловский областной комитет ГМПР в информационном плане активно взаимодействует как по всей вертикали и горизонтали нашего отраслевого профсоюза, так и с областными профобъедине-

ниями Среднего, Южного Урала и Тюменской области. Специалисты по информационной работе аппарата обкома и первичных профорганизаций участвуют в большинстве обучающих семинаров ЦС ГМПР, ФПСО, в конкурсах, освещают акции и праздничные мероприятия.

При всех успехах, увы, нужно признать, что мы в значительной мере отстаем от наших социальных партнеров. Да, мы предпринимаем шаги для исправления ситуации. Об этом наш представитель говорил на декабрьском пленуме ЦС ГМПР в Москве. Но, как говорит профессор факультета журналистики Уральского федерального университета им. Ельцина Владимир Олешко, которого мы привлекаем к обучению профкадров информационным премудростям, мы на правильном пути.

#### – Что будет главным в 2018-м?

– Он станет годом столетия нашей областной организации, и все без исключения мероприятия будут посвящены этому событию.

В конце января исполнится сто лет, когда в 1918-м году состоялась первая областная конференция профсоюза работников – металлургов региона, началась славная история нашей организации.

Металлурги и горняки всегда были у руля рабочего движения Урала, самоотверженным трудом создавали мощную базу металлургической промыш-

ленности страны и региона. Сегодня можно по-разному оценивать роль и место профсоюзов в советское время. Но нельзя не признать их значительный вклад в становление и развитие нашего государства.

Наш юбилей – это не только повод оглянуться назад, осмыслить настоящее, построить планы на будущее. Празднование 100-летия должно повлиять на улучшение имиджа организации и профсоюза в целом.

Областной комитет уже сформировал оргкомитет по празднованию 100-летия. Формируем пакет необходимых мер, в том числе, по изготовлению сувенирной и имиджевой продукции. Обсуждаем макеты памятного значка, который планируется изготовить из серебра. Уже выпущен юбилейный календарь. К торжественному пленуму планируем издать брошюру, посвященную истории и сегодняшнему дню организации. В СМИ будем регулярно рассказывать о всех проходящих под знаком юбилея мероприятиях.

Наш юбилей совпал со столетием областной федерации профсоюзов. Областная организация ГМПР стояла у истоков зарождения всего профсоюзного движения Среднего Урала. И мы всегда были в его авангарде.

100-летие областной организации – это праздник всей области, металлургическая промышленность которой является основой благополучия края. Нам необходимо достойно отметить столь значимую дату не только созданием праздничной атмосферы, но и реальными делами. Чтобы в дни празднования юбилея, положить руку на сердце, мы могли с уверенностью сказать, что достойны нашей вековой истории. 🍎

## Наш юбилей совпал со столетием областной федерации профсоюзов. Областная организация ГМПР стояла у истоков зарождения всего профсоюзного движения Среднего Урала.

**И мы всегда были в его авангарде.**





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



## 60 лет спустя...

**60 лет назад, в 1957 году, образовался Московский городской комитет профсоюза трудящихся металлургической промышленности. В его состав входили 72 профорганизации с общей численностью более 50700 членов профсоюза. Этому юбилейному событию было посвящено собрание профактива Московской городской профсоюзной организации ГМПР.**

**В** заседании приняли участие представители Московской федерации профсоюзов – Юрий Павлов и Марина Дементьева, заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, руководители предприятий – Владимир Топчаев (ОАО «Союзцветметавтоматика»), Павел Силук (АО «Опытный завод тугоплавких металлов и твердых сплавов»).

Председатель городской профсоюзной организации Любовь Савельева рассказала о первичках ряда московских предприятий. – На сегодня у нас осталось 14 первичных профсоюзных организаций, объединяющих около 900 членов профсоюза. Многие из них продолжают действовать, и, несмотря на сложную финансовую ситуацию, сохранили коллективы. Среди них Московский монетный двор филиала «Гознак», Московский завод по обработке специальных сплавов, НИИГрафит, Московский электродный завод, ЦНИЧермет им. Бардина, «Союзцветметавтоматика» и другие.

Заккрытие основной части металлургических предприятий сказалось на уровне профчленства. Но на протяжении этих десятилетий, несмотря на кадровые изменения, реформы, кризисные явления, городская профсоюзная организация продолжает защищать интересы работников отрасли.

Юрий Тимофеев, который возглавлял городскую профсоюзную организацию около 30 лет, вспомнил значимые события прошлых лет. Владимир Топчаев и Павел Силук проинформировали о том, как удастся налаживать социальное партнерство в современных непростых

условиях. Председатель профорганизации Московского электродного завода Наталья Аветьян сообщила о сложностях работы профактива. Обратила внимание на работу с молодежью вновь избранный председатель профорганизации Московского монетного двора Ирина Тужикова.

Речь шла также о необходимости проводить интересные мероприятия для молодых работников, дать им возможность проявить себя, активно участвовать в профсоюзной работе. Был отмечен положительный опыт работы профактива по организации детского оздоровительного отдыха в ДОЛ «Зеленый шум». 🟡





# ТРИ ЗОНЫ ВЗЫСКАНИЯ

**Председатели цеховых профсоюзных организаций, старшие уполномоченные по охране труда ПАО «ТАГМЕТ» на рабочих, сменно-встречных собраниях и в индивидуальных беседах проинформировали заводчан о внедряемой на предприятии с 1 января 2018 года интеграционной системе безопасного производства «Триколор ТМК».**

**О**бъект презентации, представленный специалистом отдела оценки и развития персонала предприятия Анной Куликовой, был рассмотрен со всех сторон. После этого профсоюзные работники и активисты сделали ряд замечаний по тексту Положения «Об определении последствий для работников ПАО «ТАГМЕТ», допускающих нарушения требований охраны труда и безопасности по уровню тяжести, и порядок принятия мер к данной категории персонала». В частности, выразили мнение, что появление на работе в грязной спецовке относится больше не к охране труда, а к корпоративной культуре. Говорили, что новый документ отражает в основном оплошности рядовых работников, а надо, чтобы в нем были зафиксированы и основные, часто повторяющиеся организационные огрехи административных руководителей всех рангов.

Один из разработчиков системы, начальник управления экономики труда и организационного развития – начальник отдела оценки и разви-

тия персонала Ольга Рудь, взяла на заметку прозвучавшие предложения и ответила на вопросы. Сообщила, что жизнеспособность новой структуры, представляющей собою совокупность действий, направленных на устранение нарушений охраны труда и промышленной безопасности и минимизацию причин появления их в дальнейшем, как конкретного нарушителя, так и всего предприятия будет апробироваться в течение 6 месяцев. Заводская комиссия по охране труда, учтя все замечания и рекомендации, внесет изменения и дополнения в пилотный проект «Триколор ТМК», определит инструменты его реализации во избежание судебных дел.

В проекте все нарушения разделены на блоки: организационные, технические мероприятия, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; применение средств индивидуальной защиты, работа с инструментами и приспособлениями; работа на высоте; работа с персоналом, отчетность, документация; эксплуатация подъемных сооруже-

ний и механизмов. Перечни нарушений по блокам содержат приложения к Положению. Их актуальность будет проверяться сотрудниками службы охраны труда не реже одного раза в квартал.

На основании тяжести совершённого проступка все нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности заводской комиссией оценены по критериям, общим для оценки всех нарушений: прямой риск жизни и/или здоровью других людей; прямой риск своей жизни и/или своему здоровью; риск нанесения материального ущерба предприятию; нанесение ущерба имиджу предприятия; формирование негативного отношения к соблюдению правил (этический аспект).

Согласно этой классификации каждое нарушение будет оцениваться комиссионно. А главное – исходя из уровня оценки определенных критериев.

Почему система именуется триколором? В соответствии с количеством баллов, полученных после оценки нарушения, будет применяться вид



дисциплинарного взыскания, отнесенный к определенной цветовой зоне: белая – замечание, оранжевая – выговор, черная – увольнение. Максимальная сумма баллов за одно нарушение – 28, минимальная – 5.

Проштудировав проект нового документа, профсоюзные активисты задались вопросом: а не получится ли так, что слопотав наказание, скажем, за незастегнутый подбородочный ремешок каски при выполнении работ на высоте, а потом еще одно, работник «заработает» в совокупности столько баллов, что над ним нависнет угроза увольнения?

Елена Пояркова, возглавляющая комиссию по охране труда, правовой работе и экологии профсоюзного комитета предприятия, на совещании председателей цеховых организаций завершила: баллы суммироваться не будут. При обсуждении на заседании заводской комиссии нарушения, отнесенного к «чёрной зоне», будет учитываться не только характер проступка, тяжесть его последствий, но и личность

работника, конкретная ситуация, наличие условий для соблюдения им требований охраны труда и промышленной безопасности, квалификация, степень осознания проступка и др.

Профсоюзные работники и активисты согласились с тем, что осуществление новой идеи влияния на нарушителей охраны труда, несомненно, повысит и личную ответственность работника за сохранение жизни и здоровья, и ответственность за работающих рядом коллег. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

## ТРАДИЦИОННЫЕ ВСТРЕЧИ

**В профкоме ЕВРАЗ НТМК начались встречи с молодыми работниками комбината, устроившимися на предприятие в 2017 году.**



Традиционно профсоюзная организация проводит семинары с профгруппорами, но на недавней встрече молодежи и администрации за «круглым столом» было задано много вопросов, касающихся социальных льгот и гарантий. В итоге и было принято решение собрать молодых работников группами по 20-30 человек, чтобы каждый смог высказаться, внести предложения и задать интересные его вопросы представителям профсоюзного комитета.

Встречи проводятся руководителями профсоюзной организации совместно с членами молодежной комиссии. Молодым работникам рассказывают о предприятии, целях и задачах профсоюза, работе первички, отвечают на вопросы.

Вновь поступивших интересует многое: программа компенсации процентов по ипотечному

кредитованию, устройство детей в детские сады МАДОУ «Радость», получение высшего образования по целевому направлению, материальная поддержка молодых специалистов и др.

По итогам каждой встречи составляется протокол с записью вопросов и проблем для последующего их решения. 🟡



ВАСИЛИЙ АНИЩЕНКО



**Профактивисты первички Саяногорского алюминиевого завода (Республика Хакасия) принимали у себя коллег из профсоюза работников образования.**

**П**редставители образования побывали в современных корпусах электролиза алюминиевого предприятия, познакомились с литейным производством, где из жидкого алюминия производят продукцию, востребованную во многих странах мира.

Председатель организации профсоюза образования Саяногорска Людмила Афанасьева рассказала о сложной экономической ситуации, задержках заработной платы и действиях профсоюза в этих условиях.

Председатель первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР Василий Анищенко проинформировал о работе профактива промплощадки. Это решение вопросов повышения

заработной платы, охраны труда, проведение СОУТ, выстраивание партнерских отношений с руководством предприятия.

Представители профсоюзных организаций обменялись опытом работы по всем направлениям профсоюзной деятельности. Речь шла о социальном партнерстве, правозащитной работе, методах мотивации работников, не состоящих в профсоюзе.

Председатель Хакасской территориальной организации ГМПР Павел Юрковец познакомил с основными направлениями профсоюзной деятельности, достигнутыми результатами как в целом по организации, так и по отдельным первичкам. Акцентировал внимание на текущих задачах профактива.

– Нельзя останавливаться на достигнутом. Нужно постоянно развиваться, внедрять новые формы работы и совместно с первичными профсоюзными организациями еще эффективнее защищать социально-трудовые права и интересы работников. Хорошо организованная работа с молодежью и грамотно поставленная информационная деятельность – это будущее профсоюза, – отметил Павел Леонидович.

В завершении встречи стороны договорились о сотрудничестве. Обмен опытом, обсуждение насущных проблем работников, совместный поиск решений, – все это будет способствовать развитию профсоюзного движения. 🟡





ИРИНА ФРОЛКИНА

# БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ...

## Репортаж с места события



**В**ерно говорят: жизнь без споров была бы очень скучна, – все, что живет, взывает к обсуждению. Но таких захлёстывающих споров, такого жаркого обсуждения, свидетелем которого я стала на заседании методического совета Белгородского обкома ГМПР, не припомню.

А начиналось всё буднично. **Лотт Адамов, председатель Белгородской областной организации ГМПР, предложил на обсуждение тему: создать школу профактива под эгидой обкома.**

Прозвучали аргументы в пользу общественно-полезного детища: есть предварительная договоренность с руководством Лебединского ГОКа о предоставлении базы «Лесная сказка» для проведения занятий; есть преподаватели, средства для осуществления идеи. По прикидкам обкома – это один процент от общего бюджета. Если каждая первичка, желающая способствовать интеллектуальному и профессиональному росту своего профактива, перечислит в обком по одному проценту на обучение, средств должно хватить.

К этим аргументам Лотт Павлович добавил:

– Мы с Сергеем Коршиковым, членом учебно-методического

совета ЦС ГМПР, зампредом профорганизации ОЭМК, уже обсудили эту тему. Подработан проект постановления о создании школы и положение. Начинаем работать с нуля. Расписали пять тем обучения профгруппиров, их у нас 820 человек. А кроме них, целесообразно обучить председателей профорганизаций цехов, уполномоченных по охране труда. Давайте обсудим: как сформировать группы, какой численностью, как более качественно реализовать наш проект? – обратился к коллегам Лотт Павлович.

Дебаты последовали за выступлением Сергея Коршикова:

– Ключевая фраза Лотта Павловича «Мы начинаем с нуля» – это самое главное. Занятия надо начинать не раньше марта. Почему? Членов методсовета ЦС ГМПР попросили дать замечания в ныне действующий документ, утверждённый в 2008 году. Когда я добросовестно хотел изучить этот документ и внести туда поправки, у меня ничего не получилось. Поэтому я написал новое положение и хочу после обсуждения с вами отправить его в Москву как вариант новой редакции. Я не делаю революции, но документ систематизировал более чётко и понятно.

В своем проекте предлагаю проводить обучение в тесной связи с учебно-методическим советом обкома. Общее руководство, разумеется, лежит на плечах председателя областной организации. Но я пытаюсь ввести конкретное понятие: кто будет осуществлять непосредственное руководство школой? Думаю, должен появиться человек, который будет заниматься исключительно системой обучения, а не совмещать десяток разовых поручений, – последние слова Коршикова накрыл гул аудитории. Но он спокойно продолжал:

– И второй вопрос: неправильно считать преподавателями на уровне области меня, Александра Сапрыкина, председателя профорганизации ОСМиБТ, или Марину Алешкову, председателя профорганизации СГОКа, которая хочет пройти обучение на профсоюзного преподавателя. Что такое председатель профорганизации и профсоюзный преподаватель в одном лице? Такая постановка вопроса – нонсенс! Представьте, что мы оторвём преподавателя Алешкову от работы в коллективе на шесть рабочих дней?

Тут заговорили все разом, и мой диктофон отказался внятно воспроизвести бурный всплеск эмоций. Однако голос Сергея Васильевича





проступал, как некогда «Голос Америки», рвущийся через электронные шумы, создаваемые мощными генераторами.

– Я думаю, в штат обкома надо взять на постоянной основе хорошего специалиста-преподавателя, с опытом методической работы, чтобы он сформировал результативную систему. У нас есть опыт: инспектор по охране труда Александр Созаев «сидит» на уполномоченных. Никто никаких вопросов по уполномоченным не задаёт. Какие вопросы по информационной работе к областной организации? Нет! Есть Людмила Саранцева, – тут дым коромыслом! Работает женсовет на ОЭМК. Почему? А потому что человек занимается своим делом.

Если хотим неформально поднять систему обучения на хороший уровень, то без подходящего человека ничего не сделаем. Для меня главный вопрос – о штатной единице в обкоме. Сегодня семинар на СГОКе, завтра – на ЛГОКе, захотим, соберем их в «Лесной сказке», захотим – проведем форум, – и так весь год! – нарицал перспективу Коршиков.

Сквозь гул голосов, отрицающих саму возможность создания школы, а заодно и появление штатной единицы, вдохновенно прозвучала реплика Александра Сапрыкина:

– Да мы на этой школе сможем деньги зарабатывать, поможем обучить медиков и другие профсоюзы...

Марина Алешкова и Юрий Романов, зампред профорганизации Лебединского ГОКа, качали головами. Она высказалась категорически против раздувания штата обкома,



а Юрию Васильевичу показалось, что отдельная ставка для этой цели – мера преждевременная. Андрей Никитский, опытный профсоюзный преподаватель, пожимал плечами:

– Можно предположить, что на этом месте должен быть хороший инструктор по организационной работе. А кто будет учить людей? Кто лучше нас научит профгруппоргов азам?

– Да ты и будешь учить, Андрей Евгеньевич! – разгорячился Сергей Коршиков. Он процитировал из предлагаемого проекта обязанности руководителя школы. Растолковал, как он видит участие руководителя в процессе обучения и соучастия в этом уже имеющихся профсоюзных преподавателей.

– Все будет в руках одного человека! И нечего ему сидеть на Народном бульваре в Белгороде! Его место тут! И он должен быть преподавателем, психологом, грамотной личностью, опытным методистом!.. Он жить этим должен! – сплошными

восклицаниями пробивал свою идею зампред профкома ОЭМК.

Лотт Адамов поддержал его: такой специалист нужен.

Марину Алешкову не убедили. Она подбросила реплику:

– Почему этой работой не может заниматься инструктор обкома? Моё глубокое убеждение – это должен быть приглашённый спикер, можно привлечь специалистов в конкретной области – по работе с молодёжью, по охране труда и т.д. А лучше поручить организацию школы оргвику. И вообще, обучать молодёжь должны люди не старше 35-40 лет, иначе они не сойдутся с молодой аудиторией.

– Как инструктор обкома по работе каждый день будет заниматься организацией учёбы, составлением графиков, планов и разъезжать по области? У нас 27 организаций! По дню побывать на каждом предприятии – это месяц без выходных! – возразил Коршиков против инструктора-орговика, оставив без комментариев реплику о возрастном цензе.

– Школа – это просто условное название. Речь идёт о системе! – форме организации обучения в первичках ГМПР. Людей с разных предприятий мы будем одним и тем же составом преподавателей учить одному и тому же. И наши слушатели, объединённые в группы, начнут говорить на одном языке, понимать, что они находятся в одном профсоюзе – ГМПР, а не в профсоюзе ОЭМК или Стойленского ГОКа, как это иногда можно услышать, – попробовал ещё раз растолковать своё мнение Сергей Васильевич.





Роза ветров разгоревшейся дискуссии хаотично металась в разные стороны, не затрагивая только невозмутимого Алексея Топорова, председателя профорганизации КМАруда, явно понимающего, что молчание – один из трудно опровергаемых аргументов. И всё-таки, воспользовавшись крошечной паузой между звонком скрещиваемых шпаг, он подал голос.

– Я поддерживаю Сергея Васильевича двумя руками. В обкоме должен быть человек, занимающийся вопросом обучения, я даже персоналии могу предложить. Что мы сопротивляемся? Мы, например, будем

платить один процент и не под страхом того, что нам поднимут отчисления. Наш работодатель к обучению людей относится хорошо, но ему на стол нужно положить убедительные и толковые документы. Дайте план обучения, состав школы, график для освобождения людей от работы. Я должен внятно объяснить социальному партнёру суть проекта, – неторопливо озвучил своё мнение председатель профорганизации «Комбината КМАруда».

Когда высказались и выдохлись все участники дебатов, в полной тишине прозвучал голос Андрея Никитского:

– Надо ещё раз собраться.

– Все мнения, прозвучавшие сегодня, были интересны и полезны. Я уверен, надо создавать школу с комбинированной схемой обучения. К концу января, когда будем утверждать новую смету расходов, будет предложена кандидатура на место организатора школы. Я могу нагрузить этой работой и делопроизводителя обкома, но нам нужен специалист. Тогда будет толк. И давайте-ка потихонечку выполнять наш Устав. И найдутся средства для штатной единицы, которая, кстати, будет работать на вас, – веско сказал Лот Павлович. 🟡



ТАТЬЯНА КРЕЛЬ

## СЕКРЕТЫ МОТИВАЦИИ

**В Кемеровской территориальной профсоюзной организации состоялся семинар – тренинг для профсоюзного актива первичек АО «Евразруда» и ППО «Кузнецкие металлурги» на тему: «Мотивация и вовлечение в профсоюз. Работа в профсоюзе с коллективом». Провела семинар я, Татьяна Крель, главный специалист ППО «ЗапСиб» ГМПР.**

**В**стречаюсь с профактивом «Евразруды» не первый раз, в том числе по вопросам мотивации. Поэтому, готовясь к занятиям, ставила задачу открыть новую страничку в этой теме. Задача тренинга – суметь проанализировать решение некоторых вопросов профсоюзной деятельности с точки зрения не только профсоюзного лидера, председателя профорганизации, уполномоченного, но и рядового члена профсоюза. Была возможность обдумать свои намерения, действия, доработать выводы.

Семинар традиционно начался со знакомства, определения целей и задач обучения, формирования концепции ожидаемых результатов тренинга. Сама форма знакомства необычна. Все заполнили блиц – анкету, вопросы которой заставили вспомнить о своей роли в деятельности профсоюзной организации, о проблемах в работе и способах их преодоления, о перспективах и планах на ближайшее будущее. В дальнейшем периодически ставила задачи, при решении которых надо было оценивать свои способности мотиватора, демонстрировать профессиональные качества агитатора и лидера.

В ходе упражнения «Фабрика» профактивисты постарались проявить свои способности влияния и убеждения. Смогли увидеть недостатки, понять, каких знаний и опыта не хватает для ведения работы по мотивации профчленства более эффективно. Речь шла о необходимости хорошо знать нужды и чаяния работников, грамотно аргументировать свою позицию в индивидуальной беседе с каждым работником.

Команда участников семинара подобралась опытная и грамотная, но тем значимее то, что профактивисты продолжают с интересом учиться, изучают положительный опыт, в спорах находят новые идеи и варианты решения непростых задач.

**Борис Куприянов:**

– Тренинг был интересным и познавательным, мотивировать людей непросто, а от этого умения зависит очень многое в профсоюзной работе. Получил много новых идей, возьму на вооружение мероприятия по мотивации, составленные различными группами. Важным для меня был и анализ действий председателя первички в работе с коллективом.

**Эльвира Шеффер:**

– На семинарах у Татьяны Крель бывала много раз, и каждый имеет свою изюминку, никогда не повторяются упражнения, всегда есть то, что можно положить в свою копилку знаний и навыков.

**Татьяна Строкова, председатель ППО:**

– Обучение всегда открывает новые горизонты, поэтому солидарна с коллегами: появляются новые идеи, рождаются новые подходы – без этого нельзя двигаться вперед. 🟡





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

## Школа молодого лидера: НОВЫЙ СЕЗОН



Под занавес года в Челябинской областной организации ГМПР стартовал один из проектов – Школа молодого профсоюзного лидера. Начала занятия новая группа молодых профактивистов – работников предприятий горно-металлургического комплекса региона. Тридцать парней и девушек провели два выходных дня в Челябинском учебно-методическом центре профсоюзов, где с ними в активном формате работали преподаватель из Санкт-Петербурга и специалисты обкома ГМПР.

ШМПЛ как образовательный проект Челябинского обкома не нуждается в представлении. Сегодня ее аналоги реализуются в других регионах страны. Выпускники разных групп Школы входят в профактив многих предприятий области, возглавляют выборные профсоюзные органы. Поэтому Школу можно реально рассматривать как первый шаг в профсоюзной карьере. Об этом, приветствуя участников, сказал председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. Он представил областную организацию и призвал молодежь к активному и откровенному диалогу.

Нынешняя группа ШМПЛ – девятая по счету. Положительный тренд последних лет – рост спроса на нее в малочисленных и средних первичках. В новой группе организаторы отмечают хорошее представительство магнитогорской площадки, постоянство участия КМЭЗ, АГРК; впервые за несколько лет направили свою молодежь первички ЧМК и Челябинского электродного завода. И еще есть возможность пополнить группу у первичек Челябинского цинкового завода, ЗЭМЗ, СЧПЗ, «Челябвтормета», Вишневогорского ГОКа и ЧРУ.

Занятия начались с урока истории. Преподаватель Школы трудовых

практик Вадим Большаков (Санкт-Петербург) погрузил участников в «лета и зима». На ярких примерах ребята узнали о возникновении и становлении рабочего движения за рубежом, выяснили историческую уникальность и современные черты российских профсоюзов.

Обучение продолжилось вместе со специалистами обкома: заведующий орготделом Владимир Ревенку и экономист Владимир Нечаев рассказали об организационном строении и основных направлениях работы профсоюзов. Занятия дополнили дискуссионный клуб, прошедший вместе со студентами Челябинского металлургического колледжа. Ребята посмотрели фильмы о массовых акциях областной организации ГМПР, обсудили план мероприятий молодежи на следующий год, высказали пожелания по будущей учебе. Активность и качество подбора группы проявились и в разности мнений, и в готовности слышать друг друга: участники подискутировали о новых формах работы с молодежью, вовлечении ее в общественные дела через соцсети и о перспективах внедрения системы электронного учета членов профсоюза.

Всего в рамках ШМПЛ будет организовано 7 учебных модулей. Годы

работы Школы отшлифовали тематику. В учебном плане – основы трудового законодательства и практика разрешения индивидуальных трудовых споров через КТС и коллективные действия, институты общественного контроля за охраной труда на предприятиях, вопросы вовлечения работников в профсоюз и мотивации участия в работе первички, информационное обеспечение профсоюзной деятельности и ораторское мастерство, соцпартнерство и коллективный договор. Вести «уроки» будут специалисты обкома и УМЦ, а также приглашенные преподаватели, известные всем выпускникам ШМПЛ, – Арина Маркова (Челябинск), Эдуард Вохмин (Москва).

Занятия будут проходить с февраля по октябрь, в том числе в выездном формате в металлургических городах области. Традиционный приоритет в формах обучения – практический, включающий тренинги, диспуты, деловые игры, «круглые столы», встречи с трудовыми коллективами и профактивами на предприятиях. Предполагается активное участие учащихся Школы в массовых акциях областной организации ГМПР, которые будут проходить на протяжении всего 2018 года. 🟡



ОЛЬГА БАТАСОВА



## И УЧЕБА, И ОБЩЕНИЕ

Профгруппорги предприятий ГМК Вологодской области завершили годовое обучение. Заключительные занятия для них прошли в библиотеке профкома ПАО «Северсталь» в ноябре и декабре 2017 г. 83 человека получили сертификаты об обучении.

**П**рофгруппорги учились в свои выходные дни. Они узнали больше о коллективном договоре, изучили социальное партнерство, решали задачи из практики и учились организовывать работу на своем участке. Для каждого занятия готовились специальные тетради и методические материалы.

На заключительном занятии профгруппоргов ждал сюрприз. Ученики сели не за парты, а за «круглый стол», где уже было организовано чаепитие. Смогли задать вопросы руководителю областной организации ГМПР Юрию Изотову, председателю профсоюзной организации «Северстали» Александру Афанасьеву, его заместителю Ивану Шутову. Речь шла о городских и производственных проблемах.

– Вы посещали занятия в свои выходные, – отметил Александр Афанасьев. – Нам очень важно узнать, была ли эта учеба полезной, как вы видите, чем должен заниматься профгруппорг. По словам активистов, курс обучения был полезным.

Профгруппорги рассказали о своей работе, обратили внимание на проблему двойных стандартов, пожаловались на проведение формальных поведенческих аудитов и попросили решить вопрос с прохождением годовой проверки знаний. Сегодня она занимает много времени и не всегда объективна.

Часть вопросов касалась городских дел и была адресована Александру Афанасьеву как депутату городской Думы. Речь шла о сроках сдачи новой школы в Зашекснинском микрорайоне, перспективах строительства новой поликлиники и второго моста через Шексну, а также решения экологических вопросов.



**Иван Кузнецов**, старший разлищик стали сталеплавильного производства:

– Профгруппорг должен знать свой коллектив, интересы членов профсоюза, какие у них есть вопросы, как их решить.

Тогда все получится. В моей бригаде около 50 человек, 34 из них состоят в профсоюзе, причем за последние два года вступили 14 человек.



**Анастасия Романюк**, машинист крана «Северсталь-Вторчермета»:

– Мы обсуждали коллективный договор «Северстали», узнали многое из практики работы профсоюза на производстве, общались с работниками других подразделений. Важно, что могли обсудить насущные проблемы, была возможность узнать, как работают в других цехах.

**Итоги профсоюзного обучения в 2017 году:**

**83 профгруппорга** получили сертификаты об обучении;

**179 уполномоченных профсоюза по охране**

**труда** прошли аттестацию; **25 активистов** окончили Школу молодого профлидера.





## Даже если «противник» – тяжеловес

**Восемь работников ЧЭМК добились правды в борьбе с работодателем, длившейся больше трех месяцев. Metallурги отстаивали свои права на оплату времени простоя и достойное выходное пособие при увольнении. В этом им помогли юристы правового центра «Металлург», учрежденного Челябинской областной организацией ГМПР.**

В конце лета несколько десятков работников одной из «дочек» ЧЭМК были отправлены в простой, с перспективой последующего сокращения из-за закрытия производства. При этом время простоя им оплатили из расчета 2/3 тарифной ставки. По закону работодатель обязан оплачивать этот период из расчета 2/3 среднего заработка, и разница очень существенна: работники могли рассчитывать на ежемесячные суммы около 30 тыс. руб., а вместо этого получили меньше 2 тыс. К тому же эти суммы серьезно влияют на размер последующих выплат в связи с сокращением.

Одновременно, как рассказали сами работники, их пытались вынудить уволиться – по собственному желанию и с мизерными выплатами. Те немногие вакансии, которые им были предложены, не устраивали сезонным характером, работой не по основной профессии и низкой оплатой труда. Большинство работников, не видя другого выхода, уволились на условиях работодателя. Но 8 человек, категорически не согласных с его действиями, решили идти до конца.

После консультаций в профкоме металлурги обратились в суд. Коллеги по цеху подсказали контакты ПЦ «Металлург», где работники, как члены профсоюза, получили полное юридическое сопровождение: консультации, помощь в сборе и оформлении документов, составлении исков. Главным требованием истцов стала оплата времени простоя по закону.

Представители работодателя сначала отказывались признать свою вину за простой, настаивая на оплате в размере 2/3 тарифа, но после активного



подключения к процессу юристов «Металлурга» их позиция изменилась. Состоялись встречи работников с представителями кадровой службы и лично гендиректором ЧЭМК. В итоге требования металлургов были полностью удовлетворены: подготовлены соглашения о расторжении трудовых договоров по соглашению сторон с оплатой простоя в размере 2/3 среднего заработка и выплатой выходных пособий в сумме, на которой изначально настаивали работники. После достигнутых соглашений судебное дело было прекращено.

– Наш путь стоил того, чтобы его пройти, хоть и многое пришлось испытать, – говорит Алексей О., один из бывших работников ЧЭМК. – Были и завуалированные угрозы остаться совсем без выплат, и намеки на невозможность трудоустройства на нормальную работу даже во всей области. Предлагали довольствоваться крохами. Но мы выстояли. Мы поняли, что не нужно бояться отстаивать свои права, даже если «противник» – тяже-

...ВСЕГДА НУЖНО ОБРАЩАТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ К ОПЫТНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ, КОТОРЫЕ НА СТОРОНЕ РАБОТНИКОВ. ДЛЯ ЭТОГО И СУЩЕСТВУЕТ НАШ ПРАВОВОЙ ЦЕНТР.

ловес. Не нужно бояться обращаться за помощью в профсоюз, суд, другие инстанции, которые могут и должны помогать работникам. Мы выиграли эту борьбу. Верьте в себя, идите до конца! Спасибо юристам центра «Металлург» за грамотную, квалифицированную помощь; нас выслушали, поддержали и советовали не сдаваться ни при каких условиях.

– В противоборстве с работодателем работник всегда слабее. С этими ребятами сначала даже разговаривать не хотели, когда они обращались в кадры, – говорит Сергей Кадышев, руководитель ПЦ «Металлург». – Всегда нужно обращаться за помощью к опытным специалистам, которые на стороне работников. Для этого и существует наш правовой центр. ■



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



## СЕМЬЯ – это то, что мы делим на всех...

Шестнадцать семей металлургов из Белгородской, Волгоградской, Вологодской, Калужской, Ленинградской, Липецкой, Московской, Новгородской, Оренбургской, Свердловской, Челябинской областей участвовали в заключительной отраслевой встрече «Семья металлургов — 2017» (г. Москва), организованной Центральным Советом ГМПР и Фондом милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав».



Этому предшествовала большая работа — подготовка выступлений, участие в конкурсах, творческие и спортивные победы. Семьи были признаны лучшими и заслужили право представлять свои регионы и предприятия на заключительной встрече.

В течение 5 дней (с 3 по 7 января) в гостиничном комплексе Института искусств и информационных технологий в п. Менделеево взрослые и дети показывали свое мастерство. А возможностей проявить таланты было предостаточно. Каждый день начинался с мини-концерта. У входа в столовую гостей встречал баянист Юрий Прошкин. Любая пауза моментально заполнялась импровизированными выступлениями. В течение дня — калейдоскоп различных испытаний: фотоконкурс, соревнования по дартсу,





армрестлингу, плаванию, различные семейные эстафеты на быстроту, выносливость, наблюдательность.

Несколько часов длился конкурс «Визитная карточка». Участники подготовили красочные и содержательные презентации о своей малой родине, предприятии, трудовых династиях. На экране – трогательные фото из семейных альбомов, на сцене – яркие танцевальные, вокальные и театрализованные номера. Самому маленькому участнику – Льву Исламову – 1 год, самой старшей Ксении Птицыной – 15.

Встреча стерла границы между регионами, семьями, старшими и младшими. Это был праздник общения близких по духу людей, где успеху каждого радовались все, снимали на телефоны и фотокамеры выступления друг друга, не скупившись на добрые слова.

Заботы и тревоги у металлургов тоже общие. Это стало понятно на встрече с заместителем председателя ГМПР Андреем Шведовым. Взрослые

обсуждали темы проведения СОУТ, задавали много вопросов о состоянии горно-металлургического комплекса страны, говорили о важной роли профсоюза в трудовой деятельности. Для них металлургия стала не просто профессией, а образом жизни. Завтра, возможно, такой выбор сделают их дети. О том, как грамотно раскрыть способности малышей, помочь им правильно выбрать свой жизненный путь шла речь на встрече с кандидатом психологических наук, доцентом Московского педагогического университета Аллой Фоминой.

У организаторов была очень сложная задача – отметить таланты каждой семьи. В итоге победители были названы в 33 номинациях. Каждая семья доказала право считаться лучшей, увозя из столицы наборы заслуженных медалей, дипломов, призов. А также много впечатлений от экскурсий по новогодней Москве, посещения Москвариума, выставочного комплекса ВДНХ, представления на Кремлевской елке.

**Ольга Крылосова (АО «Серовский завод ферросплавов»):**

– Ехала в Москву и переживала, как мы, такие разные, с разных регионов страны, сможем найти общий язык, получится ли общение. Мои опасения оказались напрасными. В первый день психолог провела тренинги на командообразование, мы познакомились, сдружились, поняли, что у нас очень много общего, что нам интересно друг с другом. На ужине каждый рассказывал о своей семье, детях. Все привезли гостинцы. Кто-то спел частушки, кто-то провел веселую игру. И в первый же день почувствовала себя среди близких людей. В такой теплой, дружеской обстановке прошла вся встреча.

**Александр и Екатерина Базановы (АО «Уральская сталь»):**

– Очень насыщенная экскурсионная программа. Организаторы постарались максимально использовать наше время и показать новогоднюю столицу. Было много интересной



информации, и порой не успевали следить за сменяющимися картинками за окнами автобуса. Появилось желание еще раз приехать в Москву, посетить Останкинскую телебашню, каток ВДНХ, побывать на Воробьевых горах, не спеша погулять по территории Кремля. Много впечатлений у детей от представления на Кремлевской елке. Это для них очень яркое событие.

**Алексей и Ася Озерские (ПАО «Северсталь»):**

– Понравилось, что в программе было много спортивных соревнований, которые проходили весело и дружно. Различные эстафеты с мячом, обручем, клюшкой, бег, прыжки, плавание, преодоление препятствий. Хочется отметить грамотное распределение сил участников. Взрослые и старшие дети соревновались в двух командах, малыши – отдельно. Не оставались без дела и самые маленькие – для них проводились подвижные игры. Всем было очень интересно.

**Александр и Юлия Ореховы (ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»):**

– Порадовал уровень организации мероприятия. Все было продумано до мелочей. Много экскурсий, встреч, конкурсов... Все возникающие вопросы решались оперативно. 16 семей с детьми, у каждого свой характер, пожелания, капризы. Каждому взрослому и малышу уделялось особое внимание. Благодарны руководству Центрального Совета и Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» за такой прием.

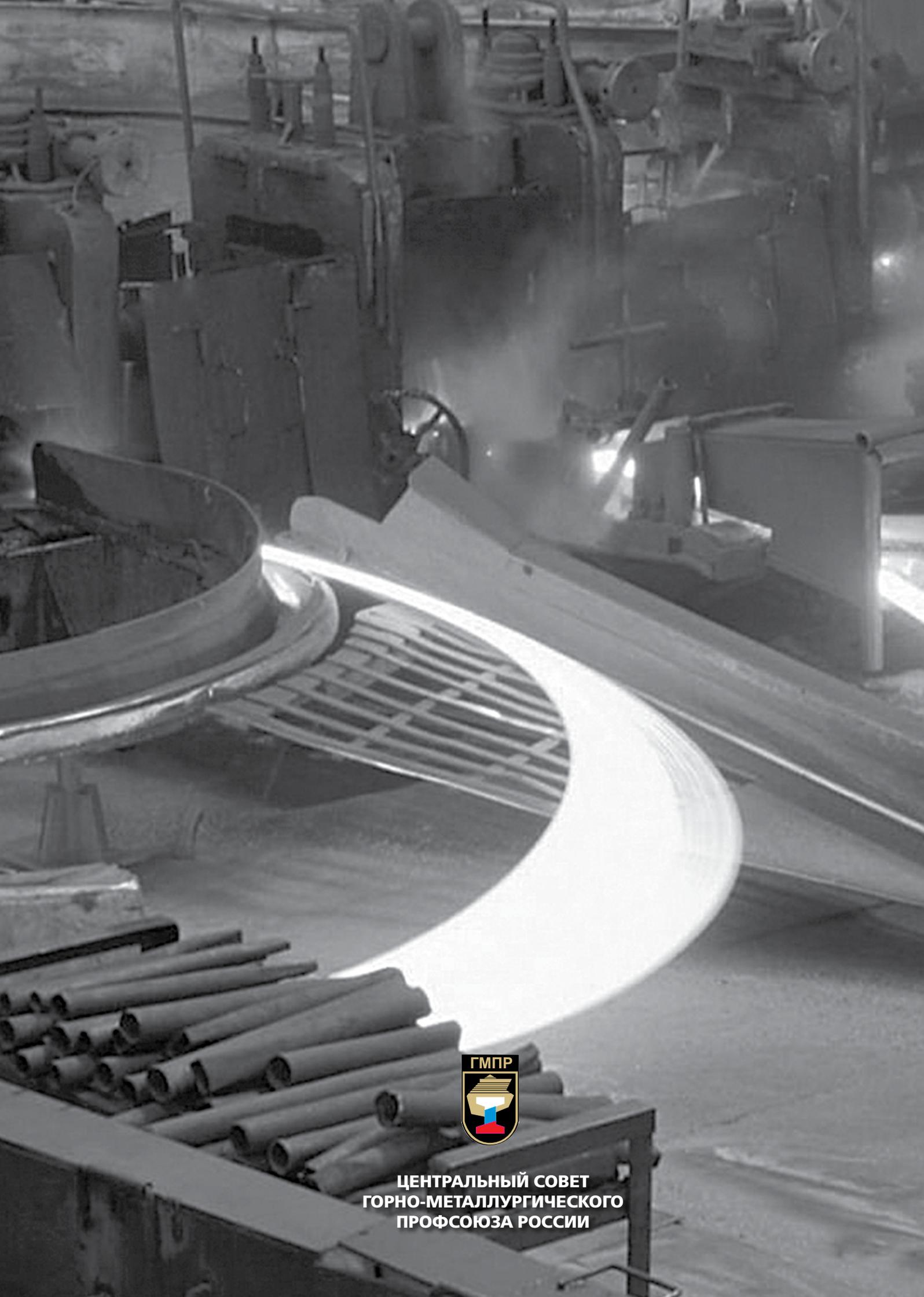
**Асель Мурзабаева (ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»):**

– Полезным было общение с психологом Аллой Фоминой. Нас разделили на 3 группы: родители, дети и учителя. Я работала в первой и получила важные ответы на свои вопросы. Оказалось, что у других взрослых подобные проблемы.

Мы не умеем доверять детям, часто бываем нетерпеливыми, категоричными, навязываем свою волю. Психолог дала рекомендации по каждому случаю, посоветовала специальную литературу и фильмы, которые полезно посмотреть всей семьей. Встреча проходила в первый день, вначале многие чувствовали усталость с дороги, но так увлеклись беседой, что не хотели расходиться после почти четырех часов общения.

**Александр и Евгения Черных (ОАО «Стойленский ГОК»):**

– Мы были под постоянной опекой организаторов. Они беспокоились обо всем: как доехали, расселились, выступили, были ли сыты... Собирая чемоданы в обратный путь, дети плакали, им не хотелось уезжать. Такие мероприятия укрепляют семейный дух. Хочется всем сказать: «ВРЕМЯ БЫТЬ В ПРОФСОЮЗЕ!». 🍅



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**