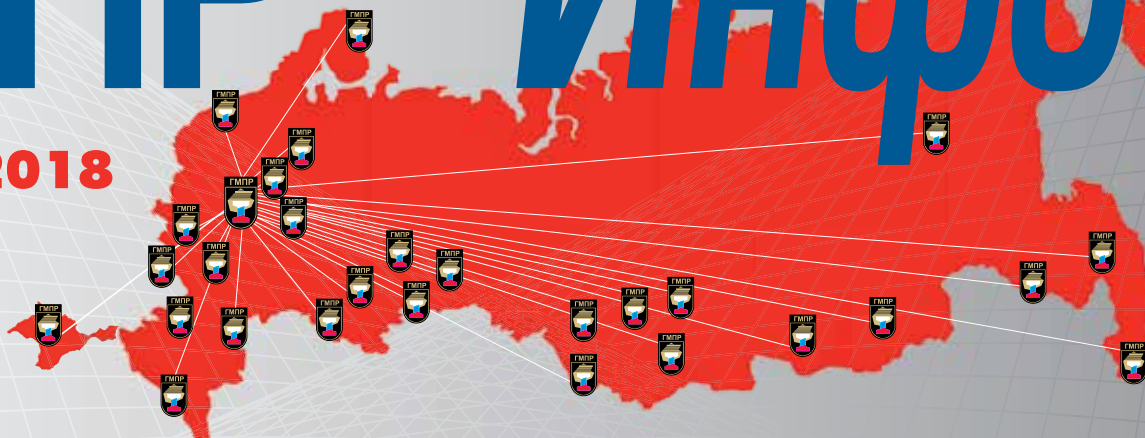


ГМПР – Инфо

№02 | 196 | 2018

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Некоторые факты и комментарии месяца
- 4 Разговор на рабочем месте

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 5 Стать сильнее и эффективнее
- 8 Производство возобновляется
- 9 Что было. Как будет?
- 11 День вопросов и ответов
- 12 Логистика ресурсов. Зачем она нужна?
- 14 Решим, только объединившись
- 15 Вологодские россыпи: «Северная чернь»

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 16 Когда люди говорят «спасибо»
- 17 И плюс дополнительные льготы
- 18 Договорились на три года
- 20 Что обещали – выполнили
- 22 РУСАЛ: проиндексирована зарплата
- 22 Даешь бесконфликтное сотрудничество
- 23 Сделано за год
- 24 «Пикалевский цемент» возобновил работу
- 25 На «ММК-Метиз» повысят «минималку»
- 26 Гибкая выгода в пользу работников
- 27 Колдоговор – в соответствии с ОТС
- 28 Лермонтовский ГОК скорее жив...
- 29 Семь фактов позитива

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 31 Индикатор компетентности
- 32 Чтобы не допустить ошибок

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 34 «Индексация оплаты труда – государственная гарантия»
- 35 Не инвалид, значит, здоров?
- 36 Разобрались по существу
- 37 Три года в поисках справедливости
- 38 Слезой начальство не проймешь

КАСАЕТСЯ КАЖДОГО

- 39 Переходим на цифру?

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 41 Я в профсоюзе, а это значит...
- 42 Профсоюзная стипендия
- 43 Как «построить» будущее

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 44 Верен своим принципам
- 45 Лидер из прокатного

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 46 «Портрет семьи», сюита Бизе – с легкой руки профсоюза
- 48 С семейным теплом и солидарной поддержкой

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

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

На обложке – Евгения Клименко, ПАО «ТМК»,
г. Таганрог

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 20.02.2018.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 18-065.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЦС ГМПР: некоторые факты и комментарии месяца

Каков новый состав РТК?

24 января Алексей Безмянных, председатель ГМПР, принял участие в заседаниях Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства, а также профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее РТК).



Обсуждался вопрос о выдвижении профсоюзных лидеров в состав профсоюзной стороны РТК в связи с подписанием нового Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателями и правительством Рос-

сийской Федерации на 2018–2020 годы.

Ассоциация рекомендовала своих представителей в состав профсоюзной стороны: Алексея Безмянных, председателя Горно-металлургического профсоюза России, Алек-

сандра Корчагина, председателя Нефтегазстройпрофсоюза, Ивана Мохначука, председателя Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф), Александра Ситнова, председателя общественной организации «Российский профессиональный союз работников химических отраслей промышленности», Валерия Вахрушкина, председателя общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

В состав включены также Игорь Фомичев, председатель профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, и Андрей Фефелов, председатель профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации.

Координатором профсоюзной стороны РТК единогласно был выбран Михаил Шмаков, председатель ФНПР, его заместителем – Нина Кузьмина, зам.председателя ФНПР.

29 января в Кремле подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателями и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы.





Владимир Путин:
– Этот документ устанавливает ключевые принципы социально-трудовых отношений на ближайшие три года и прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов наших граждан, занятых в различных секторах экономики.

В церемонии подписания принял участие Президент РФ Владимир Путин. Документ подписали председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, Министр труда и социальной защиты Максим Топилин. Председатель профсоюза Алексей Безмянных участвовал в процедуре подписания.

Владимир Путин:

– Этот документ устанавливает ключевые принципы социально-трудовых отношений на ближайшие три года и прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов наших граждан, занятых в различных секторах экономики.

Сегодня период рецессии в экономике страны пройден, по ряду отраслей, в том числе в промышленности, в сельском хозяйстве, наблюдается

рост, и перед нами стоит общая задача обеспечить его долгосрочный устойчивый характер, в целом вывести экономику на позитивную траекторию и, что принципиально важно, обеспечить рост реальных доходов наших граждан.

Нужно помнить: экономические результаты, конечно, не приходят сами по себе, это результат труда людей. И залог эффективности нашей экономики, дальнейшего наращивания её конкурентоспособности – это, безусловно, достойные условия труда, повышение его производительности, применение современных технологий и оборудования, развитие человеческого капитала, который в современном мире становится всё более значительным фактором.

Михаил Шмаков:

– Подписание трёхстороннего соглашения на ближайшие три года

– важная веха в нашей большой работе по развитию социального партнёрства в стране. Особо хочется сказать то, что принято важное политическое решение, к которому мы шли долгие годы. Минимальный размер оплаты труда будет приравнен с 1 мая этого года к величине прожиточного минимума, и это, безусловно, один из решающих шагов к преодолению бедности. И я уверен, что те задачи, которые ставятся сейчас, формулируются, что уже к началу 20-х годов этого столетия работающий человек не должен быть бедным, – эта задача сможет быть решена.

Александр Шохин:

– Одна из основных задач социального партнёрства между Правительством, работодателями, профсоюзами – обеспечить конкурентоспособность российской экономики, не только экономики, но и конкурентоспособность российской юрисдикции, российского государства, работника, человека. Надеюсь, что новое генеральное соглашение как раз отражает намерения сторон двигаться в этом направлении.

На дискуссиях по подготовке нового генерального соглашения было достигнуто много компромиссов. Мы вышли на новое понимание согласованности наших действий. Одним из этих согласованных действий является необходимость признания социальных инвестиций компаний в интересах регионов, муниципалитетов, в интересах работников и в интересах государства в целом.





И белое, и черное...

Что вместила экспозиция «История профсоюзной печати».

В Год профсоюзной информации прошло много мероприятий. Одно из них – выставка «История профсоюзной печати» в здании ФНПР.

Открылась экспозиция в октябре 2017-го и продлится до апреля 2018 г. В ее составе – сменяемые 25 стендов отраслевых профсоюзов и территориальных объединений.

Выставка – это не только история и развитие печатных изданий в ретроспективе, тексты, фото, коллажи... Здесь можно проследить становление и развитие профсоюзов и их объединений, дать оценку профсоюзной солидарности и активности.

Стенд ГМПР открывает экспозицию.



Юбилей Свердловской федерации профсоюзов

1 февраля исполнилось сто лет профсоюзам Свердловской области. Эту знаменательную дату отметили в Екатеринбурге и по всей области.

Накануне юбилея, 31 января, в здании правительства Свердловской области состоялась научно-практическая конференция «100-летие Федерации профсоюзов Свердловской области. Профсоюзы вчера, сегодня, завтра».

В мероприятии участвовали Михаил Шмаков, председатель ФНПР, представители областных и городских властей, профлидеры всероссийских отраслевых профсоюзов, региональных профсоюзных объединений страны, областных, городских, районных и первичных профорганизаций региона. ГМПР был представлен большой делегацией во главе с председателем профсоюза Алексеем Безымянных.

Председатель ГМПР напомнил, что все дореволюционные годы промышленное освоение Урала шло за счет тяжелого труда работников. И только последние сто лет, благодаря появлению профсоюзов, рабочие стали жить достойно.

– Честь и хвала тем профсоюзным активистам, кто работал раньше во благо человека труда и работает сейчас. Нам предстоит решать много важных задач и, в первую очередь, задачу сохранения и укрепления профсоюзов.

1 февраля в Свердловском государственном академическом театре музыкальной комедии состоялось торжественное собрание. Среди 700 его участников около ста – представители ГМПР – достойное представительство активистов базовой отрасли региона.

В трудовую историю Урала вписано немало ярких страниц о деятельности профсоюзных организаций. Трудовой подвиг уральцев во время Великой Отечественной войны, формирование Уральского добровольческого танкового корпуса, послевоенное восстановление экономики региона, реализация планов

реконструкции предприятий, другие социально-экономические достижения области.

Алексей Безымянных отметил, что ему особенно приятно, что значительная доля в успехах областной федерации профсоюзов принадлежит представителям ГМПР.

– Каждый пятый в мощном профсоюзном отряде ФПСО или горняк, или металлург, – подчеркнул он. – Сто лет – славный путь, вы его прошли достойно. Убежден, профактивисты ГМПР по-прежнему будут крепкой связкой, стальным каркасом в мощной конструкции вашего объединения.





РАЗГОВОР НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Состоялся рабочий визит председателя профсоюза А. Безымянных в АО «Ступинская металлургическая компания» (Московская обл.). В прошлом году здесь произошла смена и руководства предприятия, и руководства профорганизации: в ноябре избран новый председатель первички, изменился состав профкома.

Начался визит со встречи с генеральным директором АО УК СМК Виталием Шмелевым. Речь шла о перспективах развития и технического перевооружения предприятия, решении социальных вопросов, развитии социального партнерства. Достигнута договоренность о работе над проектом нового коллективного договора предприятия.

Сегодня СМК реализует масштабную программу модернизации производства, которая затрагивает все его направления: от получения исходных заготовок, их кузнечной, термической и механической обработки, до контрольных испытаний готовой продукции.

Задача руководства – идти с опережением потребностей рынка, предлагать новые решения, которые позволят улучшить характеристики конечных изделий, выведут промышленность на новый виток развития, повысят благосостояние работников предприятия.

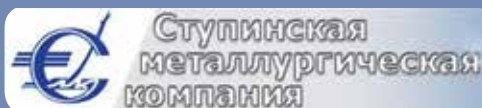
На встрече председателя профсоюза с рабочими и профактивом состоялся откровенный разговор о деятельности профорганизации на предприятии. А. Безымянных проинформировал о принятой Программе действий профсоюза на 2017-2021 годы, рассказал о принимаемых шагах по реализации решений VIII съезда ГМПР, обратил внимание присутствующих на необходимость доводить ин-

формацию о деятельности профсоюза до каждого члена организации, способствовать созданию в коллективе атмосферы сопричастности к профсоюзным делам. «Что, как и для кого» действует профсоюз, должен знать каждый.

Прозвучали острые вопросы, касающиеся проблем в работе первичной организации, обучения профактива, привлечения работников, в том числе молодежи, в профсоюз, взаимодействия профсоюзных структур всех уровней и др.

Профсоюзные активисты согласились с А. Безымянных, что активность членов профсоюза и их заинтересованность в работе профорганизации напрямую зависят от активности профкома. Решили начать работу с подготовки проекта коллективного договора и широкого его обсуждения среди работников.

Участники встречи отметили, что впервые за последние годы наметилась тенденция значительного улучшения как социально-экономического положения предприятия, так и оздоровления морально-психологического климата в коллективе, что позволяет сделать оптимистический прогноз работы первичной профсоюзной организации. 🟡



Справка.

АО «Ступинская металлургическая компания» (СМК) – ведущий российский производитель компонентов для ответственных отраслей промышленности, эксперт в производстве материалов ответственного назначения. Компания производит изделия из жаропрочных никелевых сплавов, специальных сталей, титановых и алюминиевых сплавов для авиастроения, космической, атомной промышленности, энергетики, машиностроения.

Численность работающих – 2200 чел.,
членов профсоюза – 1382 чел.,
уровень профченства – 62,8%.

Записал
ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Стать сильнее и эффективнее

Старт нового года – пролог к новым достижениям, новому опыту, самое время начинать претворять вчерашние задумки, планы. С новыми ожиданиями мы заглядываем в перспективу еще не пройденного пути. И, несмотря на все уроки жизни, делаем это с оптимизмом и надеждой. Всегда – на лучшее. С настроением что-то изменить в своей жизни, продвинуться дальше, выше. То же самое и в профсоюзной работе. О том, каким будет 2018 год для Челябинской областной организации ГМПР, о перспективах на ближайшие месяцы мы беседуем с председателем областной организации профсоюза Юрием ГОРАНОВЫМ.



– Юрий Александрович, 2017 – еще один сложный год для отрасли: экономическая нестабильность, политическая напряженность, санкции. Экономические прогнозы на нынешний год внушают оптимизм?

– Сегодня объективные показатели в отрасли говорят о том, что все не так уж и плохо. Один из драйверов – действующие федеральные мегапроекты. Хорошие объемы заказов на металл и металлопродукцию обеспечивают Керченский мост, стратегические трубопроводы. И у нас в области ситуация неплохая: ключевая роль в экономике остается за металлургией. Да, есть нюансы, оказывающие влияние, – закредитованность, конъюнктура цен. Тем не менее, производство загружено, коллективы работают, компании получают добавочную стоимость.

Металлурги – лидеры в налоговых отчислениях в 2017 году, за счет металлургов область в плюсе по уплате налога на прибыль – рост 11% по итогам года. Поэтому есть ощущение, что кризис заканчивается, и оптимизм на 2018 год в отношении металлургического производства вырос.

– Значит, есть оптимизм и в социальном плане – зарплата, занятость, социальные программы?

– Здесь сложнее. В стране реализуется принцип, заявленный еще в 2014-м Председателем Правительства РФ Медведевым: помогать государство будет только эффективным и перспективным предприятиям. Кризисные же, особенно градообразующие в моногородах, остались один на один со своими проблемами. В их числе БРУ, «Уфалейникель». И это охла-

дает оптимизм, ведь проблемы производства имеют прямые социальные последствия – люди теряют работу, заработок – в моногородах чуть ли не единственный источник средств существования.

– Что делать?

– Работать на опережение – создавать условия для сохранения таких предприятий. Этим должны заниматься стороны соцпартнерства. И здесь роль региона и, в частности, обкома, как структурного звена профсоюза и стороны соцпартнерства, очень важна. Центральным Советом ГМПР разработаны рекомендации по взаимодействию профсоюзов с властью и работодателями в моногородах. На совете Федерации профсоюзов области я предложил разработать такой же механизм на региональном уровне для всех отраслей. Другой момент – сами





трудовые коллективы должны знать, что ждет их предприятие, и участвовать в его судьбе. В этом смысле готовящийся сегодня федеральный законопроект о праве участия работников в управлении предприятием – стратегически правильный. И мы, профсоюзы, должны влиять на расстановку приоритетов работодателями. Ведь зачастую идет спекуляция на интересах работников. Вот ЧЭМК говорит, что в рамках Года экологии вложил в природоохранную деятельность десятки миллиардов рублей, и это не позволяет поднимать зарплату. Приоритеты здесь, с позиции профсоюзов, должны быть четкие: сначала достойная оплата труда, потом все остальное.

– Зарплата работников – всегда задача №1 для профсоюза. Какой в этом вопросе будет политика областной организации в 2018 году?

– Самая главная цель – добиться достижения показателей 2014 года – периода накануне второй волны кризиса. За эти годы снизилась не только покупательная способность зарплат, но и социальные гарантии. И пока этот провал не преодолен. А потенциал есть. Динамика индекса потребительских цен сейчас максимально низкая: в 2015-м было 14%, затем около 7, в 2017-м – около 3, и сейчас ожидается около 3%. Рост зарплат при этом составлял около 6% в среднем по году. С такими

темпами сейчас впервые за 4 года можем обеспечить рост зарплат, опережающий инфляцию. Вот такая сейчас задача, и она базируется на положениях ОТС и регионального соглашения.

– Практически каждый год правительство преподносит социальные сюрпризы – новации, очередные реформы в социальной сфере. На что бы вы в первую очередь обратили здесь внимание, что может потребовать реакции профсоюзов?

– Все правительственные сюрпризы говорят об одном: государство сегодня полностью уходит от социальной ответственности. Остается гарантом только незащищенных категорий населения. А все остальное «спущено» на локальный уровень. Работник должен сам договариваться о них с работодателем. Государство заявляет о ставке на равноправие в отношениях на локальном уровне, на партнерство, баланс прав, но в реальности такого баланса между работником и работодателем нет. Этот договорной принцип угрожает изменить всю законодательную систему и ослабить закрепленную в ней представительскую функцию профсоюзов. И мы должны консолидироваться на всех уровнях, чтобы не дать этому случиться, – в трехсторонних комиссиях, отраслевых тарифных и региональных переговорах. Мы должны принципиально отстаи-

...трудовые коллективы должны знать, что ждет их предприятие, и участвовать в его судьбе... И мы, профсоюзы, должны влиять на расстановку приоритетов работодателями...

вать наши позиции. И вторая наша задача – уравновесить правовой баланс в отношениях работника и работодателя, отстаивая интересы работника.

– А для этого нужен сильный профсоюз. Проблема сплоченности и профчленства остается одной из главных в ГМПР?

– Да, и уже не первый год. Мы вновь вынуждены говорить о низком кредит доверия со стороны работников. И изменения законодательства доверия не прибавляют. Взять ту же спецопценку. Нам сказали: вот закон, вы там будете на первых ролях, действуйте. Ну и получили полный набор проблем. Потому что – снова правовая несоответственность в отношениях с работодателем. Ведь сегодня сложно даже просто контролировать то, что есть, не говоря уж о реализации прав. Да, чтобы действовать эффективно, влиять на социальную политику, принципиально отстаивать интересы работников, мы должны стать сильнее – сплоченнее и многочисленнее. Но с другой стороны, для этого нужно, чтобы работники больше доверяли нам. Вот такая дилемма. Членство продолжает падать. Есть на то, конечно, и объективная причина – уменьшение численности работников отрасли (4 тысячи теряем ежегодно). Но есть и внутренние причины – низкая исполнительская дисциплина, отсутствие профессиональных кадров. Наши

первичные организации продолжают мельчать, растет число неосвобожденных председателей первичек, и это влияет на качество профсоюзной работы и, как следствие, на профчленство. Решение в этой ситуации одно – объединение и централизация средств. Объединение и по горизонтали, и по вертикали, суммирование ресурсов и возможностей и их эффективное использование.

– Поэтому в областной организации ГМПР 2018 год назвали Годом организационного укрепления?

– Да. У нас накопилось много проблем, которые можно решить путем организационных изменений. И есть хорошие примеры. Например, первичная профорганизация Группы ММК. Там очень большая структура – больше 100 юрлиц, действует 34 колдговора. Но консолидированный бюджет позволяет иметь хороших специалистов, организаторов процесса и эффективно управлять всем. Понятно, везде есть нюансы: не всегда хочется отдавать кому-то инициативу, деньги. Но надо смотреть правде в глаза. Мы уже сегодня доплачиваем специ-

алистам на местах, в первичках – юристам, уполномоченным, техническим инспекторам. На этот год мы впервые заложили в бюджете строку финансирования первичек – т. е. по сути более сильные первички финансируют слабые. Других способов выжить нет. Такое перераспределение – тоже своего рода солидарность, финансовая, и мы будем этим заниматься.

– Профсоюз старается идти в ногу со временем, отвечать его вызовам. 2017 год не стал исключением: в областной организации реализованы новации в информационной сфере, сделаны шаги в профориентационной работе, соцпартнерстве. Такой курс будет поддерживаться?

– Быть модными для нас не самоцель, все решения рождаются от проблем. Планируется большая работа по дальнейшему внедрению электронной системы учета членов профсоюза. Она себя уже зарекомендовала, позволяет серьезно укрепить коммуникации, сделать нас гибче, оперативнее. Мы заключили договор с Федерацией профсоюзов Свердловской обла-

сти – они разработали программу «Е-профсоюз». Там много удобных сервисов – работа с персональными данными, уход от бумажных носителей, возможность перечислять профвзносы альтернативным способом, что особенно важно в условиях конфликта с работодателем. И несколько первичек уже реализовывают программу. Ну и традиционные формы не сбрасываем со счета. Вновь будем делать ставку на коллегиальность профсоюзной работы. У нас есть комитет, комиссии по направлениям – они должны работать. И это один из инструментов повышения доверия членов профсоюза.

Мы должны быть открыты, прозрачны и работать так, чтобы участниками чувствовало себя максимальное число людей. Нельзя забывать об имидже профсоюза, а его формируют коллективные акции. Мы должны публично заявлять позиции по социально значимым вопросам. А для этого нужен сильный актив, специалисты профсоюзного дела. У нас на уровне областной организации, Центрального Совета есть огромный опыт такой работы. Но нужно желание работать. Именно желание двигает вперед любое дело. 📍 Уфалей





ПРОИЗВОДСТВО ВОЗОБНОВЛЯЕТСЯ

НА ВОЛГОГРАДСКОМ АЛЮМИНИЕВОМ ЗАВОДЕ СПУСТЯ ПЯТЬ ЛЕТ ПРОСТОЯ ВОЗОБНОВЛЯЮТ ПРОИЗВОДСТВО АЛЮМИНИЯ.

На площадке алюминиевого завода состоялось совещание по вопросам развития предприятия. Перспективы промплощадки обсудили губернатор Андрей Бочаров и директор по новым проектам компании РУСАЛ Алексей Арнаут. Участники совещания осмотрели новые цехи промплощадки. Как отметил глава региона Андрей Бочаров, все работы идут по графику.

– Алюминиевый завод будет выпускать востребованную продукцию высокого качества, – подчеркнул губернатор. – Предприятие становится базовым для отрасли, не только для компании-собственника. Строительство нового цеха – успешный пример государственно-частного партнерства. Запуск производственной линии позволит увеличить число рабочих на предприятии.

Возрождение производства на Волгоградском алюминиевом заводе еще три года назад казалось неразрешимой проблемой. Только благодаря системной работе губернатора области Андрея Бочарова

с собственниками и директорами предприятий удалось сдвинуть решение этого вопроса с мертвой точки. Регион сумел вернуть доверие федерального центра и заручиться поддержкой профильных ведомств.

В марте 2017-го губернатор Андрей Бочаров, генеральный директор РУСАЛа (собственник завода – прим. ред.) Владислав Соловьев и генеральный директор «РусГидро» Николай Шульгинов подписали меморандум о сотрудничестве. Строгое соблюдение сторонами взятых на себя обязательств позволило спустя пять лет простоя завода возобновить выпуск алюминия-сырца. Областная администрация предоставила налоговые преференции энергетическому гиганту «РусГидро». Компания гарантировала алюминиевому заводу льготный тариф на электроэнергию. РУСАЛ за счет собственных средств модернизировал оборудование и наладил выпуск жидкого алюминия, разморозив производство. **Создано 2,5 тысячи рабочих мест,** наращи-

вается объем производства в энергетической и металлургической отраслях, увеличиваются поступления в бюджет.

Запуск линии по производству собственного алюминия позволит сформировать на базе завода кластер полного цикла – от выпуска первичного сырья до востребованной на рынке продукции из металла.

Волгоградская область укрепляет позиции промышленного центра федерального значения. В регионе формируются новые, ранее не представленные промышленные отрасли. Всего за последние три с половиной года в Волгоградской области создано 34 новых производства. Первой запущенной в 2018 году промплощадкой стала Волгоградская солнечная станция, в течение года планируется ввести в эксплуатацию еще 16 новых производств. Объем господдержки предприятиям и вузам региона с 2014 года превысил 8 миллиардов рублей. 

Служба информации
ИД «Волгоградская правда»



Беседовала
ЛЮБОВЬ ВИЛЬЧУК

Что было. Как будет?

Наш собеседник – Александр КОРСАКОВ, председатель первичной профсоюзной организации Ачинского глиноземного комбината.



– Александр Михайлович, начнем с наболевшей проблемы – тенденции снижения уровня профчленства...

– На профсоюзном учете у нас – 5 413 членов профсоюза: 3 410 – работники комбината, 299 – прочих организаций, таких как МБУ «Олимп» и ООО «Теплосеть», неработающих пенсионеров – 1804 чел. В 2017-м году в ГМПР вступили 410 человек. Да, нас стало меньше, и этому есть объективные причины, например, численность фонда «Пенсионер» снизилось на 400. Люди уходят, к глубокому сожалению...

Незащищенных людей становится больше, но наблюдается и другая тенденция: возвращаются покинувшие профсоюз год-два назад. Причем, осознанно принимают такое решение. Они звонят, рассказывают о проблемах. Я рад

и выслушать их, и даже помочь, но и они должны понимать, что теперь решение проблем – их личное дело.

– Может, люди работы не видят?

– У нас многие председатели профорганизаций цехов почему-то не считают нужным рассказывать о своей работе. Защищают работников, добиваются улучшения условий труда, а люди не знают, что к этому причастен профсоюз. Информационная работа – это очень важно.

– А обучение?

– Можно сказать, что 2017-й был у нас годом обучения. Основной упор сделали на молодежь. Это и формирование молодежной комиссии, и создание, совместно с администрацией,

нового молодежного совета. Нужно отметить, что он – один из сильнейших в компании.

Слухи о том, что Николай Носко уходит, имеют основание: он дал согласие возглавить совет на самом сложном этапе его формирования, сейчас уже достаточно подготовленных людей: они учились в Школе молодого профсоюзного лидера, были на семинаре в Москве, проводили тимбилдинги, по итогам которых отобрали ребят. Команда сформирована.

Много молодых людей привлекли к работе в области охраны труда, они стали уполномоченными по ОТ. Да и обучение вышло на новый уровень: Красноярск, Академия труда и социальных отношений. Там двое представителей обучаются, наш резерв. Мы создаем фундамент, опору.



...Хотелось бы обучить как можно больше членов профсоюза, чтобы знали законодательство, ВЕРИЛИ В ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ – это работа школы профактива...

– Не могу обойти волнующую всех тему оплаты труда.

– Заработная плата в 2017 году выросла за счет индексации, которая по году была небольшой. Есть индекс потребительских цен, инфляция и, как следствие, – индексация. Сейчас в ОТС закреплено, что для работников основных специальностей зарплата не может быть ниже 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Это гарантированный минимум. Но не на всех предприятиях горно-металлургического комплекса стабильная обстановка. Есть и такие, что находятся в вынужденных простоях, и их работников эта величина «спасает».

– В 2017-м у нас восемь несчастных случаев. Чем можно объяснить такой «рекорд»?

– Сказать, что это «стечение обстоятельств», – не совсем правильно. Являясь членом комиссии и участвуя в расследовании несчастных случаев, прихожу к выводу, что часто нарушения происходят не только в связи с неудовлетворительной организацией труда, но и по вине работников. Например, произошел залив, на территории не закреплена лотковая канализация. Вроде бы вина администрации. Но ведь человек пошел по залитой тер-

ритории. Был проинструктирован, что так нельзя, но пошел! Результат – ожог. Надо беречь себя и думать о своих близких: работник должен возвращаться домой здоровым. Если вы чувствуете опасность, имеете полное право отказаться от выполнения этой работы, известив об этом руководителя. Этим мы можем и должны себя обезопасить.

Особо хочу подчеркнуть важность работы первой ступени контроля: уполномоченные должны все замечать и своевременно предупреждать коллег, на них большая ответственность.

Наши уполномоченные – лучшие, это показали многочисленные победы на уровне края и ГМПР, и в этом году мы будем участвовать в конкурсе по ОТ. Будем проводить конкурс на нашем предприятии, сделаем его традиционным. Наш пример получил распространение в Кемеровской области: используя наш опыт, они провели конкурс по Кузбассу.

Отношения «работодатель – работник» становятся более строгими. И этому есть объективные причины. Да, мы должны защищать работника, но и работник должен соблюдать инструкции и правила внутреннего распорядка, быть требовательным к себе и самокритичным, объективно оценивать свое поведение, не допускать прогулов, не являться на

работу в нетрезвом виде, соблюдать требования охраны труда...

– После Благотворительного марафона-2016 «Верим в чудо, творим чудо» наша молодежь продолжила общение с детьми из детского дома?

– Да, это не защита прав трудящихся, но ведь это дети, у которых, по большому счету, и нет никого, они всегда рады общению с нами и всему, что у них происходит. Мы продолжаем общение: ходили в боулинг, ездили в хозяйство к Арутюняну... Денежные средства «молодежка» зарабатывает сама. Но мы не только детей опекаем: ребята и представители совета ветеранов АГК посещают Ястребовский интернат. Особенно там рады выступлениям хора ветеранов.

– Чего ожидать в этом году?

– Работы! Нелегкой работы с людьми. Хотелось бы обучить как можно больше членов профсоюза, чтобы знали законодательство, верили в профсоюзное движение – это работа школы профактива. Люди должны знать и понимать законы, по которым живут. Чтобы вступление в профсоюз было осознанным.

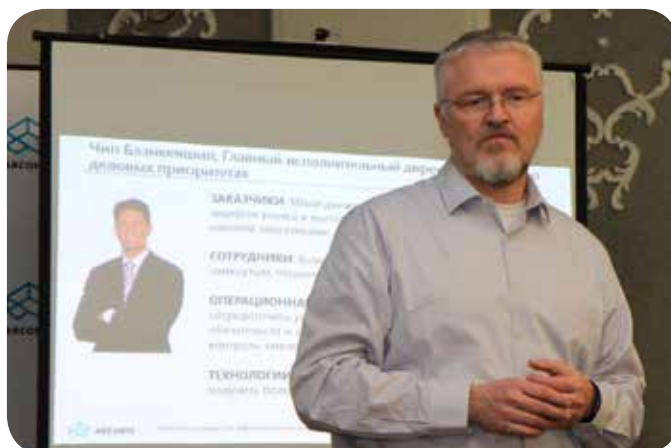
Останутся все мероприятия, которые уже опробованы, возможно, произойдут какие-то изменения в сценариях, форме. Будут и нововведения. Какие? Увидите. 🟡



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

День вопросов и ответов

День информирования на Самарском металлургическом заводе был приурочен к визиту на предприятие Роба Вуделла, директора по операционной эффективности, и Мустафы Мбая, вице-президента по технологии и развитию группы прокатного производства компании Арконик.



Познакомившись с производством, гости встретились с трудовым коллективом.

Роб Вуделл начал выступление с информации о смене главного исполнительного директора в компании Арконик. Им стал Чип Блэнкеншип (к обязанностям приступил 15 января 2018 г.). Принципы его работы – это заказчики, сотрудники, операционная эффективность, технологии – в этих направлениях и будет строиться работа. Визит его на самарское предприятие ожидается в апреле. Как отметил Р. Вуделл, самарское предприятие многого добивается, но нужно двигаться дальше.

День информирования прошел в виде вопросов и ответов. Вопросы задавал и Р. Вуделл, и работники предприятия. Например, заводчан интересовало, какое место в рейтинге 13 предприятий, входящих в группу прокатного производства, занимает самарское предприятие? Ответ: если разделить все предприятия на три группы – лучшие, середнячки и худшие, то самарское предприятие входит в группу лучших. Оно работает с прибылью, а есть такие предприятия, которые только стремятся выйти на безубыточное производство. «У СМЗ – блестящее будущее», – сказал Роб.

В свою очередь и он поинтересовался, знает ли аудитория, что Арконик закрывает офис в Нью-Йорке для снижения затрат. И услышал в ответ предложение перенести его в Самару.

А в заключение лучшие работники были награждены «голубыми фишками». Среди награжденных – член профсоюзного комитета завода Александр Ярушкин, который организовал на своем участке работу так, что смертельный риск на уличной эстакаде был переведен в категорию «вероятного». Всего награжден 21 сотрудник. 🇷🇺



...Среди награжденных – член профсоюзного комитета завода Александр Ярушкин, который организовал на своем участке работу так, что смертельный риск на уличной эстакаде был переведен в категорию «вероятного»....

Записала
ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА

ЛОГИСТИКА РЕСУРСОВ. Зачем она нужна?

Участников IV (декабрьского) пленума ЦС ГМПР заинтересовало внедрение управленческой системы в профсоюзной организации Группы ММК под названием «Логистика ресурсов» – с информацией выступил председатель профсоюзной организации предприятия. Борис Семенов рассказывает, как развивается система, что удалось сделать и с какими трудностями столкнулись.



«**Л**огистика ресурсов» – это управленческая система верхнего уровня, так называемая ERP-система. Сразу скажу, это информационный ресурс не в том виде, каким его знают профлидеры. Главный функционал системы – ни в доведении информации до членов профсоюза, ни в создании положительного имиджа профсоюза. Главный ресурс – это управление организацией, а уже потом (поскольку он рано или поздно станет основным инструментом), он будет использоваться и для информирования. Можно сказать, система предназначена для функционирования внутренних

информационных потоков, для коммуникации как по вертикали, так и по горизонтали.

В 2009-м был внедрен так называемый «Депозитарий КВП». Тогда проблемным был вопрос функционирования кассы взаимопомощи. Ее работа была неэффективной, громоздкой, масса недовольных людей, огромные очереди, большие риски.

Чего удалось достичь? Внедрен безналичный оборот денег, установлены внешние коммуникации между расчетным центром и банком для зачисления займов на счет получателей, автоматизирован процесс оформления документов для получения

займов. В системе и на сайте есть готовые формы (договоры) для получения займов и договоры поручительств. Работник заранее их заполняет и приносит в кассу.

Обеспечены персонифицированный учет членских взносов и выданных займов, сохранение кредитной истории заемщика на весь период членства в КВП и автоматическое формирование статистических отчетов различного содержания. Как следствие, уменьшились очереди. Для более полного их исключения планируется электронная запись. Заключили договор с компанией о поставке оборудования. Работник получит возможность брать талон на удобное время.

Убраны риски, связанные с работой с наличными денежными средствами, уменьшилось число предоставления невозвратных займов и, как результат, численность членов КВП увеличилась с 7 до 21 тысячи человек. Это каждый второй член профсоюза. За десять месяцев прошлого года выдано займов на сумму 848 миллионов рублей, при этом задействованы только средства заемщиков.

В 2013-м мы приступили к внедрению уже самой ERP-системы. В ней шесть блоков.



Первый – это структура ППО, информационный паспорт каждого структурного подразделения профсоюзной организации. Именно этот раздел позволяет в автоматическом режиме формировать отчет как по подразделению, так и в целом по организации.

Второй раздел – это персонализированный учет членов профсоюза – имеет два подраздела: списки работающих членов профсоюза и пенсионеров. Ведется по подразделениям. Персональная информация хранится в учетных карточках, содержит все необходимые сведения. Мы имеем возможность получать оперативную информацию о членах профсоюза, автоматически перемещать ее в случае перевода работника из одного подразделения в другое, хранить личные карточки неограниченное время, составлять и печатать различные документы. В карточку может вноситься информация любого требуемого характера. При снятии с учета карточка переводится в отдельный раздел с указанием причин снятия.

Следующий раздел – бюджетирование – призван обеспечить автоматизацию процесса. От правильно составленного бюджета зависит финансовая эффективность любой компании, общественная организация здесь не исключение. Мы планируем поквартально бюджетные лимиты по подразделениям, а специалист по направлениям контролирует использование подразделениями бюджетных средств, проверяет своевременность и правильность списания затрат, блокирует поступление новых заявок в случае непредоставления отчетов на списание, формирует отчет в целом по первичной профсоюзной организации. Он укрепляет, что немаловажно, и финансовую дисциплину профсоюзных лидеров.

Пятый раздел – это рабочий календарь, органайзер – содержит план работы всех пользовате-

лей системы, позволяет оценить нагрузку и эффективность работников.

И последний раздел – документы. Здесь собрана основная база всех документов, которые действуют в организации. Здесь же размещаются в электронном виде все документы и та информация, которую нужно передать из центрального офиса. Отдельно – информация на стенды: объявления, анонсы мероприятий, внешняя информация. Ответственный специалист не реже, чем раз в две недели обновляет ее.

Доступ к «Логистике ресурсов» предоставлен 136 чел.

Какие возникают проблемы? Их две. Первая – инертность некоторых работников, их желание по-прежнему работать с бумажным носителем. Думаю, это дело времени. Вторая проблема – это защита персональных данных. Мы обратились к специалистам, которые проводят аудит возможных рисков утечки персональных данных и дадут рекомендации по их устранению. 🇷🇺





Решим, только объединившись

В 2012 году на предприятиях Трубной металлургической компании начала действовать корпоративная программа «Эффективный руководитель», в ходе которой управленцы обучаются новым технологиям менеджмента и совершенствованию управления производственными процессами.

Денис Рудь, председатель профсоюзной организации ПАО «ТАГМЕТ» – в числе бизнес-тренеров этой программы.

Программа учебного курса, состоящего из девяти модулей (частей образовательной программы), разработана в соответствии с целями и задачами кадровой стратегии ТМК на период до 2020 года.

По ее замыслу, управленцам компании необходимо развивать качества и компетенции, которые помогут им стать более успешными руководителями, эффективно добиваться поставленных перед компанией бизнес-задач, грамотно взаимодействовать с трудовым коллективом.

В течение 150 учебных часов руководители линейного, среднего и высшего звена изучают современные технологии, тренируют умения, нарабатывают навыки планирования, тайм-менеджмента, учатся организовывать процессы, мотивировать персонал, оценивать и контролировать результативность, принимать

решения, управлять стрессом и конфликтами. Новые теоретические знания закрепляются практическими заданиями – кейсами, ролевыми играми, управленческими поединками.

Перед началом реализации проекта «Эффективный руководитель» был осуществлен отбор кандидатов в бизнес-тренеры из руководителей, первыми выявившими желание попробовать свои силы на преподавательском поприще. Критерии отбора достаточно жесткие: высокие коммуникативные навыки, аналитическое мышление, высшее образование, опыт управленческой деятельности, ответственность, готовность к изменениям.

Денис Рудь – в их числе. Он решил помогать руководителям линейного и среднего звена ТАГМЕТа в формировании умений, позволяющих грамотно улаживать возникающие в коллек-

тивах разногласия, ведь мастера, старшие мастера – первые, с кем руководители профсоюзных групп решают возникающие на производстве проблемы. И от того, насколько руководители профессиональны, коммуникабельны, владеют современными инструментами поведения в конфликтах, во многом зависит эффективность действий тандема «мастер – профгруппорг», своевременное рассмотрение проблем и психологический климат в трудовом коллективе.

Участие председателя профсоюзной организации в осуществлении корпоративного проекта имеет еще один полезный момент: во время учебных занятий Денис выясняет проблемы, связанные с социально-трудовыми отношениями на заводе, и предпринимает шаги для их устранения. 🟡

...от того, насколько руководители профессиональны, коммуникабельны, владеют современными инструментами поведения в конфликтах, во многом зависит эффективность действий тандема «мастер – профгруппорг»...





ОЛЬГА БАТАСОВА



Вологодские россыпи: «Северная чернь»



85 лет исполнилось старейшему металлургическому предприятию Вологодской области. Великоустюгский завод «Северная чернь» отметил юбилей в конце января.

Уникальный народный художественный промысел чернения по серебру зародился в Великом Устюге более трех столетий назад. Традиции мастеров сохраняются на производстве и сегодня. «Северная Чернь» является крупным предприятием народного художественного промысла России по производству изделий из серебра 925 пробы, украшенных черным рисунком. Ассортимент насчитывает более 2000 наименований: предметы сервировки стола, интерьера, религиозного назначения, украшения, сувениры и подарки. Ежегодно выпускается до 100 новинок. Все изделия выполнены с соблюдением основных приемов старинных мастеров. Гравировка и чернь – это только ручной труд, механически изготовить такие изделия невозможно. Почти вся продукция завода официально признана изделиями художественной ценности. Предприятие входит в десятку крупнейших российских производителей изделий из серебра.

Завод перерабатывает от двух до трех тонн серебра в год, отгружая продукции примерно на сумму от 200 до 400 миллионов рублей в год. Объемы производства высчитывает Российская государственная пробирная палата, которая ставит финальную пробу. У предприятия накоплен огромный опыт выполнения изделий на заказ, которые составляют порой до четверти объемов производства. Изделиями «Северной Черни»



интересуются музеи, антиквары и коллекционеры. Ежегодно более 6 тысяч туристов посещают демонстрационный зал завода, приобретаемая от производителя уникальные ювелирные вещи.

Сегодня на заводе работают около 300 человек, 210 из них – мастера, обучают всех непосредственно на производстве. Если есть желание, можно прийти вообще без образования, главное условие – отличное зрение. Обучение на гравера длится около семи месяцев. Значительную часть коллектива

составляют женщины; мужчины заняты на участках, где требуется физическая сила. С 1950-х годов на заводе существует профсоюзная организация, в 1991-м она вошла в состав Горно-металлургического профсоюза России. Сегодня более 71% коллектива – члены ГМПР. 🇷🇺



...С 1950-х годов на заводе существует профсоюзная организация, в 1991-м она вошла в состав Горно-металлургического профсоюза России. Сегодня более 71% коллектива – члены ГМПР.





ОЛЬГА БАТАСОВА

КОГДА ЛЮДИ ГОВОРЯТ «СПАСИБО»



На «Северсталь-метизе» принят новый коллективный договор, который будет действовать до конца 2020 года.

Для его принятия на конференцию был делегирован 51 работник предприятия. Явка составила 100%. Председатель профсоюзной организации Ольга Бельская рассказала о работе, проведенной при подготовке нового документа.

– Предложения от работников принимались с середины сентября прошлого года. Все они были рассмотрены на заседаниях комиссии. Предложения, касающиеся увеличения финансирования, были переданы на рассмотрение администрации заранее, чтобы их можно было учесть при формировании бюджета на следующий год.

Итоги выполнения коллективного договора за 2015-2017 годы представил Сергей Ковряков, генеральный директор предприятия. Он подробно рассказал об инвестициях компании в мероприятия по охране труда и экологии, о выполнении социальных обязательств.

За последние три года средняя зарплата работников предприятия росла быстрее инфляции и сегодня составляет 53 тысячи рублей. Средняя зарплата по рабочим профессиям – 50,5 тысяч рублей. При этом ее постоянная часть – не менее 70%.

138 миллионов рублей за последние три года было направлено на социальные льготы и гарантии для работников предприятия. Эти средства пошли на содержание здравпунктов,

проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, оплату краткосрочных отпусков на свадьбу, выписку ребенка из роддома и так далее. Материальную поддержку получали многодетные родители и опекуны, при рождении ребенка и др.

37 млн рублей направлено на оздоровление работников и их детей. За три года более 1200 чел. прошли курс лечения в санаториях, 565 детей были направлены в лагеря. Работники оплачивают 10% от стоимости путевки в санатории средней полосы и 15% – в здравницы южного направления.

Более 360 миллионов рублей затрачено на мероприятия по охране труда. Большая часть из них – на улучшение условий труда. Это ремонт мастерских, полов и кровель в производственных помещениях, остекление фасадов промышленных и административных зданий завода. Проведена замена пожарно-питьевого водовода, приборов освещения, на 90% обновлены подземные коммуникации, приобретались средства индивидуальной защиты, проводились медосмотры, выплачивалась компенсация за молоко.

Более 55 миллионов рублей вложено в экологические мероприятия. Например, во втором сталепроволочном цехе изменена технология, что позволило устранить наличие вредных факторов. В 2017 году завершен последний этап реконструкции ком-

муникаций и закончена программа водооборотного цикла. Автоматизирована насосная станция, произведена замена оборудования, реконструкция трубопроводов, ведется тщательный контроль стоков.

На предприятии провели спец-оценку рабочих мест, 243 из них находятся во вредных условиях труда, на них занято 1732 работника. Независимо от результатов СОУТ сохранены общий размер заработной платы и продолжительность отпуска на все время работы на данном рабочем месте.

В новом коллективном договоре появился ряд улучшений, связанных с увеличением минимальной зарплаты и социальных гарантий. Минимальный размер зарплаты на предприятии не может быть ниже 1,7 прожиточного минимума по области. В два раза увеличена ежемесячная материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. На 500 рублей увеличена выплата по случаю рождения ребенка. С этого года для работников «Северсталь-метиза» появятся путевки «Мать и дитя». Расширен перечень фитнес-клубов/бассейнов для посещения их на льготных условиях, в том числе летом.

Новый документ принят делегатами единогласно. После конференции состоялось его торжественное подписание. 🍅



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

И плюс дополнительные льготы

В конце января 2018-го завершилось действие коллективного договора Арконик (Алкоа) СМЗ, который был принят в январе 2015 года. Работа над проектом нового документа началась в июне 2017 года со сбора предложений. Они поступали в профсоюзный комитет, каждое обсуждалось, а с середины ноября их рассматривала уже согласительная комиссия.

С какими-то предложениями администрация согласилась, какие-то были оставлены без изменения. Переговоры шли до дня конференции, которая состоялась в январе.

Сначала подвели итоги выполнения коллективного договора на 2015-2017 годы, с информацией выступили директор по охране труда, здоровья и экологии Александр Заикин и директор по персоналу Ольга Хоменко. Они отметили, что на мероприятия, связанные с охраной и условиями труда (обеспечение молоком, соками и чаем, спецодеждой и СИЗ, выполнение мероприятий по ОТ) было израсходовано более 200 млн руб., на предоставление социальных льгот и гарантий только в 2017-м было потрачено 27,5 млн руб. Это и приобретение санаторно-курортных путевок для работников, и организация отдыха детей в летний период, и выплата материальной помощи, и различные поощрения, спортивные мероприятия и др. Росла заработная плата. Сегодня минимальная оплата труда работников предприятия – 3,2 прожиточных минимума для трудоспособного населения в регионе, а средняя по заводу – около 40 тысяч руб.

Председатель профсоюзной организации Василий Рогожников отметил, что профсоюзный комитет пристально следил за выполнением коллективного договора. Вопрос шесть раз рассматривался на заседаниях профкома. Арконик (Алкоа) СМЗ – в числе призеров смотра-конкурса «Лучший коллективный договор» Федерации профсоюзов Самарской

области. В период действия колдоговора проводилась специальная оценка условий труда. «Она прошла для коллектива почти безболезненно. По всем проблемам достигнут компромисс. Например, дополнительные дни к отпуску заменены денежными вознаграждениями», – проинформировал Василий Васильевич. Отметил он и активность молодежного совета.

Председатель профорганизации рассказал, что ключевые изменения в новом документе связаны с увеличением некоторых видов материальной помощи. Так, на рождение ребенка выплата увеличилась до 5 тыс. руб. (было 4 тыс.), увеличены денежные вознаграждения до 2 тыс. руб. матерям, находящимся по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, до 2 тыс. руб. – выплаты по рождению ребенка, в случае первого бракосочетания и др. со стороны профсоюзного комитета. Достигнута договоренность об увеличении средств на санаторно-курортное оздоровление сотрудников завода, детский летний отдых и спортивно-массовые мероприятия.

Непосредственно перед конференцией пришло предложение от водителей погрузчиков. Они просили компенсировать денежные средства, потраченные на получение новых прав и прохождение медицинской

комиссии. И с этим предложением согласились.

Новый коллективный договор на 2018-2020 гг. принят единогласно.

Одновременно пролонгирован распорядок дня, действующий на предприятии, состав комиссий по социальному страхованию и трудовым спорам.

На конференции также прошло рассмотрение выполнения коллективного договора и принятие на три последующих года нового документа совместного предприятия АО «АлТи Фордж». Все положения в нем идентичны коллективному договору АО «Арконик СМЗ».

Василий Рогожников, председатель профсоюзной организации:

– Несмотря на сложные условия, сохранили все пункты ранее действующего коллективного договора, в том числе индексацию заработной платы дважды в год и ее повышение. Улучшены отдельные положения раздела «Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам за счет средств предприятия». Заложены увеличенные средства на санаторно-курортное лечение и летний отдых детей, на спортивно-массовые мероприятия. 🟡





ДОГОВОРИЛИСЬ НА ТРИ ГОДА

В ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков» заключен новый коллективный договор на 2018-2020 годы. В работе конференции участвовало 85% от числа избранных делегатов. С докладами выступили генеральный директор предприятия Александр Копьев и председатель профсоюзной организации завода Павел Хорьков.

Генеральный директор подвел производственные и финансовые итоги работы предприятия за период действия коллективного договора, проинформировал о выполнении обязательств.

За трехлетний период завод динамично развивается, расширился рынок сбыта продукции, предприятие вышло на новый технический и технологический уровень изготовления валков, что дает возможность проводить реконструкцию предприятия, не останавливая производство.

Профсоюзный лидер отметил, что коллективный договор дает ощутимые для работников предприятия преференции. За трехлетний период его действия заработная плата выросла более чем на 30 процентов. В январе 2015-го она была 22665 рублей, в декабре того же года – 31671 рубль, а в ноябре 2017-го этот показатель составил уже 39932 рубля.

Павел Сергеевич детально остановился на выполнении отдельных разделов коллективного договора.

– Остается актуальной для предприятия проблема текучести кадров, – заявил он. – Причин тому много: увольнения за нарушение дисциплины, неудовлетворенность условиями работы, уровнем заработной платы и др. Сегодня уже действует программа закрепления кадров на предприятии, создана учебная база, есть возможность переобучения.

Ежеквартально предприятие тратит более миллиона рублей на приобретение СИЗ, более 500 тысяч – на молоко. Для небольшого предприятия это значительные суммы. Однако, – посетовал профлидер, – профактив не всегда проявляет должную принципиаль-

ность в вопросе профилактики нарушений правил ОТ и ПБ.

ЗАО «КЗПВ» – единственное в городе предприятие, имеющее социально направленный коллективный договор, что регулярно отмечается на совещаниях координационного совета профсоюзов города. Люди ценят это, не случайно профсоюзное членство составляет сегодня более 90 процентов от числа работающих.

При подготовке нового документа особое внимание было уделено оплате труда, условиям работы, охране и безопасности труда, социальным льготам и гарантиям. В новый договор включены возросшие суммы материальной помощи многодетным матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам, выплат женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет. Дополнительный выходной день получит один из родителей, ребенок которого идет в 1-й класс или является выпускником общеобразовательной школы.

*По информации профкома
ППО ЗАО «КЗПВ»*





ГАЛИНА ШТЕВНИНА

Коллективный договор на 2018-2020 годы подписан в ОАО «Сухоложский огнеупорный завод». Подписи под документом поставили генеральный директор предприятия Юрий Лебедев и председатель первичной профорганизации Галина Штевнина.

Перед его заключением проект обсуждался в трудовых коллективах. Обсуждение предложений было бурным, но конструктивным. В большинстве подразделений основной темой стал вопрос повышения заработной платы. Это и понятно: с 2016 года индексация тарифных ставок и должностных окладов не производилась. Хотя темп роста средней заработной платы работников завода за 9 месяцев

2017 года к соответствующему предыдущему периоду составил 113,1% за счет применения различных форм оплаты и премирования работников, реальная заработная плата «просела».

Заводу с каждым годом все труднее становится содержать социальную сферу. С 1 января 2017 года ввиду частичной консервации базы отдыха «Бережок» прошло сокращение ее работников. Кто был согласен – остались работать на предложенных вакантных местах. Руководитель подразделения вышел с предложением оказать материальную помощь особо нуждающимся членам профсоюза, она была оказана.

В центре внимания работодателя и профсоюза – реализация комплекса мероприятий Приказа №1 и Соглашения по охране труда и промышленной безопасности. Сумма затрат на охрану труда только за 9 месяцев 2017 года составила 3,4% от затрат на производство

продукции. И это больше, чем в предыдущем году на 0,4% и выше предусмотренного трудовым законодательством – 0,2 %. Во втором полугодии 2017 года было разработано новое положение о предупредительных талонах. И, тем не менее, в 2017 г. произошло 4 несчастных случая (ровно столько же в 2016 году).

В новом документе сохранены ранее установленные доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера в полном объеме.

Были достигнуты дополнительные договоренности по ряду социальных выплат. Это единовременная выплата юбилярам (50, 60, 70 лет) в зависимости от стажа работы в Обществе, увеличены выплаты работникам при выходе на пенсию; сумма материальной помощи вступающим в первый брак до 5000 рублей; компенсация работникам на питание в столовой до 25 рублей. 🍅





ЧТО ОБЕЩАЛИ – ВЫПОЛНИЛИ

Подведены итоги выполнения колдоговора за 2017 год
в ПАО «Михайловский ГОК».

В прошлом году на предприятии продолжались работы по повышению технического уровня и эффективности основных производственных фондов. Введен в эксплуатацию комплекс по приему концентрата. Продолжается реализация инвестиционного мероприятия «Строительство дробильно-конвейерного комплекса». Реализуется пилотный проект по внедрению технологии тонкого грохочения на одной секции дробильно-обогащительного комплекса. Общий объем капитальных вложений в развитие производства составил более 4200 млн рублей. Уровень средней заработной платы стал выше на 7% по отношению к уровню 2016 года.

На комбинате действуют системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. В подразделениях проводятся комплексные, целевые и индивидуальные проверки, перед выдачей производственных заданий ежедневно проверяется состояние рабочих мест. Утвержденные соглашения (организационно-технические мероприятия) по охране труда в 2017 году выполнены в полном объеме.

На предприятии проводится систематическое повышение квалификации и профессиональной подготовки работников. В отчетный период обучение прошли около 12,4 тыс. работников.

Проводятся обязательные предварительные (при поступле-



нии на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников. На 1 декабря 2017 года их прошли 9458 человек – 98,6% от общего количества работников, подлежащих медицинскому освидетельствованию в указанный период.

Главным направлением в охране здоровья является профилактика заболеваний. На это нацелены усилия амбулатории, санатория «Горняцкий». Были заключены договоры с санаториями России. Общие расходы на путевки в 2017 году составили 146,1 млн руб. Смогли

...Общий объем капитальных вложений в развитие производства составил более 4200 млн рублей. Уровень средней заработной платы стал выше на 7% по отношению к уровню 2016 года.





...Главным направлением в охране здоровья является профилактика заболеваний...Общие расходы на путевки в 2017 году составили 146,1 млн руб.

поправить здоровье более 3800 человек – работники комбината, их дети и ветераны производства.

Материальная помощь оказана сотрудникам, имеющим трех и более детей, воспитывающим детей-инвалидов (данный вид помощи оказывается ежеквартально в размере 1650 руб. на ребенка), в связи с дорогостоящим лечением или испытывающим существенные материальные затруднения. Продолжены выплаты работникам при рождении детей и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Размер выплат при рождении от 4 000 до 18 000 руб.; по уходу за ребенком – 3000 руб. ежемесячно. Общие затраты за год составили 18 млн руб.

Выполнены в полном объеме обязательства по другим социаль-

ным программам. Расходы на содержание спорткомплекса «Магнит» составили 21 млн рублей. Содержание Дворца культуры обошлось предприятию в 35 млн руб. На проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий выделено 34 млн руб. Общие расходы по внутренним социальным программам, включая финансирование праздников, составили 841 млн рублей. Материальная поддержка бывшим работникам предприятия оказана на сумму 125 млн руб.

Уделялось особое внимание организации питания на производстве, которое осуществляет ООО «Цех питания» – дочернее предприятие комбината. Функционируют 13 столовых с полным циклом производства. Четыре столовые обеспечивают питани-



ем малочисленные коллективы на удаленных участках. Для обеспечения горячим питанием шахтеров, занятых в дренажной шахте, организована доставка в индивидуальных термосах. Три мобильных передвижные столовые обеспечивают питанием работников, занятых на работах в карьере. В целом ежедневно горячее питание получают до 4000 человек, это более 70% работающих в смену. Величина среднего чека в настоящее время 80 рублей. Для занятых во вредных условиях труда выдается молоко, кисломолочные продукты, соки с пектинами.

Председатель первичной профсоюзной организации Игорь Козюхин отметил:

– Выполнение колдоговора находится на постоянном контроле профорганизации. В прошлом году этот вопрос подробно рассматривался на шести заседаниях профкома. Могу с уверенностью сказать, что все положения действующего колдоговора за 2017 год выполнены в полном объеме. Работники это ценят и активно пользуются социальными льготами и гарантиями. Такое отношение руководства к трудовому коллективу положительно отражается на психологическом климате. Действие колдоговора продлится до конца 2019 года. 🇷🇺





РУСАЛ: ПРОИНДЕКСИРОВАНА ЗАРПЛАТА

Ежегодная индексация заработной платы за I полугодие 2018 г. по решению руководства РУСАЛА составит 515,32 руб./чел./мес.

В соответствии с методикой, предусмотренной действующим типовым коллективным договором, сумма индексации заработной платы в первом полугодии 2018 года должна составить 48,50 руб./мес.

Указанный размер индексации получен на основании официальных данных, опубликованных на сайте Федеральной службы государственной статистики, об индексе потребительских цен за июль-декабрь

2017 года и прожиточном минимуме трудоспособного населения в РФ за 3 квартал 2017 года.

Для повышения реального содержания заработной платы работников предприятий РФ руководством ОК РУСАЛ принято решение об индексации заработной платы в первом полугодии 2018 года в размере 515,32 руб./чел./мес.

В целом по компании на эти цели выделяется около 200 млн рублей. 🟡



АНАСТАСИЯ ЧИКИШЕВА

ДАЕШЬ БЕСКОНФЛИКТНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Директор «Металл-групп» Егор Ренёв встретился с профактивом

– Мы готовы открыто обсуждать проблемы. Нам с вами точно есть над чем работать, – с таких слов директора «Металл-групп» Егора Ренёва началась его встреча с профсоюзными лидерами цехов Яковлевского рудника. На встрече присутствовал председатель областной организации ГМПР Лотт Адамов и его заместитель Андрей Никитский.

Председатели профкомов цехов задали много вопросов, которые волнуют их коллективы. На некоторые из них Егор Александрович ответил сразу, часть передал для проработки ответственным лицам. Например, сотрудник автотракторного цеха Владимир Фалалеев спросил о строительстве автомойки. Директор тут же дал утвердительный ответ – она появится в подразделении в этом году. Еще одну злободневную тему – о повышении зарплат мастеров, поднял мастер участка взрывных работ Александр Пекельный. Егор Александрович согласился, что, действительно, ситуация, когда зарплата мастера меньше заработка рабочего, несправедлива, и пообещал рассмотреть этот вопрос в ближайшее время. Участники встречи договорились о регулярном проведении таких встреч.

По словам Андрея Никитского, такая встреча на руднике прошла впервые – в

профсоюзной организации только завершается формирование ее структуры.

– Уже избраны председатели 13 цеховых профорганизаций подразделений, осталось сформировать еще четыре цеховых комитета, – пояснил Андрей Евгеньевич. – Директор рудника заверил нас, что встречи будут продолжены.

Я с удовлетворением отметил, что председатели профорганизаций цехов грамотно донесли до руководства предприятия наиболее важные вопросы и, что очень важно, будет налаживаться морально-психологический климат в коллективе. Об этом говорили многие профсоюзные активисты – представители цехов. По их словам, ранее работники чувствовали себя рабами. И мы надеемся, что с помощью системы социального партнерства нам удастся выправить ситуацию. 🟡





ГАЛИНА КУДРЯШОВА



СДЕЛАНО ЗА ГОД

В центральном офисе ф. ООО «РУС – Инжиниринг» (Красноярский край) состоялась встреча председателей профсоюзных организаций подразделений с руководителем и администрацией филиала.

Заслушан отчет администрации о выполнении коллективного договора за 2017 год. Напомним, коллективный договор был заключен в декабре 2016-го, администрация филиала взяла на себя дополнительные обязательства в области охраны труда, обучения и развития персонала, предоставления социальных льгот и гарантий работникам и др.

Директор по персоналу филиала Ирина Мешалкина начала со спецоценки условий труда. В 2017-м году она закончилась во всех подразделениях, сейчас СОУТ проводится только на вновь вводимых рабочих местах. В течение года прошло много встреч в коллективах для разъяснения вопросов о доплате за вредные условия труда. В компании установлены единые проценты доплат в зависимости от условий труда и классов вредности в соответствии с условиями коллективного договора и Отраслевого тарифного соглашения.

До проведения спецоценки на тех рабочих местах, где работники получали доплату от 20% до 24% за вредные условия труда, сегодня (если по результатам СОУТ были основания для снижения) всем работникам эти доплаты введены в оклады. Снижения заработной платы работников не произошло.

Все работники филиала ежемесячно получают (по коллективному договору и согласно Положению) индексацию заработной платы. В настоящее время это 920,72 руб. Всего по филиалу на индексацию заработной платы за год было выплачено 14 млн рублей, из расчета на одного человека – 8100 рублей.

Среднемесячная заработная плата рабочих филиала выросла на 7,5% и составляет 58200 рублей. Ежегодно в филиале проводится стандартизация рабочих мест и работа по повышению производительности труда, 70% фонда оплаты труда в результате этих мероприятий направляются

на повышение заработной платы работников. В течение года у 328 работников филиала за счет повышения окладов заработная плата увеличилась до 5000 рублей.

В компании с 2015 года введена бонусная премия или 13 зарплата, по итогам работы за год в декабре она была выплачена.

Речь шла также об оздоровлении работников и их детей. Доложено, что в течение года

...Все работники филиала ежемесячно получают (по коллективному договору и согласно Положению) индексацию заработной платы. В настоящее время это 920,72 руб. Всего по филиалу на индексацию заработной платы за год было выплачено 14 млн рублей, из расчета на одного человека – 8100 рублей.





выдано 114 путевок в санаторий «Алтай» г. Белокуриха, 69 детей работников филиала отдохнули в детских оздоровительных лагерях, выделено 25 путевок сотрудникам и членам их семей в апартаменты «Имеритинский» г. Сочи на общую сумму 864 тысячи рублей.

Оказана материальная помощь работникам в связи со сложной жизненной ситуацией на общую сумму 159 тысяч рублей, выплачено единовременное вознаграждение ушедшим на заслуженный отдых – 6,58 млн рублей.

Ежегодно в соответствии с Соглашением проводятся мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и улучшение условий

труда: это ремонт мастерской в цехе ремонта анодного производства, оборудование противоскользящим покрытием тамбуров кремниевопреобразовательной подстанции. Ряд мероприятий, включенных в Соглашение по улучшению условий труда, перенесен по согласованию с профсоюзным комитетом из-за отсутствия финансирования.

Администрация филиала оплачивает аренду спортивных залов для занятий спортом. Объединенная команда РУСАЛа заняла 1 место в турнире по мини-футболу, посвященного памяти Героя Социалистического труда И.П. Саплинова, стала чемпионом в спартакиаде Советского района г. Красноярск.

В День физкультурника спортсмены РУСАЛа стали победителями в перетягивании каната, стритболе и мини-футболе, заняли 1 место в турнире по мини-футболу среди рабочей молодежи и студентов города.

Внесены изменения в коллективный договор. Так, выплаты в связи с уходом на пенсию будут производиться в зависимости от общего стажа работы на предприятии: от 10 до 15 лет – один среднемесячный заработок, от 15 до 20 лет – два, а свыше 20 лет – три среднемесячных заработка. Работник сможет взять дополнительный неоплачиваемый отпуск до 5 календарных дней в случаях первого бракосочетания, рождения ребенка. 🍅

«ПИКАЛЕВСКИЙ ЦЕМЕНТ» ВОЗОБНОВИЛ РАБОТУ

К выпуску продукции предприятия приступило 31 января, – сообщил председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР Александр Миронов. – Пока в работу запущена одна печь. Вторая – на ремонте. За полтора месяца – с момента временной остановки завода – с предприятия по разным причинам уволились 30 человек».

Напомним, выпуск продукции на «Пикалевском цементе» был временно прекращен в середине декабря. «Как впоследствии объяснили в администрации предприятия, причиной остановки был плановый ремонт печей. Во время ремонтных работ все сотрудники были задействованы на полный рабочий день и полную рабочую неделю на ремонте печей, обслуживании оборудования и вспомогательных работах. Людям выплачивалась средняя заработная плата, но без премиальных выплат», – прокомментировал А. Миронов.

В конце прошлого года была создана рабочая группа в составе представителей ГМПР, Комитета по труду и занятости населения (КТЗН) Ленобласти, местной администра-

ции, прокуратуры и Госинспекции труда. Она контролирует соблюдение трудового законодательства в вопросах возможного высвобождения работников и изменения условий труда на предприятии. Такое решение было принято на состоявшейся 8 декабря 2017 г. встрече с трудовым коллективом завода.

Специалисты КТЗН, Бокситогорской биржи труда и областной Госинспекции труда организовали консультации для работников завода. Всем обратившимся разъясняли вопросы трудового законодательства, знакомили с программами и государственными услугами, которыми они могут воспользоваться, а также с банком вакансий на смежных предприятиях. 🍅





НАТАЛЬЯ КОЗЛОВА



На «ММК-МЕТИЗ» ПОВЫСЯТ «МИНИМАЛКУ»

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе повысят минимальный размер зарплаты. Об этом договорились работодатель и профком на заседании совместной комиссии по коллективному договору ОАО «ММК-Метиз».

Комиссия подвела итоги выполнения коллективного договора предприятия в 2017 году. По каждому разделу колдоговора прозвучали подробные отчеты. Как отметили обе стороны, он выполнен в полном объеме.

Кроме этого, рассмотрены все замечания и предложения по содержанию колдоговора, поступившие от работников завода.

После обсуждения комиссия приняла решение пункт 5.4. раздела 5 «Оплата труда» коллективного договора изложить в новой редакции: «Обеспечить минимальный месячный размер зарплаты работникам, отработавшим месячный баланс рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), не ниже 1,7, а для работников неосновных видов деятельности не ниже 1,4 прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе». В

прежней редакции для работников основных видов деятельности был установлен норматив – не ниже 1,5 ПМ, для неосновных видов – не ниже 1,3 ПМ.

Новая редакция соответствует требованиям действующего Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу. По состоянию на январь 2018 года средняя заработная плата на предприятии составила 46 700 рублей. По итогам 2017 года она увеличилась на 8,4%.

Колдоговор «ММК-Метиз», принятый весной прошлого года, соответствует социальным стандартам Отраслевого тарифного соглашения и по другим разделам и пунктам, в т. ч. по индексации зарплаты с включением механизма индексации. Это результат грамотного социального диалога работодателя и профсоюза, подтвержденный на региональном уровне: в декабре 2017-го

«ММК-Метиз» получил диплом победителя (2 место) областного конкурса «Колдоговор – основа защиты социально-трудовых прав работников».

... По состоянию на январь 2018 года средняя заработная плата на предприятии составила 46 700 рублей. По итогам 2017 года она увеличилась на 8,4%.

На заседании колдоговорной комиссии также рассмотрено выполнение Соглашения по охране труда администрации и профсоюзного комитета «ММК-Метиз». Оно полностью выполнено. Утверждено Соглашение по охране труда на 2018 год. В числе новых пунктов – обязательство работодателя о приобретении нового оборудования, улучшающего условия труда металлургов. 🟡



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Гибкая выгода в пользу работников

Для работников Челябинского электродного завода и «Донкарб Графит» (Челябинск) ближайшие три года обещают быть социально стабильными. На это настраивают обязательства работодателей перед трудовыми коллективами, записанные в новых коллективных договорах предприятий. Оба колдоговора, принятые недавно, – итог плодотворного и гибкого диалога работодателей и профсоюза.

Хотя предприятия родственные и входят в один холдинг – Группу «Энергопром», коллективные переговоры шли по-разному и по некоторым вопросам привели к разным решениям. Сказалась разница в специфике производства, позициях сторон, участии и поддержке коллективов. Но большинство этих решений показывают умение сторон находить компромисс и гибкость подходов.

На обоих предприятиях договорились об обязательной индексации зарплаты, что гарантирует работникам сохранение ее покупательной способности. На ЧЭЗ записали конкретные показатели и сроки индексации, а «Донкарб

Графит» принял обязательство ежегодного сохранения уровня реального содержания зарплаты в соответствии с установленным в стране уровнем инфляции. Оба предприятия приняли норматив Отраслевого тарифного соглашения по доведению средней зарплаты до 4 региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения – чуть более 40 тысяч рублей. На ЧЭЗ для этого заложена «дорожная карта» – механизм поэтапного достижения норматива.

Интересное и продуктивное решение найдено по компенсациям работникам, у которых по результатам спецоценки снизился до «оптимального» класс условий

труда и не проводились мероприятия по их улучшению. И на ЧЭЗ, и в «Донкарб Графит» работодатель обязался выделять средства на повышение зарплаты таким работникам. А за вредные и опасные условия труда будут предоставляться дополнительные отпуска.

Еще один момент – новое наполнение соцпакета. Повышены размеры: «подъемных» для молодых работников, пришедших на предприятие после окончания профессионального учебного заведения; компенсации затрат работников на отдых детей в оздоровительных лагерях; ежемесячных выплат работницам, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 3 лет.



Комментарий **Владимира Нечаева**, экономиста областной организации ГМПР, участника переговоров:

– В ходе переговоров был налажен конструктивный диалог, приняты взвешенные решения. По вопросам индексации зарплаты, дополнительным отпускам, компенсациям за условия труда шла активная дискуссия. Социальный настрой представителей работодателя и убедительность аргументов профсоюзной стороны дали хороший результат, разногласия были разрешены. Хочу добавить, что я – бывший работник ЧЭЗ: есть с чем сравнивать. Поэтому особо отмечу положительный социальный сдвиг, который достигнут в ходе колдоговорной кампании.



Постфактум. Роль балансира

В «Донкарб Графит» колдоговор принят на новой волне социально-экономической политики: в сентябре прошлого года предприятие возглавил управляющий директор Сергей Сотников. Недавно его посетил председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. Директор и профлидер обсудили ситуацию на предприятии, социальные вопросы, пути партнерства. Сергей Сотников отметил важность профсоюза в трудовых отношениях, делающего их сбалансированными, цивилизованными, и выразил готовность к социальному взаимодействию. Он согласился с мнением Юрия Горанова о необходимости максимального представительства профсоюза в трудовом коллективе – это выгодно и работникам, и работодателю. «Принятый колдоговор – серьезный шаг вперед для предприятия, важно не останавливаться на этом – продолжать движение в охране труда, социальных гарантиях и компенсациях», – подчеркнул лидер областной организации ГМПР. 🟡

КОЛДОГОВОР – В СООТВЕТСТВИЕ С ОТС

В акционерном обществе «Кузнецкие ферросплавы» (Кемеровская обл.) подписан коллективный договор на 2018-2019 годы.

Подписи под документом поставили генеральный директор предприятия Кристина Коренная и председатель первичной профсоюзной организации Андрей Ходырев.

– В новом колдоговоре сохранены в полном объеме финансирование социальных программ, мероприятий с молодежным и женским профактивом, спортивное и культурно-массовое направления. Увеличена дотация на питание, – рассказывает профлидер первички. – Для нас было очень важно, что в конце прошлого года исполнительный директор АМРОС

А. Окуньков и председатель ГМПР А. Безымянных подписали Соглашение по внесению изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2017-2019 годы. Достигнутый результат, направленный на повышение заработной платы металлургов, нашел отражение в нашем документе. 🟡



ЛЕРМОНТОВСКИЙ ГОК СКОРЕЕ ЖИВ...

Современная история одного из двух основных производителей вольфрамового концентрата в России сложная. С одной стороны, предприятие выпускает шеелитовый вольфрамовый концентрат, без которого невозможно производство разнообразных материалов, используемых в таких сферах как энергетика, авиа- и ракетостроение, горнодобывающая и оборонная отрасли, химия и нефтедобыча. Руды месторождения богаты вольфрамом, легко поддаются обогащению. Доля продукции ГОКа на рынке составляет 35%. С другой стороны, владельцы и руководство компании уже не раз доводили его практически до закрытия. Последний раз предприятие простаивало более года.

В результате вмешательства губернатора Приморского края и выделения субсидии из краевого бюджета в сумме 250 млн руб., обращений Приморской краевой организации ГМПР и при поддержке Федерации профсоюзов края осенью 2017 года удалось запустить производство. К началу января 2018-го предприятие смогло отгрузить заказчикам более 73 тонн концентрата.

Однако работа продлится недолго. До конца января комбинат отгрузит еще один вагон объемом 24,5 тонны. После этого приостановит работу для того, чтобы установить и наладить новое оборудование.

«В феврале мы на два месяца остановим работу, чтобы демонтировать старое оборудование, установить новое и наладить его. После этого возобновим работу», – сообщил **Юрий Данилов**, директор Лермонтовского ГОКа.



Как пояснил **Валерий Онищенко**, председатель краевой организации ГМПР, планируется необходимое

число людей оставить на рудоподготовке, остальные будут отправлены в простой с выплатой 2/3 средней заработной платы.

Сегодня предприятие стабильно обеспечено заказами на 2018 год. Заказчиком является российское ЗАО «Компания «Вольфрам». Комбинат уже получает средства за проданную продукцию. Сейчас на предприятии трудятся 250 человек.

Вопрос о ситуации на градообразующих предприятиях в монопрофильных муниципальных образованиях Приморья обсуждался на встрече профсоюзных лидеров края с *врио губернатора Приморья Андреем Тарасенко*.

Приморье продолжает терять людей. Жители края уезжают в другие регионы, а 30-40% из тех, кто остается, работают сегодня вахтовым методом в соседних краях и областях. Перед исполнительной властью

стоит задача предотвратить отток населения, и профсоюзы могут в этом помочь.

– Именно вы, представители работающего населения края, первыми узнаете о том, что происходит в трудовых коллективах, что сегодня особенно волнует приморцев,

поэтому я придаю большое значение нашей встрече, – с

этого начал разговор с лидерами отраслевых профсоюзов Андрей Тарасенко.

– Приморской краевой организации ГМПР при поддержке Федерации профсоюзов удалось отстоять Лермонтовский ГОК, но вопрос по его дальнейшей судьбе также остается открытым.

По словам Тарасенко, работой Лермонтовского ГОКа он доволен. Краевая субсидия позволила обновить технику, выпустить уже восемь вагонов сырья. Более того, найден надежный инвестор, подписано соответствующее соглашение, и из Приморья теперь повезут не концентрат вольфрама, как прежде, а продукт его переработки. 🟡





ИВАН БОЛОТИН

СЕМЬ ФАКТОВ ПОЗИТИВА

Какие новые социальные «бонусы» получили металлурги и горняки Челябинского региона в действующих коллективных договорах.

Представляем сводную подборку самых значимых позитивных моментов – итог колдоговорной кампании, прошедшей в 2017 году на горных и металлургических предприятиях области. Грамотный социальный диалог и активное участие в кампании самих работников, поддержка ими профсоюза как переговорщика, аргументированная позиция лидеров и активистов первичек, специалистов обкома ГМПР, участвовавших в работе колдоговорных комиссий и проводивших экспертизу проектов колдоговоров – главные условия, позволившие достичь договоренностей.

ФАКТ 1: БОЛЬШЕ КОНКРЕТНЫХ ФОРМУЛИРОВОК И ССЫЛОК НА ОТС.

В разделе «Оплата труда» и других – более четкие обязательства работодателя, а значит, более высокая вероятность их выполнения. Больше ссылок на нормативы Отраслевого тарифного соглашения, ориентированного на более высокую планку социально-экономического обеспечения в сравнении с Трудовым кодексом. Пример – «Литейный центр» (В. Уфалей): предприятие существует всего несколько лет, во второй в его истории колдоговор максимально включены позиции ОТС.

ФАКТ 2: БОЛЕЕ ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА ТРУДА.

На большинстве предприятий закреплены условия обязательной индексации зарплаты и механизм ее проведения. Увеличилось число предприятий, где вместе с размером «минималки» (1,7 региональных ПМ трудоспособного населения) берется во внимание норматив ОТС о доведении средней зарплаты до уровня 4 ПМ – чуть более 40 тысяч рублей. Этот норматив позволяет обеспечить мини-

мальное содержание среднестатистической семьи из 3 человек. Примеры: ММК, «ММК-Метиз», ЧТПЗ, «Трубодеталь», Челябинский цинковый завод, «Челябвормет».

ФАКТ 3: БОЛЕЕ ДОСТОЙНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТЯЖЕЛЫЙ ТРУД.

Есть общий тренд на включение в колдоговоры градации доплат за условия труда – начиная от 4% тарифа для класса 3.1 и до 16% и более – для классов с тяжелыми и (или) опасными условиями труда. Этот вопрос – самый острый в переговорах, и тем значимее, что 4 года назад, когда был введен закон о СОУТ, об этом даже не было речи.

ФАКТ 4: БОЛЕЕ ДОСТОЙНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА.

В Трудовом кодексе установлена минимальная продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – 7 дней. На предприятиях все чаще вводят градацию дополнительных дней отпуска в зависимости от класса, подкласса

ЦИФРЫ

В настоящий момент на предприятиях региона, первички которых входят в ГМПР, действуют 72 колдоговора. В 2017 г. переговоры коснулись 22 (или более 61 тысячи работников, на которых они распространяются), из них 14 колдоговоров – новые, остальные пролонгированы.



условий труда. Таким образом работники получают еще несколько дней к положенным по закону. Хороший пример – ММК: класс 3.2 – в целом 7 дней допотпуска, класс 3.3 – 10 дней, класс 3.4 – 11 дней, класс 4 – 12 дней. Показательный факт: в ТРУ сохранен допотпуск даже для класса 2, такая же возможность обсуждается на КМЭЗ. Особый случай – «Донкарб Графит»: по результатам СОУТ у рабочих сохранился допотпуск, у мастеров – нет; достигнута договоренность, что мастерам его компенсируют, предоставив дополнительные отпускные дни за ненормированный рабочий день.

ФАКТ 5: БОЛЕЕ ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНЫХ.

Более объективный суммированный учет времени сверхурочной работы, в т. ч. у работников, занятых в тяжелых условиях труда.

ФАКТ 6: ЗАРПЛАТНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ ТЕМ, У КОГО СНИЗИЛСЯ КЛАСС УСЛОВИЙ ТРУДА.

На отдельных предприятиях достигнута договоренность: если после проведения спецоценки у работников снизился класс условий труда и не проводились мероприятия для их улучшения, то работодатель направит более 50% экономии фонда оплаты труда на повышение зарплаты этим работникам. Примеры: Челябинский электродный завод, «Донкарб Графит».

ФАКТ 7: СОЦГАРАНТИЙ – БОЛЬШЕ, А ИХ СТОИМОСТЬ – ВЫШЕ.

На многих предприятиях расширился список соцгарантий и компенсаций. Интересный факт: в «Донкарб Графит» прописана компенсация оплаты не только оздоровления, но и отдыха работников на базах отдыха области. В целом повысились размеры социальных выплат, увеличилась стоимость соцпакета. Хороший пример – ММК: стоимость соцпакета сейчас составляет более 44,2 тысячи рублей, за 3 года она увеличилась на 33%. Однако в то же время: на ЧЭМК стоимость соцпакета равна примерно 6 тысячам рублей и не меняется уже несколько лет, при этом здесь выросла цена детского отдыха в оздоровительном лагере.

КАПЛЯ ДЕГТЯ.

В наше нестабильное время, конечно, на всякий оптимизм находится весомая ложка негатива. Работодатели и собственники не против экономить на работниках. Отсюда, например, попытки подменить положение ОТС о повышении зарплаты пунктом о сохранении ее покупательной способности. Или урезать «ночные» доплаты с 40%, рассчитанных Санпином, до 20% (ЧЭМК, «Трубодеталь»). Предмет частых споров – предоставление гарантий и компенсаций, когда в Трудовом кодексе и ОТС нет четких нормативов. Поэтому в переговорах так важен профессиональный подход, принципиальность профсоюза и поддержка его позиции работниками. В этом году коллективные переговоры пройдут на ЧМК, ЧЭМК, «Трубодетали», КМЭЗ, «Карабашмедь», в БРУ и Александринской горнорудной компании.

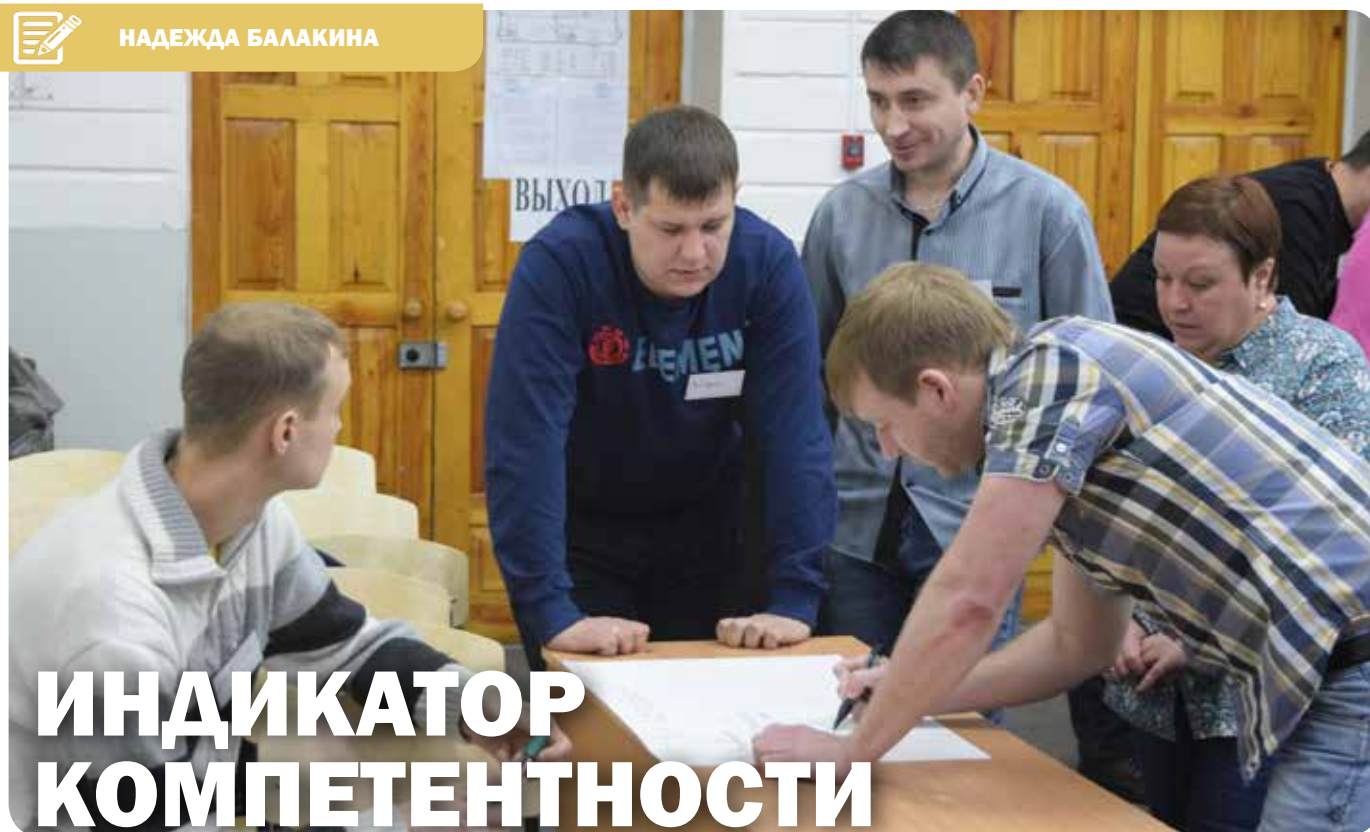
Комментарий Владимира Нечаева, экономиста обкома:

– 2017 год для областной организации ГМПР стал годом наращивания положительного переговорного опыта. Участие специалистов областной организации позволило глубже вникнуть в экономику и планы развития предприятий, что в свою очередь позволило профсоюзу аргументированнее вести диалог. Практика показывает, что даже в одной компании экономика предприятий может быть разная, как и позиции профсоюзных организаций и трудовых коллективов. Отсюда и разные подходы к переговорным тактикам. Где-то акценты ставились на остро значимых вопросах – зарплате и льготах, а где-то – на расширении пакета соцгарантий. В целом итоги года можно расценить как позитивные. Но подчеркну, что своей более активной позицией при поддержке профсоюза работники могли бы получить больше социальных «бонусов». Так было, например, в ТРУ, когда коллектив во время собрания акционеров вышел к заводоуправлению, и решение по предоставлению дополнительных отпусков было принято.





НАДЕЖДА БАЛАКИНА



ИНДИКАТОР КОМПЕТЕНТНОСТИ

9 февраля аудитория Заринского политехнического техникума встречала профгруппов первичной профсоюзной организации ОАО «Алтай-Кокс». Повод – обучение профактива, цель – повышение компетентности профсоюзных лидеров.

Татьяна Крель, профсоюзный преподаватель, познакомилась с представителями структурных подразделений предприятия, определила регламент и форму работы с участниками тренинга. Ее 32-летний профсоюзный стаж, знание российского и зарубежного опыта борьбы за права трудящихся помогли ярко, а главное, аргументированно рассказать присутствующим о проблемах в профорганизации и путях их решения.

Первый вопрос, на который должны были ответить участники, «почему люди не вступают/выходят из профсоюза?»

Ответ не заставил себя ждать, ведь каждый из профгруппов не раз слышал: «не видим пользы от профорганизации, не верим в возможности профсоюза, все блага дает работодатель, профсоюз здесь ни при чем, не перечисляя взносы, я все равно пользуюсь коллективным договором» и др.

Задачей профгруппов было, обсудив свои решения в группах, нейтрализовать эти заблуждения. Каждая команда отметила, что коллективный договор по срав-

нению с трудовым законодательством в разы повышает планку льгот и гарантий работникам. И говорить о несостоятельности профорганизации, которая добивается для работников и их семей, пенсионеров завода определенных благ, – полная ерунда.

Желание не состоящих в профсоюзе завуалировать свое невежество и жадность (1% от заработной платы) порождает мнимую глухоту, слепоту и неверие. И здесь важно всем членам профсоюза указать «бесплатному пассажиру», что благодаря взносам членов ГМПР он получает достойную заработную плату, различные выплаты, имеет возможность пройти курс лечения в профилактории, получить путевку на летний отдых детям (лагерь/санаторий) и др. на льготных условиях.

Профактивисты отметили, что сохранять и увеличивать профчленство помогает оперативная и достоверная информация о деятельности профкома. И здесь важно применять различные виды ее передачи. Как может исказиться первоисточник в процессе информирования «из уст в уста», наглядно показала игра «глухой телефон», предложенная Татьяной Крель. Был сделан вывод: каждый разговор с работниками стоит подкреплять информационными листками, статьями в газете, комментариями в соцсетях и др.

... каждый разговор с работниками стоит подкреплять информационными листками, статьями в газете, комментариями в соцсетях...





АЛЕКСАНДР МЕЛЬНИКОВ

ЧТОБЫ НЕ ДОПУСТИТЬ ОШИБОК

В профорганизации Самарского металлургического завода проведена учеба уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Многочасовую программу прошли 24 представителя плавления-литейного, прокатного и прессового производств, технической дирекции, дирекции по логистике, дирекции по качеству и технологии, профсоюзного комитета.

Самым интересным заданием, по мнению участников, был тренинг «Мотивация рублем», где группы расчетным путем доказали важность социально наполненного колдоговора. Его «стоимость» делили на число работников ОАО «Алтай-Кокс» и 12 месяцев. Получилось около 14000 рублей в месяц на одного заводчанина сверх его заработной платы. Плюс к этому шли консультации юриста профкома, компенсации за турпоездки, спортивные поощрения, ценные подарки к Дню металлурга, помощь семьям к 1 сентября, новогоднее представление для детей работников, грамоты с выплатой денежной премии участникам конкурсов профмастерства и т.п. Цифра получилась внушительной, и она целиком и полностью отрабатывает 1% профвзносов.

Татьяна Крель отметила, что профсоюз является страховкой от проблем, но не стоит забывать, что в нем работают не волшебники, а специалисты, которые руководствуются законодательством.

Один из участников тренинга высказал общее мнение: «Профсоюз – это площадка, где формируется культура трудовых отношений». И это показатель осознанности и преданности профорганизации работника, индикатор компетентности профгруппировки ОАО «Алтай-Кокс».

В. Рогожников, председатель профорганизации предприятия, отметил, что вопросы охраны труда – основная часть коллективного договора, который действует на предприятии, а коллективный договор Самарского металлургического завода постоянно занимает призовые места в конкурсе на лучший коллективный договор, проводимый Федерацией профсоюзов Самарской области.

А. Заикин, директор по охране труда, здоровья и экологии завода, отметил, что вопросы охраны труда постоянно находятся в поле зрения работодателя. Это было и раньше, но с момента вливания предприятия в международную компанию АЛКОА-Арконик этим вопросам стали уделять еще большее внимание.

– Можно вкладывать деньги в ограждения,

крыши, в оборудование, только это не принесет улучшений, если сотрудники не будут обучены безопасным приемам работы. Много инструкций написано, но опытный человек, как правило, считает, что ничего не случится, если ее нарушить. Да, 99 раз все обойдется, но на сотый может произойти и травма. Каждый должен уметь грамотно оценивать ситуацию. Наше оборудование очень сложное, и поэтому всем работникам надо задуматься, как снизить риски получения травм, – обратился к собравшимся Александр Викторович.

Квалифицированный состав преподавателей Самарского института профсоюзного движения представил интересные лекции. Открыла занятия главный технический инспектор ФПСО Ольга Буценко. Методы решения





Записала
ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

проблем охраны труда; социальное партнерство в сфере охраны труда; обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства об охране труда; специальная оценка условий труда – это темы ее выступления.

Анастасия Ефанова, юрист, начальник отдела кадров СамИПД, говорила о правовых вопросах охраны труда (прием, увольнение, поощрения, наказания, трудовой договор, коллективный договор, административные правонарушения); обязанностях и ответственности работников за соблюдение требований охраны труда и трудового распорядка.

Во второй день Лариса Малюфеева, преподаватель СамИПД, разобрала основы управления охраной труда организации (проведение СОУТ, инструкции по охране труда, организация обучения и проверка знаний, общественный контроль); проинформировала о социальной защите пострадавших на производстве.

Изучили порядок расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний; основы предупреждения производственного травматизма; средства коллективной защиты от основных факторов производственной среды; организацию безопасного производства работ с повышенной опасностью; управление профессиональными рисками.

Инна Медведева, врач СамИПД, провела практикум: показала на манекене, как оказывать первую доврачебную медицинскую помощь.

Тема семинара заинтересовала слушателей, задавалось много вопросов, преподаватели старались подробно на них ответить, приводили конкретные примеры.

В первом полугодии 2018-го планируется обучить еще две группы. 🍅

Валентин Метелкин,
электромонтёр пресового производства:

– Занятия дали очень многое. Во-первых, вспомнил то, что знал ранее. Во-вторых, получил новые знания. Многое пригодится в работе. Лекторский состав – профессиональный. Желаю всем только безопасной работы.

Александр Щербаков,
литейщик плавильно-литейного производства:

– Впервые принимаю участие в таком семинаре. Очень много полезного узнал. С другим взглядом, с другим настроем буду работать в дальнейшем, с другой точки зрения буду смотреть на соблюдение правил техники безопасности.

Михаил Нарушев,
слесарь-ремонтник цеха №28:

– Очень многое прояснилось по поводу прохождения медицинских комиссий, по оформлению несчастных случаев. Не пустой разговор получился. Преподаватели доходчиво и просто рассказывали о сложном.





«Индексация оплаты труда – государственная гарантия»

На заседании пленума Свердловской областной организации ГМПР обсуждался вопрос о выполнении регионального отраслевого Соглашения. В прениях выступил Михаил Калиберда, прокурор отдела по надзору за исполнением федерального законодательства, прав и свобод граждан прокуратуры области. Позиция прокуратуры может поставить точку в спорах, должен ли работодатель определять локальными нормативными актами порядок индексации размеров оплаты труда.

Прокуратура считает, что обязательно **должен**. Иначе это будет нарушением закона, которое влечет за собой неисполнение работодателем соответствующей обязанности и реализации прав работников на полную оплату труда.

Михаил Калиберда отметил, что исполнение трудового законодательства, а также соблюдение прав сторон трудового договора являются приоритетными задачами органов прокуратуры. При их выполнении надзорным ведомством в 2017 году особое внимание обращено на соблюдение установленного законом порядка оплаты труда граждан. Вопросы обеспечения законности в этой сфере в настоящее время являются наиболее актуальными. На это неоднократно обращал внимание Президент Российской Федерации, в том числе и на проблемы Свердловской области.

По каждому случаю нарушения трудового законодательства прокуратура принимает меры реагирования, направленные не только на привлечение к ответственности виновных работодателей, но и на полное восстановление трудовых прав работников. Прокурор сообщил, что в 2017 году прокуратура уже выявила почти 16 тысяч нарушений трудового законодательства, из них 12 тысяч связаны с оплатой труда работников.

Несмотря на то, что значительное число работодателей соблюдает требования закона о сроках оплаты труда, о минимальном размере заработной платы и её повышении в связи с ростом потребительских цен на товары и



МИХАИЛ КАЛИБЕРДА:

...ИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, А ТАКЖЕ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ ПРИОРИТЕТНЫМИ ЗАДАЧАМИ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ.

услуги, имеются определенные проблемы, которые влекут за собой грубые нарушения прав граждан. Главная из них – несвоевременная оплата труда, что приводит к таким негативным последствиям как образование длительной просроченной задолженности перед работниками, возрастание социальной напряженности, конфликтные ситуации, приостановление работы предприятия.

После вмешательства прокуратуры в этом году было погашено более 650 млн рублей задолженности по заработной плате. Но проблемы на этом направлении остаются, и на сегодняшний день не обошли стороной они и горно-металлургический комплекс.

Одно лишь предприятие «Металлист» к ноябрю 2017 года с августа сформировало задолжен-

ность по заработной плате перед 700 работниками в размере свыше 22 млн рублей. Её погашение контролируется прокуратурой области, к концу года уже удалось добиться выплаты 17,5 млн рублей. Причем в этом случае дошло и до возбуждения уголовного дела по статье 145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы».

К сожалению, эта ситуация не единична, на контроле органов прокуратуры находятся и многие другие предприятия, допустившие наличие просроченной задолженности перед работниками, в частности, Алапаевский металлургический завод, Первоуральский завод горного оборудования и другие.

Нарушения, связанные с неправомерным снижением заработной платы и отсутствием повышения ее



размеров также выявляются надзорными мероприятиями прокуратуры.

Михаил Калиберда отметил:

– При проверках зачастую устанавливается, что локальными нормативными актами работодателя порядок индексации размера оплаты труда не предусмотрен. Это нарушение закона влечет за собой неисполнение работодателем соответствующей обязанности и реализации прав работников на полную оплату труда. Следует также учитывать, что согласно ст. 130 ТК РФ индексация оплаты труда относится к государственным гарантиям. Органы прокуратуры и Государственной инспекции труда принимают меры реагирования на такие нарушения вплоть до привлечения работодателей к административной ответственности.

Также остро стоят вопросы занятости населения и сокращения штатов предприятий. Несмотря на то, что уровень безработицы на территории области имеет тенденцию к снижению, актуальными остаются вопросы защиты прав увольняемых, а также работников, в отношении которых введены процедуры неполного рабочего времени. Законность этих организационно-штатных мероприятий также контролируется прокуратурой.

Наиболее часто при их проведении работодатели нарушают требования закона о своевременной выплате окончательного расчета, о процедуре увольнения, в частности, сроков уведомления работников и службы занятости, предложения вакансий и определения преимущественного права оставления на работе. Выявляются случаи введения режима неполного рабочего времени при отсутствии законных оснований и с нарушением предусмотренного законом срока. В ряде случаев неправомерно уволенные работники по требованию прокуратуры восстановлены в должности, процедуры неполного рабочего времени отменены.

Прокуратура области приветствует активное взаимодействие с профсоюзными организациями в целях своевременного выявления нарушений прав работников и их устранения. При обнаружении таких фактов он просит информировать органы прокуратуры для принятия мер прокурорского реагирования и пресечения незаконных действий.

– Прокуратура области, – пояснил М. Калиберда, – осуществляет надзорные мероприятия и в плановом порядке. Поэтому мы готовы рассматривать предложения профсоюзов, основанные на анализе поступающей им информации о нарушениях закона для организации проверок, в том числе с привлечением профсоюзных специалистов. Совместные мероприятия повысят эффективность процесса пресечения нарушений трудового законодательства и прав работников. ■

Не инвалид, значит, здоров?

Двадцать лет проработал Александр К. пекоплавщиком на Иркутском алюминиевом заводе (сейчас ОАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод»), был занесен на Доску почета. Длительный контакт с токсичными веществами привел к профессиональному заболеванию. К. прошел обследование и медико-социальную экспертизу, которая установила 30% утраты трудоспособности. Александр был вынужден оставить профессию.

Постоянная одышка, мокрота и хронический кашель очень ограничивают возможности трудоустройства. Что говорить о постоянной работе, когда даже хозяйство в частном доме, где живет бывший металлург, вести сложно: нужно заготавливать дрова, топить печь, носить воду из колонки – это большие физические нагрузки. Много средств уходит на лекарства, пенсии не хватает – у бывшего передовика производства она составляет 14000 руб. Только ежегодное обследование в Ангарске обходится в 16000 руб.

Александр обратился в профсоюзную организацию предприятия за поддержкой. Для защиты интересов работника было решено привлечь к делу юриста Иркутского обкома Анатолия Бурлакова. Анатолий Михайлович составил исковое заявление в суд и представлял на заседании интересы истца.



...СУД, ВЫСЛУШАВ ОБЕ СТОРОНЫ, ВСТАЛ НА ЗАЩИТУ ИНТЕРЕСОВ ИСТЦА, ПОДТВЕРДИВ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКА....

Представитель ответчика (ОАО «РУСАЛ Братск») вину работодателя в возникновении профзаболевания не признал, аргументируя, что недомогания бывшего металлурга допустимы по общим сопутствующим заболеваниям, инвалидность ведь не установили...

Суд, заслушав обе стороны, встал на защиту интересов истца, подтвердив ответственность работодателя за здоровье работника, и обязал выплатить компенсацию морального вреда в размере 150 тысяч рублей. ■



Разобрались по существу

Отмена несправедливого наказания, дополнительный автобус на маршруте, сохраненная премия. Все эти ситуации объединяет одно: профком ПАО «Северсталь» и профорганизации цехов разобрались в деталях и доказали правоту работников.

РАНЬШЕ НЕ УХОДИЛИ

Профком помог трем работникам цеха эксплуатации автотранспорта сохранить премию и не получить дисциплинарку.

Трое водителей справились с заданием заказчика раньше окончания смены. Они вернулись на автомобилях в цех, где занимались их техническим обслуживанием. Со смены сотрудники ушли вовремя. Однако путевой лист заказчиком был подписан за сорок минут до окончания смены. Это стало причиной разбора. Руководитель посчитал, что водители нарушили правила внутреннего трудового распорядка и не работали последние сорок минут. Профком цеха убедил администрацию, что вопрос касается скорее организации работ: задание заказчика было выполнено полностью. Водители не были наказаны. Кроме того, в подразделении появился регламент, который описывает, как и когда заказчик должен подписывать путевой лист. ■

ПЕРЕПОЛНЕННЫЙ АВТОБУС

Дополнительный автобус добавлен на один из внутренних маршрутов после обращения профкома.

Профком сервисного производства по плоскому прокату центра «Промсервис» обратился по поводу того, что в пиковые часы по маршруту «КПП № 5 – Шибберная мастерская» автобусы ходят переполненными. Сначала думали, что наплыв пассажиров связан с капремонтом во втором листопрокатном цехе. Но ремонт закончился, а ситуация не изменилась.

Руководство управления транспорта оценило загрузку автобусов в указанное время. В итоге на маршрут был добавлен еще один автобус. ■



...ПРОФКОМ ЦЕХА УБЕДИЛ АДМИНИСТРАЦИЮ, ЧТО ВОПРОС КАСАЕТСЯ СКОРЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ: ЗАДАНИЕ ЗАКАЗЧИКА БЫЛО ВЫПОЛНЕНО ПОЛНОСТЬЮ...

ВОЛОСЫ ПОД КАСКОЙ

Поведенческий аудит по безопасности был отменен по инициативе профкома цеха ремонта промышленного оборудования.

Руководитель провел сотруднице поведенческий аудит безопасности. Он посчитал, что она нарушила общую инструкцию по охране труда, где сказано, что волосы должны быть убраны под каску. Однако оказалось, что мастер провел ПАБ работнице, у которой волосы были собраны в хвост, а его длина составляет 10-15 сантиметров.

Поведенческий аудит был отменен. Руководитель подразделения согласился, что при проведении ПАБов не надо превышать пределы разумного. ■

ОТМЕНЕННОЕ НАКАЗАНИЕ

Выговор машинисту крана цеха покрытий металла №2 был отменен благодаря профкому.

Машинист крана производила погрузочные работы в кузов автомобиля. Она не убедилась, что водитель в это время не находился в кабине. Мастер провел работнице поведенческий аудит, а за нарушением последовал выговор. Казалось бы, ситуация однозначная, но профком подразделения заметил интересные детали. Длина автомобиля была больше погрузочной площадки. Фактически кабина находилась на улице, за воротами цеха. Машинист крана в такой ситуации видеть водителя не могла. Как выполнять работы в этом случае, в технологической карте сказано не было. Наказание сотруднице было полностью отменено. ■



...ВЫГОВОР МАШИНИСТУ КРАНА ЦЕХА ПОКРЫТИЙ МЕТАЛЛА №2 БЫЛ ОТМЕНЕН БЛАГОДАРИЯ ПРОФКОМУ...



Три года в поисках справедливости

Врач Н. Афанасьева работала отоларингологом медсанчасти Иркутского алюминиевого завода. Медицинский центр был реорганизован в поликлинику, затем переименован в лечебно-профилактическое учреждение. На работе доктора это никак не сказалось, потому что не менялся ни кабинет, ни пациенты, ни специфика деятельности.

Однако, когда врач обратилась за оформлением досрочной пенсии, ПФР г. Иркутска ей в этом отказал. Афанасьева подала документы еще в начале 2014 года, но письменное заявление на досрочную пенсию не оформила, в течение нескольких месяцев от нее требовали дополнительные справки, а в июле 2014-го устно отказали в назначении досрочной пенсии. После настоячивых требований Афанасьевой все-таки выдали соответствующий бланк заявления, который она заполнила, а через три месяца отказ пришел уже в письменной форме.

Основанием для отказа стал не только период работы в профильном медицинском учреждении завода, но даже курсы повышения квалификации. Таким образом, в трудовой профессиональный стаж не вошло время работы более 5 лет. Попытки оспорить данное решение без судебной инстанции ни к чему не привели – на все жалобы руководство ПФР по г. Иркутску отвечало отрицательно. Доктору ничего не оставалось, как обратиться за помощью в профком, откуда ее отправили к Анатолию Бурлакову, юрисконсульту Иркутского обкома ГМПР.

Анатолий Бурлаков составил исковое заявление в суд и представлял интересы истицы на заседании. В ходе разбирательства было установлено, что менялись только название и юридический статус медицинского учреждения, специфика деятельности и функции работника оставались прежними.

Рассматривались спорные периоды, когда специалист проходил профессиональную переподготовку.



Судом установлено, что учебные курсы являются для медицинских работников обязательным требованием, без которого они не могут заниматься профессиональной деятельностью. На обучение их направляет работодатель с предоставлением оплачиваемых учебных отпусков. Соответственно все спорные периоды должны быть приравнены к периодам работы и зачтены в трудовой стаж, а доводы ответчика противоречат нормам трудового и пенсионного законодательства.

Суд признал незаконным решение Управления ПФР по г. Иркутску и обязал все спорные периоды включить в стаж для назначения досрочной пенсии с выплатой всех сумм, начиная с июля 2014 года. Учитывая, что на восстановление справедливости ушло почти три года, общая компенсация оказалась немаленькой. ■

...УЧЕБНЫЕ КУРСЫ ЯВЛЯЮТСЯ
ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ
РАБОТНИКОВ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ
ТРЕБОВАНИЕМ, БЕЗ КОТОРОГО
ОНИ НЕ МОГУТ ЗАНИМАТЬСЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ....



Слезой начальство не проймешь

Нестандартный правовой случай произошел в Челябинске. Работник написал заявление «по собственному», но передумал увольняться и письменно сообщил об этом работодателю. Однако его все же уволили. Не согласный с таким решением, он обратился в суд и выиграл – его восстановили на работе. Разбирались в этой истории и помогли работнику защитить права юристы правового центра «Металлург», учрежденного Челябинской областной организацией ГМПР.

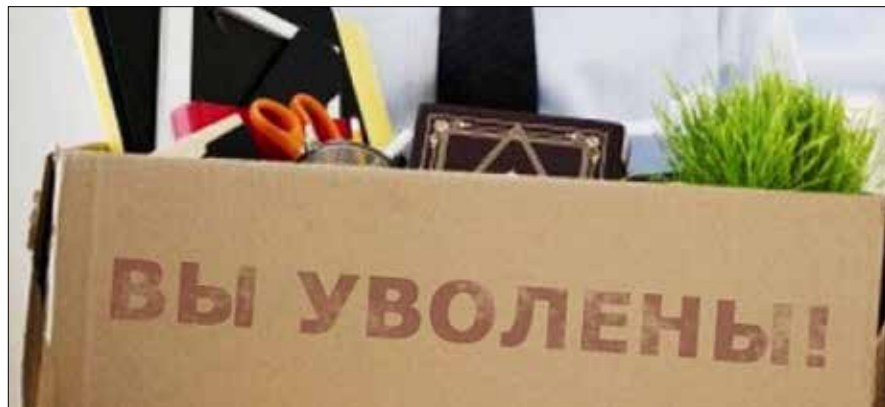
Сергей М. больше 20 лет проработал на Челябинском металлургическом комбинате, последние 10 лет – на ремонте кранов и металлургического оборудования. Трудовой путь прекратился внезапно: металлурга обвинили в нарушении трудовой дисциплины и в связи с этим предложили уволиться. Поддавшись эмоциям, он написал заявление «по собственному». Но в тот же день передумал и написал письмо, в котором просил руководство не увольнять его.

Эту просьбу работодатель проигнорировал, и металлург остался без работы. Фактически – без средств к существованию, с двумя малолетними детьми и невыплаченной ипотекой.

Сергей, как член профсоюза, обратился в правовой центр «Металлург», где получил квалифицированную консультацию, помощь в сборе и оформлении документов, составлении иска в городской суд. Юрист правового центра также представлял его интересы в суде.

– Трудовой кодекс (статья 80) предусматривает право работника изменить решение увольняться по собственному желанию и **отозвать** свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении. Либо, если в заявлении указана конкретная дата увольнения, как в данном случае, – до момента согласования этой даты, т. е. до момента визирования заявления, – комментирует юрист ПЦ «Металлург» Артем Мещеряков.

Именно этим правом и воспользовался работник. Но работодатель



не счел его письмо основанием для отмены приказа об увольнении, аргументируя в т. ч. тем, что в письме не сообщалось об *отзыве*, а были лишь эмоции и просьба не увольнять.

Однако в законодательстве не предусмотрено конкретной формы подобного обращения, поэтому *отзывом* следует считать любое письменное волеизъявление работника не увольняться. Этот довод юристов ПЦ «Металлург» в итоге был принят судом. Также, подробно изучив всю хронологию событий, суд установил, что письмо было подано до того, как работодатель согласовал дату увольнения. На этом основании иск был удовлетворен. Работодателя обязали восстановить Сергея М. на работе, в пользу работника взыскана зарплата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда. Попытка ЧМК оспорить это решение не увенчалась успехом: областной суд, в который работодатель обратился с апелляционной жалобой, подтвердил правоту первой инстанции.

... РАБОТОДАТЕЛЯ
ОБЯЗАЛИ ВОССТАНОВИТЬ
СЕРГЕЯ М. НА РАБОТЕ,
В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКА
ВЗЫСКАНА ЗАРПЛАТА ЗА
ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО
ПРОГУЛА И КОМПЕНСАЦИЯ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА....

Артем Мещеряков:

– На что важно в первую очередь обращать внимание в такой ситуации? Первое – на срок подачи отзыва. Второе – нести отзыв туда, куда относил заявление об увольнении (начальнику цеха, а не в приемную директора). И третье – содержание отзыва. Лучше, если в нем будет четко написано: «отзываю свое заявление от такого-то числа». Одними эмоциями работодателя не убедишь. ■

**ПАВЕЛ ОСИПОВ,**
«СОЛИДАРНОСТЬ»

ПЕРЕХОДИМ НА ЦИФРУ?

В Госдуме прошли парламентские слушания на тему «Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике». Эксперты трех сторон социального партнерства и представители научного сообщества обсуждали возможность введения электронного кадрового документооборота, включая электронные трудовые договоры и трудовые книжки.

Обсуждение, посвященное переводу оформления трудовых отношений на электронные рельсы, было организовано комитетами Госдумы по экономической политике и по труду. По словам руководителя первого, депутата Сергея Жигарева, цифровизация рынка труда «позволит повысить его производительность, избежать целого ряда административных издержек и свести на нет неформальную занятость». Он также отметил, что практика перевода некоторых документов, касающихся кадровых вопросов, в электронный вид уже «распространяется среди крупнейших работодателей», однако многие граждане опасаются, что мошенникам воспользоваться цифровыми данными будет легче.

Как считает замминистра труда Любовь Ельцова, переход на «цифру» можно ожидать уже в 2019 – 2020 годах. До конца 2018-го планируется разработать соответствующий законопроект, а в феврале следующего его могут вне-

сти в Госдуму. Однако уже с 2020-го на впервые поступающих на работу граждан, вероятно, будут заводится только электронные трудовые книжки. Ельцова добавила, что одним из направлений работы Минтруда является создание системы «электронного надзора» для проверок работодателей со стороны Рострудинспекции.

Представители профсоюзов принципиально не против таких новшеств, однако опасаются, что при их введении неизбежно возникнет ряд проблем, решать которые придется на упреждение.

– Бумажная трудовая книжка может иметь если не «конкурентов», то «партнеров», но у нее есть и другие задачи, которые пока по-другому решать нельзя, – напомнила зампред ФНПР Нина Кузьмина. – Юридически трудовая книжка сегодня – единственный законный источник информации о трудовой деятельности для судов. Что заменит в суде трудовую книжку или бумажный тру-

... с 2020-го на впервые поступающих на работу граждан, вероятно, будут заводится только ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ...



Михаил Шмаков:
... что будет
являться
значимым
юридически
документом при
возникновении
трудовых
споров? Ответа
на этот вопрос
пока нет...

довой договор? Бумажные распечатки из базы данных? Но тогда получится, что число каких-то бумажных распечаток, обязательных для хранения, существенно расширится.

Также Нина Кузьмина предложила аудитории вопрос: как без трудовой книжки подтверждать свою квалификацию? Теоретически можно воспользоваться услугами центров подтверждения квалификации, но эта услуга платная. Еще профлидер обратила внимание на то, что перевод любых процессов в электронную форму, пусть даже для удобства самих граждан, требует наличия у них определенного рода техники, и «это не обычный кнопочный телефон». Это означает «рост расходов работника без увеличения его доходов». Помимо всего прочего, в России просто-напросто нет даже законов о ведении архивов в электронном виде и об электронном документе как таковом. Наконец, в профсоюзах считают, что сохранность электронных данных сегодня не гарантирована.

– Первый вопрос: что будет являться значимым юридически документом при возникновении трудовых споров? Ответа на этот вопрос пока нет. И до тех пор, пока не будет этого ответа, невозможно отказаться от бумажных трудовых книжек, – уверен председатель ФНПР Михаил Шмаков. Второй вопрос: кто будет платить

за квалифицированную или простую цифровую подпись? По нашим данным, надо выложить от трех до пяти тысяч рублей. Компании это просто, а работнику – нет. Более того, подпись надо обновлять раз в год. В законе должно быть указано, что для гражданина это бесплатно.

Представитель Агентства стратегических инициатив Олег Подольский считает, что высвобожденных в ходе цифровизации кадровиков работодатель сможет «перенаправить на более высокотехнологичный, интеллектуальный труд». Почему не просто на улицу – осталось неясным. Подольский также предложил отображать в электронной трудовой книжке уровень компетенции работника и его достижения на предыдущем месте – чтобы новому работодателю было на что ориентироваться при найме.

Директор Института государственного управления Высшей школы экономики Андрей Клименко поделился «субъективным восприятием самих работников» относительно перспективы перевода трудовых отношений в цифровую плоскость. Информация основана на опросе, проведенном в прошлом году. Так, практически 60% работников готовы к переменам и считают, что они приведут к уменьшению числа нарушений и облегчат процесс заключения трудовых договоров. Особенно много сторонников цифровизации, по словам Клименко, среди вахтовиков и работающих дистанционно – потому что они наиболее часто сталкиваются с нарушениями со стороны работодателей.

Самое интересное, это результаты опроса неформально занятых: 78% из них хотели бы заключить трудовой договор в электронной форме. Это кажется странным: они сами выбрали зарплаты в конвертах, зачем им вообще какой бы то ни было трудовой договор? Если даже они не оформили официально свои отношения с работодателем под давлением последнего, то что заставит этого работодателя решиться на еще большие расходы? Перефразируя почтальона Печкина, «я раньше такой злой был, потому что электронных договоров не было».

– Трудовое законодательство консервативно. И пока новые тенденции не устоялись, его нельзя менять, – подвел итог дискуссии первый зампред комитета Госдумы по труду Михаил Тарасенко. – Это принципиальная позиция, на которой будет стоять комитет. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА

Я В ПРОФСОЮЗЕ, А ЭТО ЗНАЧИТ...

В детском оздоровительном лагере «Баранчинские огоньки» состоялся ежегодный выездной семинар молодежных лидеров ЕВРАЗ НТМК.

На открытии семинара участникам была представлена презентация программы «Молодежь ЕВРАЗ НТМК» на 2018 год. А затем – мозговой штурм: каждый из ребят мог сказать, с какими проблемами в работе с молодежью сталкивается у себя в подразделении.

Самые волнующие молодежь темы были обсуждены в первый день семинара с руководством предприятия. Более часа длилась дискуссионная площадка на тему «Мотивация молодых работников и привлечение их к реализации корпоративных программ». Молодежные лидеры затронули темы спорта и проведения совместных мероприятий с подшефными школами, обучения, трудоустройства бывших практикантов, вопросы производства и карьерного роста и, конечно же, выплаты «13 заработной платы».

Выявив проблемы, молодежь разбилась на группы, чтобы найти пути их решения. Недостаточная информированность работни-

ков рассматривалась в первой группе, где участники получили практическое задание на тему «Создание и администрирование группы в социальных сетях». Вторая выбрала для себя не менее актуальную тему «Методика проведения внутрицеховых мероприятий».

Третья группа рассматривала пути привлечения в профсоюз молодых работников. Ее модераторами стали заместитель председателя ППО ЕВРАЗ НТМК Тимофей Проскурнин и председатель комиссии по работе с молодежью Светлана Першкина.

– Повышение профсоюзного членства среди молодежи – очень важная тема, – рассказывает Тимофей Александрович. – К сожалению, не все молодые работники предприятия понимают, что профсоюз – это не только организация досуга трудящихся, это, в первую очередь, – защита, занятость, зарплата.

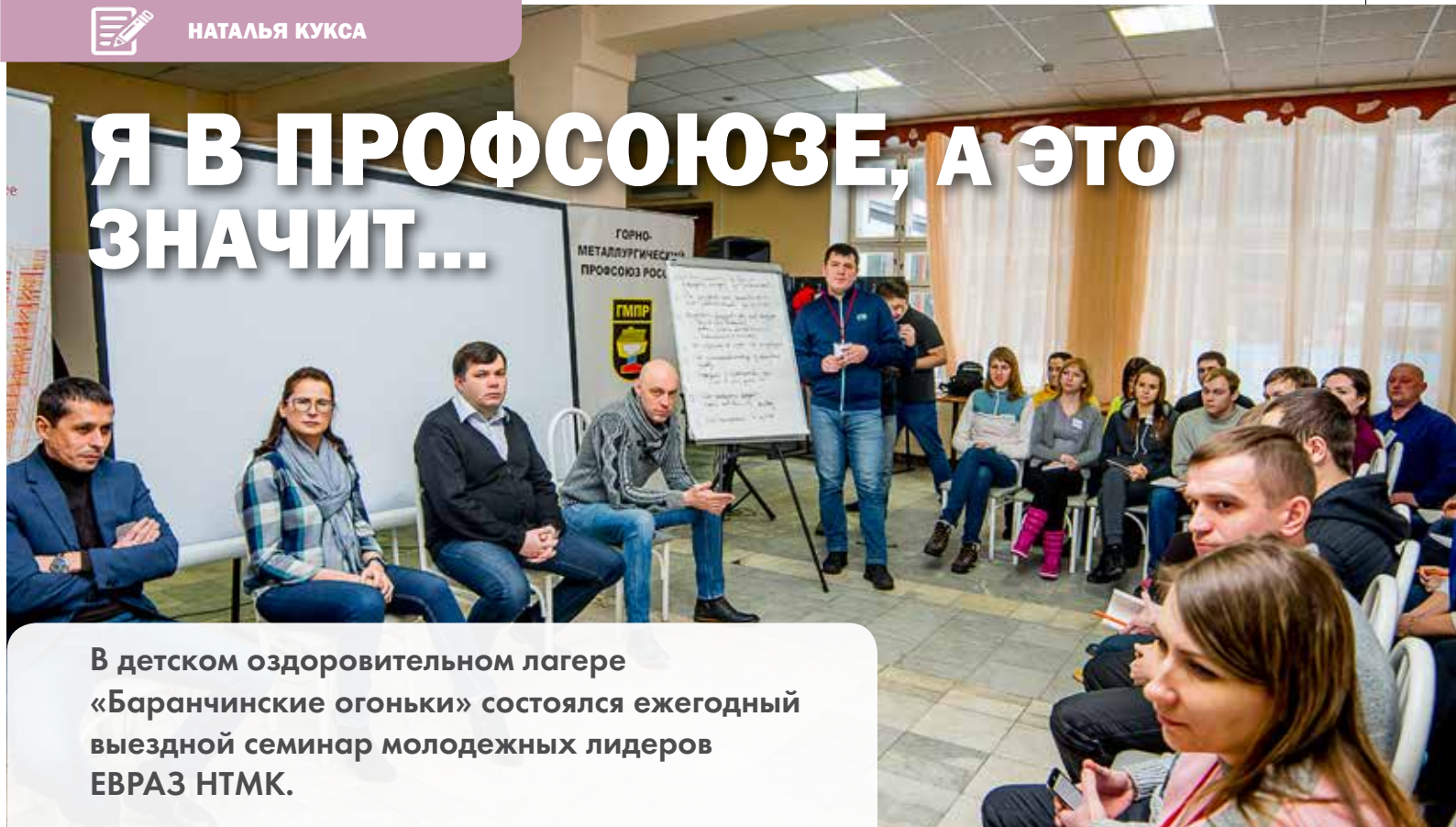
В программе семинара были также спортивные и творческие мероприятия. А вечером

... К сожалению, не все молодые работники предприятия понимают, что ПРОФСОЮЗ – это не только организация досуга трудящихся, это, в первую очередь, – ЗАЩИТА, ЗАНЯТОСТЬ, ЗАРПЛАТА.

всех уполномоченных по работе с молодежью, которые занимаются этой работой первый год, ждало посвящение в молодежные лидеры.

Доброе утро второго дня семинара началось с зарядки, затем в программе интеллектуально-игровой квест и многое другое.

– Было круто, насыщено, ярко, – делится впечатлениями Владислав Бервинов, представитель ЦРМО-3. – Ребята, которые уже не первый год в молодежной организации ЕВРАЗ НТМК – очень талантливые, заряжают нас – новеньких, своей энергией. Спасибо всем, кто был рядом! 🍀





ПРОФСОЮЗНАЯ СТИПЕНДИЯ



**В Красноярском
индустриально-
металлургическом
техникуме прошла
церемония вручения
профсоюзных
стипендий студентам.**

Стипендии для молодежи учреждены профсоюзным комитетом ППО «РУСАЛ Красноярск» еще в 2009 году. В прошлом году в Положение о присуждении стипендии были внесены изменения, которые касались размера выплаты и количества стипендиатов. Теперь профсоюзная стипендия выплачивается пяти студентам в размере 3000 рублей каждому. Назначается она только тем молодым людям, которые состоят в профсоюзе. Кроме того, кандидат в стипендиаты должен успешно учиться на очном отделении (не важно, на платной или бюджетной основе) и активно участвовать в деятельности профсоюзной организации учебного заведения.

По итогам зимней сессии профсоюзные стипендии назначены Роману Хохлову («Металлургия цветных металлов»), Константину Ковалеву, («Сварочное производство»), Александру Садикову («Монтаж и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий»), Кириллу Алхименко и Денису Давыдяну («Автомеханика»).

– Профсоюзная стипендия является хорошим стимулом для студенческого профактива, – считает председатель профсоюзной организации студентов

Анжелика Зыкова. – Ее получают студенты, которые активно участвуют в общественной жизни техникума, занимаются социально-значимыми делами, спортом, искусством, профсоюзной и научной работой. Среди стипендиатов ребята, занявшие призовые места в

**... Стипендии для молодежи
учреждены ПРОФСОЮЗНЫМ
КОМИТЕТОМ ППО «РУСАЛ
КРАСНОЯРСК» еще в 2009 году.**

предметных олимпиадах и викторинах на уровне города и края, лауреаты краевого конкурса чтецов и волонтеры.

Заместитель председателя ППО «РУСАЛ Красноярск» Леонид Котов пожелал студентам отличных оценок и претворения в жизнь самых смелых замыслов:

– Профсоюзный комитет поддерживает талантливых ребят и стимулирует участие молодежи в профсоюзном движении. Надеюсь, стипендия станет хорошим стимулом в профсоюзной работе и учебе не только для стипендиатов, но и для всех ребят, целеустремленных и имеющих активную жизненную позицию. 🍀





СОФЬЯ СТЕПКИНА • ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



НИКОЛАЙ РЫБЦЕВ

КАК «ПОСТРОИТЬ» БУДУЩЕЕ



Уже 9 лет на Лебединском ГОКе (Белгородская обл.) действует организация, представляющая интересы более 4000 молодых работников предприятия. Задача совета молодежи, созданного и действующего под эгидой профсоюзной организации – УСЛЫШАТЬ КАЖДОГО.

Совет выступает организатором мероприятий – спортивных, творческих, волонтерских, объединяющих и сплачивающих самую активную и энергичную часть коллектива, финансирует их профком и администрация ГОКа.

В январе молодежные лидеры подразделений и «дочек» собрались на первое заседание: за плечами множество реализованных идей и задач, проведенных мероприятий. Впереди – интересные планы.

– У совета начинается новый период, важный и ответственный. Впереди много мероприятий, где лебединская молодежь должна проявить себя с лучшей стороны, реализовать свой потенциал. Мы вместе с вами в свое время инициировали проведение форума молодежных инициатив, и в этом году он вновь будет проходить. От того, насколько активно будете привлекать ваших коллег к участию в мероприятиях, зависит успех и вашего подразделения, и успех мероприятий, – отметил в приветственном слове Андрей Замула, заместитель директора по социальным вопросам АО «Лебединский ГОК».

За годы работы совет отлично зарекомендовал себя в компании «Металлоинвест» и в регионе. Многие инициативы, зародившиеся на Лебединском ГОКе, «прижились» на родственных предприятиях. Благодаря поддержке руководства и профкома предприятия частота и уровень проводимых мероприятий из года в год растет. В начале 2018-го первый и бессменный на протяжении этих лет председатель совета Владимир Евдокимов сложил полномочия.

Его заменил ведущий специалист социальной дирекции Кирилл Шестаков, избранный единогласно. Он на комбинате с 2014 года. Начинать машинистом насосных установок в рудоуправлении, затем перешел на дробильно-сортировочную фабрику.

– По-разному менялась моя работа, на ДСФ работал электрослесарем, инженером в разных отделах. Так или иначе, в моей жизни присутствовала и работа с активной молодежью. Везде старался выкладываться по максимуму, привлекать ребят, искать таланты. Теперь работаю с молодежью всего комбината, это мотивирует, – прокомментировал новый лидер.



Совет молодежи утвердил план работы на 2018 год. Большое внимание в этом году решено уделить волонтерской деятельности.

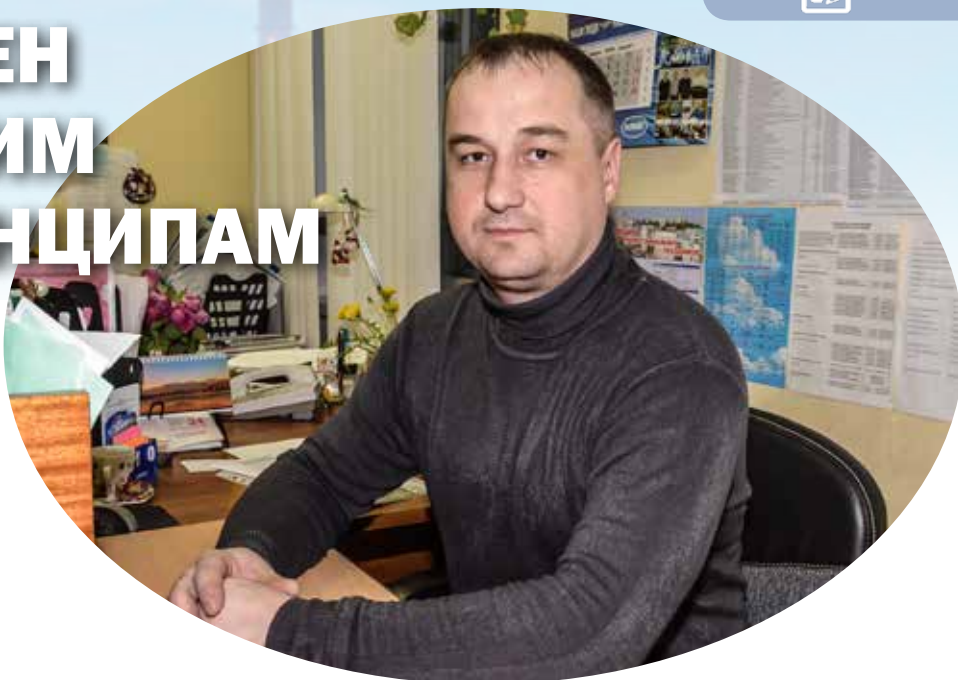
Нынешний состав совета молодежи обновился почти на 40%: из 24 человек 9 – новички. Каждый из них успел проявить себя, но в качестве молодежных лидеров они выступают впервые. Их напутствовал Юрий Романов, заместитель председателя первичной профсоюзной организации Лебединского ГОКа:

– Если прошел месяц, а вы ни разу не зашли к своему руководителю с вопросом или предложением, задумайтесь, на своем ли вы месте. Руководители ждут от вас инициатив. Вместе мы сможем добиться многого. 🍅





ВЕРЕН СВОИМ ПРИНЦИПАМ



Доказано временем, что люди, занимающиеся общественной работой, больше отдают, чем получают. В них изначально заложено желание помогать другим, отстаивать их интересы, организовывать на достижение поставленных целей. Все эти качества присущи старшему вальцовщику цеха горячего проката Новолипецкого меткомбината, профгруппоргу Дмитрию ТИТОВУ.

Семнадцать лет назад началась его трудовая биография. На Новолипецкий металлургический комбинат он пришел сразу после окончания машиностроительного техникума по специальности «Обработка металлов давлением». После службы в армии решил продолжить и работу на НЛМК, и обучение. Поступил в ЛГТУ на «черную металлургию» и успешно его окончил.

Товарищи по работе заметили сразу: Дмитрий проявляет интерес и к решению производственных проблем, и к общественной жизни коллектива, а потому за активную жизненную позицию и чувство справедливости был избран профгруппоргом.

У профсоюзного активиста полно забот. Часто ему приходится сталкиваться с такими ситуациями, о которых не сказано ни в одной инструкции. Вот здесь и проверяется профессионализм человека. А люди идут к нему с самыми разными вопросами: обеспечение спецодеждой, спецобувью, жилье, путевки. Нелегко помочь всем и каждому, но Дмитрий старается, ни одну просьбу не оставляет без внимания.

– В нашей профорганизации основной принцип – ставить во главу угла заботу о людях и оперативно решать возникающие проблемы, – говорит он. – Ему и следуем. Насколько хорошо получается, решать людям. Лично мне в таком коллективе работать легко и комфортно. Тем более что и профессия по душе, она сложная, требует зна-

ний, но творческая, а это интересно. Периодически я исполняю обязанности мастера. Здесь, конечно, без понимания и поддержки товарищей по работе не справиться. Нужна команда – надежная, сплоченная. К счастью, она есть. Мы даже в конкурсах профмастерства не только своим победам радуемся, но и всей душой за коллег болеем, искренне поздравляем, если удача оказывается на их стороне. Знаю это, сам неоднократно оказывался в подобной ситуации. Участвую состязаниях ежегодно, дважды был золотым призером, в минувшем году занял третье место.

Дмитрий Титов еще достаточно молод, но о будущем подразделения и профсоюза думает постоянно. Уверен, что оно за высококласными специалистами, и сам их готовит, являясь наставником.

Ну что мы все о работе да о работе. Стоит еще сказать, что гость рубрики – семьянин примерный, любящий муж и заботливый отец. Словом, достойный пример.

На все это герой Баталова из любимого нами фильма «Москва слезам не верит» наверняка бы сказал: «Уж очень я какой-то идеальный получился». «Ничего, жизнь поправит», – ответила ему главная героиня. Но это всего лишь кино. Реальность нас убеждает в обратном: человек порядочный, ответственный и надежный никогда не изменит своим принципам. В этом и есть его главная сила. 🟡



НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА



ЛИДЕР ИЗ ПРОКАТНОГО

**Распределитель работ
Наталья КИРИЛЛОВА возглавила
профсоюзную организацию
прокатного цеха осенью 2016-го,
за этот не столь большой период
завоевала уважение и авторитет
коллектива.**

Рабочие прокатного цеха приветливо здороваются с Натальей, одни подходят с вопросами, другие с проблемами, просьбами. Каждого она внимательно выслушивает, подробно объясняет, обещает разобраться, приветливо улыбается.

Наталья Николаевна верит в силу улыбки и считает, что если отнестись внимательно к проблемам людей, даже не слишком доброжелательные в следующий раз обязательно будут сдержаннее. А проблем в прокатном, как и в любом рабочем коллективе хватает. Одни решаются быстро, для других требуется время, серьезное финансирование.

Наталья Николаевна не отмахивается от них, а прилагает усилия для решения. Вот лишь несколько примеров.

– Для машинистов одного из кранов нам удалось улучшить условия труда, – рассказывает она. – Работники обратились к уполномоченному по охране труда Ирине Шмаковой с просьбой получить наушники на ободке. Мы нашли такие, заказали на пробу, выдали машинисту крана. Человек поработал, оценил: удобно и гигиенично. Теперь закажем и остальным.

На участке резки заготовки в комнату приема пищи требовался кондиционер, летом там духота страшная. Мало кто верил, что сможем его «выбить». Получилось! Теперь там и в жару прохладно, и в

холод комфортно. Каждая решенная проблема, пусть небольшая, мне силы прибавляет. Не все удастся решить сразу. Например, на посту № 1 холодный пол, надо утеплить. Записали тему на «Доске решения проблем». Держу на контроле. Много вопросов люди задают по заработной плате, есть недовольства результатами СОУТ. Здесь остается лишь разьяснять, направлять за консультацией к специалистам.

А вот что говорят прокатчики о своем председателе:

– Наталья Николаевна приходит к нам в бригаду на оперативку каждую неделю. Мы всегда ее ждем. Расскажет, объяснит, все вопросы выслушает, запишет, пожелает нам хорошего дня. Раньше думали, что наши проблемы никогда не решить, а, оказывается, они решаются, и во многом благодаря настойчивости председателя цеховой организации. Она к решению всех подключит: и руководителей, и специалистов, и самих рабочих. Сплачивают нас совместные поездки. Мы уверены, что с таким лидером прокатный цех будет активно участвовать во всех заводских мероприятиях.

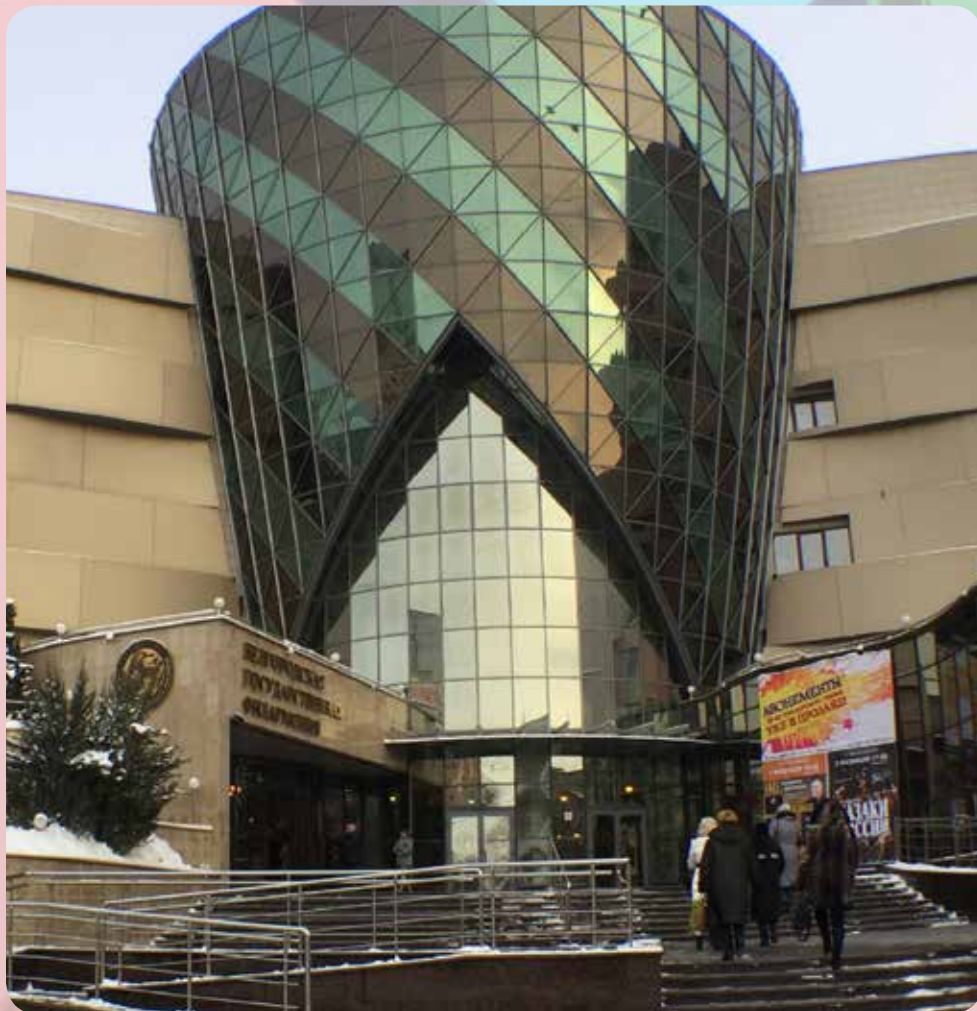
Такая поддержка коллектива завоевана делами.

Наталья Кириллова искренне благодарит всех своих помощников, а круг их широк. Это руководители цеха, станков, бригад, специалисты и, конечно, профсоюзный актив. Коллектив пережил непростой период реорганизации, объединения, оптимизации и встал на путь здорового развития.

– Когда коллектив сплоченный, работать гораздо легче, все на одной волне, смотрят в одном направлении, – говорит Наталья. – У нас очень активный профсоюзный комитет и профгруппорги. Оказывается, за год мы так много сделали! Это и конкурсы, и акции, и поездки, и спортивные соревнования. Уже новых идей полно. И это прекрасно, ведь новый год наступил, а с ним и новый этап нашей жизни и работы. 



«ПОРТРЕТ СЕМЬИ», сюита Бизе – с легкой руки профсоюза



Незаурядные встречи иногда начинаются банально: морозная суббота, автобус и два часа пути в Белгород. О том, что встреча с необыкновенным уже началась, подсказало здание Белгородского художественного музея. Необычная архитектура, круглые окна, интересные мозаики, а что внутри? Мрамор, стекло и хорошо продуманное пространство настоящей выставочной галереи.





Нам повезло, в это время работала выставка Государственного Русского музея «Портрет семьи». Простая тема, а сколько может за этим скрываться! Выставка показывает, как развивалась традиция семейного портрета. Помимо эволюции художественных стилей и приемов заинтересованный зритель видит и трансформацию жизненных укладов, и изменение социального устройства, и смену идеологий. Два с лишним века российской жизни нашли свое точное отражение в портретах князей, дворян, мещан, рабочих и крестьян. Детали быта, в который они вписаны, рассказывают о прошлом точнее, чем некоторые современные историки.

А теперь несколько слов о том, кто это «мы» и кому это «нам». Мы – это сотрудники Стойленского ГОКа, которые откликнулись на приглашение администрации и профсоюзного комитета комбината провести культурный уикенд в Белгороде. Это была отлично организованная замечательная идея. Второй точкой поездки стала

Белгородская государственная филармония.

Мне, выросшему на Depeche Mode и Dire Straits, эта часть программы поначалу не сулила необыкновенных впечатлений: ну что может быть интересного в филармонии? Но как же я был неправ! Храм музыки – это ощущение, рожденное первыми шагами по залам филармонии, укрепляется в Большом зрительском зале. Здесь все настроено на откровенный и неспешный разговор. Его нам предложили артисты симфонического оркестра в программе «Музыка и драма». Концерт состоял из двух отделений. В первом прозвучала сюита Жоржа Бизе к драме Альфонса Додэ «Арлезианка». Во втором – знаменитая сюита Арама Хачатуряна из музыки к драме Михаила Лермонтова «Маскарад». Обе сюиты сопровождались текстом, помогающим новичкам, вроде меня, легче понимать язык музыки.

Блестящая работа тещи Дмитрия Беседы заставила забыть, что на сцене всего один актер. 🍷

БЛАГОДАРНОСТЬ



Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» благодарит за перечисленные в 2017 г. благотворительные взносы

Белгородскую, Вологодскую, Иркутскую, Липецкую, Оренбургскую, Свердловскую, Челябинскую областные, Красноярскую, Пермскую краевые организации ГМПР, первичные профсоюзные организации ОАО «Алтай-кокс», АО «Боровичский комбинат огнеупоров», АО «Волжский трубный завод», АО «Выксунский металлургический завод», ПАО «Гайский ГОК», ОАО «ДИНУР», «Евразруда» г. Новокузнецка ГМПР, «ЗапСиб» ГМПР, «Ижсталь», «Качканар-Ванадий» ГМПР, СПО «Кристалл», ОАО «Лебединский ГОК», ООО «Медногорский медно-серный комбинат», Группы ПАО «ММК» ГМПР, ОАО «Металлургический завод «Электросталь», ПАО «Наеждинский металлургический завод» ГМПР, ПАО «НЛМК», ОАО «ПНТЗ», ПАО «Северсталь», ОАО «Стойленский ГОК», «БАЗ» филиала ОАО «СУАЛ» ГМПР, АО «Уральская Сталь», АО «Уралэлектромедь», ПАО «Челябинский металлургический комбинат», ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат».





С семейным теплом и солидарной поддержкой

Уникальность, солидарность и коммуникации – так объясняют профактивисты мотивацию участия в этом событии.

Традиционный семейный праздник «Снежно! Дружно!» собрал в Кусинском районе, на живописном лоне горной природы, около 150 работников предприятий ГМК

Челябинской области и членов их семей.



Под эгидой и при участии координационного молодежного совета областной организации ГМПР металлурги и горняки обсудили молодежные дела, профсоюзные планы и трудовые проблемы, а заодно прошли спортивно-оздоровительные процедуры, надышались горным воздухом, поучаствовали в творческих конкурсах и получили заряд эмоций на целый год.

Профсоюз – большая и дружная семья: этот лозунг в ГМПР всегда в приоритете. А в этом году – особенно, ведь 2018-й – год организационного укрепления, а значит, сплочения, единства и солидарности. Не случайно тема солидарности многократно звучала в выступлениях и разговорах участников, многие из которых приехали целыми семьями. А все мероприятие стало хорошим примером демонстрации главных

человеческих ценностей – семьи, дружбы, взаимопонимания и поддержки.

И еще – площадкой раскрепощенного общения, организованной работниками обкома ГМПР на базе центра активного отдыха «Евразия». Участники посмотрели ролики о профсоюзных акциях, а затем выступили сами: рассказали о своих предприятиях, об уровне зарплаты, гарантий и компенсаций, которых удалось добиться в коллективных переговорах с работодателем, о вовлечении молодежи в коллективные дела. Тон задали председатели профсоюзных первичек **Татьяна Ковригина** (Тургоякское рудоуправление), **Александр Миронов** («Челябвормет»), зам-председателя ППО «Трубодетали» **Андрей Ломтев**, председатель профорганизации «Шлаксервис» (ППО Группы ММК) **Марина Фролова**.



Эмоции и креатив подвели яркую черту выступлениям: в финале взрослые и маленькие дружно участвовали в творческих конкурсах. А конкурсы – непростые, тоже на сплочение. На экспромте накидали целый букет интересных идей о профсоюзе. И даже само слово **ПРОФСОЮЗ** удачно, а главное, точно разложили на **основные свойства** – **Порядочный, Рабочий, Ответственный, Фактический, Стабильный, Общественный, Юмористический** и **Заботливый**.



Программу дня дополнили мероприятия на свежем воздухе – катание на сноубордах, горных лыжах и особенно понравившиеся детворе – на тюбингах с большой горки, обзорная экскурсия на подъемнике на местную высоту. Хорошему настроению помогла и погода, которая после морозов как будто сделала исключение именно для этого места и этого времени.

Город металлургов Магнитогорск не обделен красивыми природными окрестностями, оздоровительными и горнолыжными центрами. Тем не менее, первичная профорганизация ММК всегда активно поддерживает мероприятия в Кусе и традиционно приезжает сюда большой делегацией. Что же мотивирует магнитогорцев?

– Во-первых, уникальность этого места: знаменитый Таганайский хребет, излуцина реки Ай, – поясняет

Роман Конев, работник ММК, доверенное лицо членов профсоюза. – Во-вторых, возможность общения, обмена опытом с коллегами в масштабе области, да еще здесь, на природе, когда ничто не отвлекает. А в-третьих, наше профсоюзное чувство солидарности – поддержать ребят и организаторов, которые всегда делают это мероприятие динамичным, креативным. Узнали о проблемах других – о зарплате, напол-

нении соцпакета. Я об этом всегда в первую очередь спрашиваю. И о молодежной работе, ведь сюда мы приехали в составе комиссии ППО по спортивно-массовой работе и работе с молодежью. Опыт других всегда интересен, особенно тех, кто пытается что-то делать, имея минимальный бюджет. Ну и добавлю, что мы сюда приехали чуть раньше других – нам организовали экскурсию в Златоуст – на оружейную фабрику, в музей оружия. Я давно увлекаюсь практической стрельбой, и для меня эта поездка вообще стала поездкой мечты. Посмотрели, как работают мастера-оружейники, увидели условия труда, поговорили с руководством о зарплате, профсоюзе. Удивило отношение людей к труду как к искусству, где главное не количество, а качество. Море позитива и полезной информации! 🍅





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ