ГМПР – Инфо

№03 |157| 2014

21–24 марта состоялся конкурс «Металлинка–2014».
Репортаж – в следующем номере.

Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР
1 Заседание исполкома ЦС ГМПР

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
3 Гладко было на бумаге, да забыли про овраги...
7 Стабильность Оренбуржья: 50 на 50
9 «Уральская Сталь» готовится к сокращению
11 Первые шаги самые сложные
12 Взлеты и падения профчленства
13 Республика Тыва – первая профорганизация ГМПР
14 Работать «с прохладцей» нельзя: Заполярье
15 Устроят на места уволенных
16 Наши дальневосточники
18 Завод меняет профиль. Есть «лишние». Много...
20 Итоги подвели. Курс определили
22 За эмалевой вуалью
23 Есть новая первичка!
23 Очень интересно! И перспективно
24 «Коксу» – 90!

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
25 Профком – за всех, а все – за договор
27 Хороший колдоговор дополнениями не испортишь
28 Об индексации, льготах и постиранной одежде
30 За договором договор
30 Хороший колдоговор. Но надо найти резервы
31 Три кита индексации зарплаты
32 600 голосов в поддержку профкома
33 Топ-менеджмент остался без прибавки
34 Социальная политика первична

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА
35 Психологическое айкидо коллективных переговоров
36 Информационные технологии – профсоюзу
37 Труд под охраной закона
38 Четыре тысячи замечаний от уполномоченных
39 Профактив должен все знать
40 Зачем учить бухгалтеров?
42 Хочешь быть лидером? Учись!
43 Чувство времени

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ
44 Мировое соглашение – стороны довольны
45 Премия возвращена
45 Стаж восстановлен
46 Четверть миллиона - за моральный вред
46 Компенсация вреда здоровью

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА
47 «Вашаш» – на страже интересов трудящихся

ЗА РУБЕЖОМ
48 Соглашение подписано – вопросы остались

Издание подготовлено информационно-издательским центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОР
Ю. Кочёмин

ВЕРСТКА
Н. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:

www.facebook.com/CSGMPR

www.youtube.com/TheGMPR

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.

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

Подписано в печать 04.04.2014.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-000.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

Заседание исполкома ЦС ГМПР

В основном удалось сохранить социально-экономическую стабильность на предприятиях и конкурентоспособность организаций отрасли, – к такому выводу пришли члены исполкома ЦС профсоюза, заседание которого состоялось 19 марта в г. Москве.

Совместно с АМРОС обсуждено выполнение Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2011-2013 годы (участвовали Б. Котляр, М. Чеверева, заместители исполнительного директора АМРОС, представители ряда компаний).

Правление АМРОС и исполком ЦС ГМПР отметили, что, несмотря на усилия компании по увеличению выпуска продукции высоких переделов (проката плоского с покрытиями на 11,4%, труб стальных – на 3,5%, проволоки из железа и нелегированной стали – на 5,2%, сплавов на основе первичного алюминия – на 4,8%), снижение цен и объемов потребления некоторых позиций металлопроката (автолист, балка) наряду с перепроизводством отдельных видов металлургической продукции (алюминий), увеличение затрат, в первую очередь, из-за повышения тарифов и цен естественных монополий, привели к снижению эффективности и ухудшению финансово-экономического положения ведущих компаний. За 2013 год прибыль в целом по ГМК составила 370,3 млрд рублей и снизилась на 36% по отношению к 2012 году, рентабельность продаж в металлургическом производстве снизилась на 11%.

Металлургические компании в период действия ОТС продолжали осуществление инвестиционных проектов по обновлению и модернизации производственных мощностей. В основном удалось сохранить социально-экономическую стабильность на предприятиях и конкурентоспособность организаций отрасли.

Алексей Безымянных и Борис Котляр

Александр Афанасьев и Михаил Тарасенко

Василий Рогожников, Игорь Козюхин, Валентин Тонких

Вадим Печёрских

В период 2011-2012 годов среднесписочная численность персонала в отрасли увеличилась, но в 2013 г. – сократилась и составила 689,1 тыс. человек (по данным Росстата по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности), продолжалась оптимизация численности, реструктуризация действующих предприятий, сопровождавшиеся выведением из состава предприятий обслуживающих подразделений, обособлением основных цехов, а также управленческих служб. Вместе с тем происходила дальнейшая реорганизация образованных в процессе аутсорсинга предприятий в виде слияния или дробления, инсорсинга.

За период действия ОТС среднемесячная заработная плата в отрасли увеличилась с 26,5 в 2010 г. до 37,2 тыс. руб. в 2013 году (на 40,4%). Соотношение средней зарплаты к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в России составило 4,7 (2010 г. – 4.3).

Рассмотрен вопрос о выполнении решений съездов ГМПР, направленных на усиление правовой защищенности членов профсоюза через развитие юридической службы. Численность юристов профсоюза на протяжении 10 лет (с 2004 по 2013 гг.) остается практически неизменной. Анализ жалоб и обращений членов профсоюза, поступающих в ЦС ГМПР, показывает, что около 60% из них направляются из профсоюзных организаций, не имеющих юристов. В них работники сообщают о незаконных увольнениях, неправомерном наложении дисциплинарных взысканий, отсутствии доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объёмов работ и т.д. и просят оказать юридическую помощь. В большинстве случаев жалобы приходят со значительным пропуском без уважительных причин срока исковой давности. Как правило, это происходит из-за незнания работниками норм права. Восстановить нарушенные права членов профсоюза в таких случаях не представляется возможным.

Укомплектованность органов профсоюза штатными юристами, безусловно, усилит защищённость членов профсоюза и будет способствовать не только оперативному и эффективному разрешению конфликтных ситуаций, но и их предупреждению.

Особое внимание уделено состоянию профсоюзного членства на основе анализа сводной статистической отчетности профсоюза за 2013 год.

Рассмотрены также вопросы состояния профсоюзного обучения, об участии ГМПР во Всероссийском молодежном профсоюзном форуме ФНПР «Стратегия-2014», о проведении профессионального праздника Дня металлурга.

Принято решение созвать VII пленум ЦС ГМПР 29 мая 2014 г. в Москве, утверждена его повестка.

Любовь ВИКТОРОВА

Гладко было на бумаге, да забыли про овраги...

Для шансов – нет финансов

В офисе Центрального Совета профсоюза состоялась встреча руководства ГМПР с главой администрации Ярославского городского поселения (Хорольский муниципальный район, Приморский край) Александром Чудайкиным.

Используя его пребывание в Москве, руководство профсоюза посчитало необходимым провести встречу и обсудить ситуацию в ООО «Ярославская горнорудная компания» («ЯГРК», актив ОК «РУСАЛ») и в поселке городского типа Ярославский, получить информацию, как говорится, из «первых уст». Во встрече участвовали заместители председателя ГМПР Светлана Боева и Андрей Шведов, а также зам. заведующего социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Олег Михайлов.

В связи с принятыми ОК «РУСАЛ» решениями о консервации Южно-Уральского и Полевского криолитовых заводов - основных потребителей ООО «ЯГРК» - и переходом ОК «РУСАЛ» на закупку фтористых солей за рубежом, производство на ОАО «ЯГРК» с конца 2013 года остановлено и консервируется ориентировочно на 3 года. Численность персонала, составлявшая еще в сентябре более 1000 человек, уменьшилась к декабрю 2013г. до 300, из которых 170 – охрана комбината.

Средняя заработная плата на «ЯГРК» невысокая- 22-24 тыс. рублей. Некоторый ее рост в конце прошлого года (октябрь – 35,6, декабрь – 37,2 тыс. руб.) связан с компенсационными выплатами при увольнении по соглашению сторон - от 5 до 7 средних заработков работникам горнорудной компании по Соглашению, аналогичному принятым по убыточным предприятиям «РУСАЛа» в Европейской части России и на Урале. Необходимость в таких соглашениях рассматривалась на заседаниях Социального Совета ОК «РУСАЛ», конкретное наполнение указанного Соглашения – заслуга профсоюзного комитета ОАО «ЯГРК».

Поселок Ярославский является населенным пунктом с моноэкономической структурой экономики (численность населения - 9 тыс. чел.). Работники, уволенные с предприятия, состоят на учете в службе занятости, которая предлагает работу только вахтовым методом.

В ходе встречи Александр Чудайкин сообщил, что поселок в настоящее время включен в перечень моногородов России (насчитывает свыше 342 населенных пунктов). Для создания новых рабочих мест необходимо развивать инфраструктуру поселка, однако для получения инвестиций из федерального бюджета на эти цели необходимо разработать и защитить комплексный инвестиционный план (КИП), а его формирование упирается в отсутствие размеров планируемых финансовых вложений, как со стороны ОАО «ЯГРК», так и краевой администрации.

Ближайшее работающее предприятие – завод ЖБИ в соседнем районе, но вакантных рабочих мест на нем нет. В поселке работала швейная фабрика, сейчас она закрыта, а оборудование демонтировано. Для вовлечения в экономику региона предприятий по переработке разведанных в районе строительного камня и глины требуются значительные капвложения. Инвестиций пока нет.

Участники встречи обменялись мнением о положении дел в Ярославском после остановки производства на градообразующем предприятии, выразили озабоченность в связи с нарастанием социальной напряженности в поселке и наметили пути выхода из сложившейся ситуации.

Олег МИХАЙЛОВ

Трудоустраиваем за свой счет

На совещании в администрации Приморского края руководство Ярославской горнорудной компании (ЯГРК) заявило, что компания полностью выполнила обязательства перед высвободившимися сотрудниками. О том, что было сделано для работников, сколько людей нашли новую работу и куда еще можно трудоустроиться, рассказала директор департамента персонала Алюминиевого Дивизиона «Запад» РУСАЛа Ирина Матросова.

– Ирина Николаевна, появилась информация, что в настоящее время на предприятии ведется консервация мощностей, в которой задействованы 278 человек. Скажите, чем занимаются сотрудники? И что с ними будет после окончания консервации?

– Сегодня на предприятии в основном остался технический персонал, необходимый для поддержания инфраструктуры в рабочем состоянии. Сотрудники следят за коммуникациями, проводят профилактический ремонт, в частности насосного парка, охраняют территорию.

В дальнейшем с их помощью мы надеемся приступить к работе по модернизации комбината. Можно сказать, что это неприкосновенный запас, на который мы возлагаем большие надежды. Более того, на летний период штат временно увеличится – будем привлекать людей на водоотливные сооружения.

– Если с работающими сотрудниками все более-менее понятно, то с уволенными вопросов куда больше, чем ответов. Компания заявила, что на компенсационные выплаты были направлены более 120 млн рублей. Однако непонятно, сколько людей получили эти деньги? Сколько из этой суммы пошло на погашение кредитов?

– Размер компенсации всем высвобожденным сотрудникам варьировался от пяти до семи окладов в зависимости от стажа, это существенно выше определенных законодательством выплат.

Если говорить непосредственно о кредитах, то РУСАЛ помог в погашении задолженностей 220 сотрудникам на общую сумму 14 млн рублей. Как и сообщалось ранее, базовый размер компенсации составил до 70 тысяч рублей. Для многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, родителей-одиночек, а также отличившихся сотрудников эта сумма возросла до 100 тысяч. Более того, 155 работников получили дополнительно персональные премии в размере до 50 тысяч рублей на общую сумму более 4,8 млн рублей.

– Помимо выплат компенсаций РУСАЛ также обещал уволенным сотрудникам оказать помощь в поиске новой работы. Что было сделано в этом направлении?

– РУСАЛ предложил более 2000 актуальных вакансий не только на предприятиях компании, но и БАЗЭЛа, а также сторонних компаний по всей России. Причем зарплаты для предлагаемых рабочих специальностей составляли от 25000 до 100000 рублей.

Кадровый отдел еженедельно обновлял список вакансий и добавлял новые позиции. Более того, для удобства и экономии времени на корпоративном портале был создан раздел, где сотрудник мог заполнить электронную анкету, которая автоматически попадала к потенциальному работодателю.

– Скажите, а сколько людей смогло найти работу в родном регионе? Что это за предприятия?

– Насколько нам известно, на Дальнем Востоке устроилось 100 человек. Большая часть сотрудников работают в компаниях, оказывающих транспортные услуги на Сахалине, часть перешли в торговые структуры, другие – на промышленные комбинаты.

РУСАЛ предложил более 2000 актуальных вакансий не только на предприятиях компании, но и БАЗЭЛа, а также сторонних компаний по всей России…

Среди приморских предприятий работу предложили «Дальполиметалл» в Дальнегорске, управляющая компания «ТЭК Арсеньев», завод «ЖБИ-3» в Артеме. Ряд вакансий был предложен ЗАО «Алюмсиликат» из Чугуевского района. Некоторые (5 человек) нашли работу на заводе «Звезда» в Большом Камне и «РЖД». Повара и уборщицы устроились в Дальневосточный федеральный университет во Владивостоке.

– РУСАЛ активно предлагал вакансии в других регионах. Насколько активно поддержали эту инициативу экс-сотрудники ЯГРК?

– Несмотря на конкурентные зарплаты и условия труда, немногие решились поехать в другой регион. Людей пугает переезд. Они боятся новой обстановки, новых вызовов. Это естественно для людей, которые выросли в поселках, им решиться на переезд в большой город сложно.

Но удивительно другое. Те, кто громче всех заявляли о бесперспективности переезда в другие регионы, даже не пробовали посмотреть, что за условия предлагаются на новых местах. И это при том, что компания неоднократно заявляла, что компенсирует оплату переезда работника и его семьи, предоставит временное жилье, будет содействовать устройству детей в сады. Компания даже была готова выделить деньги для аренды жилья.

– А что говорят те, кто уехал? Какие отзывы трудоустроенных сотрудников? Насколько оправдались их ожидания от нового места работы?

– Надо сказать, что поселок Ярославский не является каким-то исключением. На всех предприятиях, где компания реализует программу по приостановке неэффективного производства, действуют меры поддержки высвобождаемых работников, предлагаются альтернативные рабочие места на других предприятиях РУСАЛа, БАЗЭЛа и других компаний. И практически все, кто уехал, довольны, что воспользовались этим шансом.

Так, совсем недавно сотрудница из Надвоиц переехала в Ачинск. Ей нравится, что рядом есть крупный город Красноярск, куда можно ездить на выходные. Она нашла хорошую школу для своего ребенка. Таким образом, у нее появилось больше возможностей не только для себя, но и для семьи. Всего при содействии РУСАЛа на новую работу были трудоустроены 1604 человека.

– В завершении интервью скажите, если сегодня кто-то из Ярославского согласится на переезд, компания будет содействовать в его трудоустройстве? Или поезд ушел?

– Конечно, компания будет содействовать. Если люди обратятся в дирекцию по персоналу предприятия, мы предоставим всю имеющуюся информацию, предложения есть.

Например, сегодня на КрАЗе открыты вакансии машиниста крана и электролизника. При этом заработная плата машиниста крана составляет 27 тысяч, а у электролизника зарплата – от 24 тысяч и может доходить до 60 тысяч рублей. Есть, конечно, нюансы. На электролизника нужно вначале учиться на рабочем месте, получая стипендию, в среднем это составит месяц. Но у КрАЗа есть свое хорошее общежитие, затраты на жилье минимальные. Также мы в обязательном порядке будем информировать людей, если другие компании будут набирать в регионе новый персонал.

По материалам газеты «Золотой Рог», Приморье

Обязательства выполнены. Что дальше?

Большинство бывших сотрудников Ярославской горнорудной компании до сих пор не трудоустроены.

Несмотря на заверения топ-менеджмента «Русала» о том, что Ярославская горнорудная компания полностью выполнила обязательства перед высвободившимися сотрудниками, ситуацию в поселке Ярославский назвать решенной нельзя. Об этом «ГМПР-ИНФО» рассказал председатель первичной профсоюзной организации Ярославской горнорудной компании **Валерий Онисенков** и бывшие сотрудники ЯГРК (по понятным причинам имена и фамилии работников не называем).

Валерий Онисенков, председатель краевого комитета ГМПР, председатель первичной профсоюзной организации Ярославской горнорудной компании:

– Действительно, вначале некоторые бывшие работники предприятия отправлялись в Сочи на строительство олимпийских объектов, занимались неквалифицированным трудом. Сейчас стройка завершена, люди вернулись, а работы в поселке – нет. Из остав-

шихся без работы – более 800 человек, устроиться смогли примерно 200, в основном – мужчины. Некоторые вынуждены уезжать от семей в отдаленные области и работать вахтовым методом. Небольшая часть была устроена на Артемовский завод железобетонных изделий, 16 человек – на Кокшарское месторождение вермикулита. Больше всего из-за закрытия предприятия пострадали женщины.

Те средства, которые работники получили при увольнении, уже потрачены на коммунальные платежи и еду. Что делать дальше, люди не знают. Были разговоры о том, что трудоустраивать будут на предприятия Приморья. Действительно, из общения с руководителями этих предприятий выяснилось, что администрацией Приморского края было рекомендовано брать на работу в первую очередь бывших сотрудников Ярославской ГРК. Но все, что могут предложить – зарплату 20-25 тысяч рублей. Ни жильем, ни питанием, ни проездом людей обеспечить не смогут.

Самое страшное – это отсутствие какой-либо информации. Нечего ответить на вопросы ярославцев. Если раньше при администрации Приморского края собиралась рабочая группа, планировали, куда будут трудоустраивать людей, искали выход из сложившейся ситуации, то теперь такого нет. Людям пообещали как-то помочь, потихоньку их уволили, и они перестали быть, так сказать, единым целым, теперь можно рапортовать, что шума после закрытия предприятия не будет. Если ситуация не изменится, то начнется массовый отток населения. Терять жителям нечего, работы нет, долги растут.

Даже если через три года примут решение о запуске предприятия, работать будет уже некому. Будем пытаться искать варианты трудоустройства людей, обращаться во все инстанции, чтобы запустить предприятие вновь. Хотелось, чтобы обещания властей не оказались просто словами.

Ольга, бывшая работница предприятия:

– В поселке царит полная безысходность. Понимаем, что если в ближайшее время ситуация в корне не изменится, то мы пополним «черный» список городов-призраков, которых в последнее время становится все больше и больше на карте России. Работы в поселке нет никакой, уезжать на заработки в другие области и города может не каждый. И ведь многого мы не требуем. Просто хотим жить и работать. По-видимому, мы никому не нужны. Предприятие-то частное, было бы государственное, может, и обратили на нас внимание, а так – собственнику реанимировать производство не выгодно, а государству до частных проблем дела нет. Такое ощущение, что эта проблема волнует только председателя профкома Валерия Онисенкова, который пытается сделать хоть что-то.

Девяносто процентов бывшего коллектива стоит на бирже труда, получая жалкие 5 тысяч рублей с копейками, между тем только оплата за квартиру составляет около 10-15 тысяч, а ведь еще надо одеваться, кормить детей. Получается, что живем в долг…

Николай, бывший работник предприятия:

– Предлагаемая компанией работа в основном не связана с нашим регионом. Да и кто решится переехать с «насиженного» места и главное куда? У большинства семьи, дети. Предлагаемые компанией деньги на обустройство – смешны. Ну что такое 300-400 тысяч рублей для переезда в другой город или регион? Квартиру не купишь, да и снимать жилье долго не получится. А как быть с детьми, на что их кормить? Рассказы топ-менеджеров о трудоустройстве людей с зарплатой в 50 – 60 тысяч рублей больше похожи на сказки. На деле суммы озвучиваются потенциальными работодателями совершенно другие – не больше 25 тысяч рублей. Не нравится – не работай.

Михаил, бывший работник предприятия:

– У поселка нет будущего. Молодежь уезжает, оставшиеся – спиваются. Когда ситуация начинала обостряться, руководство края просило работников не поднимать шумиху, дескать, всем помогут. Но слова так и остались словами. На предложенные вакансии надо отстоять живую очередь, и не факт, что возьмут. Ты можешь быть хорошим специалистом, но, например, не подходить по возрасту. А что значит переехать в другое место на зарплату 25 тысяч? Во-первых, бросить семью на произвол судьбы, во-вторых, вряд ли это решит материальные проблемы. Что получится довезти домой, снимая жилье, затрачивая деньги на дорогу и прочее. Смысла ехать куда-то – нет.

Сейчас ведется подготовка к консервации предприятия, план модернизации, как нам говорят, на согласовании. Пока его будут разрабатывать, согласовывать – народ разъедется, сопьется или просто вымрет, некому будет работать. Да и не верит никто в поселке, что предприятие будет снова работать, так как все, что нам обещали собственники, так и осталось словами.

Стабильность Оренбуржья: 50 на 50

О ситуации на предприятиях горно-металлургического комплекса Оренбургской области, кадровом резерве областной организации профсоюза, итогах областных смотров-конкурсов «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший совместный комитет по охране труда» и многом другом шел разговор на заседании президиума комитета областной организации ГМПР.

Почти 1900 человек продолжают трудиться на Медногорском медно-серном комбинате. Предприятие работает стабильно. Средняя заработная плата за январь 2014 года составила 25873 руб. Проблем в обеспечении СИЗ, спецодеждой, спецобувью нет.

Сложнее ситуация на ОАО «Криолит». Здесь численность работающих со 126 планируется сократить до 45 человек. Оставшиеся работники будут заниматься демонтажем оборудования. Пока 80 из них задействованы на погрузке щебня и хранении кислоты для ООО «ММСК», заняты на простоях вагонов и других вспомогательных работах. Коллективный договор выполняется, индексация заработной платы проводится в соответствии с его условиями. Произойдут изменения в инфраструктуре предприятия – в собственность города будет передана котельная (пока сроки не указываются).

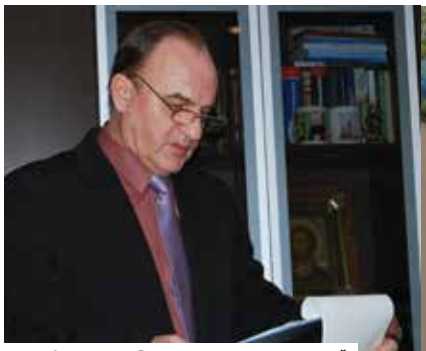
Относительно спокойна обстановка на Гайском заводе по обработке цветных металлов. Всего работающих – 900 человек. На предприятии действует только одна профсоюзная организация, входящая в структуру ГМПР. Напомним, что ранее здесь была альтернативная профсоюзная организация «Росменеджпроф», однако с 1 января 2014 года она прекратила свое существование. Предприятие работает стабильно и обеспечено заказами на II квартал 2014 года. Начались переговоры по заключению коллективного договора.

Списочная численность работающих в ОАО «Гайский ГОК» по состоянию на 01.01.2014 г. составила – 6833 человека, средняя заработная плата за 2013 год – 35182 руб. Численность работающих и объемы производства на 2014 год планируются на уровне предыдущего года.

Не меняется ситуация на ЮУНК. В настоящее время здесь работают 300 чел., из них членов ГМПР – 151. Инвесторов так и нет.

Без изменений и на ЮУКЗ. На обслуживании охранных объектов и котельной работают 168 чел., среди них – 128 – членов ГМПР. На базе цеха борной кислоты планируется организация производства магниевых соединений. Реализация проекта позволит организовать до 200 новых рабочих мест.

В Светлинском районе прокурор направил в суд исковые заявления в защиту трудовых прав более 100 работников Буруктальского никелевого завода. Не произведена индек-



Александр Васильев – гл.технический инспектор ГМПР по Оренбургской области

Александр Архипов – председатель профкома Гайского ГОКа

сация заработной платы в 4 квартале 2013 года, задолженность – около 450 тысяч рублей. Иски приняты к производству. По инвестиционному плану модернизации поселка приступили к работе над созданием ТЭС.

О ситуации на «Уральской Стали» – в следующем материале.

Надежда РЕЗЕПКИНА

Пока верстался номер, в редакцию поступило сообщение: **«РУСАЛ» согласен потесниться.**

12 марта правительство Оренбургской области и ОК «РУСАЛ» подписали меморандум о намерениях, в соответствии с которым объединенная компания передаст в собственность региона примерно половину площадей Южно-Уральского криолитового завода.

ЮУКЗ продолжает простаивать. Хозяева кувандыкского завода пока не выставляют его на продажу и не отказываются от планов модернизации производства. Побывавший в Оренбурге заместитель генерального директора «РУСАЛа» **Алексей Арнаутов** даже не стал называть предполагаемых сроков, когда же предприятие, наконец, обновит свое оборудование и технологии и снова заработает: конкурировать по цене продукции с китайцами по-прежнему сложно.

Сейчас «РУСАЛ» готов расстаться с частью площадей ЮУКЗ и тремя зданиями безвозмездно. Но заодно он не хочет больше тратиться на старую заводскую котельную, которая до сих пор снабжает горячей водой и теплом кувандыкский микрорайон «Криолит», и неработающему предприятию, понятно, не нужна.

Соответственно муниципалитету придется срочно строить собственную блочно-модульную котельную. По словам главы Кувандыкского района Анатолия Петрушина, область пообещала помочь с деньгами. На сегодня земля под котельную оформлена, в мае челябинские специалисты обещают выдать проект, после этого с месяц уйдет на экспертизу, далее на конкурсной основе определится подрядчик и к 1 ноября, к новому отопительному сезону, котельная должна заработать. Она обеспечит отоплением и горячей водой жилой сектор «Криолита» и весь соцкультбыт – школу, детские сады и другие объекты. Главное, чтобы строительство уложилось в жесткие сроки.

Нашелся уже и желающий на шламовые поля кувандыкского предприятия.

А что же будет с площадями, которые «РУСАЛ» отдает области? Из трех зданий одно – профилакторий, где сейчас располагается прокуратура. Два других – бывший цех борной кислоты и ее склад. Производство борной кислоты, заметим, на ЮУКЗ было прекращено еще до того, как остановился весь завод.

– Передаваемыми площадями завода занимается Корпорация развития области, – сообщил губернатор региона **Юрий Берг**. – Совместно с бизнесом она будет их осваивать. Речь о новотроицком ЗАО «Литосфера», которое в бывшем цехе борной кислоты хочет выпускать магниевые соединения, в частности, удобрения для сельского хозяйства. Сырье у «Литосферы» свое, с рудников в районе Халилова. Если в начале апреля она «войдет на завод», примерно полгода потребуется на подготовку... К 1 января уже должна пойти продукция. На первом этапе данное предприятие готово принять 45 человек, через три месяца – еще около 60, к пуску будет 160 работающих. Конечно, для Кувандыка это очень важно, у нас сегодня 686 безработных!

Впрочем, пока остается и надежда на будущую модернизацию ЮУКЗ.

В апреле в связи с закрытием сортопрокатного цеха на ОАО «Уральская Сталь» планируется высвобождение более двух с половиной тысяч работников.

«Уральская Сталь» готовится к сокращению

Ухудшение ситуации на мировом рынке металлургической продукции привело к значительному падению экономических показателей «Уральской Стали». Как сообщил генеральный директор «Металлоинвеста» А. Варичев, реорганизация производства является неотъемлемой частью программы сохранения комбината и обеспечения его рентабельности в долгосрочной перспективе.

ОАО «Уральская Сталь» на протяжении уже трех лет терпит финансовые убытки. Экономику предприятия поддерживают финансовые вложения «Металлоинвеста», благодаря чему до сегодняшнего времени удавалось избежать массовых сокращений. Всего за период с 2006 по 2013 годы в комбинат было инвестировано более 22 миллиардов рублей.

О том, какие меры предпринимаются для будущего трудоустройства металлургов, рассказывает председатель профкома предприятия Марина Калмыкова:

– Действительно, снижение спроса и цен на рынке металла в 2013 году сказалось и на работе комбината. По итогам 2013 года объемы товарного проката снизились по отношению к результатам посткризисного 2010 года на 52,6%. Мощности сортопрокатного цеха загружены лишь на 30%.

«Металлоинвест» привлекал ведущие инжиниринговые и консалтинговые компании, которые, в зависимости от конъюнктуры рынка и учета всех вариантов, – от самых оптимистических до неблагоприятных – прорабатывали различные варианты развития «Уральской Стали».

Конечно, профком обеспокоен этой ситуацией. Еще в ноябре прошлого года мы, предполагая возможную консервацию производственных мощностей и, как следствие, оптимизацию численности, направили обращение к губернатору Оренбургской области Ю. Бергу и главе г. Новотроицка Г. Чижовой о неизбежности обострения социальной напряженности как на предприятии, так и в городе.

15 января 2014 года в Оренбурге было подписано соглашение между правительством Оренбургской области, муниципальным образованием г. Новотроицк, ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» и ОАО «Уральская Сталь» о сотрудничестве при реализации мероприятий, направленных на сохранение конкурентоспособности предприятия. Взаимные обязательства сторон приняты в отношении мероприятий, направленных на поддержку высвобождаемых при реструктуризации производства работников.

На следующий день в ОАО «Уральская Сталь» вышли два приказа. Первым – «О внесении изменений в штатное расписание сортопрокатного цеха» (численность работающих 1024 человека) – с 01.04.2014 г. исключаются из штатного расписания цеха 212 единиц, второй – «Об установлении штатной численности работников структурных подразделений Общества» – устанавливает штатную численность работников структурных подразделений Общества с 01.10.2014 г. Общее снижение численности – 2600 человек. Это работники сортопрокатного цеха, вспомогательных и обслуживающих его цехов, а также заводоуправления.

В этот же день выходит приказ «Об утверждении Положения о единовременной выплате при выходе на пенсию», устанавливающий работникам пенсионного возраста, принявшим решение о добровольном увольнении по соглашению сторон, единовременную выплату в размере 5 среднемесячных зарплат.

Известна дата остановки цеха – 31 марта. Намеченным к высвобождению работникам предприятия предлагается несколько вариантов: трудоустройство на предприятия УК «Металлоинвест», вакансии в структурных подразделениях комбината, города. Для реализации указанных мероприятий необходима поддержка органов государственной власти на федеральном, областном и местном уровнях. В настоящее время прием на комбинат приостановлен.

Я встречалась с управляющим директором предприятия, с директорами по персоналу и социальным вопросам, начальником сортопрокатного цеха и директором Центра занятости населения города для урегулирования ситуации, решения вопросов дальнейшего трудоустройства высвобождаемых работников, – продолжает Марина Васильевна. – В начале февраля на заседании профсоюзного комитета мы обсудили наш проект Соглашения о гарантиях и компенсациях высвобождаемым работникам и направили его управляющему директору с предложением создать соответствующую комиссию. В этот же день состоялась информационная встреча профактива с директором по персоналу.

К настоящему моменту вышел еще один приказ о снижении штатной численности персонала на 342 единицы с 1 мая. Для всех высвобождаемых работников предусмотрено выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработных плат.

Компания «Металлоинвест» приступила к реализации программ поддержки работников, высвобождаемых в связи с реорганизацией производства, в частности, программы трудоустройства на предприятиях компании квалифицированных специалистов и сотрудников с наиболее востребованными рабочими специальностями (программа релокации, утверждена приказом управляющего директора 19 февраля).

В ней определены условия переезда на другие предприятия «Металлоинвеста» выбывающего персонала. Предусматривается выплата выходного пособия в размере трех среднемесячных зарплат при расторжении трудового договора при переводе, компенсация переезда, перевоза багажа (не более 40 000 руб.), найм жилья (в размере до 12 000 рублей в месяц) в течение 2-х лет (по решению принимающей стороны в зависимости от состава семьи), выплата «подъемных» в размере двух среднемесячных зарплат, обучение новой профессии (при необходимости), решение бытовых и других вопросов. На новом месте жительства для каждого переезжающего будет разработана индивидуальная программа адаптации, включающая помощь в трудоустройстве супруга или супруги, обеспечении детей местами в дошкольных и образовательных учреждениях.

В рамках этой программы высвобождаемым работникам предложены вакансии на горно-обогатительных предприятиях «Металлоинвеста» – Лебединском ГОКе (г. Губкин Белгородской обл.) и Михайловском ГОКе (г. Железногорск Курской обл). Набор персонала планирует «Новотроицкий цементный завод». При необходимости будет обеспечена переподготовка: освоение новых профессий займет от одного до шести месяцев.

Профком проводит мониторинг ситуации на предприятии и ежемесячно предоставляет в вышестоящий профсоюзный орган сведения о занятости и движении работников.

Председатели цеховых комитетов структурных подразделений информируют работников о льготах и гарантиях, предусмотренных коллективным договором, рассказывают о мерах, принимаемых профсоюзным комитетом в связи с закрытием СПЦ и оптимизацией численности.

Правовой инспектор труда ГМПР проводит консультации для высвобождаемых работников.

Любовь ВИКТОРОВА

Ситуацию комментирует директор по персоналу «Уральской Стали» Рашид Ишмухаметов:

– Список имеющихся вакансий предприятия нам представили, обозначен диапазон зарплат по позициям. Эту информацию можно получить в Центре поддержки, который создан на комбинате для содействия тем, кто хотел бы участвовать в программе релокации. Мы работаем в тесном взаимодействии с ГОКами. На каждом комбинате определены ответственные за это направление люди, налажены контакты, электронная почта, телефонная связь. У нас есть возможность задать все интересующие наших работников вопросы, что-то уточнить, разъяснить спорные моменты.

Прорабатывая механизм программы релокации, мы понимали, что необходимо прописать весь социальный пакет. Во-первых, увольнение будет по переводу на основании письма-приглашения принимающей стороны. Это гарантия того, что кандидат подходит, для него есть там рабочее место, и предприятие его ждет.

При увольнении по переводу работник получает на нашем комбинате выходное пособие равное трем среднемесячным заработным платам, плюс все положенные выплаты: полный расчет по заработной плате и компенсация за неиспользованные дни отпуска. По приезду на предприятие и по истечении первого месяца работы он получает «подъемные», равные двум среднемесячным заработным платам, причем сумма исчисляется по периоду работы на «Уральской Стали». Мы со своей стороны предоставим подтверждающие документы. Таким образом, в целом человек получит пять среднемесячных зарплат. И хотя сумма разбита, в этом есть определенная логика: ГОКи хотят быть уверены, что работник до них доедет.

Дополнительно предусмотрен социальный пакет на сам переезд. Смена работы и места жительства – весьма серьезный и ответственный шаг. Лебединский и Михайловский ГОКи находятся на достаточно удаленном расстоянии от г. Новотроицка, поэтому мы будем компенсировать переезд. В расчет взята стоимость переезда самого работника и членов его семьи (супруга/супруги и детей). Сразу оговорюсь, что, вероятнее всего, сначала переедет работник, и ему компенсируют затраты. А потом затраты на переезд возместим и его семье. Программа предусматривает компенсацию провоза багажа общей стоимостью до 40 тысяч рублей по фактически предъявленным документам.

Программой релокации предусмотрено также, что в течение двух лет после перевода принимающее предприятие (Лебединский или Михайловский ГОКи) будет компенсировать затраты по найму жилья. Собственного жилья на комбинатах, к сожалению, нет, поэтому квартиры будут выбирать на свободном рынке.

Чтобы облегчить и ускорить решение жилищного вопроса, ответственные лица уже сегодня рассматривают фонд свободного жилья. Компенсация расходов за проживание предусматривает до 12 тысяч рублей ежемесячно в течение двух лет, это примерная арендная плата за двухкомнатную квартиру в гг. Губкине и Железногорске.

В Центре содействия есть информация об имеющихся вакансиях на предприятиях г. Новотроицка, в том числе в Южно-Уральской горно-перерабатывающей компании. Здесь комплектование персонала будет проходить только за счет высвобождаемых с комбината работников. Есть договоренность о трудоустройстве наших специалистов на орском ЮУМЗе, оренбургских предприятиях, в том числе на производственном объединении «Стрела». Сотрудники Центра поддержки готовы оказать содействие в контактах с работодателями этих предприятий. Хочу подчеркнуть, что дополнительный социальный пакет предусмотрен только по программе релокации, то есть при трудоустройстве на ГОКах компании.

Кирилл ХРУСТАЛЕВ, Урал56.Ру

PS: 20 марта в ОАО «Уральская Сталь» состоялся VI пленум комитета Оренбургской областной организации ГМПР. В его работе участвовали Рашид Ишмухаметов – директор по персоналу ОАО «Уральская Сталь» и Раиса Земцова – директор по социальным вопросам. Речь также шла о трудоустройстве высвобождаемых с предприятия работников в связи с закрытием сортопрокатного цеха.

Первые шаги самые сложные

В 2014 году в ООО «Байкальские минералы» (Иркутская обл.) была создана первичная организация ГМПР. С какими трудностями столкнулись профактивисты на первом этапе ее становления? Об этом рассказывает председатель первички **Татьяна Стриженко.**

— «Байкальские минералы» работает с 2002 года. Выпустили на рынок собственную марку талька «Талькон». До середины прошлого года на предприятии не было профсоюзной организации, люди были предоставлены сами себе. Никто не помогал им решать трудовые споры, порой подолгу не выплачивалась зарплата и, как следствие, была большая текучка кадров. В общем, работники были практически подневольными и бесправными. В конце концов назрела серьезная необходимость изменить сложившуюся ситуацию.

На первых порах было сложно убедить руководство в необходимости создания профорганизации. Директор не встречался с представителями работников, не хотел даже слышать о ГМПР. Помог Иркутский обком профсоюза: давали рекомендации, разъяснения по законодательству, помогали в решении конфликтных ситуаций.

Сейчас на предприятии работает 115 человек, из них 45 – члены профсоюза, и эта цифра постоянно растет.

Появились первые успехи. Работникам начали оплачивать простои и переработку рабочего времени, чего раньше не было. Профком инициировал вопрос о предоставлении доплат работающим во вредном производстве, и уже есть положительный результат: стали получать надбавки. Решаем трудовые споры, в этом нам помогают юристы Иркутского обкома ГМПР.

Сейчас занимаемся разработкой проекта колдоговора. За основу берем Отраслевое тарифное соглашение, постараемся прописать социальные льготы, повышение зарплаты с учетом изменения инфляции. Планируем решить много вопросов в области охраны труда, сегодня уже нельзя работать дедовскими методами, по старинке.

Мы в начале пути и делаем первые, самые сложные шаги становления своей первички.

Геннадий ЗАДНЕПРОВСКИЙ

Взлеты и падения профчленства

На металлургических предприятиях Челябинской области продолжается реструктуризация производства, снижается спрос на металлопродукцию, минимизируются затраты на персонал. Все это неизбежно сказывается на численности областной организации профсоюза. За прошлый год число работающих членов ГМПР снизилось на 1,3%. Эта проблема обсуждалась на заседании президиума обкома.

На фоне снижения уровня профчленства в ряде организаций (Комбинат «Магнезит», «Уфалейникель», Челябинский электродный завод, «Трубодеталь», «Челябвторцветмет» – от 3% до 11%) есть и положительные примеры. В 2012 году на Саткинском чугуноплавильном заводе профорганизация увеличилась более чем на 20%. В 2013 году здесь вновь рост – на 3,2%. Положительная динамика – на Челябинском цинковом и Кыштымском медеэлектролитном заводах. Сохранили традиционно высокий показатель охвата профчленством – от 90 до 100% – первички Ашинского металлургического завода, Магнитогорского металлургического комбината, «ММК–Метиз», Тургоякского рудоуправления. Появились новые первички на верхнеуфалейском предприятии «Литейный центр» и «Магнитогорском шахтостроительном предприятии».

Заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку рассказал, что на снижение профчленства влияют разные факторы: реорганизация предприятий, выведение непрофильных активов в аутсорсинг, давление со стороны работодателей на членов ГМПР в условиях конфликтных ситуаций, прием либо перевод работников на срочные договоры. Но это – внешние факторы. А что профсоюз? Можно ли считать удовлетворительными показатели профчленства и работу профкомов предприятий и обкома? Этот вопрос был задан членам президиума обкома.

Владимир Уржумцев, *заместитель председателя профкома Группы ММК:*

– На уровне обкома делается многое. Вопросы мотивации и организационного укрепления профсоюза – одни из главных на заседаниях его президиума. Проблема профчленства активно обсуждается, анализируется в комиссии обкома по оргработе. Участие членов президиума в семинарах председателей профкомов проблемных первичек, в Днях обкома, выезды в эти первички – все это, считаю, правильные меры. Но падение профчленства даже на один процент – сигнал тревожный. Важна работа в коллективах.

На своем предприятии мы проводим обучение профгрупоргов, доверенных лиц членов профсоюза. Семинары позволяют наладить общение, выяснить проблемы. Иногда работник благодарен уже за то, что его просто выслушали.

Основные потери профчленства происходят при аутсорсинге. На ММК выстроена система: за два месяца до вывода подразделения начинается работа в коллективе по созданию профорганизации, которая впоследствии входит в профсоюзную структуру Группы ММК. Работники должны понимать, что они не остаются одни со своими проблемами.

Владимир Поносов, *председатель профкома ЧМК:*

– Ситуация в отрасли сложная, поэтому падение профчленства – объективный процесс. В «МЕЧЕЛе» тоже непростая обстановка, есть сокращения. Идут сложные процессы, в том числе возврат бывших подразделений в головное предприятие. Все эти переходы требуют дополнительной работы – организационных мероприятий, процедур переоформления. Хочу подчеркнуть, что профчленство – это главное условие для нормальной, активной деятельности профкома, для того, чтобы он мог полноправно представлять интересы работников, вести с работодателем диалог. Чем выше профленство, тем больше у профсоюза возможностей, ресурсов, средств, тем качественнее работа.

***Алексей Сабуров,** председатель профкома комбината «Магнезит»:*

– За год наше предприятие потеряло около тысячи работников, из них около 500 – членов профсоюза. Кто-то ушел в новые «дочки», кто-то остался без работы. Поэтому проблема профчленства для нас очень существенна. Мы стараемся использовать все традиционные формы работы. Особое внимание уделяем агитации в цехах и информационной политике. Сейчас, например, на предприятии идут коллективные переговоры, и об этом мы оповещаем работников через СМС. Все, что делает обком в плане повышения мотивации, – правильно. Но внешние факторы, политику работодателей, их отношение изменить сложно. Государственная власть должна быть заинтересована в том, чтобы руководство предприятий было социально ориентировано. А это возможно только там, где есть профсоюз.

Уровень профчленства ниже 50% отмечен в первичках Александринской горнорудной компании, «Карабашмеди», Кыштымского медеэлектролитного завода, «Уфалейникеля», Уфалейском заводе металлоизделий, Челябинском электродном заводе. Работодатель, как известно, с малочисленными первичками не считается – они не имеют права без получения официальных полномочий от коллектива представлять его интересы в коллективных переговорах. Где слабая профорганизация, там работодателю легче диктовать свою волю.

***Юрий Горанов,** председатель обкома ГМПР:*

– Снижение профчленства – показатель доверия работников к профсоюзу. Можно сколько угодно ссылаться на экономические причины, реструктуризацию и аутсорсинг, но нельзя не учитывать и недостатки в профсоюзной работе.

Чтобы изменить ситуацию, в обкоме разработана комплексная программа по усилению мотивации профчленства (2014 год в Челябинской областной организации ГМПР объявлен годом профгрупорга), проводится соответствующее обучение профактива на предприятиях области. Дают положительный результат правозащитная деятельность работников, расширение информационных возможностей, повышение эффективности ведения коллективных переговоров.

Владимир ШИРОКОВ

РЕСПУБЛИКА ТЫВА – первая профорганизация ГМПР

В ноябре 2013 года на предприятии «Тардан Голд» (Республика Тыва) создана профсоюзная организация ГМПР. О том, как создавалась первичка, какие проблемы пришлось преодолеть, рассказывает председатель Хакасского республиканского совета ГМПР **Павел Юрковец.**

– В Республике Тыва есть несколько горно-металлургических предприятий, но организаций ГМПР там нет. При нашем участии на базе золотодобывающей компании ООО «Тардан Голд» ее создали в ноябре 2013 года.

Условия работы на предприятии тяжелые, добыча идет открытым способом. Основная площадка находится в тайге, до нормальной дороги более 20 километров, а до столицы Тывы – г. Кызыла, и того больше – 80 километров. Нет телефонной связи, подъездные пути – никакие, на служебном автомобиле добирались с большим трудом. Усложняет работу то, что график работы – вахтовый. Люди здесь со всех регионов Сибирского Федерального округа.

Когда решили создать профорганизацию, руководители предприятия даже слышать не хотели о ГМПР. В течение трех месяцев, с октября 2013 г. по январь 2014 г., ими велась активная деятельность по уничтожению организации. Профсоюз был под запретом. Ставили палки в колеса, заставляли выходить из ГМПР под угрозой увольнения или применения дисциплинарного взыскания. Не пускали нас на промплощадку. Прямо так и задавали вопрос – зачем нам профсоюз, зачем он вообще тут нужен?

Когда работодатель понял, что ликвидировать профорганизацию не получится и что придется работать вместе, сели за стол переговоров: говорили о необходимости профорганизации, ее целях и задачах, проведении медицинских осмотров, усилении эффективности работы в области охраны труда, путевках, премиях, подарках… Профорганизация готова участвовать в решении многих производственных проблем. Начался поиск общих решений, наступила «оттепель».

Сегодня из 480 работников предприятия около 170 человек – члены ГМПР. Заявления о вступлении в организацию продолжают поступать.

Основная работа легла на плечи председателя первички электромонтера Андрея Шило. Мы ему помогаем как в правовой, так и организационной работе. Недавно общались, искали пути решения первоочередных организационных и правовых проблем. В данный момент работаем над текстом коллективного договора, в основе которого – Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу. В ближайшем будущем надеемся его подписать.

Работать «с прохладцей» нельзя: ЗАПОЛЯРЬЕ

Подведены итоги 2013 года. Какие проблемы у мурманских предприятий? Как работается молодежи и есть ли у нее перспективы профессионального роста? На эти и другие вопросы «ГМПР-Инфо» отвечает председатель Мурманского обкома ГМПР **Анатолий Быстров.**

– Анатолий Васильевич, на каких предприятиях области действуют организации ГМПР?

– У нас четыре крупных объединения – ОАО «Ковдорский ГОК», ОАО «ОЛКОН», ООО «Ловозерский ГОК», а также филиал ОАО «КАЗ-СУАЛ» и несколько небольших предприятий. На них работает более 8700 работников, из них членов профсоюза – 5250. То есть охват более 60 процентов.

Несмотря на большие расстояния, а между предприятиями подчас более 300 километров, мы ежемесячно встречаемся, пытаемся найти решения сложных социальных, правовых и трудовых проблем. Проводим встречи работников предприятий с работодателями. Наряду с работой в обкоме ГМПР я также являюсь председателем профкома Ковдорского ГОКа.

– Вот давайте поговорим о работе профсоюзной организации ГОКа...

– Это градообразующее предприятие, которое имеет большую историю. Здесь добывают железную руду, апатиты. Наш комбинат является единственным в мире производителем бадделеитового концентрата. На предприятии работает 5000 человек, из них 70 процентов – члены нашего профсоюза.

Как и всюду в стране, руководители работают над снижением расходов и проводят оптимизацию. В этом году на Ковдорском ГОКе попадают под увольнение 130 человек. Но сокращение происходит за счет выхода людей на пенсию, естественной текучки, перехода сотрудников в другие компании.

В течение года на Ковдорском ГОКе успешно решались вопросы социальной сферы, расходы в этой области остались прежними и составляют 250 млн рублей.

В 2013 году повышение зарплаты фактически составило 15% вместо ожидаемых 11,6%. Средняя зарплата на комбинате 51788 рублей. А на 2014 год индексация заложена в размере 6,5% – по показателю инфляции в Мурманской области.

– С какими вопросами приходят в профком?

– Вопросы разные – от просьбы устроить ребенка в детский сад до разъяснений закона о специальной оценке условий труда. Нельзя сказать, что у нас нет проблем. На предприятии последние годы идут реконструкция и модернизация, техническое перевооружение. Постоянно что-то меняется, поступает новая техника. Но для профсоюзной организации главное – забота о людях.

На предприятии последние годы идут реконструкция и модернизация, техническое перевооружение. Постоянно что-то меняется, поступает новая техника. Но **для профсоюзной организации главное – забота о людях**.

На комбинате действует коллективный договор, подписанный в марте прошлого года. Он был подписан на три года, а не на год, как раньше. Это говорит о стабильности работы предприятия, уверенности наших работников в завтрашнем дне. Пытаемся максимально сохранить все социальные льготы и выплаты.

Запустили социально значимый проект – добровольное медицинское страхование. Деньги на страхование уже заложены в социальный бюджет предприятия на этот год. В здравпункте комбината будет свой врач. При этом лечение по направлению можно получить как в Ковдоре и в Мончегорске, так и в Мурманске. Выдаем льготные путевки членам профсоюза.

– Ныне особенно незащищенной оказалась молодежь...

– За молодыми кадрами – будущее предприятия. Привлечение и профессиональное развитие молодежи – одно из приоритетных направлений профкома. Мы имеем хорошие связи с техникумом, студенты регулярно проходят практику на предприятии, а наши преподаватели читают лекции. Помогаем им оборудовать общежитие и учебные кабинеты техникума.

Да и молодые специалисты МГТУ также к нам приходят. За последние годы мы приняли более 200 выпускников. Профком сразу берет их под свое «крыло». Если надо, что-то подсказываем, помогаем в профессиональном росте. Выплачиваем подъемные, пособие на рождение ребенка.

После прихода на предприятие их учеба не заканчивается – постоянно проводим тренинги, курсы, семинары профактива. Но проблема подготовки кадров остается – не всегда мы находим общий язык с молодежью.

Не забываем также о ветеранах, тех, кто стоял у истоков комбината, осваивал новые горизонты, им тоже сейчас нелегко, и некоторые продолжают работать на комбинате. Регулярно встречаемся с участниками Великой Отечественной войны, вместе проводим праздники.

Конечно, есть сложности, куда от них деться. Тяжело привлечь в организацию новых членов профсоюза, особенно молодых. Но мы активно работаем в этом направлении, изыскиваем новые возможности.

Социальная политика, если она не формальна, а продиктована вниманием и уважением к человеку – важнейший фактор развития нашего комбината.

Геннадий ЗАДНЕПРОВСКИЙ

Устроят на места УВОЛЕННЫХ

Коксохим «ЕВРАЗ ЗСМК» будет закрыт

Состоялась встреча главы г. Новокузнецка **Сергея Кузнецова**, управляющего директора ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» **Алексея Юрьева** и председателя первичной профсоюзной организации «ЗапСиб» **Вадима Печёрского** с работниками коксохимического цеха, о консервации которого было объявлено в конце февраля.

На встрече руководители комбината и города сообщили, что производство кокса в коксохимическом цехе на рельсовой площадке комбината прекратится с первого июня 2014 года.

В рамках подписанного Соглашения между администрацией комбината и профсоюзной организацией каждому работнику до прекращения производства будет предложено трудоустройство как внутри комбината, так и на других предприятиях ЕВРАЗа. При этом Соглашение предусматривает сохранение среднего заработка до конца года по предыдущему месту работы тем работникам, которые примут решение о трудоустройстве на комбинате. В том случае, если до первого июня работники не будут трудоустроены, им будет предложено перейти на участок вспомогательных работ до первого августа 2014 года. При увольнении по соглашению сторон будут выплачиваться три среднемесячные зарплаты.

С 17 марта начала работу комиссия с участием профсоюзного комитета, высвобождаемые работники (а таких более 500 чел.) будут ознакомлены со всеми вакансиями и с условиями подписанного Соглашения.

Управляющий директор Алексей Юрьев и директор по персоналу Юлия Титова сообщили, что прием на комбинат закрыт. Это позволит максимально трудоустроить высвобождаемых работников. Сейчас на комбинате – 140 вакансий. Учитывая что ежемесячно с комбината увольняются от 140 до 250 человек, число вакансий к первому июня значительно увеличится.

Наши дальневосточники

Заместитель председателя Хабаровского краевого комитета профсоюза **Андрей Ременников** принял участие в обучающем семинаре в Москве. Корреспондент «ГМПР-Инфо», пользуясь случаем, задала ему ряд вопросов.

– Наша отрасль находится в сложном положении. В Хабаровском крае у металлургов тоже немало проблем. Какие предприятия у вас вызывают тревогу?

– На единственном предприятии черной металлургии Дальнего Востока ОАО «Амурметалл» введено конкурсное производство. Тем не менее, на заводе идет реализация плана технико-экономического развития предприятия до 2017 года, основная задача которого – вывод предприятия на полную проектную мощность и достижение объема производства.

Какой будет его судьба? Общая сумма долга превышает 20 млрд рублей. Есть задолженность по пенсионным взносам. Новый собственник, понятно, захочет все начать с чистого листа. Что будет с коллективом? Это около 4 тысяч человек, половина из которых – члены нашего профсоюза. Будем стараться сохранить работников, ведь это уникальные кадры. Постоянно контролируем ситуацию, следим за выполнением социальных обязательств, работаем по личным обращениям членов профсоюза. Хочу отметить, что задолженности по зарплате на предприятии нет, и обязательства колдоговора в основном выполняются.

Вызывает тревогу и ООО «Амурметалл-Ресурс». Это сравнительно небольшое предприятие в г. Вяземский, где работает около 100 человек. Его судьба, в том числе, частично зависит от ситуации в ОАО «Амурметалл».

По другим предприятиям ситуация стабильная, коллективы укомплектованы. Число работников – это тот минимум, который требуется сегодня в Хабаровском крае. Сокращения возможны в случае реорганизации производств или банкрот-

ства. Постоянно выезжаем на предприятия, беседуем с работниками, руководством. Проводим проверки по разным направлениям. На всех предприятиях заключены колдоговоры и осуществляется контроль за их выполнением.

– С какими вопросами обращаются работники в краевой комитет?

– Ежегодно к нам поступает около 200 обращений – по трудовому, жилищному, семейному праву, по социальным льготам и гарантиям. Ведем прием, консультируем, помогаем составить необходимые документы, участвуем в судебных разбирательствах. Много внимания уделяем охране труда. Вопросы по технике безопасности есть, они решаются в рабочем порядке при содействии руководства предприятий. Участвуем в аттестации рабочих мест. Работодатель заинтересован в том, чтобы не было случаев производственного травматизма, и наши замечания учитывает.

Продолжается работа по оказанию помощи пострадавшим от наводнения, которое постигло Хабаровский край в прошлом году. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить ЦС ГМПР, территориальные и первичные профорганизации за моральную поддержку и солидарную финансовую помощь попавшим в беду. Мы продолжаем держать ситуацию на контроле. Сейчас полным ходом идет строительство жилья по государственной программе. Еще многие семьи находятся в пунктах временного размещения, люди нуждаются в совете и поддержке.

– Как рабочая молодежь относится к профсоюзу?

– Многие активно участвуют в нашей работе. Понимают, что вместе, сообща легче отстоять свои права, добиться справедливости и хотят строить свое будущее с профсоюзом. Например, в ОАО «Амурметалл» есть молодежный совет. Он входит в координационный совет профсоюзных организаций г. Комсомольска-на-Амуре, где представлены все молодежные советы предприятий города. Координационному совету уже 25 лет, за это время накоплен большой опыт профсоюзной работы, в том числе и с молодежью.

– Есть предприятия в Хабаровском крае, где ГМПР пока еще нет?

– Есть, и мы ведем работу в этом направлении. Было несколько попыток создать профорганизацию в ГОК «Солнечный», который находится в Солнечном районе и занимается добычей цветных металлов. В первый раз не повезло с теми, кто возглавил профком. Они отнеслись к работе недобросовестно, решили свои личные проблемы и ушли, а профорганизация распалась. Второй раз удалось найти толкового, инициативного работника – Игоря Карасева, и под его руководством создать первичку. Мы оказывали поддержку профактиву, каждый третий понедельник месяца выезжали на предприятие и проводили консультации работников по различным вопросам, в том числе и по правовым. Через два года председатель профкома уволился и опять организация распалась. Сейчас предпринимаем очередную попытку.

Есть проблемы с другими предприятиями, которые расположены далеко от краевого центра. Например, ОАО «Полиметалл» предприятия «Ресурсы Албазино» (район им. П.Осипенко) и «Охотская горно-геологическая компания» (Охотский район) осуществляют добычу драгоценных металлов. Работа там ведется в основном вахтовым методом, люди приезжают из разных уголков России и ближнего зарубежья. Отработают несколько месяцев – и домой, не факт, что вернутся на заработки опять. В такой ситуации их практически нереально объединить в профорганизацию, убедить, что это важно. Подобная ситуация и на других предприятиях, которые расположены далеко от населенных пунктов. Добраться туда своим ходом невозможно, организовать встречу с коллективом, вести профсоюзную разъяснительную работу сложно. Работников и провизию доставляют специальным транспортом. Еще проблема: в основном на наших предприятиях назначены управляющие директора – это, по сути, наемные работники, которые полностью подчиняются собственникам и четко выполняют их распоряжения – иначе потеряют свое место. Понятно, что создание профорганизаций не входит в планы собственников компаний и, соответственно, управляющие директора всячески препятствуют этому процессу. Но мы не отчаиваемся, работа по созданию новых профсоюзных организаций продолжается.

Татьяна ЗОРНИНА

...Новый собственник, понятно, захочет все начать с чистого листа. Что будет с коллективом? Это около 4 тысяч человек, половина из которых – члены нашего профсоюза. Будем стараться сохранить работников, ведь это ***уникальные кадры...***

Завод меняет профиль. Есть «лишние». Много…

Чусовской металлургический завод является градообразующим предприятием. Сейчас там идут реорганизация и модернизация. Практически строится новый трубно-сталеплавильный комплекс, пуск назначен на 2017 год. В итоге **под сокращение могут попасть около 1300 работников.**

По словам президента Объединенной металлургической компании (ОМК) В. Маркина, «это первый проект полной модернизации крупного сталелитейного завода, причем в условиях действующего производства. Рабочая площадка узкая, завод зажат городом. И потому возможен только один путь – сносить старые объекты и на их месте строить новые. Сумма инвестиций – 50 млрд рублей. По сложности этому проекту нет аналогов в современной металлургии».

Полным ходом идет демонтаж старого оборудования и неиспользуемых капитальных сооружений для подготовки стройплощадки нового комплекса. На их базе будет построен электросталеплавильный цех, который обеспечит металлом трубное и модернизированное рессорное производство. При этом утилизация списанного оборудования будет близка к 100%. Стальные конструкции пойдут в переплавку, в основном, на новом электросталеплавильном оборудовании после его пуска. Десятки тысяч тонн бетона и кирпича пригодятся при возведении строительной площадки и прокладке технологических дорог. Наиболее ценное оборудование пойдет на создание технопарка завода, а часть останется в музее, где можно будет познакомиться с историей и развитием предприятия, разобраться в тонкостях металлургического дела.

В связи с поэтапным выводом производства постепенно высвобождается персонал. На предприятии обещают, что сокращения пройдут в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

Ситуацию комментирует председатель первичной профсоюзной организации ЧМЗ ***Александр Штин:***

– Завод с 2009 года работает с убытками. В июле 2013 года было остановлено доменное производство, так как его площади

...В связи с поэтапным выводом производства постепенно высвобождается персонал. На предприятии обещают, что сокращения пройдут в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором...

попали в «пятно застройки» нового завода. В апреле 2014 года остановлены сталеплавильное производство, а также связанный с ним прокатный стан «800». Сокращение персонала обусловлено двумя факторами: необходимостью освобождения промышленной площадки для строительства нового комплекса, а также негативной рыночной конъюнктурой, снижением цен на сталепрокатную продукцию на мировом рынке. Изначальные планы сокращения рабочих мест были увеличены – до 1300.

Необходимо отметить, что с середины 2015 г., когда развернется активная фаза строительства нового комплекса, востребованность персонала будет значительной.

– Профкомом предприятия выработан план с учетом раздела «Гарантии занятости» коллективного договора и трудового законодательства, – говорит А. Штин – Это и полные выплаты всех полагающихся компенсаций при сокращении, и трудоустройство высвобождаемых работников на вакансии завода, а также превентивное обучение находящихся под угрозой сокращения работников другим специальностям.

Например, в связи с окончанием работы мартеновской печи отпала необходимость содержания в штате 35 каменщиков-огнеупорщиков из цеха ремонта металлургических печей. Для них организовано переобучение профессии газорезчика.

Кроме того, по коллективному договору работодатель обязуется содействовать трудоустройству высвобождаемых работников на другие предприятия г.Чусового и Пермского края. Для ознакомления с производствами Гремячинского деревообрабатывающего комбината, который испытывает потребность в персонале, была организована экскурсия. Для согласившихся перейти на комбинат будет организована доставка автобусом к новому месту работы, – сказал председатель профкома.

Обучение специалистов для будущих производств организовано на Выксунской производственной площадке.

По инициативе Пермского краевого комитета ГМПР на Чусовском металлургическом заводе состоялось выездное заседание крайсофпрофа, в котором участвовали депутат Государственной Думы РФ В. Трапезников, депутаты Законодательного собрания края, представители краевых министерств и ведомств. Речь шла о трудоустройстве высвобождаемых работников на Выксунском металлургическом заводе, предприятиях малого и среднего бизнеса. Кроме того, в период строительства нового завода возможна работа вахтовым методом за пределами г. Чусового – в Гремяченске, Березняках, Ижевске.

P.S. 31 марта Чусовской металлургический завод прекратил выпуск стали мартеновским способом. Остановка мартеновской печи – очередной этап масштабной реконструкции предприятия, которая подразумевает отказ от старых убыточных производств и переход на выпуск востребованной рынком продукции – обсадных и насосно-компрессорных труб высоких групп прочности с премиальными резьбами.

Геннадий ЗАДНЕПРОВСКИЙ

Итоги подвели. Курс определили

...в обкоме

На заседании президиума Ростовского обкома ГМПР обсуждены сводный статистический отчет областной организации профсоюза, информация о деятельности правового инспектора труда обкома в 2013 году, подведены итоги работы в области охраны труда и окружающей среды, намечены основные направления деятельности обкома на 2014 год.

Отмечена недостаточная работа по сохранению профчленства, уровень которого с 84,2% в 2012 году снизился до 80,8%. Есть объективные причины этого – на ряде предприятий произошло сокращение персонала, сотни работников ушли на пенсию. Но есть и недоработки профсоюзных органов. Вновь пришедшие работники недостаточно информированы о профсоюзной работе, деятельности организации в отстаивании интересов трудящихся. Президиум обкома принял решение о необходимости исправить эту ситуацию.

За отчетный период на предприятиях области проведено 10 проверок соблюдения трудового законодательства РФ. Выявлено 29 нарушений, 25 из них устранено оперативно. В основном вопросы возникали по компенсациям за работу в выходные и праздничные дни, выплатам за расширенную зону обслуживания, предоставлению отпусков за работу во вредных условиях труда. Семь из десяти судебных исков, оформленных при участии правового инспектора труда Ростовского обкома, удовлетворены, остальные находятся в стадии рассмотрения. Президиум обкома решил продолжить практику организации юридических приемных при профсоюзных комитетах заводов.

В отчете по охране труда и окружающей среды в качестве положительного примера приводилась работа ТАГМЕТа. По соглашению между администрацией и профкомом предприятия на выполнение мероприятий по охране труда и промышленной безопасности было выделено 17,8 млн рублей, на природоохранные работы – почти 674 млн рублей. На предприятии решена серьезная экологическая проблема – полностью ликвидирован сброс в шламонакопитель загрязненных стоков от электрофильтра мартеновской печи №8.

Первостепенные задачи – не допустить изменения положений коллективных договоров и соглашений в области охраны труда, постоянно контролировать их выполнение.

...и в первичке

На «ТАГМЕТе» состоялось расширенное собрание профсоюзного актива предприятия, в котором участвовали председатели цеховых профорганизаций, их заместители, старшие уполномоченные по охране труда, профгрупорги, ответственные за различные направления деятельности профорганизации. Председатель профкома Денис Рудь подвел итоги 2013 года.

Из-за реструктуризации производства, сокращения персонала в некоторых структурных подразделений наметилось снижение численности членов организации, – сообщил докладчик. – В рядах ГМПР состоят 6923 из 7658 работников завода и 703 из 1086 – аутсорсинговых предприятий. В прошлом году 306 человек написали заявления о выходе из ГМПР. Одни заявили, что у них недостаточна мотивация профсоюзного членства, потому что коллективный договор «ТАГМЕТа» распространяется на всех работников. Другие не удовлетворены обеспечением инструментом, спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, а также состоянием сменного оборудования. Третьи просто потеряли доверие к профсоюзу. Председатель профкома считает: необходима разработка конкретных мотивирующих мероприятий и социальных льгот не только для вступающих в профсоюз, но и уже состоящих в его рядах.

Вопросы обеспечения СИЗ, охраны жизни и здоровья работников постоянно находятся в поле зрения профкома, – продолжил Д. Рудь. – Работа по жалобам на недостаток костюмов сталеплавильщиков, вачегов, женских туфель, противокислотных обливных перчаток и перчаток с полимерным покрытием, очков универсального применения давала результаты: деньги поставщикам СИЗ перечислялись, поступали партии наиболее востребованной экипировки производственников. По настоянию профсоюзного комитета завода были удовлетворены заявки из всех цехов на новые защитные каски, сигнальные жилеты для железнодорожников, утепленные куртки для работающих на открытом воздухе и в неотапливаемых производственных помещениях. Во многом благодаря настойчивости профсоюзных активистов администрация ТАГМЕТа приняла решение о переходе на закупку перчаток работникам вместо рукавиц. По предложению профкома осуществлена централизация складских мест хранения и выдачи СИЗ, позволившая в двух специализированных пунктах оперативно обеспечивать спецодеждой и спецобувью работников всех структурных подразделений предприятия.

Потеря доверия к профсоюзу, по мнению Дениса Александровича, обусловлена слабой информированностью членов профсоюза о конкретных делах заводского профкома и ГМПР в целом.

В минувшем году индексация зарплаты проводилась дважды, в итоге – на 10% процентов вместо ранее запланированных 6%. Выполнены условия коллективного договора по предоставлению льгот и компенсаций.

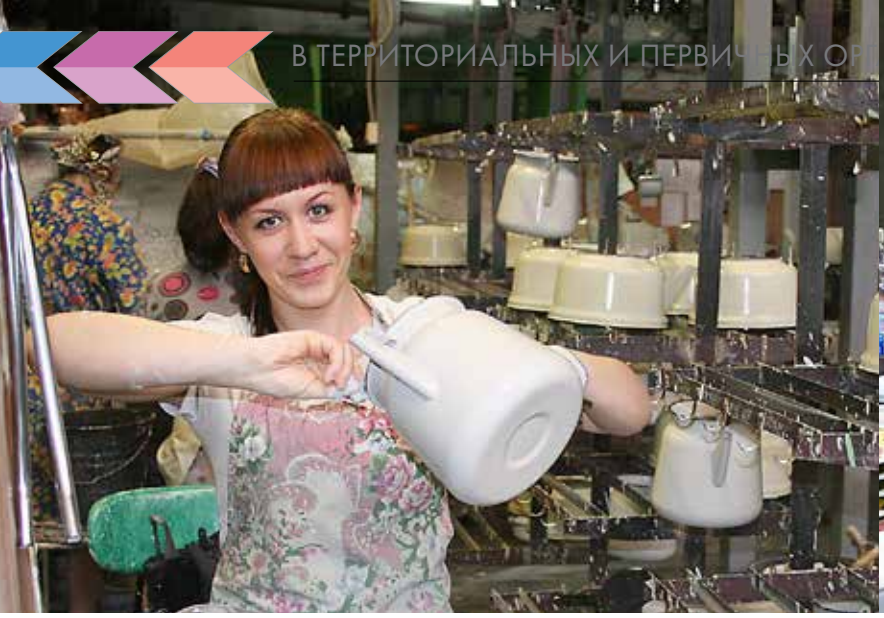
К сожалению, в 2013 году заводу не удалось снизить уровень травматизма: зафиксировано 8 несчастных случаев на производстве. Снижения травматизма и профессиональной заболеваемости можно добиться через объективную аттестацию рабочих мест по недавно вступившему в силу Федеральному закону «О специальной оценке условий труда», а затем – на основе реальных показателей, – посредством разработки мероприятий для приведения рабочих мест к нормальным условиям труда.

Аттестация по-новому, грозящая лишением многих работников компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, пройдет под пристальным контролем профсоюза, – заверил Денис Рудь.

Говоря о правовой защите работников, он отметил, что письменные индивидуальные и коллективные жалобы членов профсоюза рассматривались оперативно, на все даны ответы. В 90 процентах случаев приняты положительные для работников решения.

Участники собрания обозначили проблемы, для решения которых требуется вмешательство профкома. Одна из них «с бородой» – своевременная замена электролампочек, чтобы людей не раздражала темень в туалетах, бытовках, банях, а на рабочих местах освещенность соответствовала требуемым нормам. Речь также шла о низком качестве инструментов, несоответствии содержания аптечек утвержденным нормам и многом другом. Все поступившие предложения будут рассмотрены.

Анжелика ШМАРОВА



За эмалевой вуалью

В Новокузнецком филиале ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» (ранее «Сибирские товары») в основном работают женщины. Труд у девчат тяжелый, нагрузки интенсивные, и какие же они все разные: улыбчивые и серьезные, строгие и кокетливые, совсем юные и среднего возраста.

— Женщины – главное богатство нашего коллектива, – говорит заместитель директора филиала по производству Олег Фильченко. – Они вынесли на своих хрупких плечах все трудности, которые выпали на долю предприятия в последние годы, сегодня их – более 300 человек.

«СТАЛЬЭМАЛЬ» в Новокузнецке выпускает в основном эмалированную посуду: миски, тазы, кастрюли, ведра, чайники. Ассортимент за последние годы почти не изменился. Но появилась посуда большего объема, улучшилось качество, стал более привлекательным внешний вид продукции.

Два года назад установили новое оборудование, энергоемкие электропечи заменили на современные газовые, более экономичные. Процесс обжига пришлось отлаживать с нуля, сегодня основные проблемы позади, план женским коллективом выполняется. Со сбытом тоже проблем нет. Эмалированная посуда по-прежнему пользуется спросом как в странах СНГ, так и в России, особенно в газифицированных регионах, там новокузнецкие чайники более популярны, чем электрические.

Производство такой посуды начинается с участка штамповки, где из металла вырубаются заготовки, затем происходит вытяжка изделия и подготовка поверхности к эмалированию. Далее пока еще непривлекательная посуда покрывается грунтовой эмалью. После обжига на изделия наносится покровная эмаль, затем посуда поступает в печь-сушку и снова обжигается.

Безликие изделия постепенно приобретают привлекательный вид. На участке декора женщины-мастерицы наносят на чайники, кастрюли, миски деколь, и посуда еще раз обжигается. Радуют глаз землянички, разноцветные розы и скромные полевые цветы.

Все участки производства расположены в большом светлом помещении, среди множества конвейерных линий легко заблудиться. Ряды посуды медленно двигаются, направляясь в печь. Разговаривать сложно, все звуки перекрывают грохот и шумное дыхание производства. Если задержаться у длинного пульта управления газовой печи, то можно увидеть множество светящихся красных и зеленых кнопок, экранов со стрелками. Весь процесс модернизирован. Труд у женщин интенсивный – даже на пару минут от работы оторваться проблематично.

Оператор печи обжига Оксана Кухнова на предприятии уже три года.

– Работа интересная, разнообразная, – говорит Оксана. – Ассортимент изделий меняется, и каждый рабочий день начинается по-новому. Зарплата не очень большая, но пока устраивает.

В отделе ОТК более 20 лет работает старшим мастером участка технического контроля Наталья Кулакова. Устроилась на предприятие летом после окончания школы, думала, что временно, да так и осталась.

– Коллектив в отделе сложился крепкий, – говорит Наталья Юрьевна, – многие трудятся не один десяток лет. Работа очень ответственная.

Работницы «СТАЛЬЭМАЛЬ» уверены, что продукция предприятия еще долго будет востребована, потому что эмалированная посуда одна из самых экологически чистых, ей удобно пользоваться, и цена достаточно приемлемая. Не зря хозяйки после новомодных, дорогих кастрюлек часто возвращаются к проверенной годами эмалированной посуде.

Любовь СОЛОВЬЕВА

Есть новая первичка!

18 марта в ЗАО «Северсталь-Сортовой завод Балаково» прошла организационная профсоюзная конференция, в которой приняли участие **Ю. Федоричев**, генеральный директор предприятия, **Н. Сидорков**, директор по персоналу, **В. Новиков**, зам. председателя профкома ОАО «Северсталь».

Профсоюзный комитет избран в составе 10 человек. Председателем профкома (на альтернативной основе) стала М. Михайлова, лаборант-металлограф службы технологии и качества, ее заместителем – П. Петров, сталевар электросталеплавильного цеха. Работать они будут на неосвобожденной основе. Выбраны также представители профсоюзной организации в совместные с администрацией комиссии по заключению коллективного договора предприятия, трудовым спорам, социальному страхованию, охране труда.

На сегодня из 750 работников предприятия написали заявление о вступлении в ГМПР около 300. Как отметил генеральный директор, «будем стремиться к 100%-ному профчленству». В ближайших планах профкома – переговоры по заключению коллективного договора.

ЗАО «Северсталь – Сортовой завод Балаково» входит в дивизион «Северсталь Российская сталь», в настоящее время находится на этапе перехода от реализации инвестиционного проекта к производству. Выход предприятия на проектную мощность ожидается к концу текущего года.

Очень интересно! И перспективно!

В Алтайском крае произошло слияние 3-х училищ профессионального образования, и одно из них – профессиональное училище №8 (г. Барнаул) обрело статус крупного учебного заведения с филиалами, в которых обучается 800 человек.

Первичная профсоюзная организация учащихся была только в филиале №2 (бывшее «ПУ-42»), поэтому Алтайский краевой комитет ГМПР решил охватить профсоюзным членством учащихся и других филиалов.

Председатель крайкома Владимир Захаров и председатель учпрофкома Марина Булатова провели встречи во всех учебных группах старшекурсников, рассказали о профсоюзе, его целях, делах и заботах. Выступали перед преподавателями и мастерами на педагогических совещаниях. Говорили о том, что завтра учащиеся вольются в трудовые коллективы, и они должны знать, для чего существует профсоюз, что эта организация может дать человеку труда, как защитить его социальные интересы. Рассказывали о методах работы с молодежью – об организации спортивных мероприятий, творческих конкурсов, где у участников формируется чувство сплоченности, солидарности, ответственности за общее дело.

Идею увеличения профчленства поддержало руководство училища во главе с директором Александром Холтобиным, который сам вступил в ряды ГМПР, подав пример своим воспитанникам. Сейчас в рядах профорганизации училища – 456 учащихся. Только на последней встрече с будущими работниками 30 человек написали заявления о вступлении в профсоюз.

В марте 90-летие отметило старейшее в Кемеровской области предприятие по производству кокса и продуктов химического коксования – ОАО «Кокс». О прошлом, настоящем и будущем предприятия и его первички рассказывает председатель профкома **Нина Слепова**.

«КОКСУ» – 90!

В 1915 году частная компания «Копикуз», согласно плану освоения сибирских территорий, задумала построить завод по производству кокса. Выбрала для этого место в Томской губернии – возле села Щеглово, что располагалось на левом берегу Томи. В селе тогда работали только кожевенный завод и мельница.

Строительство завода продвигалось непросто, сопровождалось неоднократными волнениями рабочих: хозяева не выполняли своих обещаний ни по зарплате, ни по предоставлению жилья завербованным. Однако уже к концу 1916 года были построены водокачка, мехмастерские, парокотельная, баня. Строительство печей затянулось, администрация не обеспечивала рабочих необходимыми материалами.

Профсоюзная организация была создана еще во время строительства завода, в 1917 году. Председателем профкома был избран рабочий, каменщик Д. Баранов, сочувствующий большевикам. Время было непростое, в комитете тогда заседали меньшевики и эсеры, которые противостояли друг другу.

Достроили и запустили предприятие уже после революции, в 1924 году, причем с помощью рабочих, приглашенных из Европы и Америки. Вскоре на заводе, как и на других предприятиях того времени, развернулось стахановское движение. А в годы Великой Отечественной войны завод стал основным поставщиком коксовой и химической продукции для многих предприятий, прежде всего оборонных.

Сегодня ОАО «Кокс» – это современное, развивающееся коксохимическое предприятие с четырьмя коксовыми батареями общей производительностью до трех миллионов тонн кокса в год, в котором работают два цеха по улавливанию химических продуктов коксования. Завод является крупным поставщиком товарного кокса не только для предприятий России, но и на экспорт.

– Логично предположить, что богатая история и у профсоюзной организации...

– В советское время наша профсоюзная организация занималась социальными вопросами, охраной труда, оздоровлением взрослых и детей. Очень развиты были культурно-массовое и спортивное направления, была своя художественная самодеятельность и даже свой мужской хор, о котором знали не только в городе, но и в области.

Начиная с перестройки вплоть до начала 2000-х завод пережил непростые времена. Когда в 1990 году нависла угроза закрытия, в Совете Министров было принято решение об остановке производства. В этой ситуации лидеры профсоюза и советы трудовых коллективов предприняли все усилия для сохранения предприятия. Председатель профкома Г. Ященко ездил в Москву, встречался с министром металлургии, членами Верховного Совета, передавал требования коксохимиков: гарантии рабочих мест, предоставление жилья, сохранение социальных гарантий для высвобождающихся работников. Совместные грамотные настойчивые действия руководства и общественных организаций позволили тогда отстоять завод.

В 1998 году меня выбрали председателем профкома – и тоже в непростое время. Вновь прокатилась волна шахтерских забастовок, на завод перестал поступать уголь, необходимый для производства кокса. Теперь уже на моих плечах была ответственность защитить права работников. Нам пришлось встречаться с бастующими шахтерами, объяснять, что забастовки приведут к ухудшению положения еще большего числа людей. И предприятие не пострадало.

– А какие вопросы сегодня решает профком?

– Прежде всего, это вопросы охраны труда. Мы участвуем в реализации всех мероприятиий в этой области, работаем в составе комиссий, проверяем рабочие места, участвуем в расследовании несчастных случаев, в обучении уполномоченных по охране труда. Вот уже много лет подряд ОАО «Кокс» в конкурсе по охране труда, который организует Кемеровская ТПО ГМПР, занимает первое место.

Большое внимание стараемся уделять пропаганде здорового образа жизни, развитию спорта. У нас на заводе большая ветеранская организация, в которой более 900 членов профсоюза. Много среди них тех, кто отметил 90-летие. Профком активно сотрудничает с ними.

– Нина Павловна, что бы вы пожелали заводу, трудовому коллективу в честь юбилея?

– Я люблю свой завод, наших заводчан. Работаю здесь с 1970 года. Поэтому слова из песни про «заводскую проходную» звучат для меня по-особому.

Хочу, чтобы наше предприятие было успешным, процветающим, чтобы люди с радостью приходили на работу и были довольны результатами своего труда.

Ирина ТРОШИНА

У микрофона – Александр Дерунов

Профком – за всех, а все – за договор

На Магнитогорском металлургическом комбинате принят новый коллективный договор на 2014–2016 годы. Конференция трудового коллектива ОАО «ММК», состоявшаяся в Левобережном ДК металлургов, стала итогом напряженной трехмесячной работы сторон социального партнерства. В ее работе участвовали председатель областного комитета ГМПР **Юрий Горанов** и председатель Федерации профсоюзов области **Николай Буяков**.

ИТОГ ПЕРЕГОВОРОВ

Генеральный директор ОАО «ММК» Павел Шиляев отметил, что при разработке нового коллективного договора проведена серьезная работа. Рассмотрены все поступившие предложения и дополнения. Проект был опубликован в газете «Магнитогорский металл» и обсуждался в трудовом коллективе.

– В минувшем году, несмотря на некоторые негативные внешние факторы, повлиявшие на экономические показатели предприятия, социальные программы были профинансированы в полном объеме, – сказал Павел Шиляев. – В новом колдоговоре на 2014-2016 годы отражены основные положения социальной политики предприятия. Приоритетными направлениями остаются предоставление социальных льгот и гарантий работникам, социальная поддержка неработающих пенсионеров и инвалидов, финансирование культурных, образовательных и спортивных мероприятий, содержа-

ние и развитие объектов социальной сферы. В 2014 году будут выполнены обязательства по индексации заработной платы, профинансированы не ниже уровня 2013 года все социальные программы. Такие решения приняты и зафиксированы в бюджете предприятия.

В ИНТЕРЕСАХ ЧЕЛОВЕКА

Перед принятием нового документа на конференции подвели итоги выполнения коллективного договора за 2013 год. С докладом выступил заместитель генерального директора по производству Сергей Ласьков. Он отметил, что за счет ввода в эксплуатацию новых производственных комплексов, комбинату в минувшем году удалось увеличить выпуск продукции с высокой добавленной стоимостью. Продолжались инвестиции в ключевые проекты.

С мая 2013 года тарифные ставки и оклады работников ОАО «ММК» увеличены на 7,5 процента, в результате чего средняя зарплата составила 45,5 тысячи рублей и официально остается одной из самых высоких в отрасли.

Руководство компании и профкома ведут планомерную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Сотни миллионов рублей направлены на приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактические продукты питания, медицинское обслуживание. Действующая система профилактики профзаболеваний дала положительный результат.

Важное место в социальной деятельности ММК занимает реализация программ стимулирования рождаемости, поддержки материнства и многодетных семей – на эти цели направлено 42 млн рублей. На программы развития спорта и здорового образа жизни – 82 млн. На социальную поддержку пенсионеров выделено 154 млн, на социальную защиту инвалидов – 11 млн рублей.

КОЛДОГОВОР ВЫПОЛНЕН

Председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР Александр Дерунов отметил:

– Ход выполнения колдоговора строго контролировался, этот вопрос рассматривался на заседаниях профкома, заслушивался на правлении ОАО «ММК». Стабильная работа коллектива комбината позволила решать вопросы занятости, оплаты труда, обеспечения льгот и гарантий работникам.

Ежемесячно профком подводил итоги трудового соревнования. Общая сумма затрат на поощрение победителей, в том числе молодежных трудовых коллективов, лучших рабочих и мастеров, составила 8 млн рублей. ММК выполнил программу жилищного строительства: ко Дню металлурга введен в эксплуатацию многоквартирный дом, нынешним летом запланирована сдача очередного дома. В полном объеме выделены средства на выполнение программы «Молодежь ОАО «ММК». Традиционно руководство комбината финансировало содержание и развитие детских оздоровительных центров, вместе с профкомом организован летний отдых для детей работников. Набирает популярность касса взаимопомощи, услугами которой уже пользуются более 15 тысяч членов профсоюза: за прошлый год выделено беспроцентных ссуд на 500 млн рублей, а максимальная сумма выдачи займа составляет уже 100 тысяч рублей.

Можно признать: колдоговор на 2011-2013 годы полностью выполнен, – с уверенностью сказал Александр Дерунов.

ЕДИНОГЛАСНОЕ РЕШЕНИЕ

Председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов отметил:

– В Группе компаний ММК действует стандарт социальных гарантий, который является результатом многолетнего социального партнерства администрации и профкома. Именно этот стандарт позволяет формировать социальные программы, ставшие примером для других предприятий горно-металлургического комплекса России. Это достойная социальная миссия комбината как в области, так и в целом по стране.

Делегаты конференции единогласно проголосовали за принятие нового колдоговора. В нем сохранены все льготы и гарантии, предусмотрены меры для повышения оплаты и улучшения условий труда, оздоровления и лечения работников и их семей, уделено внимание профессиональной подготовке работников, проведению трудовых соревнований и награждению лучших коллективов за качественную работу.

Завершилась конференция подписанием колдоговора. Под основным документом предприятия, определяющим жизнь трудового коллектива на 2014-2016 годы, подписи поставили генеральный директор ОАО «ММК» Павел Шиляев и председатель профкома ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР Александр Дерунов.

Маргарита КУРБАНГАЛЕЕВА

Хороший колдоговор дополнениями не испортишь

Коллективный договор, действующий на ЗАО «Алкоа СМЗ» (Самарский металлургический завод), в полном объеме будет действовать и в 2014 году. Некоторые его пункты были дополнены и улучшены на расширенном заседании профсоюзного комитета предприятия.

С информацией о выполнении коллективного договора в 2013 году выступила директор по персоналу О. Хоменко. Она рассказала, что все социальные гарантии и программы коллективного договора выполнены. Заработная плата в течение года дважды проиндексирована, в сентябре-октябре проведено ее повышение. Минимальная заработная плата работника завода в декабре 2013 года составила 13 046 руб., что в 1,6 раза выше прожиточного минимума в регионе.

Все социальные льготы и компенсации предоставляются работникам в соответствии с утвержденными Положениями. На эти цели за 2013 год было израсходовано более 16.6 млн рублей. За счет средств предприятия производились поощрения в связи с юбилейными датами, ко Дню металлурга, победителям конкурса «Лучший по профессии», призерам заводской спартакиады. Для детей сотрудников предприятия приобретались путевки в детский оздоровительный лагерь им. К. Циолковского. Заводчане отдыхали в санаториях по путевкам, приобретенным на средства предприятия. Сохранились льготы женщинам, имеющим детей до 3-летнего возраста. Приобретались абонементы в бассейн, организовывались спортивные праздники.

О выполнении VII раздела колдоговора «Охрана труда и экологическая безопасность» доложил директор по охране труда, здоровья и экологии А. Заикин. Этот раздел тоже выполнен. Проводится расследование всех инцидентов, которые привели или могли бы привести к несчастным случаям, разрабатываются и выполняются организационно-технические, санитарно-гигиенические мероприятия. В 2013 году на заводе произошёл один несчастный случай, потери трудоспособности составили 77 дней. Зарегистрировано 17 профессиональных заболеваний. На предприятии действует система контроля состояния охраны труда, выявления и устранения рисков и опасностей. Улучшению охраны труда во многом способствовала программа «Поведение человека».

Работникам, занятым в производствах с вредными и опасными условиями труда, выдается лечебно-профилактическое питание – молоко и фруктовые соки. Все работники обеспечены бутилированной питьевой водой, средствами индивидуальной защиты, в установленном Минздравсоцразвития порядке проводятся медицинские осмотры сотрудников и вновь поступающих.

Председатель профкома В. Рогожников отметил, что выполнение коллективного договора находится под постоянным контролем профсоюзного комитета. По предложению профкома в документ были внесены изменения. Прежде всего, о материальных выплатах и о дополнительных соглашениях по охране труда на 2014 год. Всего таких мероприятий в течение 2014 года будет выполнено 12.

Лидия КОЛЕСОВА

Об индексации, льготах и постиранной одежде

Динамика роста зарплаты, выделение средств на охрану труда, финансирование социальных льгот и гарантий – как выполнялся в 2013 году коллективный договор ОАО «Северсталь» обсудил профсоюзный актив на заседании профкома. Подробный отчет касался каждого из десяти разделов документа.

РОСТ ЕСТЬ

Все выплаты, предусмотренные положениями раздела «Оплата труда», были произведены в полном объеме, а их немало. Только за отклонение от нормальных условий труда работники получили более 242 млн рублей.

Средняя зарплата в 2013 году составила более 52 тысяч рублей. Цифры по конкретным профессиям, естественно, отличаются, причем, как в меньшую, так и в большую сторону. Традиционно выше ее среднего значения получают высококвалифицированные рабочие. Например, разливщик стали (электросталь) 7 разряда – в среднем около 66 тысяч; машинист двересъемной машины 6 разряда – 58 тысяч; горновой 8 разряда – 72 тысячи рублей.

Рост зарплаты обогнал официальную инфляцию и составил 12,5%. Это произошло за счет индексации, проведенной в апреле 2013 года на 6,2%, изменения положения об оплате труда и выполнения ключевых показателей эффективности.

Важно и то, что постоянная часть зарплаты работников ЧерМК достигла 80%.

ДЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Почти пятьсот мероприятий было выполнено для улучшения условий труда, – говорится в отчете по выполнению раздела «Охрана труда». Только на приобретение средств индивидуальной защиты было затрачено более 300 млн рублей. Медосмотр в прошлом году прошли все работники, которым это было положено. Интересны и другие цифры отчета. Например, за год было постирано и отремонтировано более 143 тонн спецодежды.

Оплата труда:

- **минимальный размер дохода** рабочего 1 разряда – от **10711 руб.** (непромышленный персонал) – 1,35 ПМ; от **18361 руб**. (промышленный персонал) – 2,34 ПМ;

Минимальный размер заработной платы не может быть ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области. Для работников непромышленного персонала … не может быть ниже 1,3 прожиточного минимума.

- **прожиточный минимум** для трудоспособного населения в Череповце за 2013 год – **7953 руб.**;
- доля **постоянной части заработной платы – 80%.**

потребительская корзина

3,1%

средняя зарплата

12,5%

год	стоимость «корзины»	средняя зарплата
2012	8718,8 руб.	46890,4 руб.
2013	8992,2 руб.	52747 руб.

ПРО ЛЬГОТЫ

Поддержка семьи – одно из важных направлений раздела «Социальные льготы и гарантии». Так, около 60 млн рублей было выплачено беременным женщинам, которые с сохранением среднего заработка освобождены от работы. Почти 15,5 млн рублей материальной помощи получили работницы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

В десятках тысяч исчисляется материальная помощь вернувшимся на предприятие после армии, несколько миллионов было выплачено опекунам, вдовам, вдовцам, воспитывающим детей до 18 лет, многодетным семьям.

Всего на выполнение обязательств по разделу «Социальные льготы и гарантии» было направлено, включая средства на добровольное медицинское страхование, около 1 млрд 150 млн рублей.

ОТ ПОСВЯЩЕНИЙ ДО ТУРСЛЕТОВ

За «сухой» строкой о выполнении раздела «Работа с молодежью» стоят десятки мероприятий: туристические слеты, «Фестиваль юмора», посвящение в молодые металлурги, спортивные соревнования и многие другие. На ЧерМК созданы условия для прохождения практики учащихся профильных учебных заведений. Ее на предприятии прошли более тысячи ребят.

РАССМОТРЕЛИ И РЕШИЛИ

Работа комиссии по трудовым спорам – отдельный раздел колдоговора. За 2013 год в нее поступило 45 заявлений: 18 из них удалось урегулировать в ходе переговоров с администрацией; в 27 случаях компромисса достичь не удалось. Из них в 8 случаях требование работников были удовлетворены, в одном – удовлетворены частично, 18 раз комиссия приняла сторону работодателя.

Комментирует председатель профкома ОАО «Северсталь» ***Александр Афанасьев:***

– В 2013 году нам удалось выполнить все обязательства по колдоговору, в том числе и самое главное из них – повышение уровня оплаты труда. Средняя зарплата работников комбината остается самой высокой в отрасли. Но рост у разных профессий был неодинаков. Надеюсь, что совершенствование системы оплаты труда продолжится под нашим контролем и в дальнейшем, и зарплата большинства работников будет в итоге напрямую зависеть от результатов их деятельности.

Кстати, в 2014 году нам пока не удалось решить вопрос об индексации, чтобы выполнить Отраслевое тарифное соглашение в полном объеме.

Уже в конце этого года нас ждет заключение нового колдоговора. Предстоит решить немало актуальных проблем. Например, о применении закона о спецоценке условий труда.

Охрана труда

Для улучшения условий и охраны труда выполнено 481 мероприятие на сумму 715,3 млн. руб.

приобретение **средств индивидуальной защиты - 308,1 млн. руб.**

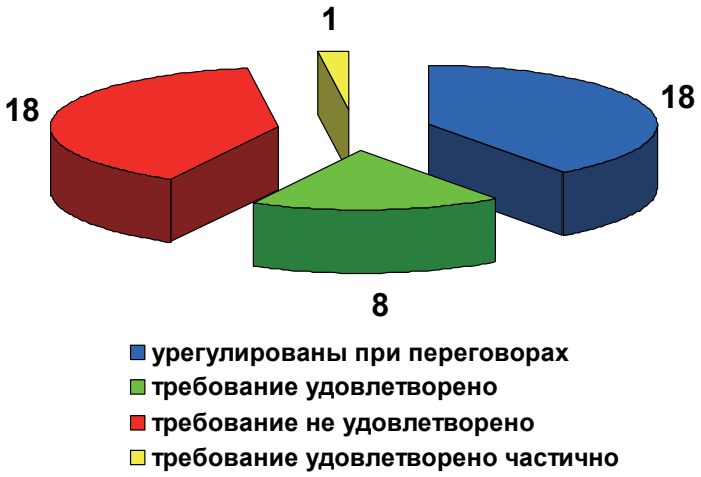
медосмотр прошли **15415 чел.** (100% работников)

обеспечение молоком, кефиром, пектиносодержащими продуктами и лечебно-профилактическим питанием - **23,96 млн. руб.**

проведена **аттестация 2016 рабочих мест**, из них условия на 850 рабочих местах отнесены к безопасным, на 1166 рабочих местах – к вредным

Комиссия по трудовым спорам

Поступило **45** заявлений:



За договором договор

На орловском заводе ОАО «Северсталь-метиз» прошли информационные собрания с участием председателя профсоюзного комитета предприятия **А. Пиксаевой**. Обсуждались итоги выполнения коллективного договора в 2013 году.

Свыше 11 млн рублей освоено на мероприятия по охране труда и здоровья работников. Практически половина суммы израсходована на обеспечение заводчан спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

На обеспечение социальных гарантий потрачено 10,5 млн рублей. Это организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, оздоровление работников и их детей, оказание материальной помощи, в том числе пенсионерам, подарки. Выполнение пункта колдоговора «Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты» потребовало 7 млн рублей. Это позволило производить доплату за работу в вечерние и ночные смены, индексацию заработной платы, поощрять лучших тружеников в честь юбилейных дат.

Средства в размере 2,7 млн рублей обеспечили соблюдение раздела «Время труда и время отдыха», а работа с молодежью (прохождение практики, затраты на обучение) обошлась в один млн рублей. В соответствии с условиями раздела «Трудовой договор. Обеспечение занятости» работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению предоставлялись оплачиваемые дни для поиска нового места работы. Всего на выполнение мероприятий коллективного договора израсходовано 30 млн рублей.

– В 2013 году в действующий коллективный договор было внесено пять изменений: стали иными подходы к премированию, повышались тарифные ставки (постоянная часть заработной платы работников увеличилась), были внесены дополнения в приложение к коллективному договору по СИЗ. В этом году срок действия нынешнего коллективного договора истекает. В августе сядем за стол переговоров с администрацией предприятия. Сейчас идет работа по сбору предложений, – резюмировала А. Пиксаева.

Хороший колдоговор. Но надо найти резервы

На «Белорецком металлургическом комбинате» состоялась конференция трудового коллектива, были подведены итоги выполнения трехлетнего колдоговора.

С информацией о работе предприятия выступил генеральный директор Виктор Камелин. Он отметил, что все пункты колдоговора на 2011-2013 годы руководством комбината выполнены. Предоставлялись льготы и гарантии работникам: санаторно-курортное лечение, медицинская страховка, частичная компенсация обедов, материальная помощь в трудных ситуациях, организация спортивных, культурных мероприятий и многое другое.

Такой результат достигнут за счет того, что в последние три года емкость метизного рынка страны росла, что давало возможность «БМК», одному из основных производителей метизов в РФ, иметь 100% загрузку, постоянно наращивать объемы производства и осваивать новые виды продукции. Сейчас этот благополучный период закончился, и в 2014 году возможностей для роста объемов производства уже нет. Руководитель сказал, что придется искать внутренние резервы, и для этого потребуется консолидация усилий руководства, профактива, каждого работника.

Тревога прозвучала и в выступлении председателя профкома Григория Хлесткина:

– Сегодня перед нами, социальными партнерами, стоит важная задача – пережить вместе это сложное время, сохранить градообразующее предприятие и работоспособный, высококвалифицированный коллектив. В процессе переговоров по проекту нового колдоговора мы постарались убедить руководство сохранить достигнутые позиции по социальным гарантиям работникам.

В итоге стороны социального партнерства признали коллективный договор на 2011-2013 годы выполненным и решили пролонгировать его действие на 2014 год.

Три кита индексации зарплаты

На предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области в разгаре кампания по заключению коллективных договоров. Один из главных и проблемных вопросов переговоров – оплата труда.

Индексация зарплаты сегодня оговорена лишь в 45 из 78 колдоговорах предприятий ГМК области. Чтобы она была не только обозначена, но и действительно проводилась, должен быть определен четкий механизм ее проведения. И здесь проблема гораздо острее: такой порядок есть только в 7 колдоговорах.

В числе предприятий, на которых сейчас идут переговоры, – ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК, комбинат «Магнезит», «ММК–Метиз», «Уфалейникель», КМЭЗ, Тургоякское рудоуправление. Переговоры осложнены процессами реструктуризации и аутсорсинга, банкротства акционерных обществ и структурной интегрированностью предприятий в крупные холдинги. На «Карабашмеди» уже принят новый колдоговор, на СЧПЗ – пролонгирован действующий. Готовятся к переговорам в Бакальском и Челябинском рудоуправлениях, Александринской горнорудной компании, на Уфалейском заводе металлоизделий. На вновь созданном Златоустовском электрометаллургическом заводе планируется начать коллективные переговоры. Разработка и заключение колдоговора есть в плане и в верхнеуфалейском «Литейном центре», где, также как и на ЗЭМЗ, недавно создана первичка.

На Челябинском металлургическом комбинате до декабря 2013 года действовало положение об индексации. Сейчас в рамках начавшихся коллективных переговоров оно заключено на новый срок.

На Челябинском трубопрокатном заводе в колдоговоре, действовавшем до 2014 года, была записана индексация – два раза в год на 5%. Планируется заключить новый колдоговор с сохранением прежнего порядка индексации.

Чтобы слово не расходилось с делом, четкий порядок индексации зарплаты должен стать обязательной частью каждого колдоговора, подчеркивают специалисты обкома ГМПР. Там, где его нет, как показывает практика, индексация либо минимальна (чаще ниже уровня инфляции), либо вообще не проводится. На какую величину (процент) индексируется зарплата, какая ее часть и в какие сроки – вот три главных позиции, три кита, которые должны закладываться в основу требований профсоюзной стороны в коллективных переговорах.

Примеров предприятий, где такие принципы сегодня реализуются, немного. Среди них «Карабашмедь». В конце прошлого года здесь заключен колдоговор на 2014–2016 годы. Профком и работодатель договорились о повышении средней зарплаты до 10%, включая индексацию в соответствии с ростом потребительских цен за прогнозируемый год во втором квартале 2014 года.

Еще один пример эффективной реализации положения об индексации – Вишневогорский горно-обогатительный комбинат. Руководство предприятия, в соответствии с колдоговором, подготовило приказ об увеличении с 1 апреля окладов и часовых тарифных ставок на величину роста потребительских цен в РФ за 2013 год, то есть на 6,5%.

Конструктивно решаются вопросы оплаты труда и на «Трубодетали». После проведенного повышения часовых тарифных ставок ведутся переговоры с работодателем о пересмотре положения об индексации зарплаты. Профсоюзный комитет настаивает на изменении условий индексации, на ее соответствии индексу потребительских цен в регионе. Позицию профкома поддерживает трудовой коллектив.

В целом показатели оплаты труда, которые дал 2013 год и с которыми предприятия ГМК области подошли к началу колдоговорной кампании, не радуют. На 8 из 25 предприятий, предоставивших данные в обком, средняя зарплата после повышения даже отстала от темпов инфляции (5,7% по области за год). В их числе «Карабашмедь», «Челябвтормет», Уфалейский завод металлоизделий, Тургоякское рудоуправление. Для сравнения: прожиточный минимум трудоспособного населения в области за этот же год вырос на 18,7%. Норматив Отраслевого тарифного соглашения по росту зарплаты на уровень не ниже 10% в прошлом году не выполнили 18 предприятий.

В 2013 году в целом, по данным Росстата, средняя зарплата на предприятиях черной металлургии области составила 34581 рубль, цветной – 26158 рублей, в горнодобывающей отрасли – 27234 рубля. По сравнению с 2012 годом у «черных» металлургов она выросла на 7,2%, у «цветников» – на 7,5%, у горняков – на 7,7%. При этом в целом по области годовой рост средней зарплаты составил 14,2%. Хороший толчок этому показателю дала зарплатная динамика бюджетников. Получается, что государство берет на себя больше социально-экономических обязательств, чем работодатели, в том числе собственники предприятий металлургии, которые являются для Челябинской области бюджетообразующими.

Председатель областного комитета ГМПР Юрий Горанов отметил:

– Мы нацелены на выполнение Отраслевого тарифного соглашения, в котором индексация заработной платы, сохранение ее покупательной способности – одни из основных задач. При этом для сохранения достойного уровня жизни металлургов важна индексация не средних цифр по предприятию, а заработной платы каждого работника. К этому должны стремиться профкомы.

Владимир ШИРОКОВ

В ОАО «Трубодеталь» с января этого года существенно повысились часовые тарифные ставки, в ближайшее время планируется пересмотреть в сторону улучшения условия индексации заработной платы. Такой результат был достигнут профкомом предприятия при поддержке трудового коллектива.

600 голосов в поддержку профкома

Еще летом прошлого года профком обратился к руководству завода с предложением пересмотреть действующее на предприятии положение об индексации заработной платы.

– Положение было введено в 2012 году и с тех пор не менялось, – рассказывает председатель профкома Егор Цибульский. – В нем определены достаточно жесткие условия. Индексация может производиться не каждый год, только за фактически отработанное время и не на уровень роста потребительских цен, а фиксированной суммой. В итоге в 2012 году индексация не была произведена вообще, с апреля 2013 года сумма индексации составила тысячу рублей. По мнению профкома, такое положение не обеспечило сохранения покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен, о чем свидетельствует снижение соотношения средней зарплаты работников с прожиточным минимумом трудоспособного населения в области. Так, в декабре 2011 года это соотношение составляло 6,45, а в августе 2013 – 4,18.

Переговоры с работодателем по пересмотру положения об индексации начались после подведения итогов выполнения коллективного договора за 2012 год. Одновременно с предложением изменить условия индексации профком вышел с инициативой о повышении часовых тарифных ставок работников, по уточнению Егора Цибульского, не менявшихся с 2010 года. Переговоры и совместные консультации шли в течение двух месяцев. В итоге была достигнута договоренность о существенном повышении тарифной сетки с 1 января 2014 года.

По вопросу индексации зарплаты переговоры в прошлом году были приостановлены. В трудовом коллективе собрали подписи в поддержку позиции профкома, под обращением к руководству подписались более 600 заводчан. Представители от работников и работодателя снова встретились за столом переговоров уже в этом году. Проект положения об индексации заработной платы, разработанный профкомом, был направлен в управляющую компанию – ЗАО «Объединенная металлургическая компания».

Это только часть вопросов, по которым профсоюзный комитет «Трубодетали» ведет переговоры с работодателем, отстаивая интересы работников. Дирекция по персоналу направила в профком проекты двух локальных нормативных актов – положения об оплате труда и правил внутреннего трудового распорядка. Рассмотрев на заседании эти документы, профком выразил ряд замечаний и предложений. По правилам внутреннего распорядка все предложения профкома работодателем приняты, по положению об оплате труда – частично. Пункты, по которым договориться не удалось, оформлены протоколом разногласий.

– Предложения профкома «Трубодетали», по которым переговоры еще не закончились, полностью обоснованы, – считает председатель обкома ГМПР Юрий Горанов. – Профком намерен настаивать на их выполнении. А для максимального результата обязательна солидарная поддержка трудового коллектива, и профком на нее рассчитывает.

Алексей ЛАПТЕВ

Топ-менеджмент остался без прибавки

С апреля компания «Северсталь» увеличивает заработную плату своих работников. Процент повышения будет зависеть от размера зарплаты сотрудника. Работники, чей доход не превышает четырех прожиточных минимумов, зафиксированных в регионах, получат пятипроцентную прибавку. Для остальных также предусмотрено увеличение, но процент относительно ежемесячного дохода окажется меньше, цифры на разных предприятиях варьируются.

Алексей Мордашов

Александр Афанасьев

При этом компания в 2014 году отказалась от повышения зарплаты наиболее высокооплачиваемым сотрудникам: старшим менеджерам, начальникам производств и управлений, директорам. Профсоюзные организации предприятий «Северстали» поддержали такое решение.

– Раньше мы индексировали заработную плату всем сотрудникам практически на один и тот же процент. В связи с тем, что обстановка на рынке непростая и экономика компании тоже находится в сложной ситуации, было решено провести повышение зарплаты дифференцировано, прежде всего, низкооплачиваемым сотрудникам, – прокомментировал решение генеральный директор компании «Северсталь» **А. Мордашов.**

По словам председателя профкома ОАО «Северсталь» А. Афанасьева, при обсуждении вопроса об индексации зарплаты учитывался рост цен, динамика потребительской корзины, ситуация на рынке и аналогичные решения в других компаниях.

– По действующему колдоговору повышение зарплаты возможно, если рост потребительской корзины более 5%. С апреля прошлого года этого не произошло, – поясняет председатель профкома. – В то же время в прошлом году инфляция составила 6,5%, соответственно в целом увеличение зарплаты в 2014 году должно быть не меньше этой цифры, чтобы обеспечить выполнение Отраслевого тарифного соглашения. Мы будем отслеживать темпы роста зарплаты и при необходимости вернемся к вопросу об индексации.

В 2013 году все обязательства по колдоговору выполнены, в том числе и повышение уровня оплаты труда. В среднем зарплата выросла на 12,5% и остается самой высокой в отрасли, – подытожил **А. Афанасьев.**

Социальная политика первична

В Калининграде прошел региональный этап Общероссийского конкурса – «Российская организация высокой социальной эффективности -2013» .

Конкурс проводится ежегодно с 2000 года. Он рассчитан на то, чтобы привлечь общественное внимание к важности решения социальных вопросов на уровне предприятий, а также выявить лучшие региональные социальные проекты. Церемония награждения состоялась во время заседания Калининградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В номинации «Участие в решении социальных проблем и развитие корпоративной благотворительности» I место присуждено предприятию по добыче и обработке янтаря ГУП «Янтарный комбинат». Предприятие было отмечено также в номинации «Создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы» и «Сокращение профессиональной заболеваемости».

Областной администрацией отмечена первичная профсоюзная организация ГМПР комбината. Почетной грамотой награжден профком предприятия за содействие достижению высоких производственных результатов.

– На нашем предприятии, – рассказал председатель профкома **Григорий Мисюрин**, – работают 353 человека, из них 210 – члены ГМПР. В 2013 году мы подписали коллективный договор, он будет действовать до 2016 года.

Сегодня, когда вокруг только и разговоров что о кризисе, мы сохранили для работников социальные льготы. Это и премии, и дополнительные отпуска, и бесплатные санаторные путевки. Работаем с молодежью. Не оставляем без внимания участников и инвалидов Великой Отечественной войны, постоянно проводим с ними встречи, приглашаем на мероприятия и праздники.

Психологическое айкидо коллективных переговоров

Уральский социально-экономический институт на два дня стал учебной площадкой для проведения коллективных переговоров: профсоюзные лидеры и активисты горных и металлургических предприятий Челябинской области в теории и на практике изучали особенности современного переговорного процесса. Тренинги, деловые игры и лекции прошли в рамках организованного областным комитетом ГМПР совместно с УрСЭИ семинара «Стратегическое и оперативное планирование коллективно-договорной деятельности с учетом изменений в ОТС на 2014–2016 годы».

Тема переговоров сегодня как никогда актуальна: на предприятиях отрасли в разгаре колдоговорная кампания. Процесс осложняют постоянно меняющиеся экономические условия. Добавляют нюансов и последние изменения в трудовом законодательстве и новые социальные нормативы, записанные в Отраслевом тарифном соглашении на 2014–2016 годы. Помочь представителям профсоюза разобраться в нововведениях и в соответствии с ними выстроить свою позицию в переговорах с работодателями – такую цель поставили организаторы семинара. Поэтому, как отметил заместитель председателя обкома А. Коротких, на обучение пригласили представителей первичек именно тех предприятий, которым в этом году предстоит заключение или пролонгирование коллективных договоров.

На площадке Центра дополнительного образования (ЦДПО) УрСЭИ собрались профлидеры и активисты ММК, ЧМК, «ММК–Метиз», Магнезита, Ашинского металлургического и Кыштымского медеэлектролитного заводов, Тургоякского и Бакальского рудоуправлений, СЧПЗ, предприятий Верхнего Уфалея. Их приветствовал председатель обкома Ю. Горанов. Координаторами обучения выступили руководитель ЦДПО Е. Грецова и специалист орготдела обкома В. Нечаев.

Вместе с ведущей семинара, преподавателем УрСЭИ, психологом высшей категории Е. Сидорчевой профлидеры и активисты изучили психологические особенности всех этапов и аспектов колдоговорной кампании, включая подготовку к переговорам, постановку целей и задач, разработку плана действий с учетом различных типов поведения оппонентов. Анализ сильных и слабых сторон переговорного процесса (SWOT-анализ), психологическое айкидо, язык невербальной коммуникации – все эти инструменты и приемы важно и нужно использовать в переговорах. Тематический акцент был сделан на одном из самых проблемных вопросов – повышении заработной платы, включая индексацию. В командах было разработано несколько алгоритмов переговорных действий профсоюзной стороны с учетом различных экономических условий.

В ходе деловой игры-видеотренинга смоделирован реальный колдо-

говорный процесс: за условным столом переговоров под взглядом видеокамеры обменялись аргументами и попытались договориться представители работодателя и профсоюза. Команду «работодателя» возглавил заместитель председателя профкома ММК В. Уржумцев, профсоюзную группу – профлидер Челябинского филиала «Уральской кузницы» Л. Важова. Затем по видеозаписи участники провели детальный психологический «разбор полетов».

Стратегия и тактика коллективных переговоров на примере практических ситуаций стала следующей темой семинара. Ее раскрыла доцент кафедры менеджмента УрСЭИ, кандидат педагогических наук Н. Кустова. Тему дополнил подробный разбор хода коллективных переговоров и социально-экономической ситуации на одном из предприятий Свердловской области – Качканарском ГОКе. Об этом в формате Skype-конференции рассказал председатель профкома ГОКа А. Пьянков. Состоялся разговор и о новом законе «О специальной оценке условий труда». Главный технический инспектор труда обкома ГМПР В. Костромитин дал разъяснения, какие сегодня должны быть требования к коллективным договорам в связи с принятием закона.

В заключение участники поделились впечатлениями об учебе. Все отметили актуальность темы и практическую ценность полученной информации, которую дополнили раздаточные методические материалы, подготовленные обкомом и УрСЭИ.

– Не первый раз участвую в таких семинарах. Два года назад был на обучении по коллективным переговорам, которое проводилось обкомом с участием представителей из Сургута (Нефтегазстройпрофсоюз). В прошлом году прошел обучение по 72-часовой программе. На этот раз тоже участвовал в деловой игре – вел переговоры на стороне работодателей. Такая практика очень полезна, и ее никогда не бывает мало, – делится впечатлениями Денис Баландин, председатель профкома ЗАО «РМК», дочернего предприятия ММК.

– Игра помогает набрать опыт, учит ориентироваться в разных ситуациях, в том числе нестандартных. У нас в РМК сейчас идут коллективные переговоры, и я их участник. Поэтому тема семинара для меня, без сомнения, актуальна.

– Это первый опыт, когда мы собираем на обучение представителей именно тех предприятий, где сейчас идут или планируются коллективные переговоры. Работы в этом плане в первичках – много, и она будет непростой. Это и подготовка к переговорам, и определение целей, стратегии, и мероприятия по укреплению позиции профкома. Надеемся, что полученные знания помогут нашим профлидерам разобраться в сложных ситуациях и добиться лучших результатов в деле отстаивания трудовых прав и интересов работников, – отметил в заключение зампредседателя обкома А. Коротких.

Владимир ШИРОКОВ

Информационные технологии – профсоюзу

На базе зонального учебно-методического центра профсоюзов г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области прошел семинар по организации информационной работы в первичных профсоюзных организациях ГМПР.

Перед лидерами первичных профорганизаций выступил заместитель директора Института экономики знаний Андрей Глазырин. Он рассказал о возможностях новых технологий, методах информационной политики, в том числе, направленной и на рост профчленства.

Тема была продолжена на заседании президиума теркома ГМПР. Обсуждены возможности организации обучения ответственных лиц с помощью современных информационных технологий, проведение постоянного мониторинга использования IT, например, для оперативного освещения деятельности организации, обмена опытом, проведения дискуссий, привлечения молодежи.

Говорилось, что надо более эффективно использовать возможности интернет–форумов и социальных сетей. Обо всем этом сказано и в принятом постановлении. Председатель теркома Юрий Стрелков отметил, что проведение подобных семинаров стало доброй традицией.

Труд под охраной закона

На базе НИИ охраны труда ФНПР в Екатеринбурге прошел трехдневный семинар по охране труда для председателей первичных профорганизаций предприятий ГМК Свердловской области. Главной темой учебы стало применение Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» и его так называемого закона «спутника» № 421-ФЗ от 28.12.2013г.

Особый интерес вызвала лекция об изменениях в трудовом законодательстве и других законодательных актах РФ в связи с принятием этих новых законов. На нее собралось около ста профактивистов из первичек предприятий ГМК Свердловской области, гости из Челябинского обкома ГМПР, представители государственных надзорных органов в сфере охраны труда.

Лекцию читала С. Головина, доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии. Она является членом постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной Думы РФ по труду и социальной политике по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. Светлана Юрьевна подробно коснулась изменений трудового законодательства, обратила внимание слушателей на юридические тонкости и нюансы нововведений, рассказала о правах профсоюзов в связи со вступлением в силу новых законов.

О порядке проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) в организации, участии профсоюзных органов в процедуре проведения СОУТ, роли профсоюзов в ее проведении и обосновании размеров гарантий и компенсаций рассказал В. Исаков, заведующий учебно-методическим отделом НИИ охраны труда, кандидат технических наук.

Слушатели также ознакомились с содержанием раздела «Охрана труда» ОТС по ГМК РФ на 2014-2016 годы, формированием соответствующих положений в коллективном договоре предприятия, порядком проведения государственной экспертизы условий труда, участием профсоюзов в осуществлении экспертизы качества проведения СОУТ. Профсоюзные лидеры изучили условия и порядок обращения в органы экспертизы, осуществление производственного контроля (ПК) за условиями труда на предприятии, использование результатов в процедуре специальной оценки условий труда.

Несмотря на вступление в силу новых законов, никакой практики их применения еще не существует. Даже мнения многих именитых специалистов государственных надзорных органов при детальном обсуждении этого вопроса не всегда совпадают. На сегодняшний день еще нет и многих необходимых подзаконных нормативных актов, в частности, отсутствует утвержденная методика проведения специальной оценки условий труда.

На семинаре обсуждались и другие темы: обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, общие правовые принципы возмещения причиненного вреда, страховой случай и его экспертиза, страховые выплаты, роль и участие профсоюза в организации общественного контроля за соблюдением требований условий и охраны труда на предприятии, порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, правовые основы обеспечения работников СИЗ, организация работы по охране труда в ППО, практические вопросы применения законодательства по охране труда на предприятиях ГМК области, государственный надзор за соблюдением требований охраны труда.

По этим и ряду других тем выступили А. Мельничук, начальник отдела ОТ и соцпартнерства Департамента по труду и занятости населения региона, В. Рузаков, начальник отдела надзора по гигиене труда Управления Роспотребнадзора по области, Ю. Карев, представитель регионального отделения Фонда социального страхования РФ, А. Соловьев, заместитель руководителя Уральского управления Ростехнадзора, Т. Гасилина, заместитель руководителя Государственной инспекции труда по Свердловской области, А. Соколов и Т. Богодяж, представители обкома ГМПР.

Закончился семинар проверкой полученных знаний и выдачей соответствующих удостоверений. Мероприятие стало завершающим аккордом модульного обучения по охране труда по 40-часовой программе.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

Четыре тысячи замечаний от уполномоченных

В ОАО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК–Метиз» прошло обучение уполномоченных по охране труда. 25 профсоюзных работников, осуществляющих общественный контроль охраны труда на производстве, получили удостоверения о прослушанном учебном курсе.

Занятия, организованные профкомом завода, прошли на базе городского центра подготовки кадров «Персонал». В течение недели уполномоченные изучали законодательные и правовые основы охраны труда, дисциплину труда, льготы и компенсации, предоставляемые работникам за особые условия труда, правила расследования и учета несчастных случаев, оказания первой доврачебной помощи. Лекции читали работники центра «Персонал», а также Государственной инспекции труда по г. Магнитогорску.

На предприятии действует система работы с уполномоченными, которая включает их подготовку с отрывом от производства, обеспечение необходимой методической и правовой литературой, поддержку профкома. Гарантии деятельности уполномоченных, их статус обеспечены коллективным договором, специальным положением и Стандартом организации «Общественный контроль охраны труда», разработанным в соответствии с международными требованиями OHSAS-18001. «Через социальное партнерство, через совместные с работодателем мероприятия мы делаем все возможное, чтобы человек трудился в безопасных условиях», – отмечает завотделом профкома по охране труда Е. Рамазанова.

Только в 2013 году уполномоченными «ММК–Метиз» было подано более четырех тысяч замечаний и предложений по улучшению условий труда на рабочих местах.

Юрий ПЛАТОНОВ

Профактив должен все знать

На Первоуральском новотрубном заводе прошел двухдневный семинар для профактива.

По задумке ведущих тренинга, преподавателей Свердловского обкома ГМПР Сергея Гудкова и Галины Калининой, участники не были привязаны к одной команде, для каждого задания создавался новый коллектив. Да и как иначе, ведь тема семинара – «Командообразование». Предстояло проверить, насколько быстро профактивисты-новотрубники могут сплотиться в команду, чтобы успешно преодолеть все препятствия. А они подстерегали буквально на каждом шагу. Интеллектуальная игра с заковыристыми вопросами, ток-шоу «За» и «против» профсоюза», «Веселые старты», фотокросс.

Семинар на Первоуральском новотрубном стал площадкой для нового пилотного проекта: здесь была опробована профсоюзная видеосессия. За 2,5 часа каждая команда придумала и отсняла короткий ролик, в котором доказала, что сила профсоюза – в единстве. Аргументы были сыграны, пропеты, продекламированы – все живо, ярко, весело. В завершение семинара состоялся «круглый стол», где прозвучали предложения, пожелания участников.

– Сергей Ошурков, председатель профкома предприятия, борется за повышение профчленства, – рассказывает Галина Калинина. – Он поставил перед нами задачу так подготовить профактив завода, чтобы каждый мог без запинки все рассказать о профсоюзе, ответить на любой, даже самый каверзный вопрос от потенциального члена профсоюза. Думаю, что на ПНТЗ это вполне осуществимо.

Альбина ФИЛАТОВА

Зачем учить бухгалтеров?

В Белгороде прошел семинар «Актуальные вопросы налогообложения профсоюзных организаций», в котором участвовали бухгалтеры профкомов первичных профсоюзных организаций. Семинар был организован Белгородским обкомом ГМПР. Провела его преподаватель зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга, консультант аудиторской фирмы «Шарль-Аудит» **Надежда Гурьева.**

Меня, как журналиста, лишь изредка соприкасающегося с миром финансов, цифр, отчетов, семинар бухгалтеров ошеломил. И не только спецификой языка, на котором общались профессионалы, но и огромным объемом документации, регламентирующей каждый их «печатный» шаг. Откуда знать непосвященному члену профсоюза, чем отличаются однодневная командировка от поездки в уставных целях, компенсационные выплаты от суточных? Кого, кроме бухгалтеров волнует, каким образом можно без последствий во время налоговых проверок оплатить расходы на такси или приобрести подарок профкома ко Дню металлурга?

Из всех сотрудников профсоюзных комитетов, бухгалтеры – самые незаметные труженики, без которых невозможно ни осуществление наших буйных общественных инициатив, ни организация касс взаимопомощи, ни чувство финансовой состоятельности организации. Каким же нюхом, каким объемом памяти, какой мерой ответственности за каждую цифирь должны обладать люди, на которых возложена вся учетная – бухгалтерская и налоговая политика!

Об этом я раздумывала во время семинара, лихорадочно пытаясь расшифровать хоть малую толику терминов, которыми свободно владеют наши бухгалтеры. Один «уникальный идентификатор начислений» чего стоит! А когда я из любопытства заглянула в таблицу «Элементы учетной политики, принимаемой для бухгалтерского учета», занимающей около 45 страниц одной из брошюр, поняла, какое счастье, что не выбрала эту профессию!

Открыли семинар председатель Белгородского обкома ГМПР Лотт Адамов и главный бухгалтер обкома Людмила Бойко. Лотт Павлович рассказал о ситуации в горно-металлургической отрасли, о налогах и уровне заработной платы на предприятиях. Подчеркнул важность семинара в ситуации, когда законодательные акты, обязательные к исполнению, постоянно видоизменяются.

Надежда Гурьева предложила для разговора ряд тем: вопросы налогообложения с учетом последних изменений законодательства; налоги и взносы в рамках уставной деятельности профсоюзных организаций; контроль налогообложения доходов и

расходов профсоюзной организации; минимизация налоговых платежей как средство использования профсоюзного бюджета.

На самом деле программа семинара была намного шире. Она включала обсуждение таких важных вопросов как использование сайтов, где в свободном доступе размещаются все новые документы по налогам; порядок заполнения деклараций; самые грубые ошибки в заполнении отчетных документов; в каких случаях средства, полученные профсоюзной организацией, не облагаются налогом на прибыль; влияние коллективного договора на налоги; бухгалтерские нововведения, на которые надо обратить внимание и т.д.

Каждый участник получил набор пособий для повышения квалификации и на флешках – ряд документов, необходимых в работе, который подготовила для слушателей семинара Надежда Гурьева. Поначалу я пыталась сконцентрироваться хотя бы на тех немногих словах в ее речи, которые мне были знакомы: налоги, отчисления, правила, сайты. Но постепенно мне открылось, что в дебрях правоприменительной практики в доступном изложении Надежды Александровны есть вещи, которые вполне понятны и такому «чайнику», как я.

О сложности работы бухгалтеров профсоюзных комитетов в современных условиях можно судить по одному только перечню документов по каждому направлению работы. Так, например, чтобы правильно выполнить все законодательные требования по командировкам, бухгалтерам профкомов необходимо знать содержание 50 документов – писем Министерства финансов, приказов Минтруда и т.д. Чтобы без ошибок провести через отчетность подарки профкома членам профсоюза, необходимо знать свыше 20 регламентирующих документов. А что уж говорить про налоги!

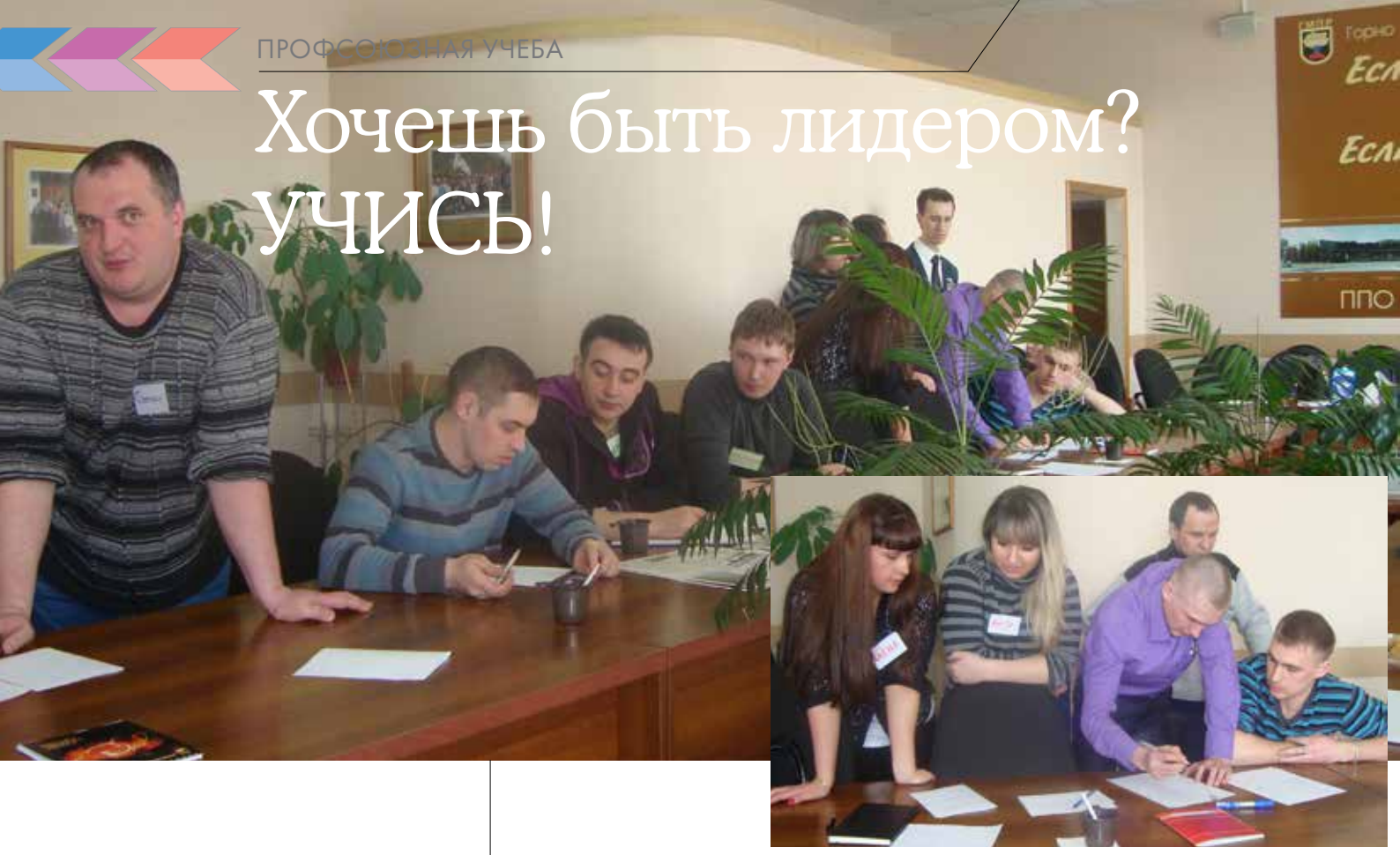
Надежда Гурьева постаралась сориентировать сотрудников профкомов в использовании самых свежих законодательных актов. Подробно рассказала о практическом применении тех или иных формулировок и указала на возможные последствия при неверном оформлении финансовых документов и т.д. Она предупредила о том, что если сегодня одна упущенная в документе фраза может сойти с рук, то завтра при налоговой проверке это обернется многотысячными штрафами.

По мнению Натальи Визирякиной (Яковлевский рудник), Надежды Шамыгиной (ОЭМК), Зинаиды Масловой (комбинат КМАруда) и других, семинар был настолько информационно насыщенным, что для освоения полученных знаний потребуется время. Молодые бухгалтеры откровенно признавались: часть того, что они услышали, вызвало у них приступ страха: не дай Бог оплошать с налогами, столько нововведений каждый год, не успеваешь отслеживать!

Каждый участник семинара уяснил для себя тонкости в хитросплетениях законодателей, узнал что-то новое и имел возможность задать преподавателю вопросы из личного опыта работы. А у меня в голове крутился только один совершенно бесполезный вопрос: нельзя ли сделать как-нибудь попроще всю эту учетную политику?

Ирина ФРОЛКИНА
Фото автора

Хочешь быть лидером? УЧИСЬ!



В ППО «ЗапСиб» прошел семинар – тренинг «Школа развития лидерских качеств» для профактивистов, членов молодежных комиссий цехов и производств, который провела председатель оргмассовой комиссии профкома **Т. Крель.**

Молодежный авангард работал над развитием лидерских качеств, выработкой уверенного поведения и эффективного стиля общения. На занятиях «Я – лидер», «Цели», «Круг ассоциаций» с помощью различных техник молодежь старалась раскрыть свой потенциал, избавиться от внутренних барьеров, сформировать объективную оценку личных способностей, узнать, как на самом деле их воспринимают окружающие.

Особенно активно работали над сплочением команды. Вырабатывали формы влияния друг на друга, открывали в себе и других новые качества, формировали оптимальный уровень психологической совместимости. Осваивали разные методы групповой работы, совершенствовали командную структуру, оттачивали техники принятия решений и нормы поведения внутри команды, определяли лидеров.

На занятиях «Загадка Эйнштейна», «Башня», «Экстремальная ситуация» профлидеры проявляли творческий потенциал, креативное мышление, умение работать в команде, решали важные задачи по формированию положительной групповой мотивации и построению эффективной команды.

При подведении итогов семинара участники отметили преимущества такой учебы.

Максим Лобовиков:

– Семинар прошел очень эффективно. Информацию усваивали разными способами – через слуховое, зрительное восприятия, практические занятия. Материал тренером излагался доступно, эмоционально и ярко.

Оксана Хабарова:

– На таком семинаре впервые. Впечатлений много. Понравилось, что в учебном процессе активно участвовали все. Преподаватели смогли создать доброжелательную творческую атмосферу, представить материал в системной и доступной форме.

Ирина Озерова:

– Для меня этот семинар – необходимый толчок к дальнейшему росту. Особенно понравились занятия «Загадка Эйнштейна», тренинг на развитие ассоциаций. Смогла по-новому оценить себя.

Степан Павлов:

– Впечатления от семинара хочется назвать «яркой вспышкой». Получил практические знания, опыт, положительные эмоции от общения с другими участниками. Понял, над чем мне нужно еще поработать…

Чувство времени

Профсоюзный комитет ОАО «ТАГМЕТ» осваивает методы активного обучения - в форме тренинга прошло занятие председателей цеховых профсоюзных организаций и их заместителей по теме «Тайм-менеджмент. Управление трудовой мотивацией».

Обучение в рамках целевой программы «Эффективный профсоюзный лидер» актуально, ведь многие председатели профкомов цехов не освобождены от основной работы. Для эффективного совмещения своих служебных и общественных обязанностей им важно правильно расставлять приоритеты и распределять время.

Профсоюзные лидеры изучали различные методики работы, исследовали свои временные ресурсы, анализировали деятельность свою и коллег, помогали друг другу расставлять приоритеты, определять зоны повышения эффективности профсоюзной работы. Учились ставить конкретные цели, определять сроки их выполнения. Эти навыки позволят председателям проф-комов цехов более четко формулировать задачи профгрупоргам, уполномоченным по охране труда и другим активистам, а затем совместными усилиями достигать планируемого результата.

Председатели осваивали технологию «МВО» – управление по целям, учились планировать не только на «сегодня», но и заглядывая в будущее на пять лет, мотивировать окружающих людей.

Автор и ведущая тренинга, начальник отдела кадров и подготовки персонала О. Рудь отметила: «Стратегическое планирование профсоюзным лидерам удалось. Цели, которые они ставили в долгосрочной, среднесрочной и краткосрочной перспективе, были вполне осязаемые и позволят профсоюзной организации достигнуть нового качественного развития».

Говорят участники семинара:

Александр Шпынев, *слесарь-ремонтник, заместитель председателя профкома трубопрокатного цеха:*

– На занятиях мы отрабатывали уже накопленные знания и навыки. Такая активная форма обучения – один из путей достижения желаемого результата. Важно не только получить новую информацию, но и потом суметь применить ее на практике.

Людмила Рябуха, *инженер отдела организации труда и заработной платы, председатель профкома заводоуправления:*

– Созданная тренером доброжелательная атмосфера располагала к откровенному разговору и активной работе в группах.

Светлана Жарикова, *техник по труду, председатель профкома копрового цеха:*

– Рассматривая разные способы решения задач, мы убедились, что без умения управлять своим временем сложно добиться хороших результатов в профсоюзной работе.

Анжелика ШМАРОВА

Мировое соглашение – стороны довольны

В Новосибирский областной комитет ГМПР обратилась работница ОАО «Новосибирский металлургический завод им. Кузьмина» Е. Осипова. В заявлении она указала, что 01.11.2013 г. администрация завода уведомила ее о предстоящих существенных изменениях условий трудового договора...

В связи со «структурной реорганизацией производства, связанной с необходимостью повышения эффективности управления, изменением штатного расписания руководителей, специалистов и служащих», должностной оклад Е. Осиповой с 09.01.2014 г. должен был уменьшиться с 14000 руб. до 5500 руб. в месяц. О принятом решении по поводу продолжения работы в новых условиях она должна была сообщить в отдел кадров.

Работодатель также проинформировал, что в случае несогласия работница будет уволена по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ» (в связи с отказом от предложенной работы из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора), что и произошло 09.01.2014 г.

Не согласившись с увольнением, Е.Осипова подала иск в суд о признании увольнения незаконным. В исковом заявлении она указала на нарушение работодателем срока надлежащего уведомления об изменении существенных условий труда, т.к. с перечнем конкретных должностных обязанностей была ознакомлена только 23.12.2013 г., после получения уведомления. Кроме того, в уведомлении и в приказе об изменении штатного расписания указаны разные причины их изменения.

Уменьшение должностного оклада до 5500 рублей в месяц нарушало п.5.5 действующего на тот момент Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2011-2013 годы, согласно которому минимальный размер заработной платы не может быть ниже 1,3 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ (для Новосибирской области – 11 000 руб.).

В ходе дополнительных консультаций председателя Новосибирского областного комитета ГМПР С. Пирко с представителями работодателя было заключено мировое соглашение, по которому администрация завода обязалась выплатить Е. Осиповой денежные средства в размере 55 000 рублей, а Е. Осипова – отказаться от иска.

Такое решение удовлетворило обе стороны и 13.03.2014 г. Ленинский районный суд г. Новосибирска соглашение утвердил.

Уже на следующий день деньги были перечислены на счет Е. Осиповой.

Премия возвращена

В железнодорожном цехе ОАО «Губахинский кокс» правовой инспектор труда Пермского крайкома ГМПР проверил соблюдение трудового законодательства.

По результатам проверки генеральному директору ОАО «Губахинский кокс» направлено представление об отмене приказа «О применении дисциплинарного взыскания и уменьшении размера премии приемосдатчикам груза и багажа 4 разряда железнодорожного цеха М. Хакимовой и Т. Драниционой» от 27.04.2013 г. в части уменьшения размера премии на 100% за апрель 2013 года. Основание – нарушение работодателем установленного статьей 193 ТК РФ срока ознакомления работников с указанным приказом. Кроме того, лишение премии произведено за апрель 2013 года, а дисциплинарный проступок был совершен в марте 2013 года, что является нарушением Правил внутреннего трудового распорядка.

Генеральный директор отказал в удовлетворении этого представления.

Тогда в его адрес было направлено повторное представление, в котором указывалось на нарушение порядка привлечения указанных работников к дисциплинарному наказанию. Директор вынужден был отменить приказ об уменьшении размера премии приемосдатчикам.

М. Хакимовой и Т. Драниционой произведен перерасчет производственной премии за апрель 2013 года.

Стаж восстановлен

В профком ОАО «Алтай-Кокс» обратилась работница предприятия. Управление Пенсионного фонда отказалось включить в ее специальный трудовой стаж период работы в должности электрослесаря по ремонту приборов электротехнического контроля и автоматики тепловых процессов, который давал право на досрочную трудовую пенсию за работу во вредных условиях.

Комиссия Пенсионного фонда обосновала свой отказ: и в ранее действовавшем (до 01.01.1992 г.) Списке №2 «Электростанции, энергопоезда, паросиловое хозяйство для производственных целей», утвержденном Постановлением Совета Министров СССР от 22.08.1956г. №1173, и в Списке №2 раздела XIII «Электростанции, энергопоезда, паросиловое хозяйство», утвержденном Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. №10, должность электрослесаря по ремонту приборов электротехнического контроля и автоматики тепловых процессов не предусмотрена.

Юрисконсульт профкома предприятия изучил ситуацию и составил исковое заявление о признании за работницей права на досрочную трудовую пенсию по старости. Было выяснено, что в первый из названных Списков, который действовал в период ее работы, в разделе XIV «Электростанции, энергопоезда, паросиловое хозяйство для производственных целей» в подраздел «а. Рабочие» включена должность слесаря и электромонтера по ремонту и обслуживанию оборудования и автоматики в цехах: котельных, машинных (теплосиловых), топливоподачи и пылеприготовления. Второй из Списков содержит указание в разделе XIII «Электростанции, энергопоезда, паросиловое хозяйство» на то, что право на досрочную пенсию имеют слесари, электромонтеры, электрослесари всех наименований, занятые на обслуживании и ремонте котельного, турбинного (парогазотурбинного) оборудования, оборудования топливоподачи и пылеприготовления и обеспечивающих его работу средств измерений и автоматики. Поэтому право на досрочную пенсию предоставляется не только тем электрослесарям, чьи должности указаны в Списках, но и всем другим электрослесарям, которые выполняли работу по обслуживанию указанного оборудования в определенных структурных подразделениях.

Заринский городской суд решил дело в пользу работницы. Спорный период работы включен в специальный стаж, дающий право на назначение трудовой пенсии по старости досрочно.

Александр ЛЕБЕДЕВ,
юрисконсульт профкома
ОАО «Алтай-Кокс»

Четверть миллиона – за моральный вред

Четверть миллиона рублей составил размер компенсации морального вреда за ущерб здоровью, взысканный в судебном порядке с ОАО «Челябинский металлургический комбинат» в пользу бывшего работника предприятия. Добиться этого металлургу помогли юристы правового центра «Металлург».

Владимир Ш. около 35 лет проработал на ЧМК, большую часть времени – в горячем производстве: отжигальщиком, посадчиком металла, нагревальщиком металла в сортопрокатном и прокатном цехах. В результате регулярного воздействия неблагоприятных производственных факторов он получил профессиональное заболевание, повлекшее установление инвалидности.

В профсоюзном комитете работнику посоветовали обратиться в суд для взыскания с работодателя компенсации морального вреда за причиненный ущерб здоровью.

Специалисты правового центра «Металлург» помогли Владимиру Ш. составить исковое заявление, дали необходимые правовые разъяснения и представляли его интересы в суде. В декабре 2013 года Металлургический районный суд г. Челябинска удовлетворил иск, взыскав с ОАО «ЧМК» компенсацию морального вреда. Работодатель подал апелляционную жалобу в областной суд. В феврале 2014 года судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда вынесла определение: решение районного суда оставить без изменения, а жалобу ОАО «ЧМК» – без удовлетворения.

– Дела по возмещению морального вреда за ущерб здоровью не имеют срока исковой давности. Поэтому работник может обратиться в суд независимо от времени его работы на предприятии и получения профзаболевания, – комментирует ситуацию юрист правового центра Артем Мещеряков. – Главное, чтобы предприятие действовало как юридическое лицо и чтобы был акт о профзаболевании (он должен быть у работника или в Роспотребнадзоре). Во всем остальном помогут юристы. Хочу подчеркнуть, что работник имеет право требовать компенсацию через суд даже в том случае, если он ее уже получил от работодателя. Выплаты по инициативе работодателя, как правило, минимальны, а реальный размер компенсации определяет только суд.

Компенсация вреда здоровью

В июне 2013 года член ГМПР Т. Ильинова обратилась в Калининский районный суд г. Челябинска с иском к ОАО «Челябинский электрометаллургический комбинат» о взыскании компенсации морального вреда в связи с профессиональным заболеванием. Суд удовлетворил иск в размере 110 000 рублей. Интересы Т. Ильиновой в суде представлял юрист правового центра «Металлург» А. Мещеряков.

Ильинова работала в плавильных цехах ОАО «ЧЭМК» с 1985 по 2007 гг. во вредных условиях труда. Осенью 2006 года ей было установлено профессиональное заболевание – токсико-пылевой бронхит, причиной которого послужил длительный контакт с оксидами марганца, хрома, триоксидом, дихром триоксидом. В результате полученного заболевания работнице была установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 60% и третья группа инвалидности, о чем была сделана запись в трудовой книжке. Работница продолжала трудиться во вредных условиях труда до момента увольнения 19 декабря 2007 года.

ОАО «ЧЭМК» признано виновным в нарушении санитарно-эпидемиологических правил: заболевание возникло в результате несовершенства технологии, неэффективности вентиляции.

В результате полученного профессионального заболевания Т. Ильинова частично утратила трудоспособность, несмотря на увольнение и смену места жительства, вынуждена постоянно принимать лекарственные препараты, ежедневно пользоваться ингалятором, испытывать болевые ощущения, затрудненность дыхания, слабость, одышку, мучительный кашель, чувство страха за свое здоровье, невозможность продолжать прежний образ жизни, свободно передвигаться на длинные расстояния, выполнять домашние обязанности. По совету профкома бывшая работница обратилась в правовой центр «Металлург». Свои нравственные и физические страдания она оценила в 400 000 рублей.

Исследовав материалы дела, суд пришел к выводу о связи между трудовой деятельностью истца на ОАО «ЧЭМК» и профессиональным заболеванием, поскольку профессиональное заболевание у Т. Ильиновой возникло в связи длительным воздействием на организм вредных производственных веществ в период работы в ОАО «ЧЭМК» более 21 года, а также учитывая то, что ответчик не оспаривает факт профессионального заболевания истицы в связи работой с вредными условиями труда.

При определении размера компенсации морального вреда суд учитывал характер и степень причиненных Т. Ильиновой физических и нравственных страданий, возраст и степень утраты ее трудоспособности, наличие инвалидности по профессиональному заболеванию, невозможность полного устранения последствий воздействия неблагоприятных факторов на здоровье, получение досрочной пенсии, фактические обстоятельства причинения вреда, продолжительность периода в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных факторов, степень вины ответчика.

Суд вынес решение: исковые требования Т. Ильиновой к ОАО «ЧЭМК» о взыскании компенсации морального вреда удовлетворить частично в размере 110 000 рублей.

«ВАШАШ» –на страже интересов трудящихся

Делегация ГМПР в Венгрии

В Венгрии с рабочим визитом по приглашению Профсоюза металлистов Венгрии (ПМВ – ВАШАШ) побывала делегация ГМПР во главе с председателем профсоюза **А. Безымянных**.

Прибывшие были приняты председателем ПМВ Б. Балогом. Руководители профсоюзов провели переговоры и высказали позиции относительно актуальных вопросов двустороннего сотрудничества, в том числе в рамках Глобального Союза «ИндустриАЛЛ», обсудили способы защиты интересов металлургов и металлистов России и Венгрии в условиях глобализации экономики, преодоления негативных последствий финансово-экономического кризиса.

Речь шла и в целом о ситуации в металлургической промышленности России и Венгрии, о вызовах, стоящих перед профсоюзами, с тревогой отмечено все большее распространение заемного труда и других форм нестандартной занятости.

Б. Балог сообщил, что ВАШАШ, отметивший в прошлом году свое 110-летие, является самым крупным и влиятельным профсоюзом страны в производственной сфере. Он представляет интересы примерно 45000 своих членов в таких областях, как черная и цветная металлургия, автомобилестроение, электронная и энергетическая промышленность, машиностроение и т.д. ВАШАШ имеет первичные профсоюзные организации на более чем 230 предприятиях и компаниях. Эти первички заключают коллективные договоры, охватывающие 80% трудящихся в отраслях, в которых профсоюз работает. В настоящее время ведутся переговоры об объединении ВАШАШ с рядом других промышленных профсоюзов.

В своей повседневной работе ПМВ делает упор на достижение следующих целей:

- обеспечивать интересы наемных работников, способствовать улучшению условий труда, включая устойчивый рост заработной платы и улучшение социальных гарантий;
- поддерживать социальный диалог с работодателями и политическими партнерами;
- обеспечивать более надежную защиту членов профсоюза;
- совершенствовать уровень подготовки специалистов и представителей профсоюза;
- добиваться увеличения профчленства на предприятиях, в том числе и с помощью органайзинга.

А. Безымянных рассказал венгерским коллегам об основных направлениях работы ГМПР, о выполнении Программы действий профсоюза на 2012-2016 гг., Отраслевом тарифном соглашении.

Программа пребывания делегации включала посещение металлургического завода «Дунаферр» компании «ISD» в г. Дунайварош, где состоялась беседа с представителями местного отделения профсоюза и совета предприятия, а также с генеральным директором завода Е. Танкилевичем. Делегация ГМПР была принята в Парламенте депутатом от Венгерской социалистической партии, председателем парламентской комиссии по труду и занятости Н. Гуром.

А. Безымянных передал Б. Балогу официальное приглашение венгерской стороне посетить Москву в удобное для нее время. Визит российской делегации явился важным вкладом в восстановление сотрудничества профсоюзов двух стран.

Международный отдел ЦС ГМПР

Соглашение подписано – вопросы остались

Подписано Отраслевое соглашение между профсоюзами работников горно-металлургической промышленности Казахстана, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан на 2014 – 2016 годы.
О заключении Соглашения рассказывает **Казбек Валиев**, заместитель председателя Профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности Республики Казахстан.

Этому событию предшествовала полуторамесячная подготовка проекта Соглашения рабочей группой, состоящей из представителей работодателей и профсоюзов. Представители министерства подключались в случае возникновения жесткого противостояния между партнерами. Переговоры проходили активно, часто возникали принципиальные разногласия. Но их участники все-таки приходили к компромиссу – допускалось только единогласное принятие решения.

Что удалось достигнуть? Во-первых, новшество коснулось самого наименования Соглашения. Прежде профсоюзную сторону представлял только Профсоюз трудящихся горно-металлургической промышленности Республики Казахстан, которому другие профсоюзные организации предприятий отрасли делегировали свои полномочия. Однако профсоюзная организация ТОО «Корпорация «Казахмыс» вышла из его состава и образовала самостоятельный отраслевой профсоюз с правом участия в обсуждении проекта и подписания Соглашения. Рабочая группа посчитала необходимым включить в число подписантов Отраслевого соглашения руководителей других профсоюзных органов, имеющих статус юридических лиц: профсоюзную организацию металлургов «Жактау» АО «Арселор Миттал Темиртау», профсоюзные комитеты АО Транснациональная компания «Казхром» и ТОО «Казцинк».

В раздел «Общие положения» включен следующий пункт:

«При невозможности продолжения исполнения Соглашения конкретным предприятием по финансовым причинам стороны на совместном заседании принимают решение о прекращении либо об изменении действия отдельных пунктов».

Данное условие возникло из-за сложной финансово-экономической ситуации, в которой сейчас находится горно-металлургическая отрасль не только в Казахстане, но и во всем мире. Поэтому профсоюзная сторона вынуждена была принять этот пункт с условием выработки окончательного решения по каждому отдельному случаю при обязательном участии всех сторон. Ведь профсоюзы кровно заинтересованы не только в исполнении принятых обязательств, но и в нормальной, бесперебойной работе каждого предприятия – источнике жизнеобеспечения своих работников.

Соглашение содержит раздел «Оплата труда». Уделить повышенное внимание этой проблеме вынудила дестабилизация социальной обстановки в трудовых коллективах. На предприятиях отрасли прошли протестные акции, в том числе и несанкционированные. Главным требованием протестующих по-прежнему остается повышение заработной платы.

Профсоюзная сторона сознает, насколько сегодня сложна мировая финансово-экономическая ситуация, которая спровоцировала падение мировых цен на металлопродукцию и проблемы ее сбыта на международном рынке. На этом фоне настойчивые требования о необходимости повышения заработной платы – не самоцель и не бездумные эгоистические действия, а осознанное желание установить, наконец, какова же истинная, реальная стоимость труда металлурга и горняка в современных условиях? Сложившийся в настоящее время ее средний уровень в размере чуть более 120 тыс. тенге (660$ США по состоянию на март 2014 г.) не соответствует ни условиям производства, ни трудозатратам работников, ни уровню жизни в стране.

В процессе обсуждения данного раздела возникла необходимость участия специалистов – представителей отделов труда и заработной платы предприятий. Результатами общих усилий сформирован следующий пункт соглашения:

«Отраслевой комиссии по социальному партнерству с привлечением специалистов труда и заработной платы предприятий к октябрю 2014 года разработать рекомендации по основным принципам оплаты труда в горно-металлургической отрасли, предусматривающие следующие положения:

- *о минимальных размерах тарифной ставки (оклада) в отрасли;*
- *о минимальных значениях межразрядных коэффициентов и их дифференциации;*
- *о единой методике установления доплат работникам за особые условия труда;*
- *о методике исчисления повышающего отраслевого коэффициента».*

Срок разработки указанных положений (I-III кв. 2014 г.) обусловлен наличием в настоящее время в компаниях подобных нормативов, регламентирующих оплату труда своих работников. А для выработки единых методов, приемлемых для всех профильных предприятий отрасли, необходимо время.

Реализация данного пункта Соглашения позволит определить объективные подходы к зарплатообразованию в зависимости от уровня квалификации работника и степени тяжести, опасности, вредности производства, что, в конечном итоге, позволит значительно снизить уровень диспропорции в оплате труда на предприятиях отрасли.

В разделе «Время отдыха» предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска женщинам, а также работникам, обучающимся в учреждениях образования.

Условиями Соглашения на каждом предприятии стороны должны разработать программу содействия занятости, а также план подготовки и переподготовки кадров. При этом определено понятие «массовое снижение численности работников». Если состав персонала в течение трех месяцев сокращается более чем на 10%, то по согласованию с профсоюзным органом издаются соответствующие акты работодателя.

*...Переговоры проходили активно, часто возникали принципиальные разногласия. Но их участники все-таки приходили к компромиссу – **допускалось только единогласное принятие решения**...*

Раздел «Безопасность и охрана труда» предусматривает распространение на золотодобывающее производство действия «Перечня производств, работа в которых дает право работникам определенных профессий и должностей на получение за счет средств работодателя лечебно-профилактического питания в связи с вредными и опасными условиями труда». Работодатель обязан возмещать работнику затраты на проведение медицинского обследования в случае установления у него профессионального заболевания.

Условием Соглашения поднята планка выплаты пособия по временной нетрудоспособности до 20 МРП (минимальный расчетный показатель) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

В горно-металлургической промышленности учреждены отраслевые награды – нагрудные знаки «Енбек данкы» и «Кенші данкы» трех степеней, при вручении которых сторона работодателя выплачивает единовременное вознаграждение в размерах 50 тыс., 75 тыс. и 100 тыс. Тенге (соответственно 275, 413, 550$ США по состоянию на март 2014 г.).

Проект Соглашения предусматривал и другие дополнительные социальные гарантии, но принятие их стороны посчитали нецелесообразным из-за сложной экономической ситуации в горно-металлургическом комплексе Казахстана.

И даже после подписания Отраслевого соглашения сторона работодателей, по настоянию руководства АО «Арселор Миттал Темиртау», инициировала нераспространение на данную компанию трех пунктов Соглашения, предполагающих дополнительные материальные издержки.

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ