

ГМПР – Инфо

№ 04 | 148 | 2013



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России

В ЦС ГМПР

- 1** В русле социального партнерства
- 4** Ожидали большего...
- 6** ОТС – 2012: победы и проблемы

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 9** На взгляд социальных партнеров
- 12** Год 2012-й – на «отлично»
- 13** Было непросто. Но договорились
- 15** Колдоговор: выполнение по всем пунктам
- 16** Воспитание ответственности
- 18** Плоды социального партнерства
- 19** «Дочка» – не падчерица
- 20** Пока их не продали
- 20** Полноправные «дочки»

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯХ

- 21** Работать повседневно и кропотливо
- 23** «Круглый стол» на острую тему
- 25** Даешь органайзинг! Если по-русски – это...?
- 26** Равнение – на 11 лучших
- 27** Стабильность важна для всех
- 28** «Так просто позиций не сдадим»
- 31** Пикалево под профсоюзным присмотром
- 32** «Мы нужны друг другу»
- 33** Традиции + новаторство.

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 34** Брошены весла. Надежда – на рулевого
- 35** Главный приз – здоровье людей
- 37** Будут «окна» для отдыха

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 38** Защита, занятость, зарплата – оценки юриста
- 40** Вооружить истца
- 41** Отстояли права уборщиков

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 42** Поклялись на Уставе ГМПР
- 44** Нашли активных. Разбудили пассивных
- 46** Помочь молодым

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 47** В гостях у австрийских друзей

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 48** «Солнечная»

**Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР**

И.О. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Л. Горбачева

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. Веретенников

РЕДАКТОРЫ
Л. Горбачева,
Ю. Кочёмин

РЕФЕРЕНТ
Н. Овчинникова

ВЕРСТКА
И. Ганеева

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

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 3.04.2013.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 13-070.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

В русле социального партнерства



9 апреля 2013 г. в офисе Центрального Совета профсоюза прошло заседание Социального совета Объединенной компании «РУСАЛ» в расширенном формате.



В работе Совета сторону работодателя представляли А. Осипов – директор по персоналу, председатель стороны, А. Васюкова – директор Департамента персонала Инжинирингово-строительного дивизиона, Р. Закиев – директор Департамента коммуникационных и социальных проектов, И. Матросова – директор Департамента персонала Аллюминиевого дивизиона «ЗАПАД», И. Ребрик – директор Департамента экологии, охраны

труда и промышленной безопасности, С. Никулин – руководитель направления Дирекции по персоналу, В. Спиридонов – начальник Отдела медицины труда, А. Руппель – менеджер Отдела систем управления затратами на персонал.

Со стороны работников участвовали С. Боева – заместитель председателя ГМПР, председатель стороны, члены Социального совета – председатели профкомов ОАО «РУСАЛ Саяногорск» В. Анищенко, «РУСАЛ Боксито-

горск» З. Быкова, «РУСАЛ Красноярск» В. Качулкин, «РУСАЛ Ачинск» О. Таранюк, «РУСАЛ Братск» В. Шевцов, филиалов «Волгоградский АЗ-СУАЛ» И. Князев, «Уральский АЗ-СУАЛ» В. Грачев, «Кандалакшский АЗ-СУАЛ» А. Кобзев, ОАО «Криолит» С. Юхлов, а также руководители профкомов других предприятий компании и территориальных организаций ГМПР в местах расположения предприятий: Н. Алексеев (Свердловский обком), Ю. Стрелков (Ленинградский терком),

О. Обрядова (Оренбургский обком), С. Цвилов (Красноярский крайком), П. Юрковец (Хакасский рессовет).

Рассмотрены итоги работы ОК «РУСАЛ» в 2012 г., стратегия развития компании и перспективы работы в 2013 году, вопросы материального стимулирования, индексации и роста заработной платы работников, порядок заключения (продлонгации) коллективных договоров на предприятиях в 2013 г., подготовка и комплектование кадрами вновь вводимых мощностей по производству алюминия (пуск 1-й очереди Богучанского завода в сентябре 2013 г.), охрана труда и профзаболеваемость на предприятиях компании.

По отдельным вопросам (предоставление первичным профсоюзным организациям сметы расходов на выполнение программ социальной направленности, индексация дотации на питание, заблаговременная информация профкомов в случаях выполнения мероприятий, влекущих снижение уровня занятости работников) найдено взаимопонимание, по другим – произошло сближение позиций. Признано целесообразным дополнительное изучение сторонами ряда вопросов.

После обсуждения проблем, касающихся всех предприятий, работа Совета проходила по секциям, где в рамках дивизионов специалисты компании ответили на интересующие руководителей профсоюзных организаций вопросы.

Следующее заседание Социального совета (тоже в расширенном формате) намечено провести в сентябре текущего года.

Олег МИХАЙЛОВ

Говорят члены Социального совета



Александр ОСИПОВ, председатель стороны работодателей, директор по персоналу ЗАО «РУСАЛ Глобал Менеджмент Б.В.»:

– Подобные встречи дают возможность посмотреть в глаза друг другу. Собрания, проводимые два раза в год, позволяют обсудить пройденный путь и дальнейшие перспективы. Все понимают, что возможности для более частых встреч, к сожалению, найти сложно. Мы огромная компания – 72 тыс. чел., поэтому будем встречаться в данном формате, учиться жить в нем.

Очень хорошо, что ГМПР остается верен себе. В вашем профсоюзе развита взаимная поддержка, есть

школа социального партнерства. Могу сказать, что во многом мой положительный опыт работы с профсоюзами основан на «школе» социально-трудовых отношений, которую мне довелось пройти, работая с представителями ГМПР. Считаю, что у нас хорошее взаимопонимание.

Экономическая ситуация, которая определяется положением на рынках, соответственно влияет и на производство. Хорошо, что мы успеваем это обсудить, и лидеры профсоюза, в целом, в курсе происходящего. Понятно, что все хотели бы встречаться чаще, получать новости, которые выходят «прямо из-под пера» правительства или руководства компаний, однако мы понимаем, что это не всегда реально. ГМПР мы предоставляем самую свежую информацию.

Позиционировать себя социально ответственной компанией, когда прибыль составляет 20–40% от вложенного капитала, – легко. А как остаться такой компанией, если прибыль снизилась на 63% и при этом продолжают инвестиции как в новые производства, так и в существующие предприятия?

В нашей компании работают разумные люди, профсоюзную сторону представляют грамотные работники, и, думаю, вместе, используя все возможности, мы сможем найти выход из любой ситуации. Поэтому в рамках социального партнерства мы призываем ГМПР приложить совместные усилия для повышения мобильности наших сотрудников.

«РУСАЛ» – компания, которая уверенно смотрит в будущее, несмотря на очень сложную рыночную ситуацию. Мы продолжаем создавать новые рабочие места, строить предприятия, модернизировать производства и инвестировать значительные средства в социальную структуру городов.

Я считаю, что без надежной поддержки со стороны ГМПР нам было бы крайне сложно развивать нашу компанию, особенно в нынешних условиях.





Зинаида БЫКОВА, председатель профкома ППО ОАО «Бокситогорский глинозем»:

– В «плюс» мероприятия можно занести следующее: хорошо, что оно состоялось, что сторона работодателей показала готовность не только выслушать нас, но и ответить на вопросы. Хотелось бы, чтобы слова представителей компании не разошлись с делом.

Меня, в свою очередь, волнует ситуация на родном заводе. Сегодня прозвучало очень много обещаний тем предприятиям, которые находятся на стадии закрытия. Это и различные варианты трудоустройства, и решение тех или иных социальных проблем. Если возвратиться на два года назад, то в ситуации с Бокситогорским глиноземным заводом тоже было много обещаний и высоких слов – о реорганизации предприятия, о желании сохранить коллектив. А «воз» практически и ныне там.

Сегодня ситуация крайне усугубилась. Остановлены три из четырех участков глиноземного цеха, еще один то работает, то нет. В январе-феврале работники занимались чисткой, уборкой, ремонтом. Дальше выпустили собственную продукцию – глинозем специальных марок, идет испытание другой новой продукции, и дай Бог, чтобы все пошло нормально.

Проблемы остаются, пока не определена себестоимость продукции. Подписан приказ о сокращении 10 человек в желдорцехе. А нас уверяли, что никакого сокращения не будет. Да, большая часть – пенсионеры, но они такие же работники. Так что ситуация непростая.



Игорь КНЯЗЕВ, председатель ППО филиал «Волгоградский алюминиевый завод – СУАЛ»:

– Сравнивая с предыдущими, могу отметить, что этот Совет прошел в более теплой, доверительной обстановке. Александр Александрович вел диалог в достаточно дружественной тональности. Это не означает, что были решены все проблемы, но хорошо, что состоялся прямой разговор, четко обозначены проблемные стороны: состояние дел на предприятии, стратегия компании, подняты и другие вопросы. Но сводилось все к одному. Экономическая ситуация нестабильна, алюминий дешевеет, денег у компании нет, но будем стараться сообща решать, как выйти из этой ситуации. Хотелось бы отметить еще и тот факт, что Александр Осипов оперативно реагировал на поднятые нами вопросы, что-то записывал, что-то, прямо на совещании, поручал рассмотреть. Так что, в принципе, мероприятие прошло на должном уровне.

Ольга ТАРАНИЮК, председатель профкома ППО ОАО «РУСАЛ Ачинск»:

– К сожалению, такие встречи нечасты. Мы поняли, что Александр Осипов настроен конструктивно, готов к диалогу, знает, что такое профсоюзы и понимает значимость социального партнерства. На заданные вопросы мы получили ответы, пусть и не всегда те, которые хотели бы услышать, но зато честные. Без заигрывания. Так что встречей довольны.

Сергей ЮХЛОВ, председатель профкома ППО ОАО «Криолит»:

– Исходя из ситуации на моем предприятии, находящемся в «простое» уже семь месяцев, когда одна



треть коллектива уже потеряна, многого от встречи я не ждал. Ситуация безрадостна. В свое время нам обещали реконструкцию завода. Время идет, меняется многое – и экономическая ситуация в стране, в компании, меняются мировые цены на наши продукты. Но не приехать, чтобы еще раз четко обозначить свою позицию, тем более при помощи ЦС ГМПР, мы не могли. На данном заседании получили достаточно жесткий ответ по нашей ситуации, но проинформирован – значит вооружен.

Жаль, что мы теряем самые квалифицированные кадры, которые находят другую работу. Профком на предприятии действует, и мы объясняем работникам, что если бы не было профсоюза, люди просто были бы отправлены с работы без содержания, как это уже случилось на некоторых наших предприятиях.

Записал Юрий КОЧЕМИН

Ожидали большего...



Заседание Социально-производственного совета компании «ЕвразХолдинг» не внесло ясность в будущее «Евразруды».

Заседание вели сопредседатели Совета – вице-президент по персоналу ООО «ЕвразХолдинг» Н. Ионова и заместитель председателя ГМПР С. Боева. Участвовали руководители предприятий и холдинга, отвечающие за социальную политику и персонал, председатели территориальных и первичных организаций ГМПР, первый заместитель главы Таштагольского района по вопросам промышленности, транспорта и связи И. Азаренок. Всего более 40 человек.

В связи с тем, что основным на заседании был вопрос о ситуации в ОАО «Евразруда» и его перспективах, представители профсоюзной стороны посетили предприятия Общества, расположенные в Кемеровской области: Абагурский, Мундыбашский, Таштагольский и Горно-Шорский филиалы, познакомились с состоянием производства на этих предприятиях, встретились с представителями трудовых коллективов.

Вице-президентом, руководителем дивизиона «Руда» М. Атнашевым участникам заседания был представлен анализ экономической ситуации на горнорудных предприятиях ООО «ЕвразХолдинг». Управляющий директор ОАО «Евразруда» рассказал о перспективах каждого филиала и презентовал инвестиционные проекты, которые будут утверж-

даться Советом директоров холдинга. Стороны договорились провести следующее заседание 18 июня, после утверждения инвестиционных проектов, на котором детально рассмотреть мероприятия по реструктуризации ОАО «Евразруда».

Вторым вопросом были рассмотрены результаты внедрения системы социального мониторинга на предприятиях ООО «ЕвразХолдинг» в 2012 году и перспективы работы по данному проекту. Всеми выступающими была отмечена полезность мониторинга, высказаны предложения по совершенствованию механизма его проведения.

Третьим вопросом стало обсуждение результатов реализации программы совместного обучения руководителей структурных подразделений и председателей профкомов цехов предприятий Урала. Практику решено продолжить и распространить на предприятия Сибири.

ИТОГИ ЗАСЕДАНИЯ КОММЕНТИРУЮТ ЧЛЕНЫ И УЧАСТНИКИ СОВЕТА

Светлана БОЕВА, заместитель председателя ГМПР:

– Самое главное, состоялся откровенный разговор. Вице-президент дивизиона «Руда» и президент по персоналу услышали мнение не только

председателей профкомов филиалов первичной профорганизации «Евразруда», но и предприятий «ЕВРАЗ ЗСМК», «ЕВРАЗ ВГОК», «ЕВРАЗ Качканар», территориальных организаций ГМПР Свердловской области, Красноярского края, Республики Хакасия.

Было отмечено, что должен соблюдаться баланс интересов. На следующей встрече будут определены конкретные направления и действия сторон социального партнерства по программе развития «Евразруды».

Важный момент – власть Таштагольского района поддержала позицию профкома ППО «Евразруда».

Михаил ВИНОГРАДОВ, председатель Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР:

– Вопрос развития «Евразруды» девять лет назад рассматривался на заседании Социального совета. Насколько успешно были реализованы его решения, мнения сторон расходятся. По заверениям представителей компании, финансовые средства направлялись в достаточном размере. Но достигнуты ли те стратегические цели? Если стороны снова возвращаются к обсуждению этого вопроса, то, наверное, нет.

Думаю, учитывая полученную информацию и неспешность решения проблем, коллеги приступают к формированию собственной позиции по данному вопросу. И подготовят свой сценарий реализации предложенного проекта развития.

Вадим ПЕЧЁРСКИХ, председатель профкома ППО «ЗапСиб»:

– Людей больше всего тревожит неясность и отсутствие какой-либо внятной информации о дальнейшей судьбе предприятия.

Надежды на то, что Социальный совет внесет какую-то ясность, не оправдались. К сожалению, конкретной информации мы не услышали.

Представленные проекты не предполагают решить судьбу людей, поселков и городов, в которых они проживают. На мой взгляд, эти проблемы необходимо рассматривать в комплексе. Так, предлагается при обогащении руды основной уклон сделать на развитие фабрики Абагурского филиала. Как это вписывается в план развития г. Новокузнецка, тоже не очень понятно.

Нужен документ, который бы предусматривал не только благие цели, но и ресурсы, сроки, права и ответственность сторон

Татьяна СТРОКОВА, председатель профкома ППО «Евразруда»:

– Мнение людей одно – филиалы нужно сохранить либо создать новые рабочие места. Нельзя не брать в расчет и то, что наши предприятия являются градообразующими.

Мы понимаем, что закрытие либо сокращение объемов на одну треть – это угроза не только для работников предприятия и его филиалов, но и для других предприятий, в том числе дочерних и выведенных в аутсорсинг.

Скажу откровенно, ожидала большего. Мы думали, что будут предложены уже утвержденные планы, программы.

Нами были предложены пути сохранения социальной стабильности на предприятиях до принятия каких-то определенных решений. Но услышит ли это сторона работодателей, и будет ли что-то предпринято по этому поводу, увидим в дальнейшем.

Коллективам дальше жить в неведении просто невозможно. Надо серьезно задуматься о социальных последствиях принимаемых решений.

Любовь ИВАНОВА



ОТС – 2012: победы и проблемы

В 2012 году реализация положений Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2011–2013 годы проходила в условиях непростой мировой рыночной конъюнктуры. Неравномерный спрос и неустойчивые цены на внешних и внутренних рынках металлов усложнили условия работы российских металлургических компаний.

Об итогах выполнения ОТС рассказывает заведующий социально-экономическим отделом ЦС профсоюза Сергей Вестфаль.



– Сергей Викторович, и все-таки прошлый год был относительно неплохим для отечественной металлургии. Единственная позиция, где наблюдалось сокращение объемов, – трубное производство. Каковы итоги?

– При некотором росте внутривоспольского рынка потребления металлопродукции (относительно 2011 года производство чугуна увеличилось на 5 процентов, стали – на 3 процента, готового проката – на 4 процента; на уровне 2011 года сохранилось производство ЖРС и кокса при уменьшении выпуска стальных труб на 3,3 процента) на мировом рынке имело место снижение потребления готового проката и рентабельности продукции из-за увеличения затрат на ее производство и избытка производственных мощностей.

Из-за снижения цен на мировых рынках цветных металлов на алюминий на 15,8 процента, никель – на 23,5, медь – на 9,9 процента сокращено их производство и на предприятиях нашего ГМК (соответственно на 1,7; 3,7 и 5 процентов).

Такая ситуация при одновременном росте тарифов на энергоресурсы и грузовые перевозки привела к постепенному ухудшению финансовых результатов работы предприятий. В целом по ГМК прибыль составила 580 млрд рублей или 87 процентов к уровню 2011 года. Рентабельность продаж в металлурги-

ческом производстве в отчетном периоде снижена с 17,6 до 12,6 процента.

– Компании обеспечили дальнейшее увеличение инвестиций для создания и модернизации рабочих мест на крупных и средних предприятиях ГМК. Каковы наиболее значимые инвестиционные проекты?

– Прежде всего, хочу отметить, что инвестиции по отношению к 2011 году возросли на 10,3 процента и составили около 313 млрд рублей.

На предприятиях продолжались работы по модернизации производства, освоению новых производственных мощностей, улучшению качества металлопродукции в соответствии с потребностями смежных отраслей, что позволило повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции и перейти к ее производству с большей добавленной стоимостью. Наиболее значимыми инвестиционными проектами явились: строительство металлургического завода по производству сортового проката – ООО «НЛМК-Калуга» мощностью 1,5 млн тонн в год, комбината по добыче и обогащению медной руды – ЗАО «Михеевский ГОК», третьей очереди по производству горячебрикетированного железа (ГБЖ № 3) в ОАО «Лебединский ГОК» и электросталеплавильного комплекса в ОАО «ТАГМЕТ»; ввод в эксплуатацию ООО «Северсталь ТПЗ-Шексна»,

второй очереди стана «2000» в ОАО «Магнитогорский МК», первой очереди рельсобалочного стана в ОАО «Челябинский МК» мощностью 1 млн тонн металлопродукции в год; модернизация рельсобалочного цеха ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК».

– В ходе колдоговорной кампании на основе ОТС и региональных трехсторонних соглашений в организациях ГМК заключались коллективные договоры. Пожалуйста, немного статистики...

– Действовало и пролонгировано 556 коллективных договоров, распространявших действие на 97 процентов работников предприятий, где созданы первичные профсоюзные организации ГМПР. Ежегодно увеличивается число колдоговоров, заключаемых в «дочерних» предприятиях и предприятиях-аутсорсерах. В 2012 г. их заключено более 390, что почти на 14 процентов больше, чем в прошлом году.

При заключении КД основными задачами являлись – обеспечение обязательного выполнения показателей ОТС, прежде всего по оплате труда, и использование финансовых возможностей компаний для включения положений, превышающих нормы отраслевого документа. Так, на предприятиях и в организациях золотодобывающей и ювелирной промышленности Республики Саха (Якутия) на 11,5 процента увеличен размер тарифной ставки 1 разряда; в КД ООО «ЕвразЭК» предусмотрен рост заработной платы на 14,6 процента и увеличены размеры социальных выплат. В новом КД ОАО «Северсталь» увеличен размер минимальной заработной платы для ППП до 1,5 величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ (далее – ПМ), для работников сервисных служб – до 1,3 ПМ, а основная часть социальных выплат проиндексирована на 70–75 процентов.

Приоритетное внимание уделялось повышению уровня и качества коллективных договоров предприятий, выделенных в самостоятельные структуры. Так, в выделенных организациях Свердловской области увеличилось количество КД, в которых установлен порядок индексации заработной платы и размер минимальной заработной платы, превышающий отраслевой норматив (ООО «Ванадий-ремонт», «АВТ-Урал» – 2ПМ; ООО «НТМК-Энерго» – 1,5 ПМ).

– Вопрос, который волнует всех работников отрасли, – оплата труда. Каковы здесь показатели?

– В 2012 году среднемесячная начисленная заработная плата в отрасли (по данным Росстата) составила 34,5 тысячи рублей и выросла на 11,7 процента по отношению к 2011 году, что соответствует установленной в ОТС норме по повышению заработной платы работников ГМК. Отношение средней заработной платы к величине ПМ увеличилось с 4,5 ПМ до 4,9 ПМ.

Анализ информации по выполнению коллективных договоров 170 предприятий, охватывающих более 530 тысяч работающих (более 75 процентов общей численности работников ГМК), свидетельствует, что

темпы роста заработной платы ниже 10 процентов имели место на 40 процентах предприятий с численностью работающих около 180 тысяч человек (более 30 процентов). В их числе ООО «Мечел-кокс» – 6,6 процента; ОАО «Челябинский ТПЗ» – 7,4 процента; ОАО «Каменск-Уральский МЗ» – 7,6 процента; ОАО «Комбинат «КМАруда» – 7,7 процента; ОАО «Чусовской МЗ» – 8 процентов; ОАО «Свободный сокол» – 8,6 процента; ОАО «Лебединский ГОК», ОАО «Михайловский ГОК» – 9 процентов и др. Темп роста средней заработной платы был ниже 10 процентов на ряде предприятий по производству металлических изделий, огнеупоров, переработки вторичных металлов.

Наиболее высокие темпы фактического роста заработной платы отмечены на предприятиях группы «Северсталь» – около 17 процентов (в среднем по компании), ООО «ЕвразХолдинг» и ООО «УГМК-Холдинг» – 16 процентов, отдельных предприятиях группы «НЛМК» – 17–20 процентов, ОК «РУСАЛ» – 14–20 процентов.

При этом необходимо отметить, что в отрасли наблюдается стремление социальных партнеров ускорить рост заработной платы на тех предприятиях, где ее уровень ниже среднеотраслевого показателя: в ОАО «Тургорское РУ», ОАО «Вишневогорский ГОК» – рост 30 процентов, ОАО «Новосибирский оловокомбинат», ОАО «Александринская ГРК», ООО «Ярославская ГРК» – 24 процента, ОАО «Красный Октябрь» – 23 процента, ОАО «Медногорский МСК» – 20 процентов, ОАО «Омутнинский МЗ» – 17 процентов, ОАО «Челябинское РУ» – 15 процентов и др.

Вместе с тем, на предприятиях ГМК расширяется практика достижения параметров ОТС за счет осуществленных в конце года единовременных выплат, что не способствует усилению заинтересованности работников в последовательном повышении эффективности производства и реального уровня заработной платы работников.

Темпы роста заработной платы на ряде предприятий были недостаточны для сохранения уровня реального содержания заработной платы (п. 5.9 ОТС). Рост составил: в ОАО «ГМК «Дальполиметалл», ОАО «Сорский ферромолибденовый завод» – 3,4 процента; ОАО «Белорецкий МК», ОАО «Гурьевский МЗ» – 3,7 процента; ОАО «Ижсталь» – 5,3 процента; ОАО «МЗ им. Серова» – 5 процентов; ОАО «Челябинский МК», ОАО «Салаирский ГОК» – 6,3 процента.

Имело место снижение уровня заработной платы по отношению к прошлому году: на всех предприятиях по производству никеля, в ОАО «Москокс», Челябинском филиале ОАО «Уральская кузница», ОАО «Губахинский кокс», ОАО «Уральская фольга».

Хотя в ряде КД, как правило, основанных на типовых, не установлены конкретные параметры роста заработной платы (сроки и размер), предусматривающие выполнение п. 5.6 ОТС (ОК «РУСАЛ», ООО УК «Металлоинвест»), повышение уровня реального содержания заработной платы работников было обеспечено с учетом производственных и (или) финансовых результатов работы предприятий.

Анализ информации о выполнении норм ОТС в 2012 году, представленной 290 предприятиями с охватом более 75 процентов работающих в ГМК, показал, что минимальный размер заработной платы в соответствии с п. 5.5 ОТС составил не менее 1,3 ПМ на 70 процентах предприятий. Примерно в 70 процентах таких случаев норма ОТС превышена (предприятия компаний «НЛМК», «ЕвразХолдинг», «РУСАЛ», «Северсталь», «УГМК»). Вместе с тем, в 16 процентах случаев он составил 1 ПМ и менее (ОАО АК «Лысьвенский МЗ», ООО «Руда», ЗАО «ПО «Режникель», ООО «Сорский ГОК», ООО «Сорский ФМЗ», прииск «Соловьевский» и др.).

В 2012 году около 40 процентов предприятий ГМК имели постоянную часть заработной платы на уровне 70 и более процентов. При этом на более чем 80 процентах из этого числа предприятий данная норма ОТС превышена.

В соответствии с п. 5.10 ОТС доплаты за многосменный режим работы или иные компенсации предусмотрены у 18 процентов предприятий. Доплаты в размере 20-50 процентов тарифной ставки выплачиваются на предприятиях дивизиона «Северсталь-метиз», группы «НЛМК», группы «ММК», ООО «УГМК-Холдинг», отдельных предприятиях ОК «РУСАЛ», ОАО «Губахинский кокс», ЗАО «Кронтиф-центр», ОАО «Семилукский огнеупорный завод», ЗАО «Индезит Интернешнл». Дополнительные дни отпуска (от 2 до 4 дней) предоставляются работникам в ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров», ОАО «Евразруда», ОАО «Ижсталь», ОАО «Комбинат «Магнезит», ОАО Московский ТЗ «Филит».

Используя возможности, предоставленные п. 5.11 ОТС, более 90 процентов предприятий производили доплату работникам за работу в ночное время в размере 40 процентов тарифной ставки и более. Из них в 6 процентах случаев размер доплаты был выше 40 процентов (на ряде предприятий компаний: ОАО «ТМК», ОАО «Мечел», ООО «УГМК-Холдинг»; в ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров», ОАО «Семилукский огнеупорный завод»).

– А теперь о проблемах...

– Некоторые проблемы при заключении КД были связаны с переходным периодом после реструктуризации предприятия, отсутствием регламентов участия управляющих компаний в переговорном процессе, недостаточным в некоторых случаях пониманием сущности социального партнерства со стороны руководства предприятий-аутсорсеров во взаимоотношениях с ГМПР.

В ходе колдоговорной кампании 2012 года на ряде предприятий предметом разногласий становились вопросы оплаты труда, что приводило к подписанию протоколов разногласий по этой норме и возникновению коллективных трудовых споров (ОАО «Трубодеталь», ОАО «Гурьевский МЗ», ОАО «Буруктальский никелевый завод»).

Попытка заключить КД на основе типового (отсутствовали конкретные параметры роста заработной платы, ее индексации и отдельные положения по предоставлению социальных гарантий) в ОАО

«Коршуновский ГОК» и ООО «Братский завод ферросплавов» (компания «Мечел») привела к возникновению протоколов разногласий и принятию профсоюзными комитетами решений о проведении протестных действий. В ходе встречи руководства ГМПР, представителей Иркутской областной организации и председателей профкомов этих предприятий с вице-президентом по кадровой и социальной политике ОАО «Мечел» в марте 2012 г. сторонами выработаны договоренности о росте заработной платы.

В ОАО «Трубодеталь» имела место попытка работодателя пересмотреть установленный на федеральном уровне порядок расчета средней заработной платы (руководство инициировало введение на предприятии «корректирующего коэффициента» премий). Урегулирование коллективного трудового спора происходило на уровне АМРОС и ЦС ГМПР при участии территориальных органов профсоюза, председателей ППО предприятий ЗАО «ОМК» и менеджмента по персоналу управляющей компании и предприятий.

В соответствии с п. 5.7 ОТС в КД предприятий, отстающих по уровню оплаты труда, должны быть предусмотрены конкретные планы поэтапного повышения темпов производительности труда и эффективности производства, необходимые для достижения отраслевых параметров по росту заработной платы, но фактически такие планы разработаны в единичных случаях.

Так, в ОАО «Красный Октябрь» программа финансового оздоровления завода, разработанная в октябре 2011 года, позволила в 2012 году достичь роста объемов производства и продаж готовой продукции, и на этой основе – поэтапного увеличения средней заработной платы персонала. В ОАО «Челябинский МК» профсоюзным комитетом было предложено создать совместную рабочую группу (администрация, профсоюзный комитет) по разработке плана мероприятий для обеспечения роста заработной платы не менее 10 процентов. Такая группа была создана. В ходе ее заседаний приняты решения: увеличить в 4 квартале 2012 г. фонд оплаты труда на 10 процентов по сравнению с 4 кварталом 2011 г. и запланировать повышение средней заработной платы в 2013 году на 12,5 процента при условии выполнения плановых производственных показателей.

В соответствии с п. 5.13 ОТС на большинстве предприятий заработная плата выплачивалась в сроки, установленные КД. Однако в ОАО «Краснокаменское РУ» задолженность по заработной плате по состоянию на начало апреля 2012 г. составила 11 млн руб. В связи с протестной акцией работников предприятия у председателя правительства края состоялись совещания при участии главы Курагинского района, генерального директора предприятия, руководителя Красноярского краевого комитета ГМПР и профсоюзного комитета. В результате 25 апреля 2012 г. задолженность погашена в полном объеме.

Впереди – заключение нового ОТС. Работа над проектом уже началась.

Беседовала Любовь ГОРБАЧЕВА

На взгляд социальных партнеров

На страницах «ГМПР-Инфо» высказывают свою позицию Леонид Матвеев, председатель профкома сортопрокатного производства Нижнесергинского метизно-металлургического завода, и начальник управления делами администрации предприятия Валентина Соколова.

Жизнь часто подтверждает классическую истину: новое – это хорошо забытое старое. И если в некоторых первичных организациях руководствуются общим посылом «улучшать профсоюзную работу», то в сортопрокатном производстве Нижнесергинского метизно-металлургического завода (г. Нижние Серги) его наполняют конкретикой. Здесь в деталях продумана система мотивации профсоюзного членства. Она не только комплексная, но и многосторонняя. Приоритеты, которые выделил в наступательной борьбе за каждого своего члена профсоюзный актив завода, – это вектор развития организации. Можно уверенно говорить, что у нее есть будущее.

Впрочем, Леонид Матвеев, лидер профсоюзной организации сортопрокатного производства ОАО «НСММЗ», расскажет о своих находках лучше. Предоставим ему такую возможность.

РЕЦЕПТ ОДИН – БОЛЬШЕ КОНКРЕТИКИ

– В профсоюзной организации есть как работники производства и вспомогательных цехов, так и дочерних предприятий. Это автогараж, уборщики служебных

помещений, теплоснабжающая организация. Все они – самостоятельные ООО, но входят в профорганизацию на правах цеховых. Всего на нашей промплощадке – 756 работающих, из них в профсоюзе – 653, членство – 83% – стабильно держится на одном уровне. Плюс к этому ветеранская организация, еще 1228 человек. Как и полагается, ветераны каждый год сдают символические профсоюзные взносы. Есть совет ветеранов, реализуется программа «Забота», на которую ежегодно работодатель выделяет четыре миллиона триста пятьдесят тысяч рублей. Выделяются поквартальная материальная помощь, поощрение к юбилеям, средства на оздоровление, определенное число бесплатных путевок.

Если говорить о составе организации, то 40% у нас – женщины, молодежи до 35 лет – около 34%, коллектив устоявшийся, без текучки. Многие работают до пенсии, уровень квалификации у работников высокий, нагревальщики, операторы, машинисты крана, вальцовщики, как правило, имеют стаж свыше 10 лет.

Мы создали кассу взаимопомощи – это довольно хлопотное дело, но пошли по этому пути только для повышения профсоюзного членства. Итоги первые



уже есть, около 40 человек в профсоюз приняли. Касса взаимопомощи будет развиваться.

Решили действовать и в другом направлении. Известно, что много в смене зависит от руководителя. Все сменные мастера – члены профсоюза. Из их числа выбираем заместителей профгрупорга, а профгрупоргом – работника с высоким авторитетом. Когда ставятся какие-то принципиальные вопросы и не сразу находятся пути их реализации, слово берет мастер. Как правило, вопрос решается положительно. Было бы хорошо, если бы начальники цехов тоже вступили в профсоюз. Но пока, к сожалению, они не спешат. «Мы уважаем профсоюз, но ...» Если бы начальники цехов помогали нам, эффект был бы еще значительнее.

Стараемся проводить мероприятия – празднование Нового года, 23 февраля, 8 Марта, День металлурга. Отмечаем и День рыбака. Всех наших мужчин, кто может держать удочку в руках, приглашаем на озера. Нынче тоже поедем, но чуть попозже, когда рыба начнет энергичней клевать.

В День защитника Отечества собираем тех, кто воевал в горячих точках: Афганистан, Карабах, Чечня. Их 13 человек. В этом году в мероприятии участвовал подполковник запаса, афганец Сергей Смородин, отмеченный многими боевыми наградами. Каждому мы вручили по конверту с денежным вознаграждением, выпили символические фронтовые 100 грамм.



Заседание профкома. Разговор с главой города Алексеем Мешковым

3 марта женский профактив ездил в Екатеринбург в Театр музыкальной комедии. Каждый год стараемся сделать что-то новое, но прием для них проводим обязательно.

Приглашаем на заседания профкома профгруппиров, на некоторых даже обязываем присутствовать. Если на повестке дня охрана труда, то приглашаем профгруппиров из ведущих смен прокатного цеха, железнодорожного – они действительно работают с опасными механизмами.

Мы живем в маленьком городе, работаем на градообразующем предприятии и невольно сталкиваемся с проблемами города, ЖКХ. На заседаниях профкома мэр рассказывает о том, чего удалось достичь, а в чем мы могли бы оказать ему помощь. Оповещаем о таком заседании профкома за месяц.

Заключено трехстороннее соглашение между администрацией района, профсоюзным комитетом и Союзом предпринимателей. В городе профсоюзные организации есть почти во всех сферах: в образовании, медицине, на сельхозпредприятиях и т.д. Мне все профсоюзные лидеры района доверяют готовить документ, который будет способствовать реализации социальных проектов. Соглашение зарегистрировано, один экземпляр хранится у меня, это поднимает авторитет организации, тоже мотивирующий фактор. Когда прихожу на сменные собрания, то говорю не только с позиции заводского профкома, но и как представитель общественности города и района. Могу всегда для решения проблем обратиться к городскому руководству. И они откликаются. Нижнесергинский район большой, как две Бельгии, и ГМПР здесь в большом авторитете.

На сортопрокатной площадке доминирует цех №5, который производит готовую продукцию. Значительная доля работников и членов профсоюза сосредоточена именно здесь, поэтому решили, что председатель профкома должен участвовать в цеховых собраниях по итогам месяца. Прихожу, слушаю информацию, вопросы, всегда выступаю.

Кстати, о заработной плате давно не говорят, ситуация стабильная, тем более что в коллективном договоре записан пункт о ее индексации с учетом инфляции. В прошлом году на вопрос об индексации работодатель заверил: записано – сделаем. И вот с января

2013 года на 6% уже проиндексировали, с июля планируется поднять еще на один процент. Зарплата хоть и понемногу, но повышается.

Появились вопросы по отпускам, мы их решаем, много вопросов – об оздоровлении, о городском хозяйстве. Город плохо освещен, автобусы ходят нерегулярно, неразбериха с жилищными управляющими компаниями. Планируем пригласить представителей этих служб, спросить, когда же будет наведен порядок.

Этот год Свердловской областной организацией профсоюза объявлен Годом мотивации профсоюзного членства. Мы видим, что нам необходимо серьезно заняться охраной труда. Здесь непечальный край работы. Уже запланировано проведение массового обучения уполномоченных по охране труда, а для начала каждый месяц будем проверять их работу. Станут работать уполномоченные по охране труда – мотивация профсоюзного членства еще усилится. Наше производство задействовано на 100%, нет никаких простоев, заказов – выше крыши. И люди, и техника «устают», не успеваем латать. Как показал недавний несчастный случай, у нас есть над чем работать. И чтобы не слышать упреков «А куда смотрит профсоюз?», нам необходимо сильно постараться. И это тоже – мотивирующий фактор.

Когда говорим о мотивации профсоюзного членства, нужно знать, а кто же у нас находится рядом? Чтобы не получилось, что люди, авторитетные в своих сменах, оказались за бортом профсоюза, тем более если это – неформальные лидеры. Одна из составляющих мотива-

ции – знать обстановку в каждом трудовом коллективе.

В заключение хочу сказать, что в своей деятельности стремлюсь донести до каждого трудящегося на заводе, не только до членов профсоюза, что нужно ценить те рабочие места, которые у нас есть сейчас, ни в коем случае не бросаться в крайности. И работодатель, и профком находятся в одной связке. Будем мы работать слаженно – будет производство, будет зарплата, будет социальный пакет. Это должно быть понятно каждому. Ультиматумы – это дорога в тупик. Нужно беречь то, что имеешь.

А производство у нас уникальное, лучшее в России. Мы достигли уже мировых стандартов по качеству продукции. Нам известна ситуация в Верхних Сергах, в Бисерти, Михайловске – там она значительно сложнее, чем у нас. Зарплата ниже, рабочих мест меньше. А нам надо ценить достигнутое, развивать производство, создавать рабочие места. Народ у нас трудолюбивый и понятливый, только с ним надо чаще встречаться, говорить, решать его проблемы. Это способствует авторитету профсоюза.

Не могу не воспользоваться случаем, чтобы не поблагодарить Свердловский обком ГМПР, он всегда рядом, мы постоянно ощущаем его поддержку, любое начинание со стороны нашего профкома находит у него отклик. Организовать учебу – нет вопросов, нужны консультации – дадут оперативно. Чувствую внимание областных профсоюзных лидеров к первичкам. К нам они приезжают не для профформы. Работа с ними идет рука об руку.

Записал Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



Женский профактив производства



КУРСОМ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В металлургии особенно велика ответственность работодателя перед своими работниками. Важное место здесь занимают вопросы обеспечения социальных льгот и гарантий: необходимо, чтобы трудовой коллектив был уверен в своих правах.

Об опыте работы на НСММЗ рассказывает начальник управления делами администрации завода Валентина Соколова:

– Наш завод – предприятие социально ориентированное. Сразу уточню, помимо работников завода, достаточно весомый пакет социальных льгот доступен работникам УЗПС и завода «ИнТехРемонт» на трех производственных площадках – в Ревде, Нижних Сергах и Березовском.

С начала этого года социальная деятельность на НСММЗ отмечена руководством области и городского округа Ревда. Благодарственное письмо правительства Свердловской области получено за организацию летней детской оздоровительной кампании 2012 года. Мы ежегодно предоставляем своим работникам возможность оздоровить детей в период летних каникул. В прошлом году на приобретение путевок на черноморские курорты и организацию работы загородного лагеря «Романтика» было направлено около 4,2 млн рублей. Эта программа охватывает три предприятия, и мы полностью обеспечиваем все заявки на детское оздоровление. Традиционно третья смена в загородном лагере – тематическая и носит название «профсоюзной». За ее разработку и организацию наш профком не раз был отмечен руководством ГМПР.

В конце февраля администрация городского округа Ревда традиционно подводит итоги благотворительной деятельности предприятий. В этом году мы получили Серебряный сертификат благотворителя. Для нас эта программа важная, и подход к ней осуществляется комплексно. Мы оказываем материальную помощь, поддер-

живаем детские спортивные организации, проводим новогодние елки, дарим детям новогодние подарки, в том числе, воспитанникам детских домов в Ревде, Дегтярске и Нижних Сергах,

Положения о социальных льготах и гарантиях закреплены в коллективном договоре. Свои обязательства завод выполняет в полном объеме на всех производственных площадках. Ныне действующий колдоговор вообрал в себя все новшества, которые внедрялись на предприятии с 2008 года, когда была принята новая концепция функционирования социальной сферы. Еще в 2008 году разработана программа компенсации части стоимости коммерческого найма жилья. Ранее такой программы на НСММЗ не было. В 2010 году было принято положение о компенсации части родительской платы за детские сады. Также возобновлена программа выплат материальной помощи при рождении детей и выплат работникам, вернувшимся на завод после армии. С 2009 года действует программа оказания материальной помощи работникам завода. Каждое такое обращение рассматривается индивидуально. Оказывается материальная помощь многодетным семьям, а также дополнительная материальная помощь к 1 сентября.

Около 43 млн рублей было направлено в 2012 году на реализацию различных социальных программ.

Более 6,5 млн рублей составило финансирование оздоровления работников предприятия и членов их семей. В рамках действующей системы добровольного медицинского страхования на финансирование медицинских услуг для персонала предприятия перечислено около 4,2 млн рублей.

Помощь в оплате детских дошкольных учреждений составила более 5 млн руб. На оказание материальной помощи работникам направлено более 2 млн рублей, компенсация части стоимости найма жилья составила около 1,5 млн рублей. 3,4 млн рублей было перечислено на организацию различных праздничных и спортивных мероприятий для сотрудников.

На 2013 год социальные выплаты будут сохранены в полном объеме.

Мы стараемся по мере возможности участвовать в жизни городов нашего присутствия. Специально сформированные бригады наводят порядок не только на территории предприятий, но и на улицах. Кроме того, следим за состоянием нескольких памятников в Ревде и Нижних Сергах.

На каждой производственной площадке избран совет ветеранов. Такая структура позволяет нам с уверенностью говорить о том, что все наши ветераны получают от завода необходимую помощь. На социальную поддержку ветеранов заводом ежегодно перечисляется более 14 млн рублей. Эти средства направлены на ежеквартальную материальную помощь, на поздравления к различным праздникам, на путевки в санатории и оказание другой помощи.

Совместно с профкомом готовятся ответы на вопросы наших работников. Благодаря социальному диалогу администрация предприятия и профком всегда знают, что их волнует.

Один из важных моментов – работа по заключению коллективного договора. До проведения итоговой конференции вопросы, регулирующие взаимоотношения работников и работодателя, в коллективах прорабатывают представители профсоюзных организаций.

Я бы отдельно отметила помощь профкома в организации спортивных и культурных мероприятий, ведь НСММЗ – это три производственные площадки, большие расстояния, большой коллектив. Участие в трудовой жизни заводов требует много сил и внимания. Но и организация досуга наших работников – не менее важная задача.

Записала Марина САЙФИЕВА,
пресс-секретарь ОАО «НСММЗ»

Год 2012-й – на «отлично»

Итоги выполнения колдоговора ОАО «Северсталь» за 2012 год подвели на заседании профсоюзного комитета. «Проверку на прочность» впервые прошел новый колдоговор ОАО «Северсталь», действующий с января прошлого года. Документ выполнен по всем разделам.



СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Более миллиарда рублей – столько вместе со средствами на добровольное медицинское страхование было направлено на финансирование раздела «Социальные льготы и гарантии». Эта внушительная сумма сложилась из различных выплат: материальной помощи, целевых займов, льгот для доноров. Основная часть выплат по разделу с 2012 года была проиндексирована на 70–75 %, отдельные суммы увеличены в 2 раза.

Поддержку получили разные категории работников: многодетные семьи, опекуны, молодожены, отслужившие в армии и т.д. Например, почти 16 млн рублей материальной помощи выдано женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Согласно колдоговору работникам предоставлялись оплачиваемые отпуска на свадьбу самого сотрудника, свадьбу детей, выписку супруги из роддома и другие. К слову, оплата таких отпусков, да и все виды материальной помощи прописаны в колдоговоре «сверх» законодательства.

НА ЗДОРОВЬЕ

В рамках раздела «Социальные льготы и гарантии» колдоговора финансировалась и программа санаторно-курортного лечения. Отдохнули почти

восемь тысяч работников и их детей. Большая часть взрослых прошла оздоровление в «Роднике», почти 1300 металлургов – в загородных здравницах. За путевку работники платили лишь 10% ее стоимости. Это значит, она обошлась сотруднику в 2000–4000 рублей. Дети смогли отдохнуть в «Орленке» и оздоровительных лагерях на территории области.

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Другой важный раздел колдоговора – «Оплата труда». По сравнению с 2011 годом средняя зарплата на ЧерМК выросла на 19,5%: с 39250 до 46890 рублей. Рост произошел за счет повышения зарплаты (10%), выплаты годовой премии (4%), премирования за достижение амбициозных целей (1,5%), выплат, связанных с компенсацией отпусков, разовым премированием (4%).

Напомним, в 2007 году работники в среднем получали чуть больше 23 тысяч рублей, а значит, с этого времени зарплата выросла в 2 раза, а потребительские цены увеличились в 1,7 раза. При этом ее постоянная часть в 2012 году достигла 76%.

В полном размере произведены и все установленные колдоговором доплаты за условия труда, совмещение профессии, посещение сменно-встречных собраний и т.д.

МИЛЛИОНЫ НА ОХРАНУ ТРУДА

Средства, выделенные на безопасность, позволили выполнить более 400 мероприятий для улучшения условий и охраны труда. Всего на эти цели был направлен почти миллиард рублей. Часть пошла на приобретение средств индивидуальной защиты, соблюдение питьевого режима, выдачу молока, кефира, пектиносо-державших продуктов.

– Сегодня на охрану труда выделяются средства более значительные, чем несколько лет назад, – подчеркнул председатель профкома ОАО «Северсталь» Александр Афанасьев. – И хотя наблюдается общее снижение травматизма, ситуация остается очень сложной.

ДЕЛА МОЛОДЕЖНЫЕ

Комплексная программа работы с молодежью, являющаяся приложением к колдоговору, также выполнена. Молодым работникам прошедший год запомнился туристическим соревнованием «Экологический марафон», конкурсами «Поющая «Северсталь» и «Семья металлургов», «Фестивалем юмора», спартакиадами. Многие из этих культурно-массовых мероприятий были проведены на городских площадках в рамках системы социального заказа.

Валентина БЕЛОВА

Было непросто. Но договорились



Подписан новый коллективный договор ОАО «Евраз ЗСМК».

В конференции участвовали 505 делегатов, а также председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса О. Маршалко, председатель Кемеровской ТПО ГМПР М. Виноградов, представители администрации города, районов, Совета народных депутатов г. Новокузнецка.

Главные вопросы повестки дня – отчет дирекции и профсоюзного комитета об итогах выполнения коллективного договора за 2011–2012 годы и заключение коллективного договора на 2013–2014 годы.

Первым на трибуну поднялся директор по персоналу ОАО «Евраз ЗСМК» Андрей Чирюкин, который рассказал о работе комбината за последние два года. Фактические объемы производства как в 2011-м, так и в 2012 году не достигли плановых показателей, что негативно сказалось на экономике предприятия.

В соответствии с коллективным договором повышались тарифные ставки и оклады. Доля постоянной части в структуре заработной платы – 70%. В декабре 2010 года средняя зарплата – 25650 рублей, в аналогичный период 2011 г. – 29626 (рост 16%), 2012 г. – 33813 (32%). С января 2012 года размер минимальной оплаты труда составил 16700 рублей.

Производились все социальные выплаты, предусмотренные колдоговором. В 2012 году расходы на дотацию питания составили 170,2 млн рублей. Для доставки работников было приобретено 17 автобусов марки «НефАЗ» и 6 – «ПАЗ». Затраты на приобретение путевок в санатории, профилактории и детские оздоровительные лагеря составили: в 2011 году – 112,6 млн рублей, в 2012 – 154,2 млн рублей.

Охрана труда. Здесь удалось выполнить не все намеченное. В 2011 году было запланировано 78 мероприятий для улучшения условий труда на общую сумму 121,7 млн рублей. Выполнены в полном объеме – 76, улучшены условия труда 5047 работников.

В 2012 году было запланировано выполнение 43 мероприятий на сумму 170,8 млн рублей, выполнены – 41, улучшены условия труда 2004 работников.

В целом затраты на реализацию коллективного договора за два года составили 4 млрд рублей, – резюмировал Андрей Черыкин.

Председатель ППО «ЗапСиб» Вадим Печёрский констатировал – коллективный договор выполняется в полном объеме и отметил, что с 2011 года на социальных рапортах рассматривалась работа транспорта, столовых, здравпунктов, безопасность пешеходных маршрутов. Были внесены изменения в договор с компанией ОМС, на маршруты вышли дополнительные автобусы, проводились проверки здравпунктов. Проведение социальных рапортов необходимо продолжать, – отметил председатель профкома.

Два года назад остро стояла проблема обеспечения спецодеждой, анализировал ситуацию Вадим Геннадьевич. Были проблемы не только с ее наличием, но и организацией выдачи. В итоге введена промышленная программа автоматизированного учета, открыты дополнительно 5 пунктов ее выдачи.

Заместитель председателя профкома Леонид Карпов говорил о необходимости вкладывать больше средств в охрану труда и промышленную безопасность.

Здесь речь идет не о тоннах продукции, а о сохранении жизни и здоровья работников. Состояние бытовых помещений в ряде цехов – неудовлетворительное, а деньги, более 41 млн рублей, выделенные в 2012 году на ремонты, не были освоены.

Председатель профкома листопрокатного цеха Александр Будур поднял проблему закрытия цеха настолько эмоционально, что зал бурно зааплодировал.

Далее – обсуждение нового колдоговора. Вадим Печёрских рассказал, как шла работа. Так, сторона работодателя предложила изменить процедуру аутсорсинга, в результате чего ставилось под сомнение сохранение социальных льгот и гарантий для выводимых в аутсорсинг работников.

– Наверное, сегодня этот пункт не очень актуален, но в то время исключить вероятность нового витка аутсорсинга было нельзя, – сказал В. Печёрских. – В итоге было принято решение оставить данный раздел без изменений.

Был рассмотрен вопрос организации медицинских осмотров. Решили провести совещание с участием медицинских учреждений для выработки механизма прохождения осмотров и контроля за качеством их проведения.

Главный и самый сложный раздел – «Оплата труда». Первоначально работодатель предложил увеличить зарплату в апреле и октябре на 3%. Данное предложение не гарантировало увеличения зарплаты даже на уровень инфляции. Дальнейшие переговоры происходили поэтапно.

Стороны договорились обеспечить уровень средней заработной платы по комбинату в декабре 2013 года не менее чем 36000 рублей, произвести увеличение тарифных ставок и окладов с соответствующим ростом ФЗП по комбинату с 1 марта 2013 года на 3 процента и с 1 октября – еще на 3 процента.

В случае превышения фактического роста индекса потребительских цен над принятым на 2013 год уровнем увеличения тарифных ставок и окладов будет произведена индексация тарифных ставок и окладов с 1 января 2014 года. Также работникам будут дополнительно выплачены единовременные вознаграждения: в марте, сентябре и декабре 2013 года в размере 2000 рублей и в канун Дня металлурга – 1000 рублей.

Решено совместно с профсоюзным комитетом в течение II квартала 2013 года рассмотреть вопрос о профессиях работников, уровень заработной платы которых при выполнении трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени составляет менее 16700 рублей, определить перечень профессий для повышения заработной платы.

Вадим Печёрских назвал договоренности не простыми как с позиции ведения переговоров, так и с точки зрения достигнутого результата.

Выступивший в прениях председатель профкома ЭРЦ – филиала ОАО «Евраз ЗСМК» Владимир Удников поднял тему оплаты труда персонала предприятий, выведенных в аутсорсинг. Он сообщил, что разрыв в зарплатах ремонтного и технологического персонала ведет к социальной напряженности.

Слесарь-ремонтник, профгруппорг «Евраз Кокс Сибири» – филиала ОАО «Евраз ЗСМК» Максим Винокуров передал мнение рабочих о новом колдоговоре. Они считают запланированный рост заработной платы не соответствующим росту цен и услуг. Речь в выступлении шла также о доставке на работу, качестве спецодежды, системе охраны труда, которая переводится в область сплошных наказаний, о застарелых проблемах в общественном питании.

Электромонтер Галина Пекшева, председатель профкома цеха – филиала ОАО «Евраз ЗСМК», продолжила тему необоснованных, на ее взгляд, наказаний за нарушения требований охраны труда, говорила о низкой зарплате ремонтников.

На вопросы ответил управляющий директор ОАО «Евраз ЗСМК» Алексей Юрьев. Он начал с ремонтов помещений непромышленного назначения: если в 2011-м году был сделан хороший задел, то в 12-м, к сожалению, программу не выполнили, и деньги, которые были заложены, не освоили. Но все начатое в 2012-м году либо уже закончено, либо будет завершено в ближайшее время. Нужно ремонтировать и производственные помещения. Системные целостные программы на 2013–2016 годы появятся уже в этом году.

Управляющий директор обещал рассмотреть возможность организации медосмотра в здравпунктах комбината. А по поводу тревог в связи с закрытием листопрокатного цеха объяснил: ситуация на рынке листа за последние 5–15 лет изменилась настолько, что эта продукция стала неконкурентоспособной, убытки растут.

– Безусловно, мы будем советоваться с трудовым коллективом, когда и как это сделать, – сказал А. Юрьев. – Будем пытаться перераспределить людей: кого-то – в рельсобалочный цех, кому-то предложим работать на строительной площадке. Одним словом, кадрами разбрасываться не будем.

Алексей Борисович подробно остановился на теме аутсорсинга: она была в свое время модной, и «Евраз» тоже «попал под молох». Не все было сделано правильно, и этими проблемами будут заниматься в 2013 году, чтобы к принятию следующего коллективного договора изменить ситуацию.

Наказания людей за нарушения техники безопасности управляющий директор прокомментировал так:

– В 95 процентах случаев люди делают то, чего делать нельзя. Знают, но нарушают. Согласен с тем, что мы обросли бумагами, мало уделяем внимания работе с коллективом. Будем стремиться к тому, чтобы начальники подразделений больше находились в цехе, а не руководили процессом из кабинета.

Делегаты проголосовали за утверждение нового коллективного договора. Его подписали управляющий директор А. Юрьев и председатель профкома В. Печёрских.

Лолита ФЕДОРОВА

Колдоговор: выполнение по всем пунктам



Итоги прошлого года по основным направлениям социальной политики администрации металлургического завода «Красный Октябрь» (г. Волгоград) подводит заместитель директора по персоналу и социальным вопросам предприятия Юрий Лесников.

– Юрий Петрович, начнем с производительности труда. Возросла ли она?

– Да, к концу 2012 года производительность труда на предприятии возросла более чем на 30%. Аналогичным образом увеличилась и средняя заработная плата работников, которая на конец года составила 22130 рублей. Конечно, у руководства «Красного Октября» есть намерения повышать ее и дальше. Однако для существенного увеличения фонда оплаты труда должны расти и производственные результаты, краснооктябряцам нужно помнить об экономии материальных и энергетических ресурсов, о необходимости выпускать качественную продукцию и соблюдать сроки исполнения заказов.

– Какова текучесть кадров на предприятии и чем она определяется?

– Сами по себе цифры, характеризующие движение кадров за 2012 год, не очень впечатляющие: принято 1116, а уволено 1315 работников, но это произошло, прежде всего, в результате оптимизации численности на производственной площадке № 2. Однако уже к концу прошлого года принимаемых на работу стало больше, чем увольняемых с предприятия. В текущем году мы прилагаем все усилия к улучшению этих показателей. Серьезной помехой здесь является неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины в подразделениях, непонимание работниками ответственности за халатное отношение к труду. Все прекрасно знают, какие меры принимаются к тем, кто появляется на территории завода в нетрезвом состоянии,



но эта позорная статистика, к сожалению, пока не снижается. В результате мы теряем рабочие кадры, которые нам сегодня крайне необходимы. Хочу еще раз повторить: в связи с ростом объемов производства требуется все больше квалифицированных рабочих рук, но даже в условиях кадрового дефицита мы не намерены заниматься трудоустройством работников, ранее у нас трудившихся, но уволенных за нарушения правил внутреннего распорядка, не имеющих необходимой специальности и опыта работы.

– Что было предпринято дирекцией для пополнения штата «Красного Октября» новыми профессиональными кадрами?

– Мы активно привлекали кадры посредством промо-акций в торговых центрах города и на самых оживленных улицах Волгограда, размещали рекламные ролики и объявления на телевидении, в эфире популярных радиопрограмм, в печатных СМИ. По итогам 2012 года на базе нашего предприятия обучение прошли 3949 человек, из них 200 – с полным отрывом от производства. Свою квалификацию повысили 2011 руководящих работников и специалистов: 1889 человек – с частичным

отрывом от производства, а 122 сотрудника – с полным. Из числа рабочих на базе «Красного Октября» обучены 1860 заводчан, в сторонних организациях уровень знаний повысили 78 человек. В учебно-производственном центре «Металлург» мы обучили для производства машинистов мостовых кранов, подручных сталеваров электропечей, термистов проката и труб, стропальщиков и других специалистов. Обучение продолжается и в этом году. Кто-то из краснооктябрюцев впервые осваивает новую специальность, а кто-то получает уже вторую профессию, что, безусловно, повышает ценность работника для производства.

– Работники предприятия могут быть уверены, что все пункты коллективного договора, как и в прошлом году, будут работодателем выполняться?

– Разумеется. Сохранение производства и трудового коллектива – главный приоритет для руководства «Красного Октября». Ранее действовавший коллективный договор пролонгирован до 31 декабря 2013 года. Надо сказать, что в течение 2012 года администрация «Красного Октября» выполняла

все взятые на себя обязательства в части охраны труда, внутреннего трудового распорядка, производственной санитарии и в области различных социальных гарантий. Я имею в виду – помощь семьям, находящимся в тяжелой жизненной ситуации, поддержку молодых мам, организацию оздоровительного отдыха краснооктябрьцев и их детей и другие. Хотелось бы еще раз заверить, что в текущем году руководство завода будет так же четко исполнять колдоговор. Более того, есть намерение рассмотреть вопрос о расширении социального пакета заводчан.

– Вот-вот наступит летняя оздоровительная кампания. А какой она была в прошлом году?

– По итогам прошлогодней оздоровительной кампании в санаториях отдохнуло 182 заводчанина, на эти цели руководство «Красного Октября» выделило более 2 млн рублей. Что касается детей краснооктябрьцев, то в 2012 году 128 мальчишек и девчонок в возрасте от 7 до 12 лет побывали в летнем лагере «Ручеек». Стоит отметить, что полная стоимость путевки на одного ребенка составляла 11277 рублей. Родители оплачивали лишь 10% от этой суммы. Остальную часть оплатили предприятие и комитет по делам молодежи правительства Волгоградской области. Также впервые в истории завода детям краснооктябрьских металлургов были предоставлены билеты на рождественские елки в храм Христа Спасителя и Государственный Кремлевский дворец Москвы. Этой зимой во время каникул на новогодних елках в столице побывали 35 ребят. По традиции дети заводчан смогли посетить и новогодние представления в волгоградском театре «Царицынская опера». Администрация завода приобрела 1800 билетов для детворы своих работников, закупила 2400 подарков, из них 300 было отправлено накануне Нового года воспитанникам из подшефной Золотаревской школы-интерната Палласовского района.

Газета «Красный Октябрь»,
№9, 2013 год



На комбинате «КМАруда» прошла конференция трудового коллектива, на которой были подведены итоги выполнения коллективного договора в 2012 году.

В своём выступлении управляющий директор комбината В. Томаев отметил, что прошедший год в производственном плане был хорошим для коллектива предприятия. Среди задач на текущий год Владимир Кантемирович назвал сохранение объёмов выпуска продукции, развитие ресурсосберегающих технологий, а также организацию здорового досуга для тружеников предприятия. В их выполнении значительная роль отводится профсоюзному комитету. Особое внимание – на недопущение в производственном процессе несчастных случаев – это задача каждого.

Председатель профсоюзного комитета комбината Н. Худяков сообщил, что большинство пунктов коллективного договора в 2012 году выполнены. Реализованы намеченные организационно-технические мероприятия, проведены капитальные ремонты оборудования. Среди невыполненных пунктов Николай Владимирович назвал нарушение графика предоставления отпусков, несоблюдение дисциплины труда и пропускного режима.

Председатель профкома отметил, что рабочие места основных и вспомогательных цехов в основном соответствуют предъявляемым требованиям. Проводятся мероприятия, направленные на улучшение условий труда: в 2012 году они коснулись 276 человек, в том числе 76 женщин.

За год произошло шесть несчастных случаев, из них один со смертельным исходом на шахте, выявлено десять фактов профзаболевания. Анализ показал, что большинство несчастных случаев допущено из-за нарушения пострадавшими требований должностных инструкций по охране труда, несоблюдения правил и норм безопасности. Поэтому у каждого работника нужно воспитывать чувство личной ответственности за безопасность собственную – и товарища.

Заместитель управляющего директора по персоналу и общим вопросам А. Пирогов сообщил о поступивших предложениях и замечаниях в ходе обсуждения акта проверки выполнения коллективного договора, большинство из которых были реализованы.

Затем выступили делегаты цехов и подразделений предприятия. Председатель профкома шахты имени Губкина А. Дацковский призвал усилить работу уполномоченных по охране труда. Начальник производственного участка ЖДЦ Е. Скрыпник обратил внимание на необходимость организации движения автобуса по улице Горноспасателей после 20-00, так как работники цеха после смены не успевают на последнюю маршрутку, а также говорил о необходимости материального поощрения наставников. Мастер участка сгущения и транспортировки хвостов ЦЗР А. Топоров отметил, что от бригады сварщиков поступают жалобы



на качество спецодежды – эту проблему можно решить. Электромеханик РСЦ А. Прудков остановился на обеспечении питьевой водой в жаркую погоду.

О внесённых изменениях в действующий коллективный договор на 2012–2014 годы присутствующих проинформировал заместитель председателя профкома комбината Ю. Прокудин.

Акт проверки выполнения колдоговора за 2012 год делегаты конференции утвердили, работу профкома и администрации комбината признали удовлетворительной.

Ольга КОНОНЫХИНА
Фото Галины Куприй



Плоды социального партнерства



Колдоговор ОАО «ЕВРАЗ НТМК» выполняется, признала конференция работников предприятия.

22 марта 238 делегатов из всех структурных подразделений комбината обсуждали итоги выполнения коллективного договора за 2011–2012 годы.

Алексей Кушнарев, управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК», доложил делегатам конференции о социально-экономическом положении предприятия. Средняя заработная плата работников в 2011 году составила 26,5 тысячи рублей, в 2012 году – 32,3 тысячи, рост – 21,8% (при запланированных 12%). Тарифные ставки (оклады) индексировались в отчетном периоде дважды в год. Сверх установленных коллективным договором обязательств произведено премирование работников по результатам работы за год. Доля постоянной части заработной платы составила 70%.

Успешно шли многочисленные социальные программы. Осуществлялась деятельность по охране здоровья работников, организации санаторно-курортного лечения и отдыха, реализации молодежной программы, социальному обеспечению неработающих пенсионеров, развитию корпоративной культуры.

Все работники застрахованы от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в областном

фонде социального страхования, дополнительно – в страховой компании «Согласие». Действует программа добровольного медицинского семейного страхования.

Работники комбината обеспечивались спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами, работающие во вредных условиях труда получали чай, витаминные препараты, компенсацию за молоко.

Алексей Кушнарев рассказал о социальной поддержке молодых работников по программе «Молодежь ОАО «НТМК», медицинском обслуживании работников, ремонте помещений непромышленного назначения, жилищной программе, предусматривающей денежную помощь на частичную компенсацию процентов за использование кредитных средств на приобретение жилья.

Управляющий директор подробно рассказал о лечении и отдыхе работников комбината и их детей, о помощи ветеранам предприятия.

Владимир Радаев, председатель ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК», отметил:

– У нас на комбинате есть понимание между сторонами социального партнерства и, на мой взгляд, есть конструктивный диалог.

В прениях выступили восемь делегатов: молодежные лидеры, авторитетные рабочие, бригадиры, мастера различных производств.

Как отметил в своем выступлении **Сергей Носов, глава города Нижний Тагил**, отрадно, что делегатов в большей степени волнуют производственные вопросы.

– Это означает, – сказал он, – что с выполнением социальных программ на комбинате все в полном порядке.

Конференция работников постановила: выполнение коллективного договора ОАО «НТМК» за 2011–2012 гг. признать удовлетворительным, постоянно действующей комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор рассмотреть предложения, поступившие от ее участников.

– Прозвучавшая на конференции положительная оценка выполнению колдоговора, – подчеркнул Владимир Радаев, – это итог кропотливой переговорной работы профкома с управляющей компанией, администрацией и службами комбината, разъяснительной работы в коллективе. На конференции подавляющее число вопросов касалось производственных проблем. И это не потому, что у профкома не возникает противоречий со стороны работодателя. Возникают, и очень часто. Просто все проблемы решаются, как модно сегодня говорить, в режиме on-line. Хочу подчеркнуть, что впервые не прозвучало ни одного вопроса в адрес присутствующего в зале главы города. Сергей Константинович Носов сам рассказал о проблемных моментах, обозначил первоочередные планы и задачи в развитии Нижнего Тагила.

Первичная профсоюзная организация Нижнетагильского металлургического комбината – одна из лучших в Свердловской областной организации ГМПР, – считает **Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома профсоюза**. – Надеюсь, работа ППО «ЕВРАЗ НТМК» послужит для многих наглядным примером грамотно выстроенного социального партнерства.

По информации ППО «ЕВРАЗ НТМК»

«Дочка» – не падчерица



Специфика цеха сетей и подстанций «Ванадий» ООО «НТМК-Энерго» – работа на разных объектах ГОКа. Казалось бы, собрать всех работников вместе непросто, но только не в этом коллективе, где, за исключением шести человек, все – члены профсоюза. Каждый вникает в проблемы предприятия, предлагает свои пути решения, но и, при необходимости, требует законных гарантий и льгот. Прямая тому иллюстрация – недавнее профсоюзное собрание.

Основные вопросы повестки дня – отчет профкома цеха, обсуждение изменений и дополнений в коллективный договор на 2013 год.

В свое время переход в дочернее предприятие проходил сложно. При поддержке профкома ППО «Качканар-Ванадий» энергетикам удалось заключить весомый коллективный договор с новым работодателем. В нем были зафиксированы и повышение заработной платы, и компенсация на питание, и организация отдыха трудящихся. Председатель профкома Л. Беспалова отметила, что все условия колдоговора в 2012 году выполнены в полном объеме.

Общим голосованием работа цехового комитета за 2012 год была признана удовлетворительной.

Затем участники собрания приступили к обсуждению изменений и дополнений в коллективный договор на 2013 год: увеличение заработной платы на 15%, с 1 февраля – компенсация на питание 5,5 рубля за час отработанного времени. Так как цех находится на промплощадке Качканарского ГОКа, выплаты работникам, уходящим на пенсию, должны быть аналогичны комбинатским.

Не обошлось на профсоюзном собрании и без обсуждения острых вопросов. Людям не устраивает, что работая в «дочернем» предприятии, они получают не 25%, а 15% «уральских», что по итогам работы в 2012 году остались без «тринадцатой» зарплаты (выплаты по 1000 рублей – «капля в море»), по некоторым профессиям не предусмотрен льготный стаж за вредные условия труда.

Главное же, что беспокоит людей – очередная перестановка. С 1 июля коллектив вновь передают новому работодателю, находящемуся на сей раз в Новокузнецке. По выступлениям чувствовалось – неизвестность пугает. Многие высказались за возвращение в структуру ОАО «ЕВРАЗ КГОК». Начальник цеха сетей и подстанций «Ванадий» ООО «НТМК-Энерго» М. Смирнов, тоже, кстати, член профсоюза, сказал:

– Я бы не спешил возвращаться на комбинат. Сейчас наш бюджет 113 млн рублей. Станем вновь вспомогательным цехом комбината – такого бюджета не будет. Сегодня заработная плата работников почти как в основных цехах комбината. Наша задача – при переходе в новую структуру сохранить условия коллективного договора, изменения и дополнения, которые мы обсуждали сегодня.

Заслушав все доводы «за» и «против», энергетики все же решили обратиться к руководству ОАО «ЕВРАЗ КГОК» с просьбой вернуть цех в структуру комбината. Работая на одной промплощадке, энергетики хотят ощущать единство с родным комбинатом, а не быть чужими в единой рабочей семье.

В заключение участвовавший в работе собрания председатель профкома ППО «Качканар-Ванадий» А. Пьянков заверил работников цеха, что профсоюзная организация будет всегда стоять на страже интересов членов профсоюза, в какой бы структуре они не работали.

Н. ВАСИНА

Пока их не продали

Работники «Северсталь-Мебели» написали в профком коллективное письмо. Просили помочь в решении нескольких вопросов: заключении колдоговора, обслуживании в медсанчасти «Северстали» и аттестации рабочих мест.

Здесь работают около 200 человек. Решение об избавлении от этого непрофильного актива было принято уже давно, и сейчас «Северсталь-Мебель» находится в стадии продажи.

Срок действия колдоговора на предприятии истек в конце 2012 года, а новый документ из-за большого числа несогласованных пунктов заключен не был.

– После получения коллективного обращения мы провели переговоры с администрацией предприятия и с руководством компании, – пояснил председатель профкома «Северстали» Александр Афанасьев. – В результате договоренность была достигнута.

– На конференции трудового коллектива был принят колдоговор, гендиректор предприятия рассказал о текущей ситуации, итогах работы Общества и ответил на вопросы, – рассказала председатель профкома «Северсталь-Мебели» Мария Зайцева.

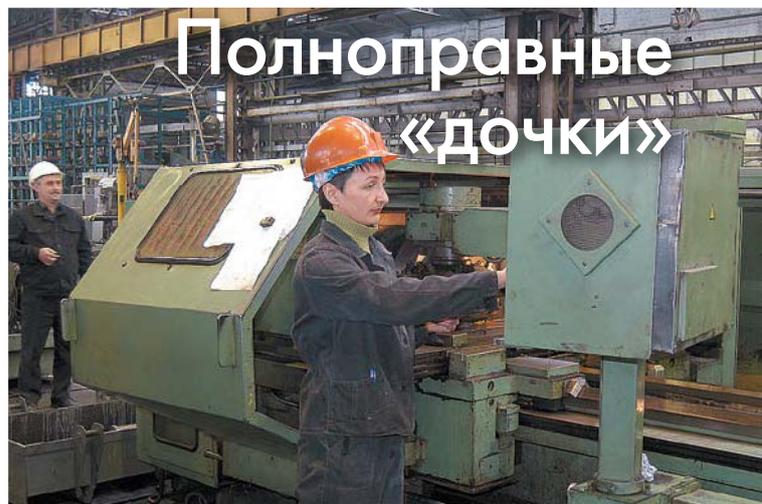
Она сообщила, что от некоторых льгот, прописанных в колдоговоре сверх законодательных, пришлось отказаться. Однако большую часть из них удалось сохранить. Новый колдоговор будет действовать до конца 2013 года.

Договорились, что до продажи предприятия работники будут обслуживаться в медсанчасти «Северстали». Ранее было объявлено, что обслуживание прекратится с начала 2013 года. После продажи предприятия сотрудники по-прежнему смогут получать помощь в поликлинике и в здравпункте в рамках обязательного медицинского страхования.



Аттестация рабочих мест – еще один вопрос, волнующий коллектив. Ее результаты вызвали сомнения у работников. Главный технический инспектор труда ГМПР по Вологодской области Василий Елагин побывал на предприятии с проверкой. Он рекомендовал администрации направить материалы аттестации на экспертизу в Департамент труда и занятости населения области, что и было сделано. Вопрос аттестации рабочих мест остается на контроле профкома.

Валентина БЕЛОВА



Член профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ» Евгения Титоренко

Полноправные «дочки»

Профсоюзный комитет ОАО «ТАГМЕТ» активно занимается подготовкой коллективных договоров аутсорсинговых предприятий. Уже зарегистрированы правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения администрации и трудовых коллективов обществ с ограниченной ответственностью «АвтоСтройТех» и «Механо-литейный завод».

Колдоговор ООО «Механо-литейный завод» сформирован по аналогии с колдоговором ТАГМЕТА – имеет несколько приложений, в которых определены условия трудовой деятельности на предприятии. «Конституция» ООО «АвтоСтройТех» менее объёмна, но достаточно чётко регулирует общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а также иные, связанные с осуществлением социальной поддержки работников.

Соблюдая сознательную умеренность требований в области заработной платы, профсоюзные работники убедили топ-менеджеров аутсорсеров: все социальные гарантии работникам, установленные на их предприятиях в минувшие годы, должны остаться в коллективных договорах на 2013 год.

В итоге в колдоговоре механо-литейного завода сохранены дополнительные льготы кадровым работникам за непрерывный стаж работы, безупречный труд, активную общественную деятельность, в связи с юбилейными датами выплачивается денежная премия из фонда директора; работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 года до 3 лет, производится ежемесячная доплата в размере не менее МРОТ, установленного в РФ на момент выплаты; работнику-родителю, имеющему детей младшего школьного возраста, по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения зарплаты в первый день учебного года.

В колдоговоре «АвтоСтройТех» зафиксированы такие дополнительные льготы и выплаты работникам, как единовременная материальная помощь при рождении ребенка, в связи с бракосочетанием или свадьбой детей, для похорон родных, получение путёвки в санаторий, дом или базу отдыха, детский оздоровительный центр с компенсацией до 80 процентов стоимости за счёт профсоюзной организации.

Елена УСТИНСКАЯ,
инспектор бюро по социально-бытовой работе,
член профсоюзного комитета ОАО «ТАГМЕТ»

Работать повседневно и кропотливо

2012 год для Челябинской областной организации ГМПР был непростым: на предприятиях продолжалась реструктуризация, снижался спрос на металлопродукцию, минимизировались затраты предприятий на персонал, вновь имели место факты давления работодателей на членов профсоюза. И это неизбежно сказалось на численности областной организации: за год число работающих членов профсоюза снизилось на 7 тысяч человек, в то время как общая численность работников горных и металлургических предприятий области уменьшилась на 7,5 тысячи; на 0,5 процента снизилось профчленство. Такие данные приведены в сводном статистическом отчете, утвержденном президиумом обкома ГМПР.



Падение профчленства было незначительным. Более того, из года в год его темпы уменьшаются, и если такая тенденция сохранится, то в 2013 году впервые за много лет организация выйдет из отрицательного баланса. Что это – случайное совпадение, следствие объективных обстоятельств или результат целенаправленной работы профкомов и обкома по усилению мотивации профчленства?

Прошедший год дал хорошие примеры эффективной мотивационной работы. Уже известен опыт Саткинского чугуноплавильного завода, где профлидерам удалось за год добиться повышения уровня профчленства более чем на 20 процентов. Положительная динамика наблюдалась также на ММК и Челябинском цинковом заводе.

По состоянию на 1 января 2013 года на учете в Челябинской областной организации ГМПР состояли 38 первичных профорганизаций, объединяющих 625 цеховых комитетов, 3171 профгруппу. Общая численность областной организации – 150 801 человек, в том числе: 110 935 работающих, 38 691 – в возрасте до 35 лет (35 процентов от общего количество работающих членов профсоюза), 39 395 работающих женщин (35,6 процента). В течение 2012 года в ГМПР принято 8846 работников. Уровень профчленства – 79,6 процента.

Сохранили традиционно высокий показатель охвата профчленством первички ЧТПЗ, Ашинского металлургического завода, «ММК-Метиз», Тургорского рудоуправления. Но есть и потери: от 3 до 11 процентов – в профор-

ганизациях Александринской горнорудной компании, Вишневогорского ГОКа, ЗМЗ, «Карабашмеди», КМЭЗ, Уфалейского завода металлоизделий и Челябинскормета. Именно эти потери и определили общую отрицательную динамику профчленства.

– Мы провели анализ данных, в том числе полученных от председателей профкомов, – комментирует зам заведующего орготделом обкома Валерий Федосеев. – Выяснилось, что на снижение профчленства продолжают влиять такие факторы, как изменение структуры предприятий, выделение непрофильных активов, давление со стороны работодателей на членов ГМПР в усло-

виях тех или иных конфликтных ситуаций, прием либо перевод работников на срочные трудовые договоры.

Но это – внешние факторы. А что профсоюз? Можно ли считать обнадеживающими показатели профчленства, а работу, проделанную профсоюзами и обкомом по усилению мотивации, –

результативной? На этот вопрос отвечают члены президиума обкома.

Владимир Уржумцев, зам. председателя профкома Группы ММК:

– Безусловно, делается много. Вопросы мотивации и организаци-



Акция молодежи

онного укрепления – одни из самых обсуждаемых на заседаниях президиума обкома. Показатели профчленства анализируются и на уровне комиссии обкома по оргработе. Участие членов президиума в семинарах председателей профкомов проблемных первичек, выезды комиссии по оргработе в эти первички – это правильные меры. Мы должны помогать, подставлять плечо, проявлять солидарность.

Падение профчленства даже на долю процента – тревожный сигнал. Он говорит о том, что надо продолжать работать. Важна работа непосредственно в коллективах. Мы сейчас на ММК обучаем профгруппов, доверенных лиц членов профсоюза. Семинары – это тоже общение. Выясняем проблемы людей. Иногда человек благодарен уже за то, что его просто выслушали. Главное – индивидуальный подход, попытка понять проблемы другого. Согласен, основные потери в профчленстве происходят при аутсорсинге. Поэтому на ММК выстроена система: за два месяца до вывода начинается работа в коллективе подразделения по созданию профорганизации, которая позже вводится в структуру профорганизации Группы ММК. Мы не должны бросать людей, работники должны видеть, что они не останутся одни.

Юрий Курицын, председатель профкома Ашинского металлургического завода:

– На уровне областной организации работа ведется неплохо. Много внимания уделяется мотивации среди молодежи – проводятся обучение, массовые акции. Это правильно – такая работа приносит плоды. Но радоваться цифрам не стоит. Сейчас никто не может сказать, когда стабилизируется экономическая обстановка, никто не застрахован от повторения кризиса. Надо работать, в первую очередь, непосредственно в коллективах. Повседневно и кропотливо. На нашем предприятии профчлен-

ство традиционно стопроцентное. Но и у нас, бывает, люди спрашивают – зачем нам профсоюз? Мы постоянно ведем разъяснительную работу, рассказываем, что дает работнику профсоюз, даем как можно больше информации. Добавлю, что в трудные экономические периоды недовольных профсоюзом всегда больше. И в этих условиях нужно тщательнее выбирать методы работы. Такие меры, например, как митинги, не всегда хорошее средство. Нужно уметь договариваться с работодателем за столом переговоров. Результат тоже работает на имидж профсоюза.

Как и прежде, самые тревожные показатели статистики связаны с профорганизациями предприятий, где уровень профчленства ниже 50 процентов. Их в областной организации ГМПР 15. В том числе – АГРК, «Карабашмедь», КМЭЗ, «Уфалейникель», УЗМИ. А работодатель, как известно, с такими первичками не считается – они не имеют права, без получения официальных полномочий от коллектива, представлять его интересы в коллективных переговорах. И там, где слабый профсоюз, администрации легче диктовать работникам свою волю. Работа с малочисленными первичками традиционно остается одной из основных в планах и программах обкома. И все же окончательное слово в решении этой проблемы должны сказать сами работники – или подчиняться в одиночку репрессивным инициативам работодателя, или объединяться в профсоюз и говорить с ним на равных.

Владимир ШИРОКОВ



«Круглый стол» на острую тему



Таштагольский филиал, один из старейших в ОАО «Евразруда», два года назад отметил 70-летие. Это предприятие градообразующее: именно благодаря ему здесь появился поселок, который в 1963 году, полвека назад, стал городом.

На руднике таштагольцы работают целыми семьями, династиями.

...**В**о время встречи с председателем профкома Владимиром Эглитом «на огонек» в профком заглянули несколько председателей профкомов цехов, которые тоже приняли участие в разговоре. Получился «круглый стол» на очень острую тему – о дальнейшей судьбе предприятия, над которым висит дамоклов меч закрытия. С болью и горечью говорили профгруппорги о своих коллективах, о людях, с которыми отработали бок о бок не один год. А еще о том, что в такой непростой ситуации работники активно вступают в профсоюз, понимая, что сейчас только он способен защитить от произвола работодателей.

Юрий, работник участка № 10:

– С 16 января проходческий участок в полном составе перевели на работу в Горно-Шорский филиал. После новогодних каникул нам предложили поработать здесь до 31 марта с оплатой среднего заработка. Выехали все – проходчики, крепильщики, слесари, все четыре бригады. Вывезли с Таштагольского филиала всю технику, не осталось ни болтика. Штат нашего участка в Таштаголе сократили. Мы подписали договор до 31 марта, но теперь возврата нет. Тут сократили, там предлагают трудоустроиться.

– Как вы устроились на новом месте?

– Собрали свое оборудование. Надо сказать, что бытовые условия нам обеспечили – мойку, сушилку предоставили, все как положено. За это спасибо. Руководство Шерегеша дало ваховку для доставки людей из Таштагола. Но что касается производственных вопросов, то тут одни проблемы. И главная из них – низкое давление сжатого воздуха, напряжения электро-

энергии не хватает – электровоз состав не тянет, рельсовые пути плохие, очень тесно, развернуться негде, в одном месте работают три бригады. В Таштаголе мы давали по 136 метров проходки за месяц, а в Шерегеше с никудышной организацией труда мы и половину этого не сделаем. Мы согласны работать, но условий для работы пока нет.

Состоялось собрание, где директор Горно-Шорского филиала сказал, что готов выслушать наши замечания. Я предложил сделать хронометраж рабочего времени, – сколько времени на какую операцию тратим, почему происходят простои, рассказал о наших проблемах. Нам было обещано исправить ситуацию, но до сих пор ничего не изменилось.

Владимир Эглит:

– В протоколе общего собрания работников проходческого участка по поводу временного перевода в Шерегеш первым пунктом стоит обеспечение работ материалами и оборудованием. И только на последнем месте – заработная плата. Но, как мы видим, условий для нормальной работы нет.

По-хорошему, людям должны были сообщить о вакантных единицах во всех филиалах, и в первую очередь – в Таштаголе, а их к этому времени просто убрали. Может, у работника есть удостоверение машиниста электровоза или сварщика, он смог бы остаться и работать по другой специальности. Сейчас работодателем изданы два приказа – о сокращении участка №10 в Таштагольском филиале и о создании проходческого участка №22 в Горно-Шорском филиале.

– Совсем недавно, на открытии закладочного комплекса, «Евраз» рапортовал: «производство закладочной смеси, предназначенной для заполнения выработанных пространств, позволит Таштагольскому филиалу начать отработку крупных запасов железной руды в объеме более 32 миллионов тонн, находящихся в охранных целиках под производственными объектами рудника и руслом реки Кондома». А теперь речь идет о закрытии филиала, что же случилось?

– Рапортовали. Сегодня получено заключение о том, что стволы позволят руднику работать еще 4–5 лет. Руководителей дивизиона «Руда» не устраивает высокая себестоимость железорудного концентрата. И хотя директор и экономисты филиала предложили варианты снижения себестоимости концентрата до уровня рыночных цен, вопрос о судьбе Таштагола пока не решен. У нас на руках пока один документ – протокол технического совещания, где вместо производственного задания на четвертый квартал стоят нули по всем подразделениям.

Надежда, работница дробильно-обогащительной фабрики:

– На дробильно-обогащительной фабрике, где я работаю оператором, сейчас трудятся 72 человека, раньше было гораздо больше – работали бригады слесарей, электриков, но все штаты оптимизированы. Людям приходится обслуживать по два – три участка. Приема кадров на рудник с 2012 года нет, все настойчивее ходят слухи о том, что рудник к концу года закроют. Наши женщины говорят: «Давайте бастовать!». Работать спокойно мы не можем, обстановка в коллективе с каждым днем накаля-

ется. Хуже всего – неопределенность. Раньше филиал не только план выполнял, но даже и дополнительное задание, когда случались простои на других филиалах «Евразруды».

Почему же теперь к филиалу такое отношение? Почему работодатели не думают о том, что в нашем городе, кроме рудника, негде работать? Кто-то уедет в Шерегеш, ну ладно, туда 40 минут ехать. Говорят, кого-то трудоустраивают в Казский филиал. Если человек неженатый, сможет там снять квартиру и работать, а если семья?

– Как профком действует в этой ситуации?

– Вместе с председателем мы постоянно в профкоме решаем, что делать, как дальше быть. Дверь в профком не закрывается, люди идут, особенно сейчас, когда слухи обрастают как снежный ком, обстановка нагнетается. На заседаниях профкома все проблемы обсуждаем. Мы проводим профком ежемесячно и чаще, если возникает что-то срочное, ежеквартально собираемся расширенным составом, приглашаем директора и главных специалистов филиала.

Сергей, работник участка внутришахтного транспорта:

– На нашем участке не хватает пять машинистов электровоза на вывозке сырой руды, а прием специалистов закрыт. Вместо 78 работают 73 машиниста. Недавно к нам перевели дорожно-путевого рабочего, человека неопытного, он травмировался. Чтобы сделать план, в выходные организуют сборные бригады, люди согласны и в выходной день работать в надежде на то, что если филиал будет выполнять план, то его не закроют.

Владимир Эглит:

– В голове у работающего человека только один вопрос: будет ли работа завтра. Раньше говорили: «Не хочешь работать – уходи, вон сколько вас за воротами стоит». Сейчас такого нет. К концу 2012 года неукомплектованность штата филиала составила 40–50 человек. Кого-то забрали в армию, кто-то рассчитался, ушел на пенсию, кто-то уехал. Сегодня текучка увеличилась. Причем уходят работники высококвалифицированные. Они, как говорится, голосуют ногами. Бурильщики уезжают в Краснокаменку, часть – в Сочи, на строительство спортсооружений. Уходят, потому что не видят перспективы.

На последнем селекторном рапорте было заявлено, что у нас штатное расписание заполнено. Вакантные места были, их просто обрезали.

Не скрою, в мой адрес от работников много нареканий приходится слышать: «Хватит тут сидеть, профсоюз бездельничает, мер никаких не принимает. 10-й участок сдали, надо проводить забастовку, железную дорогу перекрыть, рельсы разобрать...»

Но мы все это уже проходили в 1997 году, когда зарплату не платили, и работники, и рудник стояли, бастовали. Что из этого вышло? Много проблем: этот период «выпал» из стажа, потом люди судились...

Уйти в забастовку очень просто. Но я реально понимаю, что сегодня работников от этого нужно удерживать. Что нам даст акция протеста, какой эффект от нее будет?..

Нина ДЕЕВА

Даешь органайзинг! Если по-русски – это...?



Органайзинг как перспективная форма профсоюзной работы стал одной из тем проведенного Челябинским обкомом ГМПР двухдневного семинара для председателей профкомов горных и металлургических предприятий Южного Урала. Во встрече в формате скайп-конференции приняли участие заместитель председателя ГМПР Светлана Боева, а также председатель Федерации профсоюзов области Николай Буюков.

Уровень членства в ГМПР, несмотря на все разрабатываемые программы и принимаемые меры, с каждым годом медленно снижается. На Западе эту проблему пытаются решить с помощью органайзинга. И есть результат. Поэтому к их опыту сегодня присматриваются и в России. Зав орготделом обкома Владимир Ревенку изложил участникам семинара стратегию и основные принципы органайзинга на примере американской и немецкой моделей.

Ее суть, в теории, проста – включение работников в решение собственных проблем. Но при этом есть много сложностей и нюансов. Например, разница в условиях жизни американцев и россиян, различия в менталитете, в стиле профсоюзной работы. Отсюда и разное толкование самого понятия «органайзинг», понимание его задач и методов. Не случайно именно по этому вопросу среди профлидеров завязался оживленный спор: свои мнения высказали Владимир Поносов (ЧМК), Виктор Скрябин (ЧТПЗ), Анна Белова (БРУ), Марат Сафиев (ЗМЗ) и другие участники семинара. Другой нюанс – существование различных типов органайзинга: внешний – создание новых профорганизаций, внутренний – укрепление профсоюзной структуры.

– Проблемы в профсоюзе вынуждают нас искать качественно новые формы работы. Одна из них, которую мы считаем эффективной и полезной для нас, – органайзинг, – отметил ведущий семинара, председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов. – Но проблема в том, что многие толкуют его по-своему и не всегда верно. Освоение орга-

найнга от многих потребует радикальных изменений не только в стиле работы, но и в самом мышлении. Мы должны быть готовы к этому.

В органайзинге деятельный центр – не председатель профкома, а члены профсоюза. Именно они берут решение проблем в свои руки и все вместе целенаправленно двигаются в этом направлении. Соответственно и строится вся стратегия. Выбор мишени и точечный удар объединенной силой – вот основной способ действия. Поэтому органайзер – это не агитатор и не мотиватор, а скорее модератор, направляющий людей на объединение и действия.

ОРУДИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

Ф. Дуглас, американский писатель, просветитель:
«Без борьбы нет прогресса. Те, кто говорит, что они выступают в пользу свободы, но не ценят агитацию, – это те, кто хочет урожая, но не хочет пахать. Они хотят дождя, но не хотят грома и молнии... Власть ничего не сделает без борьбы» (из книги «Органайзинг как орудие социальных перемен»).

Эмоциональный накал диспута подтвердил сложность выбранной темы и, в то же время, ее актуальность, заинтересованность профлидеров.

– У нас преобладает консерватизм мышления, велико влияние стереотипов. Отсюда – неоднозначность мнений. Пока еще надо определиться, как мы должны меняться, и только потом перестраивать работу. Цель занятия – показать, как модель оргайзинга в чистом виде работает на Западе. И, я думаю, разговор получился, – подвел итог председатель обкома.

Участники семинара обсудили и ряд других тем.

Виктор Чернобровин, управляющий областным отделением Пенсионного фонда РФ, рассказал об изменениях и новациях в пенсионном законодательстве. Разговор коснулся, в частности, основных составляющих бюджета Пенсионного фонда, вопросов формирования трудовой пенсии, повышения ее размера в 2013 году и софинансирования. Специалисты – начальники отделов областного отделения ПФ – ответили на вопросы присутствующих.

Преподаватель Уральской государственной юридической академии профессор Светлана Головина говорила об актуальных вопросах применения трудового законодательства. Профлидеры обсудили выполнение Отраслевого тарифного соглашения и коллективных договоров, трудовые взаимоотношения в условиях аутсорсинга, правила внутреннего трудового распорядка. Участники узнали о последних изменениях в трудовом законодательстве, коснувшихся содержания ОТС и колдоговоров, понятия профессиональных стандартов.

В формате «круглого стола» прошла дискуссия о новых формах в работе молодежных комиссий профкомов. В разговоре приняли участие члены координационного молодежного совета обкома.

– Два дня прошли очень насыщенно. Идею оргайзинга поддерживаю, – отметила **Светлана МАМАТОВА, председатель профкома КМЭЗ**. – Хотя знаю, что у нас на предприятии внедрить его будет непросто – из-за позиции нового руководства и отношения самих работников, особенно старших коллег. Но будем работать. Полезен разговор с юристом. Мнение специалиста по, казалось бы, понятным вопросам необходимо. Это помогает принимать оптимальные решения.

Светлана БОЕВА, заместитель председателя ГМПР:

– Мотивировать людей действовать вместе с профсоюзом – правильная цель. Не зря оргайзинг популярен во всем мире. Мы всё еще делаем ставку на традиционные методы, рапортуем об усилении организационных мер, а профчленство продолжает падать. Поэтому оргайзинг – тема хоть и серьезная, сложная, но нужная. Надо признать, что в ГМПР не все профлидеры верно понимают его суть. Точнее, не все принимают. И это видно по вопросам участников семинара.

Когда мы в ЦС ГМПР знакомимся с аналогичным опытом немецких коллег из ИГ-Металл, мы тоже не сразу во всем разобрались. Возможно, нужно проводить поэтапное обучение. И начать с внутреннего оргайзинга. И при этом больше полагаться на молодежь – как более мобильную и восприимчивую к новациям. В целом хочу отметить, что люди активно включились в обсуждение. Значит, мы можем что-то изменить. Рассмотреть этот вопрос на уровне председателей профкомов – правильное решение.

Подготовил Владимир ШИРОКОВ

Равнение – на 11 лучших

Новости Хакасской территориальной организации



На профсоюзном учете в территориальной организации – 11 первичек, 77 цеховых организаций, 71 профгруппа, это более 9 тысяч членов профсоюза, включая неработающих пенсионеров.

Состоялся президиум Совета территориальной организации. Технический инспектор труда ГМПР Ю. Антипов доложил о состоянии условий охраны труда и производственного травматизма на горно-металлургических предприятиях Республики Хакасия за 2012 год. От несчастных случаев на производстве пострадали 28 человек, в том числе 3 человека погибли (в ООО «Стройсервис», ООО «Сорский ФМЗ», ОАО «РУСАЛ Саяногорск»), тяжелых и групповых случаев не было.

Техническим инспектором труда за 2012 год проведено 18 проверок, выявлено 41 нарушение законодательства об охране труда. Особое внимание было уделено состоянию санитарно-бытовых помещений, обеспеченности работников спецодеждой, спецобувью, СИЗ, освещенности рабочих мест, соблюдению теплового режима на рабочих местах.

В марте подведены итоги республиканского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда ХТО ГМПР». Почетными грамотами и денежной премией поощрены 11 человек.

46 уполномоченных по охране труда ОАО «РУСАЛ Саяногорск» прошли обучение и успешно сдали экзамены в Хакасском центре охраны труда, получив удостоверения соответствующего образца.

Технический инспектор труда ГМПР Ю. Антипов проверил выполнение ранее выданных представлений в ООО «Сорский ГОК» и ООО «Сорский ФМЗ». Все замечания устранены.

Состоялась встреча с главным инженером ГОКа В. Седусовым. Речь шла о восстановлении вытяжной вентиляции в химической лаборатории и об обеспечении работников ООО «СФМЗ» качественной спецодеждой.

Рекомендовано установить душевые кабины на участке центральных ремонтно-механических мастерских.

Стабильность важна для всех

На Чусовском металлургическом заводе состоялась конференция. Обсуждалась работа профсоюзного комитета за 2012 год. Такие мероприятия, по словам председателя профсоюзного комитета ЧМЗ Александра Штина, станут регулярными. В рабочий президиум конференции вошли: председатель Пермского краевого комитета ГМПР Александр Лямин, директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью Сергей Жеребцов.



Свой отчет Александр Федорович начал с анализа действий, которые предпринял профком: «В первую очередь – это индексация заработной платы. В 2012 году она была отдельным видом оплаты. Усилиями профкома из положения об индексации исключено ограничение выплат в зависимости от наличия прибыли у завода. Благодаря этому объем выплат по году составил 53 млн 941 тыс. руб. Второй социально значимый принцип оплаты труда – это ограничение по минимально допустимой величине заработной платы. За полный отработанный месяц зарплата согласно коллективному договору должна быть не ниже 1,3 величины прожиточного минимума, что составляет 9 350 рублей».

Всем работникам предприятия, находящимся в простое, выплачивалось 2/3 средней заработной платы. Еще одна ключевая позиция, которой добился профком – в п.5.1 коллективного договора включена норма Отраслевого тарифного соглашения, согласно которой в зависимости от

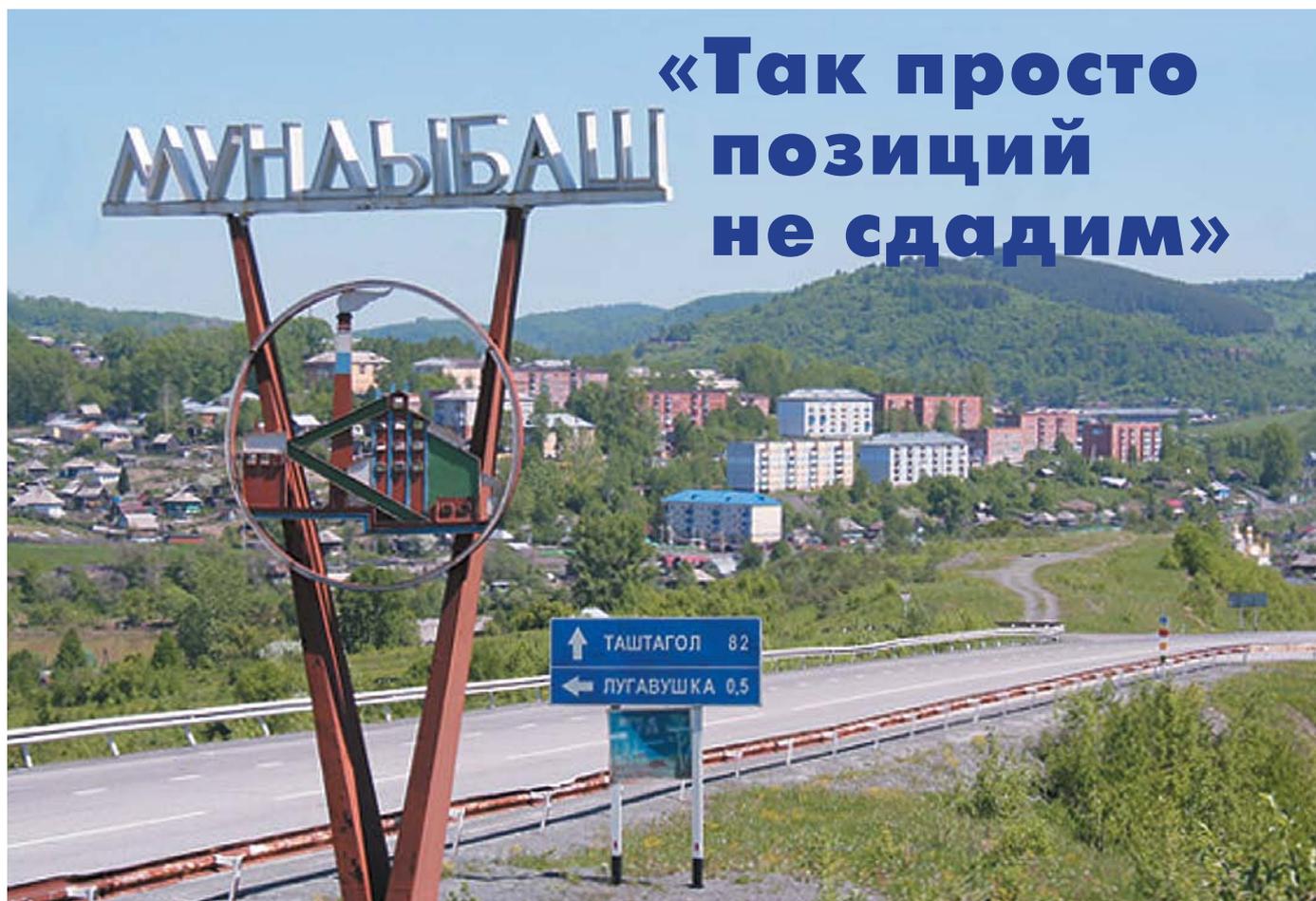
результатов работы предприятия рост заработной платы составляет не менее 10 процентов.

В 2012 году завод оставался нерентабельным предприятием и показал отрицательный финансовый результат. Упали объемы производства, увеличились простои, снизилась производительность труда. Учитывая, что заводская заработная плата – это для работников основной, а зачастую и единственный источник доходов, результаты переговоров с собственниками завода приобретают особую значимость.

В ходе переговоров с работодателем согласован порядок расчета средней заработной платы. Сравнению подлежат выплаты только за время работы, из которых исключаются оплата простоев и премии (при невыполнении заданий). Сравнение средней заработной платы 2012 и 2011 годов в сопоставимых условиях за время работы показывает рост на 10%. Увеличение простоев, невыполнение установленных плановых показателей ограничили рост средней заработной платы до 8%.

Способом увеличения доходов работников предприятия стало введение положения о премировании за снижение себестоимости продукции. Благодаря этому дополнительно к фонду оплаты труда работникам предприятия было выплачено около 21 млн рублей. И еще один момент социального партнерства отметил Александр Штин: «Социальное партнерство, совместная работа в комиссиях по урегулированию трудовых споров имеют особую значимость как для работников, так и для руководителей предприятия и владельцев завода. Мы рассчитываем, что реализация принципов социального партнерства будет стимулировать руководителей цехов на поддержание в коллективах благоприятной социальной атмосферы, более полной информированности работников о процессах, происходящих в подразделениях, способствовать соблюдению интересов сторон и выполнению обязанностей участников трудового процесса».

Ольга ЗОТОВА



«Так просто позиций не сдадим»

Что будет завтра в Мундыбаше?

Коллектив Мундыбашского филиала ОАО «Евразруда» опять лихорадит. Проблемы начались в начале декабря прошлого года, когда филиалу грозила остановка. Тогда, после писем протеста работников в разные инстанции, организованных профкомом, фабрике дали план – 36 тысяч тонн концентрата. В январе и феврале филиал выдавал по 100 тысяч тонн. План марта составляет лишь 68 тысяч, апреля – и того меньше – 36. Производственная программа по выпуску железорудного концентрата до конца года утверждена в объеме 36 тысяч тонн ежемесячно.

ЗИМА ТРЕВОГИ НАШЕЙ

– Сколько лет работаю, но чтобы каждый месяц пересматривали производственную программу, такого никогда не было, – говорит председатель профкома Мундыбашского филиала ППО «Евразруда» Галина Толмачева. – Мы все понимаем, что уменьшение объемов производства влечет массовые сокращения.

Сейчас в филиале работают 368 человек, недавний приезд комиссии из «ЕвразХолдинга» только добавил им тревоги. Директора по персоналу побывали на фабрике, встретились с представителями общественных организаций. Сказали, что предприятие им понравилось и пообещали довести до руководства мнение рабочих, которые заявили: «Фабрику мы не сдадим».

– Теперь нам предлагается несколько вариантов, – продолжает Галина Ивановна. – Один такой: в начале месяца за одиннадцать дней выполнить план, а дальше ездить на Абагурскую агрофабрику, о слиянии с которой речь заходит не впервые. Но пять часов человек будет в дороге, двенадцать на работе – это нереально. Другой вариант – выдавать эти 36 тысяч двумя технологическими бригадами, а две бригады сократить. Под сокращение попадет минимум 70 человек плюс ремонтная служба. Итого – около сотни работников.

ПРИЕМА НЕТ

По собственному желанию уже увольняются пенсионеры и те, кто может куда-то уехать. Освободившиеся вакансии исключены из штатного расписания, с января ни одно заявление о приеме на работу не подписано.

Председатель профкома вспомнила 2009 год. Как выжили? Денег ни на производство, ни на ремонт, ни на оборудование не выделялось. Роликов для конвейеров не было – строгали деревянные, но оборудование работало. И люди доказали, что могут работать. В 2010–2011 годах вздохнули свободнее: финансировались ремонты, обновлялось оборудование. А в 2012-м снова все изменилось. Кому и как доказывать сейчас, что работники филиала – не лишние люди?

Обратились с письмом к президенту УК «ЕвразХолдинг» А. Фролову, на которое получили ответ управляющего директора ОАО «Евразруда» А. Денякина. Его ответ народ не устроил.

ЭФФЕКТ ДОМИНО

Все понимают, «эффекта домино» не избежать. Снижение производства концентрата коснется и смежников – энергетиков, железнодорожников, автотранспортников, работников мойки, ОТК, благоустройства – снижением объемов работ, уровня заработной платы.

Мы поинтересовались мнением одного из работников филиала. Его зовут Владимир, фамилию называть не будем, чтобы она не стала первой в списке сокращенных. Так вот, две трети зарплаты нашего собеседника идут на погашение кредитов. Ему еще девять лет платить за квартиру, два года – за машину. Впрочем, кредиты тем, кто работает в «Евразруде», больше не дадут в связи с нестабильностью на предприятии.

– Нам говорят, что филиал нерентабелен, а кто просчитал это, кроме экономистов «Евразруды»? – недоумевает Владимир. – «Евраз» строит предприятия в Чехии, в Индии. Почему же мы не нужны этой «социально ориентированной компании»? Почему рассматриваются только те варианты, которые приносят больше прибыли, а человеческий фактор

не на первом и даже не на втором плане? Это не только в металлургии, вообще в стране. У людей, которые заботятся о развитии собственного бизнеса, получается, будущее есть, а у нас, если закроют фабрику – нет. Нас отработали...

Но в Мундыбаше люди не скажут: «Раз закрыли фабрику – пойдем в лес собирать дикоросы». Поднимутся. Для работодателя мы – единица, с которой идет прибыль, как коллектив нас никто не рассматривает. А здесь работает не фабрика, а коллектив. Мы готовы доказать это.

– Если филиал развалит, потом, даже если кто-то захочет все восстановить, – ничего не соберешь, изменения будут необратимыми, – добавляет другой наш собеседник, Алексей. – Люди хотят работать, здесь идти им больше некуда. А если все разведется, кому нужны будут школы, детские сады, больницы? Во что превратится поселок?

О готовности бороться за свое предприятие сказала и включившаяся в разговор Елена:

– Мы в любое время готовы выйти с плакатами. Это для начала. Пусть все, кто едет в Таштагол и обратно, увидят, что мы переживаем за свое предприятие и так просто позиций не сдадим. Слишком многих людей коснутся грядущие перемены.

НЕ ДУМАТЬ О ХУДШЕМ

...О худшем думать не хочется. И все же, если такое случится, нужна программа социальной адаптации работников – куда они должны пойти работать? Председатель профкома вспоминает, что еще в 2009 году администрация «Евраз» предлагала построить в Мундыбаше швейную фабрику по изготовлению спецодежды, и все заказы направлять сюда. Но это всего 90 рабочих мест. Начали было строить цементный завод, на котором тоже могли бы найти работу жители поселка. Но теперь об этом напоминают лишь забытые сваи.

На прошедшем в Таштаголе заседании выездной коллегии Кемеровской области предлагалось разработать проект производства по переработке рудных отходов на базе филиала. Это производство могло бы обеспечить занятостью 400–450 человек.

Лабораторными исследованиями подтверждено наличие в отходах серебра, кобальта, золота. Из отходов можно делать строительные смеси. Во всем мире давно ничего не выбрасывают, а перерабатывают. Но это пока далекий проект, только разработка его будет стоить 500 миллионов. Да и трудоустроить в Мундыбаше надо, по приблизительным подсчетам, около 900 человек.

– Нам не говорят, что филиал закрывают, – сказала Галина Толмачева, – но и работать не дают. Люди живут, как на вулкане уже несколько лет. У них нет никакой перспективы, уверенности в завтрашнем дне, и всех это волнует: сегодня пришел на работу, а завтра вдруг – куда идти?

Что будет завтра с градообразующим предприятием, с поселком? Как сохранить то, что есть? Ответы на эти вопросы ждут жители поселка Мундыбаша.

Лолита ФЕДОРОВА





Говорят работники филиала

Марина:

– Хочу высказать свою боль и тревогу по поводу судьбы нашего филиала. Нас в семье было 9 человек. Мои родители всю жизнь отработали на аглофабрике, я работаю уже больше двадцати лет, здесь трудятся мои дети, племянники. Мы хотим, чтобы наша фабрика работала, нам некуда идти. Все работники нашего участка готовы на любые действия, чтобы сохранить родное предприятие. Если потребуется – на рельсы будем ложиться.

Ала:

– Мы готовы биться за свое предприятие, мы в него «вросли корнями», трудно даже представить, что завтра мы можем остаться без работы. У меня вырос сын, он тоже хочет работать на фабрике. Мы хотим жить, а не существовать.

Говорят, что наша фабрика нерентабельная. Мы категорически не согласны с этим. Почему руководители «Евраз» не берут в расчет, что наша фабрика – градообразующее предприятие и людям больше негде работать?

Андрей:

– Даже в суровых зимних условиях мы всегда работали слаженно, план выдавали. Эта зима была тяжелая, сначала – сильные морозы, потом снегопады, слякоть. Руда была сырая, работать было трудно и, тем не менее, мы выстояли, дожили до весны.

Нам говорили, что производственная программа разработана на 20 лет вперед. Люди набрали ссуд, ипотеку на

жилье оформили. Как теперь им быть? Ничего не понятно, нет никакой конкретной информации. Среди нас большинство таких, кто готов бороться до конца.

Татьяна СТРОКОВА, председатель профкома ППО «Евразруда»:

– На предприятиях обстановка накалена до предела. Еще в январе на заседании профкома обсуждали ситуацию на Мундыбашском, Таштагольском, Ирбинском филиалах.

В феврале члены нашего профкома приняли участие в заседании технического совета в Таштагольском районе, которое проводила администрация района. Там разговор шел о судьбе предприятий Горной Шории, о создании новых рабочих мест в поселке Мундыбаш. На заседании было решено проработать варианты разработки и финансирования строительства предприятия по переработке твердых бытовых отходов Мундыбашской обогатительной фабрики и пилотного проекта завода по производству гранулированного чугуна с привязкой его к Таштагольскому филиалу.

Предложения есть, но дальнейших действий нет, как нет и договоренностей с управляющей компанией и организацией, которая предлагала свой проект.

С участием заместителя председателя ГМПР Светланы Боевой и председателей первичных профсоюзных организаций Хакасии – «Тейские горняки», «Абаканское рудоуправление» и Красноярского края – «Ирбинская руда» в середине февраля в КТПО ГМПР состоялось расширенное заседание профкома ППО «Евразруда», на котором мы обсудили позиции профкомов и территориальных организаций по дальнейшей судьбе филиалов.

В конце февраля мы были приглашены на отчетную сессию главы Таштагольского района В. Макуты. На заседании присутствовали председатель Совета народных депутатов Кемеровской области Н. Шатилов и заместитель губернатора области Д. Исламов. Я обратилась к представителям власти, к депутатам с просьбой, чтобы людей не бросали в трудной ситуации, сказала о том, что выход из такой ситуации нужно искать всем вместе...

Когда в 2004 году мы перешли из Кузнецкого ГОКа в ОАО «Евразруда», работники как могли помогали управляющей компании. Люди затягивали пояса и ждали обещанной модернизации, новых технологий, инвестиций. Но если проанализировать инвестиционные программы 2004–2014 годов, то сегодня говорить даже об их 50%-ном выполнении не приходится. Люди не понимают, почему за ошибки менеджмента «ЕвразХолдинга» должны отвечать они.

Сегодня мы работаем на оборудовании, которое полностью изношено. Мероприятия по сокращению себестоимости сводятся к экономии расходных материалов, сокращению ремонтов оборудования, штата, увольнению работников по соглашению сторон, переводу работников на 4-дневную рабочую неделю... Отчаяние постепенно распространяется на всех работников.

Молчать сегодня нельзя. Трудовые коллективы пишут письма в разные инстанции – губернатору, президенту компании «ЕвразХолдинг», только ответы почему-то приходят от одного человека – управляющего директора «Евразруды» Андрея Денякина.

Записала Нина ДЕЕВА

Пикалево под профсоюзным присмотром

Чтобы решать проблемы людей, нужно их знать, а для этого – чаще встречаться и желательнее не в высоких кабинетах, а, что называется, «в полях». Целый « десант » профсоюзных специалистов и руководителей «высадился» в Бокситогорске. Здесь по инициативе Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) прошел выездной семинар для районного профсоюзного актива, уже не первый. В нем приняли участие также представители местной власти и сообщества работодателей. В центре внимания – вопросы защиты трудовых прав работников, включая охрану труда, а также в целом ситуация на градообразующих предприятиях района.



Председатель ЛФП Владимир Дербин отметил, что Бокситогорский район – одно из немногих муниципальных образований страны, где населенный пункт – моногород Пикалево ввиду известных обстоятельств включен в федеральную комплексную инвестиционную программу, предусматривающую, в том числе, вовлечение местных жителей в малый и средний бизнес.

Судьба градообразующих предприятий Пикалево и в целом района по-прежнему – в зоне внимания профсоюзов. Обеспечить стабильное будущее этим заводам поможет модернизация, уверен глава района Сергей Мухин. Однако сегодня именно нестабильная работа ОАО «Бокситогорский глинозем» и ОАО «БазэлЦемент-Пикалево», а также низкие зарплаты региональных бюджетников в сфере образования и здравоохранения стали главным предметом обсуждения на семинаре. Председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР

Юрий Стрелков обратился к Владимиру Дербину с просьбой организовать очередное совещание совместно с вице-губернатором Ленобласти Дмитрием Яловым – о дальнейшем развитии ОАО «БазэлЦемент-Пикалево».

Председатель ЛФП пообещал, что, как и ранее, ситуация с Пикалевским промышленным комплексом не останется без внимания и действий со стороны ЛФП. А его заместитель Мария Артюхина напомнила коллегам о необходимости оперативно сообщать в отраслевые профсоюзы обо всех возникающих трудностях. Только так проблемы, появляющиеся на местах, смогут быть вовремя доведены до Координационного совета Ленинградской областной трехсторонней комиссии, и в этом случае есть больше шансов на успешное решение этих проблем. В решительности профсоюзов на местах видит залог успеха и заместитель председателя профсоюзной организации ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» Галина Зайцева. Руководитель технической инспекции труда ЛФП Михаил Фадеев отметил, что

за прошлый год в районе зафиксировано лишь 20 несчастных случаев на производстве. Из них ни одного смертельного. Правда, 8 из этой двадцатки произошли в одной и той же организации. Но местные профлидеры объяснили сравнительно небольшое число несчастных случаев отнюдь не улучшением условий труда, а спадом промышленного производства. Этой же причиной участники семинара объяснили и всего лишь два случая выявленных профессиональных заболеваний: «Люди скрывают свои болезни, чтобы не остаться без работы».

На семинаре лидеры профсоюзных первичек и районных комитетов отраслевых профсоюзов получили объемную информацию о последних изменениях в трудовом законодательстве России и о возможностях ЛФП для оказания им всесторонней организационной, юридической и иной помощи.



В заключение Зинаида Быкова, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Бокситогорский глинозем», высказала надежду, что подобные встречи, собирающие вместе профсоюзы, власть и работодателей, станут в Бокситогорске регулярными.

Константин КАРАСОН



«Мы нужны друг другу»

Отчитывается цеховая профорганизация

Профком Самарского металлургического завода заслушал отчет о работе профсоюзного комитета прокатного производства, с которым выступил уполномоченный профкома по прокатному производству В. Лукьянов.

Владимир Васильевич начал со структуры цеховой организации, одной из крупнейших на предприятии.

– В прокатном производстве – 4 цеха – два основных, ремонтный и цех, в составе которого управление и технологическая служба. На учёте в профсоюзной организации прокатного производства на 1 марта 2013 года – 851 человек, что составляет 89,9% от общего числа работающих. Кроме этого, на учёте здесь еще 45 работников других цехов, рабочие места которых территориально находятся в прокатном производстве. В коллективе – 137 женщин и 128 человек – в возрасте до 35 лет. Профсоюзные группы сформированы по отделам, участкам и бригадам. Всего их – 28.

Как отметил Владимир Васильевич, для информирования, постановки задач, выяснения проблем, нарушений и замечаний на участках по понедельникам проходят встречи с профгруппами и членами профкома. Здесь можно получить необходимую информацию, ответы на поднятые ранее вопросы и принятые по ним меры. Проводятся ежемесячные заседания цехового комитета, при необходимости – и внеплановые.

Есть цеховые информационные стенды. Но самый лучший эффект достигается через личное общение уполномоченного при обходе участков и посещения собраний. Проводятся беседы со всеми вновь принятыми сотрудниками. К решению проблемных вопросов часто привлекаются руководители участков и цехов.

У профсоюзного комитета хороший контакт с начальниками цехов В. Чичаевым, С. Селивановым и И. Регетой. Совместно организуются многие мероприятия. Руководители цехов охотно откликается на все инициативы цехового комитета. Например, в формировании команды производства при проведении заводской спартакиады. Недаром команда – лидер заводской спартакиады. Цеховой комитет сотрудничает со службой охраны труда: совместно проводятся регулярные рейды по участкам, санитарно-бытовым помещениям. Все замечания работников передаются руководителям для принятия мер по их устранению.

Отмечает председатель цехового комитета и недостатки в работе:

– Прежде всего, тревожат случаи выхода из профсоюза. Сотрудники завода успокоены той положительной ситуацией, которая сложилась на предприятии. Часто в разговорах звучит, что на заводе всё хорошо и профкому теперь делать нечего. Заводчане просто не учитывают, что они защищены коллективным договором. Да, он распространяется на всех сотрудников завода. Но переговоры с администрацией от их имени ведёт профсоюзная организация. В колдоговоре – более 30 пунктов, значительно превышающих льготы и гарантии, предусмотренные российским законодательством.

Среди недостатков, которые назвал Владимир Васильевич, – нерегулярное проведение собраний в профгруппах. Чаще всего они проводятся в период обострения ситуаций в коллективах.

Профгруппы и члены профкома не всегда своевременно реагируют на появившиеся проблемы в коллективе.

– Мы намерены провести встречу со старшими мастерами, чтобы выработать схемы взаимодействия в коллективах. Надеемся привлечь самых активных из них к мотивационной работе в профсоюзе. Сейчас, после некоторых перестановок на участках и переводов в другие смены, некоторые профгруппы остались временно без профгруппов. Проводится сверка и уточнение. Будем проводить собрания и, где необходимо, перевыборы или довыборы. Будет усилен контроль и за состоянием информационных стендов в обоих корпусах прокатного производства. Надеемся на рост активности в коллективах, своевременную информацию и помощь с участков, – сказал в заключение Владимир Васильевич.

Все перечисленные недостатки были зафиксированы в соответствующем постановлении профкома и намечены пути их решения.

И, как заверил председатель профкома производства, с поставленными целями цеховая организация обязательно справится: «Коллектив в прокатном производстве грамотный, думающий и умеющий работать. Профком цеха в своей работе постоянно чувствует поддержку и помощь со стороны коллег. Мы вместе уже много лет, нужны друг другу, и надеемся на совместную работу во благо всего коллектива и профсоюзной организации».

Лидия КОЛЕСОВА

Традиции + новаторство

Об информационной работе в ППО Группы ММК



Большая организация – большие возможности. Так нередко говорят про Магнитку, оценивая ее достижения в профсоюзной деятельности – внедрение новаций, отлаженную систему работы по всем направлениям и как результат – высокий уровень профчленства.

Казалось бы, все верно: организационные и финансовые ресурсы крупнейшей в отрасли первичной профорганизации действительно впечатляют. Но одними деньгами всего не добьешься, и залог успеха магнитогорцев, в первую очередь, сами люди – грамотные и инициативные профсоюзные лидеры, специалисты, не равнодушные к своему делу, готовые к экспериментам. К такой мысли подводят итоги конкурса на лучшую постановку информационной работы среди первичек горных и металлургических предприятий Челябинской области в 2012 году. По решению президиума областного комитета ГМПР 1-е место в своей группе в конкурсе заняла профсоюзная организация Группы Магнитогорского металлургического комбината.

Работа, которую ведет профком первички, действительно системная и разноплановая, реализуется в рамках Единой корпоративной информационной политики. Причем одинаково эффективно применяются как традиционные, так и новаторские формы.

В цехах и подразделениях предприятия размещены более двух с половиной сотен профсоюзных стендов, оформленных в едином стиле. До недавнего времени они присутствовали не во всех малочисленных профорганизациях, но сегодня этот пробел устранен. Размещенная на них информация сориентирована на интересы рядовых членов профсоюза. Профком регулярно проверяет наполнение и обновление каждого стенда.

Еще одна традиционная, но с новаторским подходом форма – общение с работниками. Например, во время регулярно проводимых информационных пикетов, когда профактивисты на заводских проходных раздают людям профсоюзные буклеты, листовки, газеты, флаеры. Это, по словам Виктора Васькова, специалиста профкома по информационной работе, эффективный профсоюзный пиар, делающий работу профсоюзной организации более открытой, гласной и понятной.

Информационные ресурсы первички Магнитки – это ежемесячная газета «Единение», информационный бюллетень «Бригада», сайт profkom.mmk.ru. Но этим информационное поле не ограничивается: про-



фсоюзная организация активно сотрудничает с телеканалами и крупнейшими радиостанциями города, городскими газетами «Магнитогорский рабочий» и «Магнитогорский металл», размещает профсоюзную информацию на сайтах ММК, Магнитогорска и региональных информационных агентств. Семинары, профессиональные и творческие конкурсы, праздники, спортивные турниры, организованные профкомом Группы ММК или с его участием, – обо всем этом регулярно рассказывают внешние СМИ.

Один из крупных новационных проектов последнего времени – открытый в январе этого года учебно-методический центр, оснащенный интерактивной системой обучения (см. «ГМПР-Инфо», № 1, 2013 г.). Его открытие, как отметил председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов, – еще один большой шаг в усилении информационной работы с членами профсоюза, в освоении новых информационных технологий.

С февраля здесь началось обучение профгруппиров, уполномоченных по охране труда, доверенных лиц членов профсоюза и председателей профкомов структурных подразделений. В целях повышения качества обучения, более «точечной» и практической подготовки для занятий формируются небольшие группы – 20–25

человек. Общение проходит в форме диалога, с трансляцией видеопособий, раздачей учебных материалов.

О том, какие планы у профкома Группы ММК в информационной области на ближайшее будущее, рассказывает **Александр Дерунов**:

– Одно из главных требований, которое предъявляет нам время, – оперативность. Особенность ММК – большая территория, территориальный разброс структурных подразделений. Отсюда проблема своевременной информированности профлидеров и членов профсоюза. Будем работать над тем, чтобы информация была оперативной и ближе к работнику. Улучшается информационный обмен. Поставлены задачи – оснастить компьютерной и множительной техникой председателей профкомов крупных структурных подразделений, развивать систему оперативной электронной рассылки председателям всей необходимой информации. Рабочее место каждого председателя, по плану, должно быть оборудовано системами Skype и Microsoft Link. И еще одно направление – работа учебно-методического центра. До июня предполагаем охватить обучением около 600 профлидеров и активистов. В плане – темы, посвященные Трудовому кодексу РФ, Уставу ГМПР, роли и зада-

чам профсоюзов в современных условиях, коллективным договорам, аттестации рабочих мест, добровольному медицинскому страхованию. Мы не собираемся останавливаться на достигнутом. У нас постоянно идет обсуждение, куда нам двигаться дальше, выдвигаются идеи, лучшие из которых воплощаются в жизнь.

В мае этого года областной комитет ГМПР и профком Группы ОАО «ММК» проведут выездное заседание комиссии обкома по информационной работе для изучения опыта ММК по внедрению информационных технологий.

Юрий Горанов, председатель Челябинского обкома ГМПР:

– Главное, что отличает первичку Магнитки, – это поиск и инициатива. Они постоянно анализируют, что сделано и что делать дальше. Они настроены меняться к лучшему и меняются сами. Мир не стоит на месте – в профкоме Группы ММК это учитывают. Отсюда все их новации. И это относится не только к информационной, но и ко всем другим направлениям работы.

Иван БОЛОТИН

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ



Техническая инспекция Кемеровской территориальной организации ГМПР завершила расследование несчастного случая со смертельным исходом, который произошел 13 февраля на Гурьевском металлургическом заводе. Причины установлены. Главной из них, как отметил технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков, явилось невнимание руководства к вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

Брошены весла. Надежда – на рулевого

Шаропрокатный комплекс № 1 в смене с 0 до 8 часов производил прокатку шаров, – рассказывает Сергей Викторович. – С утра он был остановлен на восьмичасовой профилактический ремонт. Особенность такова, что работу станов можно остановить сразу, а вот методическая печь, прежде чем на ней начнутся работы, должна остывать не менее двух часов. В это время все ее механизмы (ролики, вентиляторы, приводы), чтобы исключить повреждения при возможном неравномерном нагреве, работают.

Для обеспечения безопасности при ремонтных работах есть две стандартные процедуры – нарядно-допускная и бирочная системы. Соответствующий инструктаж проходят и руководители, и работники.

Тринадцатого февраля после остановки станов работники службы ремонта металлургического оборудования озна-

комились с нарядом-допуском и получили задание с восьми часов начать ремонтные работы. Пострадавший вместе с напарником получил задание произвести протяжку механизмов вблизи методической печи. Напомню, что методическая печь горячая, механизмы вращаются, и работы на ней можно начинать не ранее десяти часов утра.

С этого момента и начинаются нарушения. Пострадавший получил задание начать работы сразу, с восьми утра. Он был одет в спецодежду, однако куртка была полностью расстегнута. Более того, его напарника отправили на другую работу.

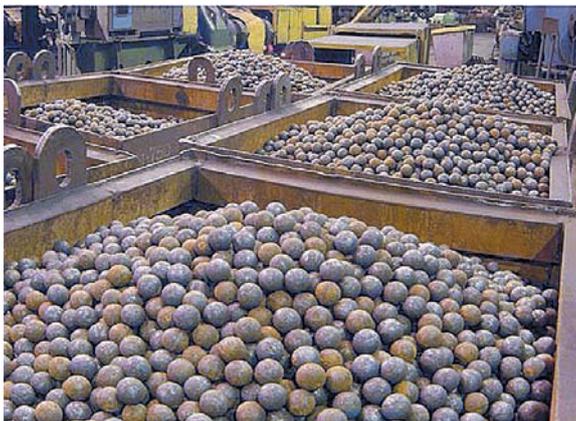
Оператору стана запрещено покидать без разрешения руководителя рабочее место, если работает хотя бы один агрегат. Однако нарушения были допущены и здесь – мастер-технолог отправил оператора с бирками от части остановленных механизмов в машинный зал, чтобы электрики разобрали схемы. Таким образом, остановить механизмы в случае экстренной ситуации было некому.

В конце концов цепочка этих нарушений привела к трагедии. Наряд-допуск есть, но выписан только для Ростехнадзора на все ремонты в цехе (чтобы было что показать инспектору), поэтому на него особо внимания не обращают. Оборудование еще работает – но выдано задание немедленно приступить к ремонту. Напарник вроде бы есть, но отправлен на другую работу. Оператор тоже удален с места ремонта. В это время свободная пола куртки наматывается на вращающийся ролик, и пострадавший получает смертельную травму.

Причины несчастного случая комиссией установлены, мероприятия по их устранению определены, но... В бурю у гребцов есть два варианта – бросить весла или грести: может, и не выплывут, но получают шанс.

Сейчас на Гурьевском не лучшие времена. Вся надежда на нового молодого, энергичного руководителя предприятия. На то, что у него хватит сил при активном взаимодействии с профорганизацией объединить людей в команду и переломить ситуацию.

Ирина БЕЛЬСКАЯ



Главный приз – здоровье людей

На заседании президиума Белгородского обкома ГМПР подведены итоги областного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда и культуре производства среди организаций и уполномоченных по охране труда за 2012 год.

Основное внимание – осуществлению контроля областного комитета и технической инспекции труда за состоянием и безопасностью труда горняков и металлургов.

Этой работой занимаются 7 технических инспекторов труда, 565 уполномоченных профкомов по охране труда, 135 представителей профсоюза в составах совместных комиссий.

В 2012 году техническими инспекторами совместно с уполномоченными и органами надзора было выявлено 471 нарушение норм охраны труда. Уполномоченные профкомов подали 70745 предложений, направленных на улучшение условий и охраны труда на рабочих местах, предотвращение несчастных случаев на производстве. Ежегодно эффективность работы этой категории профактива возрастает. Если в 2011 году на одного уполномоченного приходилось 120 предложений, то в 2012 г. – 125. Хорошо работают уполномоченные ОЭМК. Неплохих результатов добились в ООО «ОСМиБТ», ОАО «Лебединский ГОК», ООО «Рудстрой». Лучшие результаты у 13 уполномоченных ООО «ЛебГОК-Транспорт», подавших за год

3596 предложений (277 предложений на одного уполномоченного).

180 уполномоченных пополнили свои знания в учебных центрах за счет средств работодателя, 31 – за счет профбюджета обкома.

Однако 34 несчастных случая все же произошли, из них три – со смертельным исходом: на ОАО «ОЗММ», ООО «ЛебГОК-ДСФ», ОАО «Комбинат КМАруда». По сравнению с аналогичным периодом прошлого года отмечен рост тяжелого травматизма на «Комбинате «КМАруда», в Тресте «Металлургстрой» и на ОЭМК. Один смертельный случай произошел по вине пострадавшего: водитель ОАО «ОЗММ», находясь в командировке, использовал для обогрева кабины газовую плитку, в результате отравился угарным газом. Машинист крана ОАО «ЛебГОК-ДСФ» и проходчик шахты им. Губкина «Комбината «КМАруда» погибли в результате неудовлетворительной организации производства работ и необеспечения безопасных условий труда.

Из трёх несчастных случаев с тяжёлым исходом в Тресте «Металлургстрой» два произошли из-за того, что работники находились на рабочих местах в состоянии алкогольного опьянения, остальные – из-за неудовлетворительной организации производства работ, в результате эксплуатации неисправных машин и оборудования и недостаточного контроля со стороны должностных лиц за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда.

Отмечен положительный опыт работы в области охраны труда в ООО «ЛебГОК-Транспорт», ООО «ЭЭРЗ», где на протяжении ряда лет отсутствует производственный травматизм. Снижение травматизма зафиксировано на Лебединском ГОКе, в ООО «ЛебГОК-РМЗ», ООО «Агрофирма Металлург».



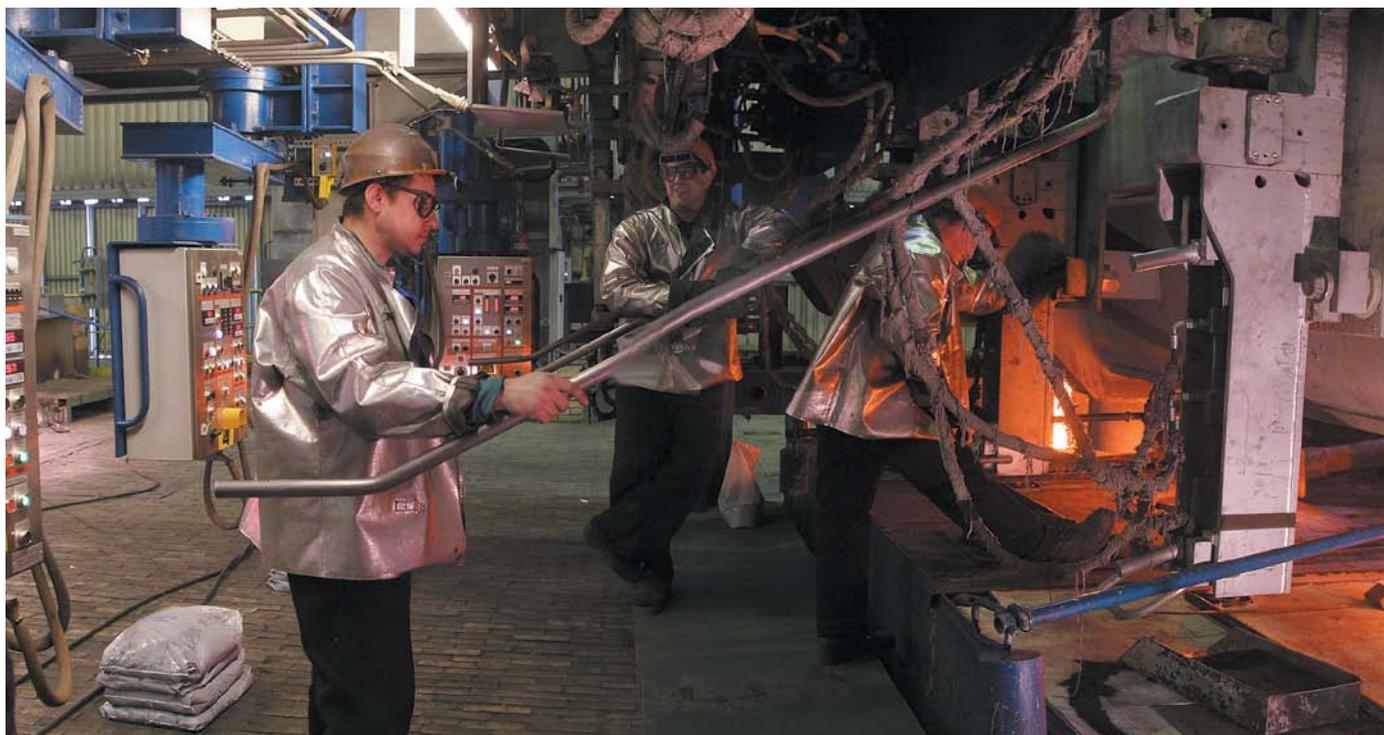
Обком профсоюза совместно с управлением по труду и занятости населения области ежегодно проводит областной смотр-конкурс по охране труда и культуре производства. В 2012 году в нем участвовали 18 организаций. В большинстве из них значительно улучшились санитарно-бытовые условия, сделаны ремонты, установлены новые шкафы для одежды. Но при проверках обнаруживается, что в некоторых бытовых помещениях есть выбоины на полу, порван линолеум, нет фенов, оборудованных комнат личной гигиены для женщин. Устранение этих замечаний не требует больших затрат.

Из 40 с лишним тысяч работающих на предприятиях ГМК области более 30 тысяч трудятся во вредных условиях, из них свыше 10 тысяч – женщины. Сохраняется относительно высокий уровень профессиональных заболеваний. За 2012 год вновь выявлен 21 случай профзаболеваний на Лебединском, Стойленском ГОКах, комбинате «КМАруда». Показатели нетрудоспособности по общим заболеваниям на 100 работающих в большинстве организаций превышают тысячу дней. Это тревожный показатель.

Комиссия подвела итоги смотра-конкурса среди организаций по 4-м группам. ОАО «ЛГОК» и ООО «ЛебГОК-РМЗ» в своих группах набрали наибольшее количество баллов благодаря значительному снижению травматизма, увеличению затрат на охрану труда на одного работника в год и остальным показателям. По 3-й и 4-й группам наилучшие показатели у «ЛебГОК-Транспорт» и ООО «Осколметаллургспецмонтаж». Президиум областного комитета признал эти четыре организации победителями.

Павел ДУБЕНЦОВ,
технический инспектор труда ЦС ГМПР
по Белгородской области





Будут «окна» для отдыха

На заседании профкома ОАО «ТАГМЕТ» рассмотрен вопрос предоставления с 1 апреля 2013 года регламентированного перерыва для отдыха и питания работникам мартеновского цеха, перешедших на рабочую смену продолжительностью 11,5 часов.

При опросе только один мартеновец не пожелал перейти на работу по новому графику сменности, остальные письменно подтвердили согласие работать по новому графику. По расчётам, у мартеновцев снизится число ночных смен, появится больше времени на отдых. К тому же очевидна и экономия на проезде.

Мартеновцы ожидали введения 12-часовой рабочей смены одновременно с предоставлением регламентированного перерыва для питания и отдыха. Вышедший приказ не предполагал предоставления оплачиваемого обеденного перерыва. Это вызвало социальную напряжённость и шквал вопросов на рабочих собраниях: не потеряют ли они в зарплате? Будут ли на работах, требующих значительных физических усилий и большого нервного напряжения, иметь возможность «перекусить», глотнуть свежего воздуха?

Руководство заявляло: новый режим рабочего времени, опробованный на Волжском трубном заводе и других российских предприятиях, благоприятен с финансовой точки зрения, ведь доплаты к тарифным ставкам и окладам, гарантированные коллективным договором ОАО «ТАГМЕТ», останутся. Право же на кратковременный отдых будет иметь каждый работник.

Когда до 1 апреля оставалось две недели, локальные нормативные акты, предусматривающие обеденные перерывы, так и не были изданы. Тогда профком пригласил на свое заседание представителей службы персонала предприятия.

Евгений Лобынцев, профсоюзный лидер мартеновцев, заметил, что многим из технологического персонала в период

плавки или разливки металла просто нельзя покидать рабочие места. Некому заменить их даже на 15 минут.

Заместитель директора по управлению персоналом – начальник отдела организации труда и заработной платы Николай Нагорский пояснил, что штат бригад по некоторым специальностям даже превышает экономическую целесообразность, и в настоящее время разрабатывается новое штатное расписание цеха с учётом предстоящего введения в эксплуатацию дуговой электрической сталеплавильной печи.

Подвёл итог беседы директор по управлению персоналом Виталий Мирошниченко: профком совместно с руководством цеха определяют должности и точное число работающих в принудительном режиме, обусловленном технологическими особенностями эксплуатации оборудования и организацией технологического процесса; работники отдела организации труда и заработной платы помогут ответственным работникам цеха в локальных нормативных документах прописать перерывы на отдых внутри смены продолжительностью 11,5 часов на каждом производственном участке.

Вопрос, вызывавший отрицательные эмоции мартеновцев, решён. Принят документ, предусматривающий «окна» для отдыха. Профактивисты цеха будут следить за его выполнением.

Александр БАКАНОВ,
бригадир мартеновского цеха,
член профкома ОАО «ТАГМЕТ»

Защита, занятость, зарплата — оценки юриста

Прошедший год показал, что далеко не все предприятия соблюдают трудовое законодательство (ТЗ). Бывает, компания как бы забывает об инфляции и индексации заработной платы, принимая решения, касающиеся социально-трудовых прав работников, нередко нарушающие нормы ТЗ. Юристы профсоюза подвели итог своей работы в 2012 году. О ней рассказывает заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР Наталья Александровна Суцева.



– Одной из основных задач юридической службы ГМПР является защита и восстановление нарушенных трудовых прав работников. В каких направлениях еще осуществляют свою деятельность юристы?

– Юристами профсоюза направлены в соответствующие комитеты Госдумы РФ, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ФНПР замечания и предложения на законопроекты: «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (о противодействии распространившейся в РФ практике заёмного труда), «О внесении изменений в части первую, вторую, третью и четвертую Гражданского кодекса РФ», «О внесении изменений в Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части уточнения основных понятий, а также порядка создания, реорганизации и ликвидации профсоюзов), «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ» (в части сокращения дополнительного отпуска за вредные условия труда и подземные работы, возможность компенсации отпусков за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и др. Большинство предложений ГМПР были учтены при доработке этих документов.

Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в профсоюзных организациях на конец отчетного периода осуществляли 63 юриста.

Юристы ГМПР совместно с органами прокуратуры РФ провели 4 проверки. Меры прокурорского реагирования были приняты по 7 материалам из 15 направленных. Например, в апреле 2012 года одна из таких совместных проверок была проведена в ОАО «Севуралбоксидруда» (Свердловская область). Проверялись соблюдение на предприятии режимов рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, прав и гарантий деятельности профсоюзов, а также другие вопросы, касающиеся соблюдения норм трудового законодательства в организации. В представлении зафиксировано непредоставление администрацией выходных дней работникам организации, нарушения порядка выплаты заработной платы, оформления докумен-

тации работникам, имеющим доступ к видеонаблюдению. Все нарушения были устранены в установленный срок.

– Пожалуйста, еще пример.

– Пожалуйста. В ходе совместной проверки ООО «Буруктальский никелевый завод» (Оренбургская область) был выявлен ряд нарушений, в том числе: простой по вине работодателя оплачивался как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, невыплата премии в полном объеме, нарушались сроки выплаты заработной платы.

Прокуратурой в адрес генерального директора М. Темникова было вынесено представление об устранении имеющихся нарушений трудового законодательства. По результатам проверки генеральный директор завода привлечён к административной ответственности (оштрафован).

Совместно с Федеральной инспекцией труда юристы профсоюза также не раз отстаивали трудовые права работников. Всего в отчетном году была проведена 31 совместная проверка.

– И тоже есть убедительные результаты?

– Совместная проверка по соблюдению трудового законодательства в ОАО «Александринская горнорудная компания» Челябинской области выявила нарушения при оплате ежемесячных медицинских осмотров отдельных категорий работников, например, водителей. Время, потраченное работниками на медосмотр, не включалось в рабочее время и, соответственно, не оплачивалось. В некоторых подразделениях проведена неполная аттестация рабочих мест.

Все нарушения, отмеченные в представлении, устранены.

В Хабаровском крае правовым инспектором труда А. Ременниковым совместно с Федеральной инспекцией труда проведена проверка ОАО «Амурметалл». Выявлены нарушения, связанные с предоставлением дополнительного отпуска работникам, занятым на вредных производствах. Все нарушения устранены в срок.

Вообще же за отчетный период проведено 257 проверок деятельности работодателей по всем вопросам трудового законодательства, выявлено 1422 нарушения. По результатам проверки направлено 275 представлений, большая часть нарушений устранена.

– Наталья Александровна, а какие статьи трудового законодательства нарушаются наиболее часто?

– Это, например, несвоевременное оформление трудовых отношений, несоблюдение сроков выплаты заработной платы, нарушения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, порядка предоставления и оплаты отпусков, хранения и ведения трудовых книжек.

Вот лишь несколько примеров, причем все выявленные нарушения были устранены в установленные сроки.

ЗАО «Уралдомремонт» (Пермский край). Работников несвоеременно уведомили о начале ежегодного отпуска, за нарушения трудовой дисциплины их подвергли штрафам.

В ООО «Амурметалл-Ресурс» (Хабаровский край) работников под роспись не знакомили с приказами о переводе на другую постоянную работу и не уведомили о предоставлении отпусков.

В Иркутской области в ОАО «Тыретский солерудник» работникам не оплачивалось время прохождения предсменных и послесменных медицинских осмотров.

В ООО «Петербургский завод прецизионных сплавов» не соблюдалось трудовое законодательство при привлечении работников к сверхурочной работе и дисциплинарной ответственности.

Локальные акты об установлении дежурств в выходные и нерабочие праздничные дни в ОАО «РУСАЛ Ачинск» (Красноярский край) издавались без учёта мнения выборного органа профсоюза, без определения вида компенсаций (повышенная оплата или отгулы).

– Колдоговорная кампания на предприятиях тоже проходила под контролем юристов?

– Да, за отчетный период была оказана правовая помощь в разработке 215 коллективных договоров и соглашений. Так, правовой инспектор труда ГМПР по Ростовской области А. Куликов принял участие в разработке нескольких проектов коллективных договоров в Красносулинском и Таганрогском металлургических колледжах. Главным правовым инспектором труда по Красноярскому краю О. Филипповой оказывалась помощь при разработке и заключении коллективных договоров сотрудникам компаний ООО «Охрана КРАЗ» и ООО «Охрана РУСАЛ».

Специалистами юридической службы ГМПР также осуществлялся контроль за исполнением работодателем коллективных трудовых договоров. Оказывалась помощь работникам при приостановке работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ – в ОАО «Завод «Красный выборжец» (Ленинградская область, 150 чел.) и ООО «Завод по ремонту технологического оборудования» (Кемеровская область, 7 чел.)

За прошедший год зарегистрировано 6 коллективных трудовых споров: в ОАО «Гурьевский металлургический завод» (Кемеровская область), ОАО «Коршуновский ГОК» (Иркутская область), ОАО «Братский алюминиевый завод» (Иркутская область), ЗАО «Паросиловое хозяйство-Волхов» (Ленинградская область), ОАО «Челябинский электрометаллургический завод» (Челябинская область), ООО «Буруктальский никелевый завод» (Оренбургская область).

Все споры возникали в связи с требованием повышения заработной платы и ее индексации. Требования удовлетворены полностью или частично. В их разрешении принимали участие юристы профсоюза.

В 2012 году юристами проведено 2865 экспертных оценок коллективных договоров и локальных нормативных правовых актов, наибольшее число экспертиз выполнено юристами территориальных и первичных профсоюзных организаций Кемеровской, Свердловской, Челябинской областей, Красноярского края.

– В экспертизе каких региональных законопроектов профсоюзные юристы принимали участие в отчетный период?

– Они выступили экспертами по 119 проектам законов и иных нормативных правовых актов.

Например, правовым инспектором труда по Ленинградской области А. Борогиным была проведена экспертиза проекта Закона Ленинградской области «О внесении изменений в областной закон «О ветеранах труда».

– Какова позиция ГМПР при нарушениях прав профсоюза?

– В прошлом году зарегистрированы два случая нарушения прав профсоюза, связанных с неперечислением на счета профсоюзных организаций членских взносов. В ООО «Мечел Сервис» (Удмуртская Республика) нарушение было устранено. В ОАО «Кыштымское управление строительства» (Челябинская область), несмотря на предписания прокуратуры и федеральной инспекции труда, долг по профсоюзным взносам не возвращен. Руководитель предприятия оштрафован. С октября прошлого года на предприятии начата процедура банкротства. Введена процедура наблюдения.

– Как часто работники обращаются к юристам профсоюза за помощью?

– Надо заметить, что в последние годы юридическая грамотность профактива заметно повысилась. Поэтому, казалось бы, вопросов к юристам должно было стать меньше. Но, с другой стороны, поле деятельности нашего актива становится все шире, проблемы многообразнее. Да и жизнь побуждает профсоюзный актив становиться все более напористым. Выходит, и нам скучать не приходится. В 2012 году юристы участвовали в 292 судебных заседаниях, при этом 269 решений приняты в пользу членов профсоюза. Мы постоянно оказываем правовую помощь в оформлении документов для комиссии по трудовым спорам, в прошлом году было подготовлено 515 заявлений.

Очень важным направлением деятельности юристов остается пропаганда правовых знаний среди членов профсоюза. За отчетный период юристы ГМПР 636 раз выступали, в том числе и в средствах массовой информации, по вопросам трудового законодательства. Особенно хотелось бы отметить юристов Липецкой, Свердловской, Челябинской областей и Красноярского края.

Для повышения правовой грамотности профсоюзного актива юристами Челябинского областного комитета профсоюза проведено 40 часов занятий по основам трудового законодательства. Задачам юридической службы по повышению уровня защиты членов профсоюза был посвящен семинар, состоявшийся в сентябре 2012 года в Екатеринбурге. Согласно положению «О юридической службе ГМПР» были проведены курсы повышения квалификации с выдачей слушателям соответствующего удостоверения.

Беседовал Петр МАСЛОВ («ГМПР-Инфо»)

Вооружить истца

Если бы граждане, пострадавшие на производстве, лучше знали законодательство, регулирующее вопросы возмещения вреда, многие из них получали бы страховые выплаты в несколько раз больше тех, что они получают или им назначают сегодня.

ВЫХОД ЕСТЬ – ОБРАЩЕНИЕ В СУД

Социальную защиту работников, получивших производственные травмы и профессиональные заболевания, обеспечивает Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с последующими изменениями и дополнениями. Он изменил существовавшую ранее систему регулирования правоотношений по возмещению вреда пострадавшим на производстве. Теперь средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет выплачиваемых работодателями обязательных страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации. Страховые взносы являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат. Они предназначены в первую очередь для страховых выплат, производимых Фондом, застрахованным от несчастных случаев на производстве.

Казалось бы, с принятием этого закона работники, пострадавшие на производстве, могут надеяться на реальную социальную защиту со стороны государства. Однако на деле зачастую происходит не так, поскольку исполнителем государственной политики в этой сфере является государственный служащий или, попросту говоря, – чиновник, который порой по своему усмотрению вольно толкует нормы закона.

Например, как это не раз бывало, чиновники Фонда могут отказать в назначении страховых выплат тем пострадавшим на производстве, кто после наступления страхового случая из-за бедственного положения по-прежнему работают по своей профессии или получают трудовую пенсию, на том основании, что они якобы не имеют утраченного заработка

и ни в каких дополнительных социальных выплатах не нуждаются.

Выход в подобной ситуации есть – обращение в суд. Хотя все это знают, судиться с государством весьма непросто, ведь здесь по одну сторону судебного процесса оказывается потерпевший, как правило, плохо знающий юридические тонкости, а по другую – мощнейшая государственная машина с ее бюрократическим аппаратом. Тем не менее, судебная практика последних лет показывает, что число так называемых «увечных» дел возрастает. Люди все больше отстаивают свои трудовые и социальные права. Помогают им в этом профсоюзные юристы, которые грамотно составляют документы для обращения в судебные органы и представляют интересы пострадавших.

Закон связывает страховой случай, как подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного, с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Это влечет обязательство страховщика осуществлять обеспечение по страхованию, а страховые выплаты начать с момента заключения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного лица. Но, как правило, профессиональное заболевание возникает у работника в процессе трудовой деятельности из-за длительного воздействия на него вредных производственных факторов и выявляется оно нередко уже после его ухода на пенсию, а то и по истечении многих лет. Поэтому чиновники ФСС РФ зачастую назначают пострадавшим ежемесячные страховые выплаты, по-своему трактуя закон.

ПРОФСОЮЗ ПОМОГ

Примером может служить судебное решение Березовского городского суда Свердловской области по иску Н.И. Беспоместных к Свердловскому регио-

нальному отделению Фонда социального страхования РФ.

При поддержке профсоюзного юриста она обратилась в суд с иском – Государственному учреждению – Свердловскому региональному отделению Фонда социального страхования о перерасчете назначенных ежемесячных страховых выплат. В своем иске пострадавшая указала, что в течение 25 лет была занята на подземных работах в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных факторов. В 1985 году была уволена в связи с выходом на пенсию. В 2009-м учреждением медико-социальной экспертизы ей было установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности вследствие выявленного профессионального заболевания – силикоза и дыхательной недостаточности.

В 2010 году Фонд социального страхования назначил Беспоместных ежемесячные страховые выплаты в сумме 1 682 рубля, исходя из заработка, равного величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации. При этом, как отметил суд, Беспоместных была лишена права выбора на начисление ей ежемесячной страховой выплаты. Закон гласит, что, если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора, по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности. В законодательстве отсутствует определение понятия «обычный размер вознаграждения». Однако данное понятие можно охарактеризовать как заработок работника по однородной (одноименной) профессии, квалификации в одной и той же местности, сходной с профессией пострадавшего (квалификацией застрахованного лица). Исходя из положений закона, при исчислении среднего месячного заработка учитывается заработок по той работе, при исполнении которой произошло повреждение здоровья.

Повреждение здоровья Н.И. Беспоместных было причинено, когда она работала дробильщиком. Восполь-

Отстояли права уборщиков

зовавшись своим правом, Беспоместных Н.И. предоставила в Фонд социального страхования для исчисления ежемесячной страховой выплаты справку о средней заработной плате дробильщика в момент обращения, что составило 19172 рубля. Однако, как мы видим, Фонд социального страхования вопреки закону рассчитал ей страховые выплаты в сторону уменьшения. Суд не согласился с позицией Фонда и обязал его произвести перерасчет ежемесячных страховых выплат в связи с повреждением здоровья с момента установления процента нетрудоспособности в сумме 6 394 рубля. Как говорится, почувствуйте разницу!

Особо следует отметить возмещение работодателем морального вреда пострадавшему вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. В этих случаях на практике суды по-разному выносят решения о взыскании морального вреда.

Взять хотя бы последний судебный пример. А.С. Никифоров обратился в Североуральский городской суд с иском к ООО «Русская инжиниринговая компания» о взыскании компенсации морального вреда за причиненное повреждение здоровья при исполнении трудовых обязанностей, указав в обосновании, что он, работая на шахте подземным рабочим, получил профессиональное заболевание. В 2012 году ему было установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности. Он обратился с заявлением к работодателю о компенсации морального вреда, но только после обращения в суд причинитель вреда предложил ему заключить мировое соглашение о добровольной компенсации морального вреда в размере 45 тысяч рублей. Потерпевший не согласился с данным предложением работодателя. Суд обязал выплатить ему компенсацию морального вреда в сумме 185 тысяч рублей.

Следует особо отметить, что все положительные решения судов в пользу пострадавших могли не состояться без участия в слушаниях дел профсоюзных юристов ГМПР.

Олег РАХИМОВ,
заведующий юридическим отделом
обкома профсоюза

В профсоюзный комитет ОАО «РУСАЛ Саяногорск» поступили коллективные заявления от уборщиков служебных и производственных помещений ООО «Эридан» и ООО «Спутник», обслуживающих промплощадку, о неправомерности установления им заработной платы ниже минимального размера оплаты труда без учета районного коэффициента и северной надбавки, а также о невыплате дотаций на питание, компенсации транспортных расходов, компенсации за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания.

При анализе расчетных листов было установлено, что заработная плата работникам начисляется в противоречии с действующим трудовым законодательством и сложившейся судебной практикой. В частности, в состав минимальной заработной платы включались районный коэффициент, северная надбавка, дотация на питание, компенсация транспортных расходов, компенсационная выплата за молоко и доплата за расширенную зону обслуживания. Данные выплаты должны начисляться работодателем сверх минимального размера оплаты труда, который с 1 января 2013 года установлен в размере 5 205 рублей в месяц.

Переговоры профкома с представителями работодателя не дали положительного результата. Для разрешения сложившейся ситуации были подготовлены 27 исковых заявлений в защиту трудовых прав работников ООО «Эридан» и ООО «Спутник» об обязанности работодателя установить заработную плату не менее минимального размера оплаты труда без учета вышеназванных надбавок и выплат, а также о взыскании компенсации морального вреда.

Решениями Саяногорского городского суда от 12, 19, 20, 21, 26 февраля 2013 года заявленные исковые требования профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР были удовлетворены. Суд обязал ООО «Эридан» и ООО «Спутник» установить с 1 января 2013 года 27 работникам заработную плату не менее минимального размера оплаты труда без учета районного коэффициента и северной надбавки, дотации на питание, компенсации транспортных расходов, компенсационной выплаты за молоко и доплаты за расширенную зону обслуживания. Также судом в пользу каждого из 27 работников с ООО «Эридан» и ООО «Спутник» была взыскана компенсация морального вреда за неправомерное начисление заработной платы в сумме 500 рублей.

В результате проведенной работы профсоюзного комитета ОАО «РУСАЛ Саяногорск» ГМПР заработная плата каждого из 27 работников ООО «Эридан» и ООО «Спутник» с 1 января 2013 года будет увеличена в среднем на 3000 рублей в месяц.

Интересы работников в суде представлял юрист А. Ромашов.

По информации Хакасской
территориальной
организации ГМПР

Поклялись на Уставе ГМПР

А началось все с «черного ящика». В него, предварительно дав клятву «говорить правду и только правду», все бросили листочки, на которых написали свое мнение о том, как сработала молодежная комиссия ППО «РУСАЛ Красноярск» в прошедшем году.



Мнения разделились: «Работа команды была интенсивная и напористая, но каждый хотел доказать свое лидерство, тем самым разрушая коллектив», «Отвратительно, очень плохая организация! Никаких идей, никакой инициативы, никому ничего не надо!», «Жизнь после создания молодежной организации на предприятии бьет ключом», «Напрягает «пунктуальность» некоторых ребят при сборе комиссии или на репетициях агитбригады», «Проводимые мероприятия действительно коллективные, но команды нет, общих интересов – тоже. Хорошо, что нас объединяет профсоюз!», «Работа комиссии – огонь!»,

«Все очень хорошо справляются с заданиями, сдружились за столь короткий срок», «Есть разногласия при подготовке к конкурсам и мероприятиям», «Нашей работе мешают внутренние конфликты и желание каждого перетянуть одеяло на себя».

...Ровно год назад члены молодежной комиссии ППО «РУСАЛ Красноярск» стали участниками двухдневного командообразующего семинара. С тех пор ребята организовали и провели немало интересных мероприятий на промышленной площадке родного предприятия, в городе и крае.

Нелегким испытанием стали для них акции «Первомай» и «На районе», в рам-

ках которых нужно было убедить жителей района принять участие в первомайской демонстрации. Молодежный слет «Профсоюз – глазами молодых», профсоюзные уроки для студентов индустриально-металлургического техникума, школа молодого профсоюзного лидера, семинары для профгруппоргов и председателей цеховых комитетов, двухдневные выездные – для молодежного профактива – это далеко не полный перечень всего, что было организовано за прошедший год. Членами молодежной комиссии проведена немалая работа, но...

Вначале чувствовались воодушевление и оптимизм, в последнее время ребята как будто забуксовали и начали топтаться на месте. Появились внутренние разногласия, конфликты. Так продолжаться не могло, поэтому руководители профсоюзной организации решили собрать молодежь и ответить на вопрос: «Кто виноват?». А также совместными усилиями выяснить: «Что делать?».

Под руководством опытного психолога Натальи Лалетиной и председателя молодежного совета Федерации профсоюзов Красноярского края Андрея Коваленко началась работа над ошибками. Все, что происходило с участниками семинара, было похоже на затянувшуюся операцию – неприятно и болезненно. Нелегким моментом стала оценка роли и вклада лидера в деятельность команды. Было отмечено отсутствие его объединяющей роли, каждый участник самостоятельно двигался к своей цели,



что привело к снижению сплоченности команды. С помощью психолога ребята пришли к выводу, что лидерами становятся только уверенные в себе люди, четко представляющие цель, к которой они стремятся.

Раз уж решили провести «разбор полетов» и сделать работу над ошибками, очень кстати было рассмотрение темы о возникновении конфликтов, их причинах, особенностях поведения людей. Как сделать, чтобы в этих случаях не скатываться на упреки: «Ты только командовать умеешь, а сам – лентяй...»? Кто виноват? Чье поведение чаще провоцирует появления конфликта? Как его разрешить?

Ребята пришли к выводу, что благодаря проведенному тренингу команда вышла на новый виток развития. Были расставлены все точки над *i* и получен ответ на волнующий вопрос: «Почему?».

Остается надеяться на то, что проведенная встреча позволит активистам взаимодействовать более комфортно и продуктивно.

Галина КУДРЯШОВА,
зав. оргмассовым отделом профкома

ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ

Лариса ЗУБОВА, лаборант ЦЗЛ:

– В первый день обсудили все плюсы и минусы работы молодежной комиссии, которая была создана ровно год назад, разобрали работу «по полочкам», остановились на ошибках. Но, на мой взгляд, некоторые активные упражнения имели агрессивный характер, правда, их было немного.

Второй день был посвящен информационной работе. Занятие с нами провела Галина Кудряшова. Мы создали отчет о работе нашей «первички» в форме инфографики, придумали макет молодежной профсоюзной газеты и рекламу молодежной комиссии.

Александр КОНДАКОВ, электролизник:

– Смело могу сказать – наша молодежная комиссия «на коне». Конечно, не без проблем, но работа над ошибками проведена. Это был верный шаг руководителей профсоюзной организации. И все для того, чтобы в будущем мы не наступили на те же самые грабли.

Мы подробно разобрали, где мы недоработали, ошиблись или были

близки к провалу. Обсуждение было бурным, но весьма эффективным.

Порадовал и второй день. Практическая работа в группах была очень полезна и интересна. Каждая команда предложила свои идеи, и это лишний раз доказывает, что молодежная комиссия готова оперативно решать поставленные задачи.

Хочу отметить пользу и актуальность проводимых семинаров. Для нас это необходимо. Будущее мы творим здесь и сейчас! И если уж мы есть – то надо быть первыми!

Денис СЕРЕБРЕННИКОВ, председатель молодежной комиссии:

– Программа семинара держалась в тайне. Большой неожиданностью стал «разбор полетов». Мы поклялись на Уставе ГМПР быть искренними и «говорить правду и только правду», ребята не постеснялись отметить все плюсы и минусы работы комиссии. Эта информация нужна, чтобы понять, в каком направлении двигаться дальше.

СЛОВО НОВИЧКАМ

Людмила Полонникова, лаборант:

– Много новой информации. Сначала было сложно понять, что вообще происходит, о чем говорят коллеги. Но, понаблюдав за процессом, послушав ребят, стало почти все ясно. Появилось желание быть в команде и участвовать в работе молодежной комиссии.

Евгения НАУМОВА, специалист бюро пропусков филиала ООО «Охрана РУСАЛ»:

– До семинара у меня было мало информации о работе нашей профсоюзной организации, я не знала, что рассказывать своим коллегам. В нашем подразделении много равнодушной и активной молодежи. Теперь я «вооружена» и готова рассказывать о работе «первички».

Денис ВЛАСЕВСКИЙ, слесарь-ремонтник филиала ООО «РУС – Инжиниринг»:

– Я увидел сплоченный коллектив, который за год своего существования добился хороших результатов. Хочу стать его частью и внести свой вклад в развитие молодежной комиссии, да и всей профсоюзной организации. Этот семинар помог понять, как важно доверять членам команды.



Нашли активных. Разбудили пассивных



Сдал смену, вышел за проходную – и забыл о заводе. Такого принципа до сегодняшнего дня придерживалось большинство молодых работников Челябинского цинкового завода. Неучастие рабочей молодежи в общественных делах, жизни трудового коллектива долгое время оставалось серьезной проблемой для цинкачей, ведь работников до 35 лет на заводе – почти половина. Но нынешним профлидерам предприятия удалось изменить ситуацию – добиться не только активизации молодежи, но и прихода в профсоюз новых членов.

В позапрошлом году на ЧЦЗ сменился профлидер – преемником ветерана профсоюзного движения, председателя профкома Сергея Буряковского стал его заместитель Сергей Яшукин. А чуть позже в первичке появился новый неформальный молодежный лидер – ответственной за работу с молодежью в профкоме стала энергичная и инициативная девушка Дина Сафиулина. Новые люди обновили актив и это дало результат.

Дина Сафиулина по образованию – специалист по социальной работе на предприятии: ей ли не заниматься профсоюзными делами! Но помогли ей не столько университетский диплом и опыт специалиста по обучению и развитию, сколько характер активного и коммуникабельного человека. Плюс – свежий взгляд новичка, недавно пришедшего на завод.

– Когда два года назад я устроилась на предприятие в отдел персонала первое, что бросилось в глаза и удивило, – отношение большинства людей к своей работе, – вспоминает Дина. – Инертность, отсутствие интереса ко всему, что связано с предприятием, желание только выполнять работу и больше ни иметь ничего общего с заводом. Особенно это проявлялось среди молодежи.

Но у нее было свое отношение к работе, которое сначала выразилось в собственной активной позиции, а чуть позже – в желании повлиять на других, в попытках что-то изменить вокруг себя.

Дина начала участвовать в коллективных делах сначала отдела, затем всего предприятия. Предложила организационную помощь профкому в молодежных мероприятиях.

В профкоме это заметили и направили девушку в Школу молодого профлидера областной организации ГМПР. К тому времени она едва успела вступить в профсоюз и, как сама призналась, скорее формально, по предложению председателя профкома цеха. Представления о профсоюзной работе не имела и не понимала, зачем нужно платить профвзносы, поэтому поначалу в общении с ребятами в ШМПЛ чувствовала себя неловко. Но эти занятия помогли раскрыть глаза на многое – чем конкретно занимается профсоюз, как много он делает для работников. Так пришло осознание, появилась мотивация.

Обучаясь в Школе, Дина активно участвовала в массовых молодежных акциях, проводившихся обкомом. Появилось желание привлечь к этим акциям молодежь своего предприятия и попробовать организовать мероприятия внутри своего коллектива. Главная цель, которую она поставила, – расшевелить, «сдвинуть» молодежь, заинтересовать ее и сплотить. Помогли коммуникативные навыки, легкость в общении и осознание своей ответственности – если не я, то кто? Так молодые цинкачи постепенно стали постоянными участниками акций по проблеме недоступного жилья, увидели, что вместе можно многого добиться.

Одновременно активизировалась массовая работа с молодежью на предприятии. К этому времени профком поручил Дине быть ответственной за работу с молодежью в первичке. При ней сформировался деятельный и стойкий состав актива.

– Николай Ревва из выщелачивательного цеха, ответственный исполнитель многих идей, хорошо наладивший профсоюзную агитационную работу в цехе; Ирина Праско из обжигового цеха, зампредседателя профкома цеха; Алена Кутузова из «Комплекса электролиза цинка»; Лариса Мусина из отдела по связям с общественностью – хорошо проявила себя в информационной работе, – перечисляет Дина. – Вот ребята, усилиями которых была организована вся работа.

Активу удалось привлечь молодежь к участию в заводских спортивных мероприятиях, творческих и профессиональных конкурсах, организуемых совместно с Российским союзом молодежи, в благотворительных акциях. Начали проводиться массовые выезды – тренинги на сплочение, командообразование, пропагандирующие здоровый образ жизни. Устроилось представительство ЧЦЗ в Школе молодого профлидера – сегодня там учатся 6 цинкачей.



Молодые цинкачи на «Уралэлектромеди» (1-я слева – Д. Сафиулина)

Новый плодотворный опыт – встречи с работниками других предприятий для обмена опытом. Недавно, например, при поддержке обкома организован выезд в г. Верхнюю Пышму – ребята общались с молодыми активистами крупнейшего в Свердловской области предприятия «Уралэлектромедь». И эта поездка по-настоящему всколыхнула молодежь.

– Они приехали, полные впечатлений, – рассказывает Дина, – живо обсуждали встречу в соцсетях, высказали желание участвовать в будущих мероприятиях, стали всерьез интересоваться профсоюзом, а несколько человек выразили готовность вступить в ГМПР.

Но не только организация массовых мероприятий, но и конкретные достижения есть сегодня в активе молодых цинкачей. В частности, плодотворно идут переговоры с работодателем о возможности погашения предприятием процентов по ипотечным кредитам. Увеличена корпоративная скидка на отдых на заводской базе «Лесная застава» (членам профсоюза – максимальный процент скидки). В стадии решения – компенсация заводом части затрат работников на оплату детских садов. Инициативы молодежи обеспечены мощной поддержкой профкома. Председатель профкома Сергей Яшукин вместе с молодежным активом не только обсуждает, но и сам предлагает идеи, которые затем решаются на уровне руководства.

Серьезные планы и на этот год. Намечено продолжить массовые выезды, в том числе, встречи по обмену опытом с молодежью других предприятий: представителями ЧМК, ЧТПЗ. По приглашению челябинцев работники «Уралэлектромеди» обещали приехать с ответным визитом. И еще – рассмотреть возможность внесения в молодежный раздел колдоговора уточнений и дополнительных гарантий и льгот для молодежи.

Сейчас первичка ЧЦЗ объединяет 1307 работников, из них 462 – молодежь. С декабря прошлого года уровень профчленства поднялся с 67,4 до 71,4 процента, а среди молодежи – с 58 до 61,6 процента. Помимо молодежи, в профкоме намерены активизировать и другие направления профсоюзной работы. Так что есть все основания надеяться, что рост организации будет продолжаться.

Алексей ЛАПТЕВ



Невеселые старты по проблеме жилья

Помочь молодым



Самые активные, талантливые, яркие представители рабочей молодежи Новолипецкого металлургического комбината собрались в профсоюзном комитете предприятия на информационно-консультативную встречу с ответственными за работу с молодежью. Встреч, подобных этой, давно не проводилось, а потому ребята с интересом слушали и обсуждали выступления...

В каждом подразделении комбината и в каждой «дочке» есть те, кто занимается работой с молодежью. В некоторых подразделениях, например, в ремонтном, агломерационном производстве, газовом цехе созданы комиссии.

Говорили о молодежной политике, о том, с какими проблемами сталкивается молодежь и каковы пути их решения. Первый заместитель председателя профкома Николай Гаврилов, открывший встречу, повел речь о необходимости помогать молодым коллегам в адаптации на рабочем месте, поддерживать их в творческих начина-

ниях и сложных жизненных ситуациях, вовлекать в профсоюзные ряды, к участию в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, выстраивать систему информирования о делах профсоюза.

Иван Дедяев, заместитель председателя Федерации профсоюзов Липецкой области, подробно рассказал о Молодежном совете федерации, о готовящемся молодежном форуме.

О том, какую работу среди молодежи проводит Липецкий областной комитет ГМПР, сообщил недавно избранный председатель обкома Василий Греков. Его дополнила председатель комиссии по работе с молодежью профсоюзного комитета предприятия Евгения Сахарова.

Ребята с интересом слушали выступления коллег о работе в своих подразделениях – инженера ремонтного производства Надежду Золотареву и инженера управления повышения эффективности производства инженерного центра Татьяну Ивахненко.

Естественно, не обошлось без вопросов. Главный из них, как и можно было предположить, – жилищный. Развернулась целая дискуссия. А чтобы отстаивать интересы молодежи на городском уровне, были выбраны представители в городской общественной координационный совет по работе с молодежью. Ими стали председатель комиссии по работе с молодежью Евгения Сахарова и начальник бюро РП Алексей Рубахин.

По информации профкома НАМК





В гостях у австрийских друзей

С 24 по 29 марта по приглашению Профсоюза промышленных рабочих Австрии – ПРО ГЕ в этой стране с рабочим визитом находилась делегация ГМПР во главе с председателем профсоюза А. Безымянных.

Основными целями поездки были выработка плана взаимодействия двух профсоюзов на 2013–2014 гг. Кроме того, обсуждены актуальные вопросы в связи с предстоящим в мае во Франкфурте-на-Майне (ФРГ) заседанием Исполкома Глобального союза «ИндастриОл».

В ходе переговоров, в которых от австрийской стороны приняли участие председатель Профсоюза ПРО ГЕ Р. Виммер, его заместитель Р. Андерле и зав. международным отделом П. Шисслер, была подчеркнута важность дальнейшего укрепления сотрудничества между двумя профсоюзами, в особенности, в условиях преодоления негативных последствий финансово-экономического кризиса. Перспективный план сотрудничества на 2013–2014 гг. предусматривает, в частности, проведение совместного молодежного форума в Австрии, рабочий визит в Россию делегации ПРО ГЕ во главе с Р. Виммером, проведение ряда семинаров, «круглых столов» по таким вопросам, как оргнайндинг, мотивация профсоюзного членства, укрепление профсоюзных структур. Предстоит также обмен лекторами и актуальной информацией.

Р. Виммер сообщил о том, что с апреля ПРО ГЕ начинает новый раунд переговоров с Союзом работодателей по заключению более 100 коллективных договоров, при этом про-



фсоюзу придется проявить жесткость. Работодатели до сих пор отказываются от заключения общего соглашения, которое распространялось бы на все отрасли. Профсоюз будет последовательно отстаивать свои позиции в таких вопросах как продолжительность рабочего времени, выступая против попыток работодателей ввести гибкий график рабочего времени, увеличение пособий для безработных, улучшение пенсионного законодательства, борьба с нестандартными формами занятости и, в частности, заемным трудом.

А. Безымянных проинформировал австрийских коллег об основных направлениях работы ГМПР, рассказал о подго-

товке к заключению нового Отраслевого тарифного соглашения.

Делегация посетила автомобильный завод концерна «Магна» (г. Штаер) и гидроэлектростанцию «Мальта» (федеральная земля Каринтия), где познакомилась с производством, встретила с членами профсоюза и производственных советов предприятий.

В заключительный день пребывания делегация ГМПР возложила венок к памятнику советским солдатам – освободителям г. Вены. В церемонии возложения принял участие председатель ПРО ГЕ Р. Виммер и другие австрийские коллеги.

Международный отдел ЦС ГМПР

«Солнечная»

Эта миловидная улыбчивая женщина вызывает уважение и восхищение: стремлением изменить мир к лучшему, активной жизненной позицией, убежденностью в необходимости профсоюзного движения, принципиальностью, позитивностью.



Светлана Плеханова



Светлана Деринг, Светлана Плеханова, Виктор Катышев, Владимир Фарнин

Светлана Плеханова вот уже шестой год возглавляет цеховую профсоюзную организацию ООО «Полевской Технический Сервис» (ПТС) – одну из самых крупных, входящих в первичную профсоюзную организацию Северского трубного завода. ПТС – второе по числу работающих предприятие в Полевском городском округе, созданное в декабре 2006 года в процессе реструктуризации механослужбы завода.

Светлана была переведена в новую организацию вместе с другими работниками участка гидропривода горячего проката трубопрокатного цеха № 1, где почти четверть века проработала токарем.

ШУСТРАЯ И ВЕСЕЛАЯ

Родом из Камышловского района, она была четвертым ребенком в многодетной семье. Большое подсобное хозяйство – коровы, свиньи, овцы, куры, кролики, огород – позволяло

семье не голодать, но и труда от всех требовало большого.

– Никакой работы я не боялась, – вспоминает Светлана Викторовна. – В прополке на огороде старалась маме помочь. Траву рвала для кроликов, окучивала картошку, доила корову.

Когда подросла, забирала младших (старшие сестры и братья уже разъехались) из детского садика, из школы, ходила на родительские собрания. За это ее звали «маленькая мама».

В многодетной семье не знали вкуса конфет, сахара, донашивали друг за дружкой одежду. Судьба сложилась так, что пришлось после восьмого класса уехать к дальним родственникам в Полевской и поступить в ГПТУ №47. Закончив с отличием училище, пошла работать на Северский трубный завод, в трубопрокатный цех №1. Здесь, в одном из главных цехов завода, она проработала на одном токарном станке почти четверть века.

Первыми наставниками стали Сергей Ефимов и Маргарита Епанешникова.

– Маргарита Серафимовна, как и Сергей, многому меня научила, – вспоминает Светлана Викторовна. – Сдружились мы с ней, хотя разница в возрасте была большая. После ухода наставницы на пенсию я осталась работать за ее станком. Обе мы маленького роста, поэтому мужчины сделали нам подставки под ноги.

Молодая работница старалась участвовать во всех проводимых мероприятиях. Мастер Валентин Ефимцев подметил, что новенькая – «девочка шустрая, девочка веселая» – быстро нашла общий язык с работниками. Ей поручили культурную работу, потом – спортивную, информационную. Вскоре избрали в цеховой комитет комсомола, профсоюзного участка, членом цехового комитета профсоюза, замещала порой председателя профкома цеха.

– Общественная работа несет в себе эмоциональный заряд. Когда что-то получается, видишь улыбки на лицах людей, чувствуешь их одобрение, хочется множить хорошие дела, – признается Светлана Викторовна.

Сразу после училища она поступила в Уральский политехнический институт, однако вскоре, реально оценив свои материальные возможности, оставила учебу. Но не оставила мечту об образовании, окончила заочно Днепрпетровский металлургический техникум.

ВКУС АУТСОРСИНГА

В середине двухтысячных на заводе начался процесс реструктуризации, выделялись базы отдыха, тепличное хозяйство, автотранспортный цех. Для многих это было болезненно и психологически сложно. Особенно трудно было представить выделение трех ремонтных цехов, а также участков механослужб ряда других цехов. Работающие пенсионеры увольнялись, другие переходили в новый «Полевской Технический Сервис» (ПТС). Вкус аутсорсинга многим сначала показался горек. В первую очередь потому, что возникли сомнения в сохранении заводских социальных гарантий и льгот.

Отстоять их на новом предприятии должна была профсоюзная организация, которую создавали с нуля. Механики трубопрокатного цеха, где работала Светлана, а это более трехсот человек, выдвинули ее кандидатуру на должность освобожденного председателя профкома.

Светлана Викторовна на это предложение согласилась не сразу, понимала, какая это ответственность. Но ее поддержали не только свои, но и представители других участков нового предприятия (выборы проходили на альтернативной основе). Первый год оказался сложным.

Светлана Викторовна называет своих помощников: председателя спортивно-массовой комиссии Олега Комарова, председателя женсовета Светлану Деринг, председателя профкома ЦРМОиП Владимира Фарнина, который является еще и председателем совета бригадиров компании, других своих единомышленников.

Профкому ПТС удалось не только объединить новый коллектив, но и сохранить традиции, по-прежнему проводятся многочисленные социальные акции, интеллектуальная игра «Брейн-ринг», КВН, фестиваль военно-патриотической песни.

Профсоюзным активистам нередко приходится подавать личный пример. «Пойду на соревнования, если ты тоже встанешь на лыжи», – заявил как-то председателю профкома один из сотрудников. Светлана Викторовна встала, хотя после сложной операции на позвоночнике не прошло и года.

О КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

Работники Северского трубного привыкли к высокому уровню социальных

гарантий и льгот, предоставляемых коллективным договором. Это – результат многолетнего социального партнерства.

Когда профком ПТС вошел в состав профсоюзной организации завода на правах цеховой, между администрацией СТЗ, ПТС и профкомом завода было заключено дополнительное соглашение. Оно закрепляло заводские льготы для работников Сервиса. На следующий год в компании был заключен уже свой коллективный договор. И хотя профсоюзная организация у них одна, финансовое обеспечение коллективного договора у каждой свое, как говорится, сколько денег – столько и «песен». Дополнительные компенсации и льготы зависят от результатов работы коллектива.

Почувствовали эту связь работники ПТС после финансового кризиса 2009 года, когда столкнулись с нехваткой средств, например, на приобретение санаторно-курортных путевок для трудящихся. В колдоговоре на 2013 год на это направление будет потрачено не менее одного миллиона рублей, причем, работник оплачивает только половину стоимости путевки. При возвращении с лечения член профсоюза может рассчитывать еще и на материальную помощь в размере 4 тысяч рублей.

В профсоюзной организации колдоговор на 2013 год был заключен в середине февраля – раньше, чем на головном предприятии. Есть в нем свои отличия от заводского – в ПТС молодежь составляет около трети работающих, поэтому сохранили пункт о материальной помощи работникам, впервые вступающим в брак.

Есть проблема – высокий уровень заболеваемости работников, особенно в возрасте 20–29 лет. Каждый больничный лист – это финансовые потери компании, за минувший год недополучены десятки миллионов рублей.

– Молодежь не должна болеть больше, чем старшее поколение, – размышляет председатель профкома. – И как снизить заболеваемость молодых, мы пока не решили. Возможно, дело в мотивации. Есть предложения премировать тех, кто не берет больничный. А результат? Чтобы получить премию «за здоровье», кто-то станет приходить на работу больным. Будет ли от такой премии всем лучше?

Видимо, надо улучшать условия труда, лучше пропагандировать здоровый образ жизни. В любом случае, чтобы «докопаться» до истины, профком ПТС

проведет социологический опрос среди работников компании.

РАБОЧИЙ КОНТРОЛЬ

Светлана Викторовна – член профкома Северского трубного завода, возглавляет комиссию рабочего контроля. Многие из работающих на площадке завода обедают в столовых ООО «Управление рабочего снабжения СТЗ» (УРС СТЗ), приобретают продукцию этого предприятия в буфетах. Столовые и буфеты находятся в поле зрения комиссии рабочего контроля, члены которой проводят около десяти проверок в год.

Цель рабочего контроля не столько в том, чтобы найти нарушения и наказать виновных, сколько совместными усилиями способствовать повышению качества приготовления пищи и культуры обслуживания работающих.

СИЛЬНЫ ЕДИНСТВОМ

Председатель профкома Северского трубного завода А. Варламов давно знаком со Светланой, называет ее солнечным человеком. Ей удалось выстроить отношения не только с большим коллективом ПТС, но и с руководством компании.

– У нас хорошие взаимоотношения и с директором компании С. Безукладниковым, и с начальниками цехов, отделов, – признает Светлана Викторовна. – Это грамотные специалисты, понимающие, что только труд ради общего дела поможет нам всем выжить и развиваться дальше. Наша компания на плаву, перспективы есть. Мы полны энергии и готовы работать дальше.

Вроде бы профкому ПТС не стоит особо беспокоиться об укреплении профсоюзных рядов, где из 1416 человек работающих 1318 – члены профсоюза, высокий процент для реструктуризованного предприятия. Но председателя профкома волнует, почему почти сто человек предпочли быть вне профсоюза, почему не все члены профсоюза активны, а некоторые считают, что за уплачиваемый ими один процент все социальные гарантии и льготы им должны преподноситься на блюде с золотой каемочкой. Хотелось бы, чтобы членство в профсоюзе было осознанным, чтобы работающие понимали – профсоюз силен единством.

Лидия КРАШЕНИННИКОВА
Фото Натальи СЕМЕНЧЕНКО



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ