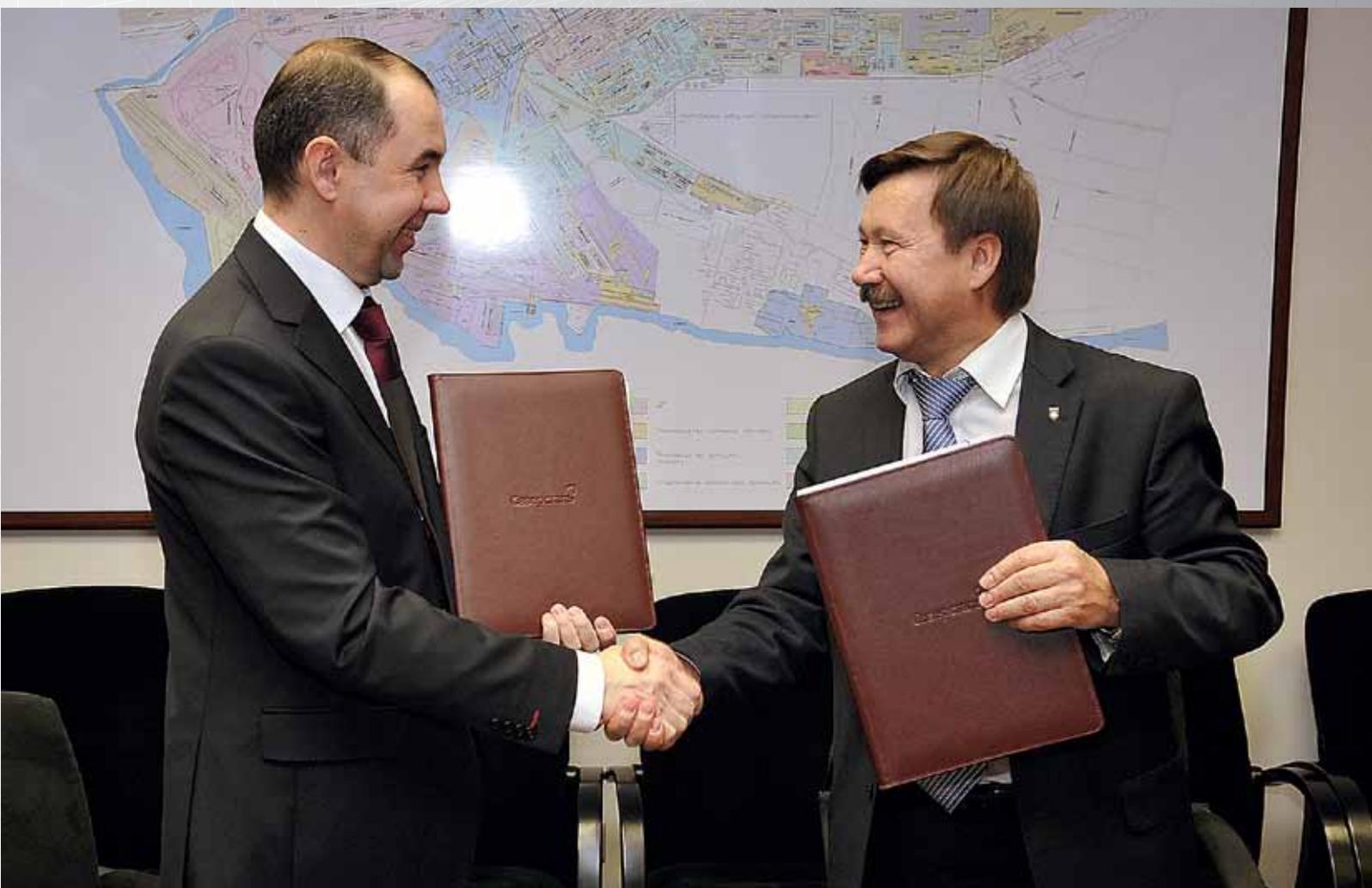


ГМПР – Инфо

№01 | 165 | 2015

12+



Коллективный договор пролонгирован. Материал на стр. 26



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

- 1 ГМПР подводит итоги
- 4 СОУТ: дорога без навигатора
- 6 Профорганизации и СОУТ
- 11 ОТС: договорились на год

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 13 Пленумы состоялись, планы намечены
- 19 Итоги подведены, задачи поставлены
- 20 Нижняя Салда: возврат к крепостному праву?
- 22 Как стать лидером? И зачем?
- 23 «Вы мне Сашу не прессуйте!»

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 24 Впервые – с колдоговором
- 26 Продлили с изменениями
- 27 Шаг вперед
- 29 Соцпартнерство – движение встречное
- 30 «Застолбили» как надо
- 31 Рост зарплаты будет
- 32 Соцпартнерство – основа колдоговора
- 33 Только членам профсоюза...

ЗА РУБЕЖОМ

- 35 Заседание исполкома Глобального союза «ИндустриАЛЛ»

ВЕЧНЫЙ ОГОНЬ ПОБЕДЫ

- 36 Приближали как могли

КОНКУРСЫ

- 40 Как становятся лидерами
- 48 Сказка для семей металлургов

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
И.Я. 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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 06.02.2015.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 15-018.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Любовь ГОРБАЧЕВА

ГМПР подводит итоги

В КРУГОВЕРТИ СОБЫТИЙ
И СВЕРШЕНИЙ
КАК ЧАСТО НУЖНО
ОСТАНОВИТЬСЯ, ПОДУМАТЬ,
ПРОАНАЛИЗИРОВАТЬ НАШУ
ЖИЗНЬ. ТАКУЮ РАЗНУЮ.
НЕЯРКУЮ И ОСЛЕПИТЕЛЬНУЮ,
БУРЛЯЩУЮ И ДРЕМЛЮЩУЮ,
РАЗМЕРЕННУЮ
И НЕПРЕДСКАЗУЕМУЮ.
ЖИЗНЬ НАШИХ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА. ЛУЧШИЙ
СПОСОБ УБЕДИТЬСЯ В ЭТОМ —
ПОПРОСИТЬ ОТМОТАТЬ ВРЕМЯ
НАЗАД И ЗАДУМАТЬСЯ НАД
ВОПРОСОМ: ЧЕМ ЗАПОМНИЛСЯ
ПРОШЕДШИЙ ГОД? НА
ВОПРОСЫ «ГМПР-ИНФО»
ОТВЕЧАЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ГМПР
АЛЕКСЕЙ БЕЗЫМЯННЫХ.



– Алексей Алексеевич! Чем запомнился год 2014-й?

– Год был непростой. Да мы и не ожидали, что он будет простым. Наверное, многие помнят, в каких сложных условиях заключалось ОТС в конце 2013-го. К сожалению, наши прогнозы не только оправдались, но были осложнены развитием ситуации на Украине, обострением политической обстановки в мире, кризисными явлениями в экономике. Предприятиям горно-металлургического комплекса России не удалось выйти на рубежи достойной эффективности для того, чтобы в полной мере решать производственные, инвестиционные и социальные программы. Поэтому некоторая неудовлетворённость социально-экономическими результатами есть.

Сейчас главное – сконцентрироваться, чтобы не провалиться, не откатиться назад. Боюсь, мы не сможем пойти вперёд семимильными шагами. Тем не менее, постараемся сделать так, чтобы как минимум, сохранить тенденции роста доходов работников, по крайней мере, с учетом уровня инфляционных процессов.

Намеченный ЦС профсоюза план мероприятий на 2014-й выполнен полностью. Не хочу

сейчас давать оценку их качеству, оно разное – в зависимости от региона, компаний, предприятий, но хороших примеров достаточно много. С ними можно познакомиться в годовом отчете ЦС ГМПР.

Запомнится присоединение к ГМПР Крымской республиканской организации (Республики Крым и города федерального значения Севастополь). Это, конечно, событие для профсоюза. Предприятия и организации региона достаточно долго работали по украинскому трудовому законодательству, и перестроиться – задача непростая. Предстоит решать серьезные проблемы и это, конечно, будет накладывать отпечаток на всю нашу деятельность.

Почти после 10-летнего перерыва мы провели молодежную конференцию. Знаете, у нас хорошие молодые активисты, которые стремятся сделать профсоюз сильнее. Но мы почувствовали и некоторую бюрократизацию молодежного актива, озабоченность ее своим карьерным ростом. Принятые на конференции решения должны способствовать привлечению в профсоюз молодежи, ее осознанному профчленству, убеждению в том, что без профсоюза невозможно движение вперед.



– Если говорить о наиболее обсуждаемых в 2014 году темах?

– Конечно, это специальная оценка условий труда. Ее внедрение на предприятиях отрасли вызвало много вопросов со стороны профактива и ответственных за соблюдение условий труда.

И если в первой половине 2014-го было много разговоров о несовершенстве Методики, отсутствии единых правил, возможных рисках потери льгот и компенсаций, то во втором полугодии акценты несколько сместились. Мы смогли переориентировать свою работу. Пришло осознание того, что СОУТ – процесс неизбежный. А значит, нужно меньше говорить о всяких степенях риска, связанных с применением этих законов, а включаться в работу, проводить ее вместе с соответствующими службами, контролировать ход проведения, участвовать в замерах, анализировать, делать выводы. И здесь, как никогда, будут востребованы квалификация, обученность, принципиальность представителей профсоюза в соответствующих комиссиях.

В конце года мы заключили с АМОС Соглашение о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу России на 2014–2016 годы, в том числе, и в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

СОУТ остается одним из основных направлений деятельности нашего профсоюза в этом году. Уверен, мы приложим все силы, чтобы не допустить серьезного падения уровня жизни трудящихся. Не имеем права.

– Упомянутым Соглашением был продлен еще на год раздел «Оплата труда». Скажите, характер переговоров изменился?

– Конечно, одно дело – вести переговоры на фоне положительной динамики развития отрасли и совершенно другое – договариваться в условиях стагнации. На этом этапе в ОТС невозможно прописать конкретные параметры для каждой компании, каждого предприятия, поскольку работают они с разной степенью эффективности, порой – отрицательной.

Мы вынуждены признать – все проблемы предприятий через Соглашение решить не удастся. Только внося соответствующие условия в коллективные договоры, путем переговоров с управляющими компаниями, с их менеджментом (там, где экономика позволяет) мы сможем двигаться вперед. И здесь требуются тщательные расчеты и анализ, изучение прогнозов и возможностей предприятий. В этом направлении будут работать все службы ЦС профсоюза, территориальных и первичных организаций.

Большинство компаний ГКМ видит 2015 год очень тяжелым. Думаю, в условиях ухудшения экономических показателей их руководство будет пред-

принимать все возможные меры, по всем направлениям, для экономии средств. Не исключаю, что и за счет сокращения персонала. Нам следует внимательно следить за экономическим положением предприятий, чтобы исключить спекуляцию на сложившейся ситуации и возможность ухода от выполнения принятых обязательств, использовать положительный опыт взаимодействия с руководителями компаний, предприятий, активнее работать с органами государственной власти и субъектов Федерации на местах.

В конце III квартала мы возобновим переговоры по разделу «Оплата труда». Удастся ли договориться? Много будет зависеть не только от ситуации в отрасли, но и в стране.

Свою основную задачу мы видим в сохранении и увеличении покупательной способности заработной платы. Долгие годы мы стремились приблизить ее к уровню коллег в развитых странах, однако девальвация рубля отбросила нас на несколько лет назад. Надо восстанавливать старые позиции.

– Не могу не задать вопрос о социально-трудовых конфликтах...

– На их возникновение и развитие будем обращать особое внимание всех участников, вовлеченных в трудовые отношения (работодателей, работников и их представителей, государства), чтобы они не переросли в более масштабные процессы, опасные для общества. Конечно, будем более тщательно анализировать их возникновение. Здесь ответственность лежит на всех, и на нас в том числе.

Если говорить о социально-трудовых конфликтах последних двух лет, они не всегда возникали в условиях резкого ухудшения качества жизни работников. Конечно, есть такие примеры как комбинат «Южуралникель», где более тысячи человек потеряли рабочие места. Но есть и другие. На одном благополучном предприятии с нормальной (по отрасли) заработной платой мы, по сути, способствовали развитию конфликта, а в результате чуть не потеряли профсоюзную организацию.

– Численность ГМПР удалось сохранить?

– К сожалению, по итогам 2014-го года она уменьшилась на 25 тысяч членов профсоюза. Но благодаря целенаправленной и системной работе в ряде наших территориальных и первичных организаций мы сумели замедлить динамику ее снижения. Теперь главное – работать по привлечению новых членов, и один из резервов – создание новых организаций ГМПР на еще строящихся и уже введенных в эксплуатацию предприятиях ГКМ. Примеры есть. Их более десяти, в числе которых – сортовой завод в г. Балаково и «Электросталь» в Тюмени. В этих целях в наступившем году будет продолжена подготовка группы организаторов.



Необходимо общими усилиями укреплять исполнительскую дисциплину. В последнее время мы предпринимаем достаточно мер, чтобы активизировать то или иное направление работы, принимаем соответствующие решения на пленумах и исполкомах ЦС ГМПР. Но каково отношение к их исполнению? Есть предприятия, где они активно реализуются, но есть и другие.

Мы редко стали разговаривать с нашими членами профсоюза на рабочих местах, с профактивом – в наших первичных организациях. Уровень информированности о работе ГМПР и его выборных органов недостаточен. Конечно, каждый обратившийся в профком получит ответы на свои вопросы. Но и он должен спросить себя: «Что я сделал для того, чтобы профсоюз стал сильнее?».

И здесь нам много предстоит сделать в 2015 году.

– В том числе, и по обучению профактива?

– Да. Мы много внимания уделяли развитию обучающих процессов, совершенствованию программ и охвату разных категорий профактива. И положительные результаты есть. Но не могу не сказать о проблемах. И связаны они были, прежде всего, с необходимостью софинансирования обучения территориальными и первичными организациями, что не могло не сказаться на качестве обучения. О чем я говорю? В семинарах, проводимых ЦС профсоюза, смогли участвовать представители финансово устойчивых организаций. А малочисленные, которые составляют треть нашего профсоюза, были, за редким исключением, лишены такой возможности.

Мы постараемся изменить систему обучения, увеличить число выездных семинаров в отдаленные регионы, туда, где есть проблемы с выездом профактива и членов профсоюза для участия в мероприятиях ЦС. Ресурсы «Фонда развития ГМПР» позволят отказаться от софинансирования семинаров, расширить программы и категории обучаемых. В плане 2015-го – семинар для руководителей первичных организаций профсоюза.

– На декабрьском пленуме 2014 года Вы говорили о возможном изменении структуры профсоюза. Такая работа планируется?

– Да. Я говорил о низкой эффективности работы некоторых территориальных органов, их слабой финансовой составляющей. Мы не можем из года в год смотреть на то, как эти организации угасают. Поэтому вопрос о целесообразности их содержания будет рассматриваться на заседании исполкома ЦС ГМПР уже этой весной. Каким путем мы пойдем – используя институт уполномоченных или создавая филиалы ЦС – решим чуть позднее. Нужно разобраться в причинах и дать соответствующую оценку. В случае повышения эффективности работы этих организаций мы готовы будем восстановить прежнюю структуру. Но сейчас я не вижу другого пути.

– Каковы наиболее важные события этого года?

– В феврале состоится IX съезд ФНПР. Он должен придать новый импульс профсоюзному движению в России. Самая массовая организация, представляющая интересы наемных работников, должна стать реальной силой в обществе.

Во-вторых, 2015-й – год 70-летия Победы. Война ушла в историю. Но мы должны помнить о доблести, стойкости, храбрости и мужестве солдат-освободителей, о трудовом подвиге тружеников тыла, чтобы те, кто родился после Великой Победы, бережно хранили память о них в своих сердцах. Мы будем проводить мероприятия не для галочки, а потому что чувствуем необходимость патриотического воспитания молодежи.

И, в-третьих, мы стоим на пороге юбилея нашего профсоюза. Это тоже историческое событие. Мы должны изучить наши победы и поражения, понять процессы, происходящие в обществе в целом и в наших коллективах, в частности. Будет изучено общественное мнение среди членов профсоюза и не состоящих в организации с привлечением научно-исследовательских институтов.

Надо двигаться вперед!



18 ДЕКАБРЯ 2014 Г. СОСТОЯЛСЯ ПЛЕНУМ ЦС ГМПР. В ЕГО РАБОТЕ УЧАСТВОВАЛИ ПРЕДСЕДАТЕЛИ РЕСПУБЛИКАНСКИХ, КРАЕВЫХ, ОБЛАСТНЫХ КОМИТЕТОВ И СОВЕТОВ ПРОФСОЮЗА, ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОФКОМОВ РЯДА ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕ ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА, ЧЛЕНЫ КОМИССИЙ ЦС ГМПР, ПОБЕДИТЕЛИ ОТРАСЛЕВОГО КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУПОРГ ГМПР», ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АССОЦИАЦИИ ПРОМЫШЛЕННИКОВ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ А. ОКУНЬКОВ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ П. СЕРГЕЕВ, РУКОВОДИТЕЛИ РЯДА ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОМПАНИЙ.

СОУТ: дорога без навигатора



Обсуждены задачи проф-органов при проведении в организациях специальной оценки условий труда (докл. А. Шведов), ход переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу на 2014–2016 гг. (докл. С. Боева), отчет о работе ЦС ГМПР в 2014 году (докл. А. Безымянных) и другие вопросы.

С января 2014 года вступили в силу федеральные законы № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые предусматривают новый подход к оценке условий труда на рабочих местах.

В ЦС профсоюза поступают многочисленные предложения по изменению и дополнению применения законодательной и нормативно-правовой базы СОУТ. Обращается внимание на то, что упрощение в Методике ее проведения механизмов оценки вредного воздействия химических и виброакустических факторов, параметров микроклимата



Почетная грамота – из рук председателя профсоюза

Принято решение – сосредоточить основное внимание профсоюзных органов на качественном проведении СОУТ, соблюдении законодательства и информировании работников по возникающим вопросам, разъяснении им права на обжалование результатов в случае несогласия.



и напряженности трудового процесса зачастую приводит к спорным ситуациям с предоставлением гарантий и компенсаций работникам.

Принято решение – сосредоточить основное внимание профсоюзных органов на качественном проведении СОУТ, соблюдении законодательства и информировании работников по возникающим вопросам, разъяснении им права на обжалование результатов в случае несогласия.

В связи с истечением 31 декабря 2014 года срока действия раздела «Оплата труда» Отраслевого тарифного соглашения, а также необходимостью внесения в него дополнений, обусловленных вступлением в силу законов о специальной оценке условий труда, пленум утвердил решение тарифной комиссии ЦС ГМПР о заключении на основе достигнутых договоренностей дополнительного Соглашения.

Пленум принял решение о создании Фонда развития ГМПР, утвердил изменения в составе ЦС ГМПР и его комиссий, список делегатов на IX съезд Федерации независимых профсоюзов России, а также кандидатуры в состав Генерального Совета ФНПР. Принято решение рекомендовать на должность председателя ФНПР М. Шмакова. ●



Андрей Шведов



Светлана Боева





Профорганизации и СОУТ

– Очень часто при обсуждении вопроса о проведении специальной оценки условий труда ее продолжают называть аттестацией рабочих мест. Разница принципиальна?

– Идеология и порядок проведения СОУТ сохранились такими же, как и при проведении аттестации (АРМ): выявление и инструментальные замеры вредных и опасных производственных факторов рабочего места, в зависимости от уровня которых каждому рабочему месту присваивается класс условий труда.

Условия труда по степени вредности или опасности подразделяются, как и прежде, на 4 класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Только если прежде аттестация рабочих мест существовала сама по себе, а компенсации предоставлялись на основании Списков, то теперь в ФЗ № 421, который внес поправки в ТК РФ, определено, что на основании установленного класса условий труда, а еще Отраслевого тарифного соглашения (ОТС), коллективного договора и трудового договора с работником будут предоставляться соответствующие льготы и компенсации. Минимальные размеры и условия их предоставления зафиксированы статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации: минимальная доплата за работу во вредных или опасных условиях – 4%, минимальный отпуск – 7 дней (по новому законодательству предоставляются только начиная с класса 3.2) и сокращенная продолжительность рабочей недели – 36 часов, которая устанавливается начиная с класса 3.3.

Теперь результатами СОУТ, а не положениями Списков определяются льготы и компенсации работникам. Предоставление досрочной пенсии по старости будет возможно только в том случае, если класс условий труда на рабочем месте соответствует вредному или опасному классу, установленному по результатам СОУТ. Кроме этого, работодатель должен уплачивать за работника страховые взносы



ПОСЛЕ ПЛЕНУМА ЦС ГМПР
НА ВОПРОСЫ «ГМПР-ИНФО»
О ЗАДАЧАХ ПРОФОРГАНОВ ПРИ
ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА
ОТВЕТИЛ АНДРЕЙ ШВЕДОВ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРОФСОЮЗА.

на финансирование досрочной пенсии – это также является обязательным условием. А вот применение Списков, в соответствии с которыми работники ранее выходили на досрочную пенсию, с 2013 г. ограничено.

– Государство сохранило за профсоюзами достаточно широкие права и возможности не только оценивать результаты спецоценки, но и непосредственно участвовать в процессе ее проведения, контролируя корректность проводимых инструментальных замеров, других оценок, включаемых в карту рабочего места. Как проводится эта работа в организациях ГМПР?

– Это большая, кропотливая работа. Но поскольку, во-первых, она проводится раз в 5 лет и, во-вторых, непосредственно влияет на установление доплат за работу во вредных условиях труда, необходимо отнестись к ней очень ответственно.

Еще на стадии разработки законодательной базы СОУТ и в 2014 году мы неоднократно обсуждали действия выборных органов и представителей профсоюза, участвующих в работе соответствующих комиссий в организациях. Исполком ЦС ГМПР в ноябре 2014 года утвердил Методические рекомендации профсоюзным представителям в составе комиссий, проводящих СОУТ. В них пошагово расписана процедура ее проведения, выделены моменты, на которых наши представители должны сконцентрировать внимание. Даны рекомендации по действиям в разных случаях, ссылки на нормы законодательства.

В регионах, особенно там, где много предприятий отрасли, контроль за ходом реализации СОУТ на предприятиях и помощь профсоюзам будут осуществлять технические инспекторы труда ГМПР.

В настоящее время на многих предприятиях наряду с постоянно действующими заводскими комиссиями (куда входят представители профсоюза) создаются рабочие группы в структурных подразделениях. Их члены присутствуют при проведении инструментальных замеров, готовят документальную базу, рассматривают ход проведения СОУТ с обязательным составлением протоколов, готовят замечания и предложения по организации работы и устранению нарушений. Примеры – «Северсталь», «ЗапСиб», Синарский трубный завод, Коршуновский ГОК.

Однако к нам поступают сведения, когда председателям профкомов предлагали подписать карты СОУТ, в которой они не принимали участия. Если это факты фальсификации проведения СОУТ или явное нарушение федеральных законов – нужно немедленно подключать Государственную инспекцию труда или прокуратуру. Ну а если спецоценка на предприятии проводилась, председатель профкома об этом знал и не обеспечил участие представителей работников, за такую работу нужно строго спрашивать уже с наших коллег.



– И такие примеры есть?

– Никто не любит «выносить сор из избы». Там, где подобные ситуации возникали, дальнейшего их развития в случае отказа профкома не следовало. А вот факты несогласия профкомов с результатами проведенной спецоценки есть. Профкомы «Карельского окатыша», ряда металлургических предприятий Кемеровской области оспаривают результаты СОУТ и настаивают на объективном проведении инструментальных замеров.

– Проводится ли мониторинг проведения СОУТ?

– Да, его проводят Министерство труда РФ, РСПП, ФНПР. Стороны договорились, что внесут необходимые изменения в законодательство в случае необходимости. Участвовали в этом мониторинге и мы, давали свои предложения для решения обозначенных организациями проблем, направляя в ФНПР и Минтруд информацию, которая поступила из Белгородской, Вологодской, Иркутской, Кемеровской, Свердловской, Челябинской областей, Красноярского края, республик Башкортостан и Карелия.

Очень надеюсь, что совместные усилия сторон на федеральном уровне, как и работа на местах, где сейчас идет активная фаза первой волны СОУТ, не сделают этот «блин комом».

– А опасаться есть чего?

– Да, на мой взгляд, из-за связи результатов СОУТ с предоставлением льгот и компенсаций многие работодатели восприняли ее как отмашку для сокращения затрат на персонал. Первые результаты СОУТ на отдельных предприятиях показывают массовое снижение показателей по сравнению с АРМ. И это при том, что никаких особых вложений и мер для улучшения условий труда на предприятии не проводилось.

Мы понимаем, что в некоторых отдельных случаях результаты АРМ были мягко говоря «натянуты», чтобы, например, за счет доплаты за вредность приподнять заработную плату работнику, на рабочее место которого желающих было мало. Но ведь таких мест не одна треть и не половина. А мы имеем

результаты СОУТ, например, в ЗАО «Кольчугцветмет», где спецоценка уже проведена на 322 рабочих местах, на 184 из них произошло снижение подклассов условий труда. Профком предприятия вынужден был обратиться в территориальный орган Государственной инспекции труда с требованием организовать проверку качества проведения СОУТ на предприятии. Результатов СОУТ со снижением числа работающих во вредных условиях труда и подклассов – множество. Складывается впечатление, что работодатели на этом хотят сэкономить.



...К нам поступают сведения, когда председателям профкомов предлагали подписать карты СОУТ, в которой они не принимали участия. Если это факты фальсификации проведения СОУТ или явное нарушение федеральных законов – нужно немедленно подключать Государственную инспекцию труда или прокуратуру...



– Применение СОУТ по утвержденной Минтруда России Методике вызывает у профсоюзной стороны большое число вопросов. Предложения и замечания связаны, прежде всего, с тем, что Методикой не предусматривается идентификация отдельных вредных производственных факторов. Как это может отразиться на работниках?

– Закон дает возможность даже для 4-го класса вредности устанавливать 40-часовую рабочую неделю. Работники могут практически лишиться возможности использовать «защиту временем», которая, скорее всего, теперь будет применяться избирательно и весьма ограниченно, в том числе и потому, что в Федеральном законе прописаны механизмы, позволяющие «приподнять» класс условий

труда при проведении СОУТ. Для «улучшения» класса условий труда в Законе по сравнению с известным специалистам Руководством Р-2.2.2006-05 было основательно снижено число параметров для оценки тяжести и напряженности труда.

Если, например, раньше напряженность труда оценивалась по 23-м параметрам, то в соответствии с нормами Федерального Закона – только по шести. Если раньше общий класс условий труда по напряженности мог «добраться» до 3.3, то по нормам Закона – только до 3.2. Это очевидное желание проигнорировать ранее установленные (санитарно-гигиенические) правила игры на федеральном уровне и внедрить свои, по которым будут предоставляться компенсации. Профсоюзы своего согласия на такие изменения при принятии ФЗ не давали.

– Поясните, пожалуйста, как повлияет Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении средств индивидуальной защиты?

– Скажу сразу, против этой Методики профсоюзы пока борются. Но если и она будет принята, то по решению эксперта организации, проводящей СОУТ, можно будет снизить класс условий труда на одну степень, а по согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора – даже на две.

– В Отраслевое тарифное соглашение по ГМК на 2014–2016 гг. внесены изменения и дополнения, обусловленные вступлением в силу законов о специальной оценке условий труда. Насколько они помогут в сохранении льгот и гарантий?

– В ходе переговоров мы договорились о минимальной доплате за увеличение продолжительности рабочей недели во вредных условиях труда, которая составляет не менее 20-50% от тарифа за время переработки (с 36 до 40 часов в неделю), а также о размере компенсации дополнительного отпуска сверх минимальной его продолжительности в случае, если работник на это согласится. Вообще Закон решение многих вопросов относит на уровень коллективных договоров. В их числе размер доплаты за работу во вредных условиях сверх 4%,



продолжительность дополнительных отпусков сверх 7 дней и установление всех этих компенсаций в зависимости от подкласса условий труда.

Сейчас, когда СОУТ в организациях только началась, очень сложно на отраслевом уровне установить единые размеры компенсаций для всех предприятий, так как фактический их уровень очень неодинаков. И то, что приемлемо для одного предприятия, не может быть реализовано на другом, поэтому принято решение о внесении изменений в ОТС сроком только на один год.

В ходе переговоров профсоюз не раз заявлял свою позицию: в случае изменения результатов СОУТ по сравнению с АРМ доход работника не должен уменьшиться. Если снижается доплата за вредность – ее нужно компенсировать увеличением тарифа или оклада. Сокращается число дополнительных дней отпуска – необходимо предоставить их работнику, хотя бы разово. И за реализацией такого подхода на местах должны следить профсоюзные комитеты и их представители в комиссиях.

Коллективный договор должен стать главным инструментом профсоюзного влияния на условия проведения СОУТ. Ведь спецоценка – мероприятие, которое будет идти в организации довольно долго, а кое-где – почти постоянно, поэтому достигнутые договоренности вполне можно фиксировать в коллективном договоре.

Кроме того, работа по СОУТ может и должна стать еще одним ресурсом повышения мотивации профсоюзного членства, поводом для вступления работников в профсоюз, и организации должны использовать ее в этих целях.

КАК ПРОХОДИТ СПЕЦОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ, КАКОВЫ ЕЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЗНИКАЮТ В ХОДЕ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ, РАССКАЗЫВАЮТ УЧАСТНИКИ ПЛЕНУМА.



Валерий КУСКОВ, председатель Свердловского обкома ГМПР:

– После вступления в силу законов о СОУТ обком разработал методическое пособие пошаговых действий профсоюзного актива для проведения разъяснительной работы и проведения спецоценки на рабочих местах. Конечно, многое наработывали «с колес», консультировались с органами государственного надзора, экспертизы условий труда, специалистами Екатеринбургского института охраны труда, проводили консультации для разработки механизмов обращения в госэкспертизу в случае разногласий.

Некоторые результаты СОУТ уже есть. Вот один пример: карьер, кварцевый рудник. Класс условий труда снижен на 42% рабочих мест, повышен – у 3%, без изменений – 55%. У 11 работников будет отменен льготный стаж.

Снижение классов условий труда произошло, в основном, из-за изменения нормативов по шуму и отсутствия измерения параметров микроклимата на открытой площадке у работников карьера.

Сегодня трудно предположить, какие меры будут предприниматься в случае отмены у работников гарантий и компенсаций при фактически неизменившихся условиях труда. Уметь грамотно вести переговоры с работодателями, использовать возможность обращения в государственные надзорные органы – одна из наших задач. Как говорится в известном выражении, семь раз отмерь – один раз отрежь. Прежде, чем у работников что-то отнять, необходимо, с учетом баланса интересов, просчитать

все риски и сделать единственный, но правильный выбор. Ошибки могут стоить очень дорого.



Амур ЗАЙНУЛЛИН, председатель профкома ОАО «Учалинский горно-обогатительный комбинат»:

– СОУТ на предприятии началась в сентябре 2014 года, замеры закончили до 1 ноября. Спецоценка проводилась на 1213 рабочих местах. По предварительным результатам, из класса 3.1 в класс 2.0 переведены 22 электромонтера на обогатительной фабрике и 3 лаборанта – в профилактории. А из класса 2.0 в класс 3.1 – 312 человек. СОУТ выявила ряд вопросов, на которые пока нет ответов ни у профсоюзной организации, ни у работодателя.

Первый – отмена дополнительных отпусков (24 и 14 дней) на открытых и подземных горных работах. Если бы сохранилось действие Постановления Совета министров № 23 от 1991 года по их предоставлению, это помогло бы избежать многих негативных последствий.

Второй – изменение рабочего места. Как в таком случае должны предоставляться льготы и гарантии? В законе этого нет. Нам удалось на предприятии подписать внутренний нормативный документ.

Далее. В Методике не отражено проведение спецоценки на подземных работах, в частности, в условиях плохого освещения – нет гигиенических нормативов. Считаю, должна быть объективная СОУТ, а если есть вредность – ее надо устранять. Или учитывать.



Владимир ПОНОСОВ, председатель профкома Челябинского металлургического комбината:

– Принципиальные моменты, ухудшающие условия и подходы предоставления льгот, есть. Хочу остановиться на одном из них. В течение пяти лет будут действовать результаты аттестации. Но сейчас речь о тех, кто трудоустраивается после 1 января 2014 года. В законе – тишина. Есть мнения разных юристов – «в разные стороны».

Второй вопрос – изменение рабочего места. Как должны предоставляться льготы и гарантии? В законе также ничего нет.

И третий вопрос – реорганизация. Рострудинспекция требует вновь проводить спецоценку. Как предоставлять льготы?

Что у нас получилось? В январе работодатель попытался отменить все отпуска с классом вредности 3.1. Отбили. Далее – сварщик работает на своем месте, меняет разряд с IV на V, заключается новый трудовой договор. Что с отпуском?

Мы договорились, что на работников в таких случаях действует аттестация по данному рабочему месту, при смене специальности льготы получают по карте аттестации на новом рабочем месте. Кроме этого, у нас есть работники, имеющие класс вредности 3.2, 3.3 и 3.4, которые вообще не имели отпусков по старому законодательству. То есть, в списках их не было, инструкция тоже не применялась. Пока приняли компромиссное решение – до проведения спецоценки всем предоставлять как минимум 7 дней дополнительного отдыха. Это нужно закрепить либо в коллективном договоре, либо в локальных нормативных актах.



Вадим ПЕЧЕРСКИХ, председатель профкома первичной профсоюзной организации «ЕвразЗСМК»:

– Торопливость проведения СОУТ понятна: в условиях, когда тебя обложили дополнительными взносами, даже самый социально ответственный работодатель будет думать о снижении затрат. Параллельно Минтруд подливает масла в огонь, подготовив поправки в Закон, ограничивая сроки проведения спецоценки на основных промышленных предприятиях 31 декабря 2016 года.

Спецоценка кардинально отличается от аттестации рабочих мест. Изменилось отношение к спецоценке у всех и, прежде всего, у профсоюзов. На предприятии организовано обучение членов рабочих групп в несколько этапов, работаем с документами, присутствие членов комиссии на замерах обязательно. Да, нарушения есть, но мы их устраняем в рабочем порядке без привлечения надзорных органов.

Но классы вредности «летят». Например, микроклимат. Согласно разработанной Минтрудом Методике он является вредным только в закрытых помещениях с технологическими источниками тепла и холода. Барилетчик работает на коксовой батарее, вверху, крыши нет, температура в отдельные моменты достигает +46 градусов, у машиниста коксовыталикателя при открывании печи, согласно данным производственного контроля, +60 градусов. Но на условия труда, на класс вредности эта температура влияния не оказывает.

Еще пример. Помощник машиниста тепловоза половину смены проводит на открытой площадке в любую погоду. Сегодня –18 градусов. Эти условия на класс вредности не влияют. Сейчас, согласно аттестации рабочих мест, у него класс вредности 3.3, ему предоставляется 14 дней дополнитель-

ного отпуска. После проведения спецоценки – класс вредности – 3.1 без предоставления дополнительного отпуска.

Шум, вибрация, инфразвук, по версии Минтруда, подлежат оценке только на рабочих местах, где есть технологическое оборудование, являющееся источником указанных факторов. А если предприятие – аутсорсер работает на промышленных объектах другого предприятия?

Пыль, аэрозоли – ситуация та же.

Ключевым в вопросе предоставления компенсаций должно стать воздействие вредных условий труда на здоровье человека, а не экономическое состояние предприятия и желание работодателя компенсировать эти вредные условия труда. Может сложиться ситуация, и она уже складывается, когда у работников одной профессии, имеющих один класс вредности, на разных предприятиях уровень компенсаций будет разным.

На мой взгляд, Методика не позволяет в полной мере оценить условия труда работника. Необходимо приостанавливать ее действие. Завтра Минтруд внесет изменения в закон и заставит всех работодателей в течение 2-х лет провести спецоценку на всех рабочих местах. Что дальше?



Федор ТУБАЕВ, председатель профкома «Выксунский металлургический завод»:

– У нас на заводе около 7 тысяч человек работает во вредных условиях труда. Еще 2 месяца назад работодателю мы направили предложения по установлению дополнительных отпусков, оплат, компенсаций.

С чем столкнулись на первом этапе? С принятием решения об отмене дополнительных отпусков для работников с допустимым классом условий труда. Таких работников – около 2 тысяч человек. Реакция, мягко



говоря, неприятная. Разъяснения не всегда достигали цели. Решили заметить дополнительные отпуска у этой категории работников денежной компенсацией через персональные надбавки. Это, на наш взгляд, оптимальный вариант, правда, если финансовое положение предприятия позволит это сделать.

Сложнее с третьим классом. Мы предложили работодателю повысить оплату труда для подклассов 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 соответственно на 8, 12, 16, 20 (это минимальное повышение) процентов, предоставление дополнительных отпусков от 7 до 21 дня, направили уведомление о переговорах.

Сейчас одна из главных задач – обучение профсоюзного актива. Степень готовности председателей профкомов цехов хорошая, но разная. Одни добросовестные, другие – не очень. Все они участвуют в рабочих группах по замерам, сравнивают результаты спецоценки с данными аттестации рабочих мест. Больших расхождений пока нет.

Есть договоренность с работодателем сохранить в 2015 году все принятые ранее льготы, гарантии для работников. Правда, управляющий компанией пока не сказал своего слова.

Петр СЕРГЕЕВ, заместитель директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России:

– Федеральный Закон в корне поменял систему гарантий и компенсаций, предоставляемых за работу во вредных и опасных условиях труда. Ранее действовавшая система подзаконных нормативных документов позволяла получать работникам разных предприятий, имеющих одинаковые функциональные обязанности, разные компенсации. Более того, некоторые вообще могли их не получать. Сейчас все гарантии и компенсации закреплены в Трудовом кодексе РФ.

Да, система оценки вредных факторов изменилась. Действительно, существует ряд моментов, которые требуется уточнить – это вопросы световой среды, хотя естественное освещение, кроме Российской Федерации, нигде в мире никогда не измерялось. Установлен достаточно объективный параметр

общей световой среды на рабочей поверхности, который учитывает естественное и искусственное освещение. Как в шахту или на рудник подать естественное освещение? Но работодатель может улучшить условия труда, поставив дополнительное искусственное освещение.



Следующее. Различного рода эмоциональные нагрузки, напряженность трудового процесса. Да, мы исключили и блескость, и пульсацию. Это субъективные факторы, каким образом их мерить? Как классифицировать психо-эмоциональную нагрузку?

Надо учитывать и изменение технологий. Многие рабочие места, которые раньше были в Списках, давно «ушли». В течение полугода Минтруд проводит мониторинг реализации Методики, подготовлены соответствующие изменения, поправки, рассматриваются нормативно-правовые акты, подготовленные федеральными органами исполнительной власти, проводится общественное обсуждение на портале Regulation.gov.ru. Минтруд подтверждает, что допущен ряд нарушений. Какая-то часть их носит технический характер, какая-то – концептуальная.

Все ваши предложения, безусловно, подлежат рассмотрению и будут учтены при разработке тех или иных нормативно-правовых документов, но они должны быть предоставлены своевременно.

Алексей ОКУНЬКОВ, исполнительный директор АМРОС:

– Методику довольно здорово «пошерстили» по требованиям профсоюзов. Есть несколько моментов, на которых просто необходимо остановиться.

Первое. Ранее не действовало 870 Постановление в связи с тем, что невозможно было реализовать пункт 2. Аттестацию рабочих мест, по сути,

кроме предприятий металлургии и нефтегазового комплекса, почти никто не проводил.



Второй момент. У нас нет полной статистики работающих во вредных условиях труда. В свое время Списки, прежде всего, стимулировали людей занимать определенные рабочие места. И меньше всего они адресовались к условиям труда. В металлургии почти две тысячи профессий к ним относятся. Списки были необходимым инструментом для повышения заработной платы, предоставления дополнительного отпуска, выхода на пенсию.

Но в каких условиях предоставлялись эти отпуска? Основной отпуск был 2 недели, сейчас у всех – 28 дней. На самом деле, дополнительный отпуск как мера защиты временем очень специфична, и определение «больше – меньше» должен давать гигиенист. Представьте себе человека, работающего во вредных условиях труда, связанных с шумом. Если ему предоставить дополнительный отпуск через год работы, он просто оглохнет к этому времени. Защита временем должна осуществляться даже не сокращением рабочих смен, а предоставлением определенных периодов, когда работник должен быть полностью изолирован от шума. Это серьезная проблема.

Мы переживаем действительно непростой период. Но могу вас заверить, ни одна компания не заявляла о резком сокращении льгот. Да, это потребует дополнительных средств, и довольно значительных. И я говорю не только о специальной оценке труда, а в целом о необходимости заключения отраслевых соглашений. Каким образом реализовать законодательную норму там, где их нет? Я еще раз обращаю внимание на необходимость договариваться в самых критических ситуациях. Договариваться необходимо. И такая возможность есть. ●



Любовь ГОРБАЧЕВА



ОТС: договорились на год

23 ДЕКАБРЯ 2014 Г.
 ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ГМПР
 АЛЕКСЕЙ БЕЗЫМЯННЫХ
 И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
 ДИРЕКТОРАМРОС
 АЛЕКСЕЙ ОКУНЬКОВ
 ПОДПИСАЛИ СОГЛАШЕНИЕ
 О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
 И ДОПОЛНЕНИЙ
 В ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ
 СОГЛАШЕНИЕ ПО ГОРНО-
 МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ
 КОМПЛЕКСУ РОССИИ НА
 2014–2016 ГОДЫ.



В связи с истечением 31 декабря 2014 года срока действия раздела «Оплата труда» ОТС на 2014-2016 годы принято решение о его продлении на 2015 год.

Появилось дополнение о том, что для работников неосновных видов деятельности коллективным договором могут быть установлены иные значения минимальной заработной платы, но не ниже 1,2 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» внесены изменения и дополнения в раздел «Рабочее время».

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ▲ при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- ▲ при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов;

- ▲ продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором организации;

- ▲ минимальные размеры компенсации устанавливаются в диапазоне от 20 до 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы сверх 36 часов в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры компенсации устанавливаются коллективным договором организации, которым могут быть предусмотрены более высокие значения в зависимости от финансово-экономического положения организации;

- ▲ может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедель-



ной продолжительности рабочего времени:

▲ при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

▲ при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов».

Изменения коснулись и раздела «Отпуска»:

▲ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к 3 классу вредных условий труда подклассов 3.2, 3.3, 3.4 (вредных условий труда 2, 3 и 4 степени) либо опасным условиям труда (4 класс).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

Повышенные размеры отпусков по классам и подклассам вредных либо опасных условий труда устанавливаются коллективным договором.

В порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного

согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией. Компенсация рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск».

Соглашение будет действовать до 31 декабря 2015 года.

На церемонии подписания Алексей Безымянных отметил:

– Переговоры были непростые. Их можно по-разному оценивать, но компромиссное решение было найдено. А полного удовлетворения и не может быть.

Благодарю членов тарифной комиссии за конструктивную работу, за желание сделать документ более насыщенным, полезным, приносящим пользу нашим организациям на местах. Это четко прослеживалось в ходе переговоров.

Его поддержал Алексей Окуньков:

– Оптимальный вариант в ходе любых переговоров – найти баланс интересов. Считаю, нам это удалось. Это, пожалуй, были самые сложные переговоры.

Хочу отметить, что сегодня компании не ставят вопрос о массовых увольнениях, серьезных сокращениях штатов, решаются текущие проблемы. Наши работодатели понимают, что трудящиеся – это золотой фонд, без которого инвестиции в оборудование – мертвы.

Нас ждет не самый простой год. Уверен, металлургия останется флагманом российской промышленности. ●



Пленумы состоялись, планы намечены

Работа над ошибками

В РАБОТЕ VII ПЛЕНУМА МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО СОВЕТА ГМПР УЧАСТВОВАЛ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ГМПР АЛЕКСЕЙ БЕЗЫМЯННЫХ, ДЕПУТАТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ ВАЛЕНТИНА КАБАНОВА.



В экономическом развитии Московской области за 2014 год просматриваются тревожные тенденции. Несмотря на увеличение индекса промышленного производства, ожидаемого роста заработной платы не достигнуто. Есть проблема занятости на предприятиях горно-металлургического комплекса региона. Действуют коллективные договоры, но не все они приняты в соответствии с отраслевым Соглашением по горно-металлургическому и машиностроительному комплексу области на 2012–2014 годы, в котором устанавливается размер заработной платы не ниже 1,5 прожиточного минимума по региону.



Об этом, а также о проблемах социального партнерства на ряде предприятий региона и действиях профкомов по защите прав работников рассказал в своем выступлении председатель МОС ГМПР Евгений Погодин.

Алексей Безымянных проинформировал об итогах Всероссийской отраслевой конференции «Молодежь ГМПР. Перспективы и действия», принятых резолюциях «За укрепление взаимодействия профсоюзов в мире без войн и санкций», «За здоровый образ жизни и безопасный труд на «Зеленой планете», обращениях к органам законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, работодателям отрасли, к учащейся молодежи.

Валентина Кабанова призвала профактив Подмосковья более решительно отстаивать права трудящихся при заключении колдоговоров, в сложных ситуациях обращаться за поддержкой к депутатам. Особенное внимание уделять тем категориям работников, кто трудится во вредных условиях труда, кто составляет золотой фонд горно-металлургического комплекса страны.

На пленуме также были обсуждены вопросы реализации молодежной политики Московской областной организации ГМПР, утвержден финансовый план-бюджет, внесены изменения в состав МОС ГМПР.



Учиться, чтобы не спотыкаться



О ПРОМЕЖУТОЧНЫХ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ «ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР НА 2012–2016 гг.», ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА, О ПЛАНЕ-БЮДЖЕТЕ И ПЕРСПЕКТИВНОМ ПЛАНЕ РАБОТЫ ОБЛАСТНОГО СОВЕТА НА 2015 ГОД, – ЭТИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ БЫЛИ ОБСУЖДЕНЫ НА ПЛЕНУМЕ ВОЛОГОДСКОГО ОБЛАСТНОГО СОВЕТА ГМПР 24 ДЕКАБРЯ 2014 г. В РАБОТЕ ПЛЕНУМА УЧАСТВОВАЛА ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА СВЕТЛАНА БОЕВА.

...Помочь справиться с насущными проблемами призвана система непрерывного профсоюзного обучения. Важнейшим звеном в этой системе стали школы профсоюзного актива, создаваемые в первичных профсоюзных организациях...

Численность работающих членов профсоюза на предприятиях ГМК области на 1 ноября 2014 года – 22 045 человек, это на 1680 человек меньше, чем было в 2013 г. Уровень профсоюзного членства – 59,1%. На учете в областном совете 2268 членов профсоюза – студентов профильных учебных учреждений. Снижение численности членов профсоюза происходит вследствие продолжающейся реструктуризации предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь», недостаточной агитационной, пропагандистской и информационной работы ряда профкомов первичных организаций.

– Сегодня от профсоюзных работников и активистов требуются высокая компетентность, умение принимать правильные решения в возникающих конфликтных ситуациях, вести конструктивный диалог с руководителями предприятий и организаций, находить убедительные аргументы в защиту интересов членов профсоюза, – отметил председатель ВОС ГМПР Александр Володин. – Помочь справиться с этими проблемами призвана система непрерывного профсоюзного обучения. Важнейшим звеном в этой системе стали школы профсоюзного



актива, создаваемые в первичных профсоюзных организациях.

В уходящем году работали 23 школы, в том числе, 10 – в первичных профорганизациях и 13 – в профсоюзных организациях цехов, управлений и производств «Северстали». Обучено 1363 профсоюзных активиста и 357 рядовых членов профсоюза.

Об общей тенденции снижения численности ГМПР говорила в своем выступлении и Светлана Боева. Она проинформировала участников пленума об изменениях, внесенных в Отраслевое тарифное соглашение по ГМК на 2015 год, предстоящем IX съезде ФНПР, о решениях VIII пленума ЦС ГМПР.

По всем вопросам повестки дня приняты соответствующие постановления.





Владимир ШИРОКОВ

Программе действий – больше действий

Тон разговору задал председатель областного комитета ГМПР Юрий Горанов. Он подробно проанализировал работу обкома за последние три года, ход реализации Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2012–2016 годы.

Снижение численности работающих в отрасли, отсутствие системного подхода к организационному укреплению и обучению профсоюзных кадров и актива стали главными причинами невыполнения рядом профсоюзных комитетов Комплексной программы действий по усилению мотивации профсоюзного членства, – отметил Юрий Горанов.

Председатели и представители профкомов ГК области рассказали, как выполняется Программа на предприятиях. Юрий Днепровский (группа ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат») поделился опытом развития на ММК институтов уполномоченных и доверенных лиц профкома. Татьяна Ковригина (ОАО «Тургорское рудоправление») рассказала о системе контроля за соблюдением трудового законодательства. О работе по увеличению членской базы профорганизации, о подготовке и заключении коллективного договора рассказала Мария Кабирова (ООО «Литейный центр»). На проблемах проведения специальной оценки условий труда остановился Владимир Поносков (ОАО «Челябинский металлургический комбинат»). Егор Цибульский (ОАО «Трубодеталь») сделал акцент на необходимости улучшения положений локальных нормативных актов.

Заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов дал оценку экономической ситуации в отрасли, выде-

лил приоритетные задачи в реализации Программы действий ГМПР. Председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков становился на вопросах сохранения гарантий и льгот работников, организационного укрепления профорганизаций, обучения профсоюзных кадров и актива.

Решением пленума предусмотрены меры по совершенствованию системы обучения профсоюзных кадров и актива, информационного взаимодействия профсоюзных структур всех уровней. Отдельный пункт постановления касается оплаты труда: профсоюзным организациям предстоит добиваться в ходе коллективных переговоров принятия конкретных механизмов индексации заработной платы работников, сокращения дифференциации в оплате труда, достижения как минимум 4-кратного соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в регионе. Пленум постановил не допускать необоснованного снижения гарантий работников, обеспечить реальное участие представителей профсоюза в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда.



В РАБОТЕ ПЛЕНУМА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ГМПР АНДРЕЙ ШВЕДОВ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ ОБЛАСТИ НИКОЛАЙ БУЯКОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОБЛАСТНОГО МИНИСТЕРСТВА ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА.





Обсудили молодежные проблемы



НА VI ПЛЕНУМЕ РОСТОВСКОГО ОБКОМА ГМПР РАССМОТРЕНЫ ИТОГИ РАБОТЫ ОБЛАСТНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В 2014 ГОДУ (ДОКЛ. СЕРГЕЙ АНУЧКИН, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБКОМА), МАТЕРИАЛЫ VIII ПЛЕНУМА ЦС ГМПР, ВСЕРОССИЙСКОЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «МОЛОДЕЖЬ ГМПР. ПЕРСПЕКТИВЫ И ДЕЙСТВИЯ», ОПРЕДЕЛЕНА ЗАДАЧА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ. УТВЕРЖДЕН ПЛАН РАБОТЫ ОБКОМА НА 2015 ГОД. РАССМОТРЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2014–2016 г.г.

Заместитель председателя профкома ТАГМЕТа Игорь Брехачёв отметил необходимость дальнейшего укрепления организации на основе осознанного профсоюзного членства. Данной задаче служили регулярно проводимые цеховыми профсоюзными комитетами заседания, систематическое обучение профсоюзного актива. На 1 декабря 2014 года профорганизация объединяет 8787 человек, что составляет более 80% от общей численности работников завода и аутсорсинговых предприятий.

Пленум рекомендовал руководящим органам первичных профорганизаций активизировать участие в процедуре проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), обеспечить общественный контроль за разработкой и реализацией мероприятий по устранению вредных производственных факторов, выявленных при проведении СОУТ, о фактах снижения гарантий и компенсаций работникам незамедлительно информировать технических инспекторов труда ЦС ГМПР.

Даны конкретные рекомендации техническим и правовому инспекто-

рам труда, председателям соответствующих комиссий, уполномоченным и старшим уполномоченным по охране труда. Предложено привести коллективные договоры в соответствии с принятым Соглашением о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу России на 2014–2016 годы.

Немало внимания на пленарном заседании обкома уделено вопросам развития молодежной политики, необходимости проведения анализа молодежных проблем на предприятиях и в учебных заведениях. Решено обсудить их на заседаниях выборных органов с участием молодежных советов (комиссий) и наметить практические мероприятия по их решению.

Постановления VI пленума Ростовского областного комитета ГМПР станут главной темой заседаний комитетов первичных профорганизаций, собраний профгрупп и основой планов, которые профсоюзные активы первичек намерены выполнить в первые месяцы наступившего 2015 года.



КАК не сорваться в «ШТОПОР»...

ПЛЕНУМ ПЕРМСКОГО КРАЕВОГО КОМИТЕТА ГМПР ОБСУДИЛ ИЗМЕНЕНИЯ В СОСТАВЕ КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СОСТОЯНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КРАЕВОГО КОМИТЕТА И ЕГО БЮДЖЕТ НА 2015 ГОД.

В 2014 году работа горно-металлургических предприятий Пермского края проходила в исключительно тяжелых условиях. Ситуация в экономике стремительно ухудшалась. Дорогие кредиты, наплыв импорта, административные барьеры, безудержный рост тарифов естественных монополий и удорожание топлива делают нерентабельной любую производственную деятельность. Да еще санкции Запада значительно усложнили жизнь предприятиям. Им приходилось прилагать большие усилия, чтобы не сорваться в «штопор».

Несмотря на сложную экономическую ситуацию, на двух металлургических предприятиях края реализуются инвестиционные проекты обновления мощностей.

На Чусовском металлургическом заводе ведется строительство современного трубно-сталеплавленного комплекса. Стоимость проекта – около 55 млрд рублей. Построить новый комплекс, где в год будут производить около 1 млн тонн стали, 450 тыс. тонн бесшовных труб нефтегазового сортамента, до 300 тысяч тонн сортового проката и рессор, планируют к 2017 году. На территории ЧМЗ уже демонтированы более 300 объектов. Приступить к строительству комплекса должны в 2015 году.

В июне 2014 года началось строительство листопрокатного комплекса в Лысьве. Предусматривается создание в два этапа цехов горячей и холодной прокатки с общим объемом производства 750 тыс. тонн в год. Комплекс будет выпускать холоднокатаный прокат, в том числе с различными покрытиями для автомобильной и строительной отраслей, а также для производства бытовой техники. Эксперты считают проект весьма перспективным.

Тем не менее, в крае продолжает ухудшаться состояние рынка труда. Собственники предприятий пытаются свести к минимуму свои обязательства. Но растут цены, тарифы на оплату коммунальных услуг и жилья, стоимость проезда в общественном транспорте. За 9 месяцев 2014 года цены увеличились на 5,8%. На непродовольственные товары за три квартала 2014 года выросли на 4,7%, стоимость услуг – на 4,9%. Более всего подорожали продовольственные товары – на 7,7% с начала года (это в два раза выше аналогичного показателя 2013 года). В крае работает штаб по реализации программы продовольственной безопасности во главе с председателем правительства региона Г. Тушнолобовым. Надзорно-контрольные органы проводят ежедневный мониторинг цен на продукты питания для выявления динамики роста цен на социально значимые товары.

В создавшейся тяжелой экономической ситуации профсоюзные органы считают необходимым усилить внимание к укреплению профорганизаций и повышению их боевитости.

...Ситуация в экономике Пермского края в 2014 году стремительно ухудшалась...





СОУТ как экзамен для профкома



СРЕДИ ОСНОВНЫХ ВОПРОСОВ VII ПЛЕНУМА ИРКУТСКОГО ОБЛАСТНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА – ЗАДАЧИ И ДЕЙСТВИЯ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ) В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕГИОНА.

...Особую тревогу вызывает недооценка важности и отсутствие целенаправленной работы по обучению профактива и информированию работников об их участии в процессе СОУТ и, как следствие, возможное уменьшение или отмена действующих льгот, гарантий и компенсаций...

По информации, представленной профсоюзами, на ряде предприятий региона уже приступили к проведению СОУТ. В их числе ОАО «Коршуновский ГОК», ОАО «РУСАЛ-Братск», филиал «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ», филиалы ООО «РУ-Инжиниринг» в Шелехове и Братске.

Отмечено, что грамотную и активную позицию в процессе проведения СОУТ занимает профком ОАО «Коршуновский ГОК». Наряду с постоянно действующей комиссией, здесь во всех цехах и структурных подразделениях созданы рабочие группы с включением в них представителей профкома. Они участвуют в спец-оценке, готовят первичные документы для ее проведения, рассматривают ход СОУТ с составлением протоколов.

Профкомы Коршуновского ГОКа, «РУСАЛ-Братск», филиала «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ» предъявляли работодателям требования по устранению нарушений, связанных с формированием состава комиссий, оформлением протоколов заседаний, норм и методики проведения СОУТ в части хронометража и замеров вредных производственных факторов.

Еще в апреле VI пленум областного комитета профсоюза определил меры для защиты прав работников в процессе проведения СОУТ, было организовано обучение представителей профсоюзных организаций – членов комиссий. Однако отдельные пункты постановления не выполнены или выполнены частично. Особую тревогу вызывает недооценка важности и отсутствие целенаправленной работы по обучению профактива и информированию работников об их участии в процессе СОУТ и, как следствие, возможное уменьшение или отмена действующих льгот, гарантий и компенсаций.

По всем вопросам приняты соответствующие постановления.

В рамках пленума для членов областного комитета профсоюза прошло обучение по теме: «Основные изменения в пенсионном законодательстве РФ и особенности подтверждения стажа работы во вредных условиях труда». Преподавателем выступила специалист Иркутского отделения Пенсионного фонда РФ А. Комогайкина.



Нина ДЕЕВА, Лолита ФЕДОРОВА

Итоги подведены, задачи поставлены

В ОТЧЕТНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ БОЛЕЕ 100 ДЕЛЕГАТОВ, А ТАКЖЕ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ГМПР СВЕТЛАНА БОЕВА И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КЕМЕРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ ОЛЕГ МАРШАЛКО.

Председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов отметил, что в 2014 году профактив области столкнулся с рядом проблем. За 9 месяцев численность работающих сократилась на 2100 человек, членов профсоюза – на 1480. Основные сокращения произошли в организациях ППО «ЗапСиб», «Евразруда» и «Гурьевский металлург».

Работодатели проводят масштабную реорганизацию производств, иногда ликвидируются целые структурные подразделения. В этих условиях профсоюзная работа осложняется. Не без проблем идет и становление новых профсоюзных организаций.

– В настоящее время Кемеровская ТПО ГМПР объединяет 33405 членов профсоюза, в том числе 4778 неработающих пенсионеров и 1840 – учащихся. Она представляет интересы работников нескольких отраслей: металлургов, горняков, машиностроителей, учителей, энергетиков, строителей, работников дорожного хозяйства. Их трудовые права должны быть надежно защищены, – отметил председатель ТПО.

На конференции была представлена подробная информация о работе учебно-методического центра, молодежного совета, технической инспекции. О проведении спецоценки условий труда на кемеровских предприятиях рассказал главный технический инспектор территориальной профорганизации Сергей Ермаков:

– При проведении спецоценки допускаются серьезные нарушения: заседания комиссии проводятся без профсоюзной стороны, есть случаи, когда перечни вредных факторов не соответствуют их реальному числу. Все нарушения профком отслеживает и устраняет.

В 2014 году к профсоюзным юристам за помощью обратилось более 600 работников предприятий ГК области, выиграно 28 судебных дел, членам профсоюза возвращено около двух миллионов рублей.

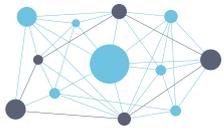


Положительную оценку получила информационная деятельность территориальной профорганизации. Большим авторитетом у читателей пользуется еженедельная газета «Эхо Кузбасса», организован выпуск ее молодежного приложения, проводятся пресс-конференции, «круглые столы», издаются информационные листки, запущена новая версия сайта.

Светлана Боева рассказала о работе Центрального Совета ГМПР, сосредоточившись на актуальных сегодня направлениях деятельности – повышении численности членов профсоюза, ОТС и проведении специальной оценки условий труда.

Олег Маршалко положительно оценил работу Кемеровской ТПО ГМПР, отметил, что по многим направлениям она находится на лидирующих позициях в области.

Участники конференции признали работу Кемеровского областного комитета ГМПР удовлетворительной. ●



Нижняя Салда: возврат к крепостному праву?

ИМЕННО ТАК МОЖНО
ОХАРАКТЕРИЗОВАТЬ ПОЗИЦИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ ООО «ЗАВОД
РЕЛЬСОВЫХ СКРЕПЛЕНИЙ»
В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ
И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРЕДПРИЯТИЯ.

Конфликт между администрацией ООО «ЗРС» и первичной профсоюзной организацией, представляющей интересы трудового коллектива этого предприятия, разгорается с новой силой – таков итог состоявшейся 15 января в городском ДК в Нижней Салде встречи работников предприятия с его руководством.

Напомним, еще 26 декабря прошлого года на встрече сторон конфликта с руководителем администрации губернатора Свердловской области Сергеем Пересторониным была определена как крайняя дата – 15 января 2015 г. – для возобновления партнерских отношений между администрацией ООО «Завод рельсовых скреплений» и первичной профсоюзной организацией предприятия. Руководитель администрации губернатора предложил сторонам сесть за стол переговоров. Сергей Пересторонин призвал руководство ООО «ЗРС» признать первич-





ную организацию ГМПР. В этом случае, по заявлению руководителя администрации губернатора области, руководство региона окажет содействие в поиске заказов для нового предприятия, которое после возникновения проблем с РЖД оказалось в сложной ситуации. Но, видимо, новая администрация простоявшего предприятия, завода с более чем 250-летней историей, ни в чьей помощи не нуждается.

Ольга Чанчикова, председатель профкома, каждый день пыталась найти контакт с руководством завода. Однако ни телефонные звонки, ни попытки встретиться с Сергеем Гохвайсом, директором ООО «ЗРС», не увенчались успехом. Более того, к ней начали поступать обращения от работников предприятия об усиливающемся давлении администрации. Руководители цехов вызывали к себе работников и недвусмысленно давали понять, что на предприятии останутся лишь те, кто выйдет из профсоюза и напишет соответствующие заявления. Затем к делу подключились мастера, которые пошли по домам работников с готовыми бланками заявлений о выходе из профсоюза и их отказе от перечисления взносов на счет профорганизации. Следует отметить, что гнев администрации завода обрушился, прежде всего, на тех работников, заявления которых о вступлении в профсоюз профком предоставил при обращении в прокуратуру и с которыми надзорный орган ознакомил руководство ООО «ЗРС».

Профком инициировал встречу руководства ООО «ЗРС» с работниками предприятия, о чем заранее официально уведомил его директора.

На встречу администрация пришла в полном составе. Директора сопровождали руководители по направлениям, представители юридической службы, службы безопасности с видеокамерой.

Ольга Чанчикова попросила директора рассказать о возможности возобновления бесперебойной работы предприятия, но Сергей Гохвайс лишь отметил: завод в трудном положении, заказов нет, ведутся переговоры с РЖД, новое руководство обещает всем работникам светлое и радостное будущее... Но без профсоюза.

И узнал об этом руководитель предприятия, якобы лично от работников (неутомимый борец с профсоюзом, по его собственным словам, опросил около сорока человек). В доказательство показал присутствующим пачку заявлений работников о выходе из профсоюза. Видимо, он не знаком с процедурой выхода из профсоюза. Сбор таких заявлений работодателем – прямое доказательство давления на членов ГМПР.

Рассказ Раисы Михайловой, машиниста крана прокатного цеха:

– Механик цеха сказал: «...чтобы сохранить рабочие места, необходимо выходить из профсоюза». Я спросила: «А в чем смысл?». Он ответил, что не знает, но это идет от директора завода. Мол, нам начальник дал такое распоряжение. «Но если ты

...Позиция руководства ООО «ЗРС» очень напоминает политику уральских горнозаводчиков XVIII–XIX веков, когда у работников не было прав вообще. Однако мы живем уже в XXI веке. Профсоюз своих позиций сдавать не намерен и продолжит борьбу за права первичной профорганизации, каждого ее члена...

не выйдешь из профсоюза, то на завод рельсовых скреплений тебя не переведут. Члены профсоюза считают, что только профсоюз сдерживает работодателя от уничтожения предприятия, люди всерьез опасаются, что, задушив профсоюзную организацию, администрация примется за имущество завода. Они выгадывают что-то свое, руководству нужно ликвидировать организацию, которая хоть как-то может защитить работников. А без профсоюза нас всех потом можно выгнать за малейшее нарушение. Найти его просто – можно хоть в болте найти какой-нибудь изъян», – считает Раиса Михайлова и продолжает: «Без профсоюза нам никуда, это единственная организация, которая защищает наши права».

Профсоюзная сторона в очередной раз предложила руководству завода отбросить старые обиды и, засучив рукава, общими усилиями заняться выводом предприятия из простоя. «Мы сядем за стол переговоров?», – прямо спросила Ольга Чанчикова у Сергея Гохвайса. «Я думаю, вряд ли», – ответил директор.

Позиция руководства ООО «ЗРС» очень напоминает политику уральских горнозаводчиков XVIII–XIX веков, когда у работников не было прав вообще. Однако мы живем уже в XXI веке. Профсоюз своих позиций сдавать не намерен и продолжит борьбу за права первичной профорганизации, каждого ее члена, – об этом высказались участники встречи, это закреплено решением заседания профкома, состоявшимся после ее проведения. В Свердловском обкоме ГМПР рассматриваются варианты возобновления массовых акций протеста, теперь уже в областном центре.

– Создается опаснейший прецедент, – считает Валерий Кусков, председатель обкома профсоюза. – Несмотря на Конституцию РФ, Трудовой Кодекс РФ, другие важные законодательные акты, работодатель не признает легитимность первичной профорганизации, созданной по закону и подтвердившей свое право на существование при переходе из одной коммерческой структуры в другую. Продажа активов сегодня – явление частое, и таких случаев у нас было немало, но впервые мы столкнулись с отсутствием здравого смысла со стороны работодателя. ●



Как стать лидером? И ЗАЧЕМ?

НА СЕМИНАР, ОРГАНИЗОВАННЫЙ
НИЖЕГОРОДСКИМ ОБЛАСТНЫМ
СОВЕТОМ ГМПР, СОБРАЛИСЬ
ПРЕДСЕДАТЕЛИ ЦЕХОВЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫКСУНСКОГО
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ЗАВОДА,
КУЛЕБАКСКОГО ЗАВОДА «РУСПОЛИМЕТ»
И «ЦЕНТРОМНАРЕМОНТ».



...Быть лидером – это не просто с флагом бежать впереди, а, прежде всего, быть психологом. Суметь разговаривать человека, выслушать и, соизмеряя силы и возможности организации, оказать содействие...

Директор кадрового агентства «Мажордом», психолог, бизнес-консультант, тренер Наталья Куликова говорила о приоритетах в деятельности профсоюзной организации. Миссия, цели, планирование, структура, имидж, общие интересы тщательно анализировались участниками семинара. Работая в кризисный период, необходимо искать соответствующие формы работы, строить деловые отношения с работодателем, максимально использовать любые позитивные проявления. Члены профсоюза должны знать о подготовке, обучении, росте профсоюзных кадров. Профсоюзный активист – по определению лидер, но дополнительное совершенствование лидерских навыков помогает работе. Рассказала Н. Куликова и об умении вести диалог, о важном значении первого впечатления, об изучении языка телодвижений и многих других тонкостях поведения.

Тему мотивации профсоюзного членства раскрыл Евгений Агафонов, профсоюзный преподаватель ГМПР. Его цель – донести информацию от определений до практических приемов – была успешно выполнена. Участники семинара примеряли на себя роли от профгруппорга до председателя первичной организации, моделировали различные ситуации.

Вот что говорили они при подведении итогов.

Николай Мочалов – заместитель председателя профсоюзного комитета ОАО «Русполимет»:

– Еще раз убедился, что самым мощным и действенным инструментом мотивации являются личная встреча и беседа с работником.

Антонина Борисова – председатель профсоюзной организации цеха по ремонту оборудования основных производственных цехов ОАО «ВМЗ»:

– Нужно тщательно готовить каждую встречу с профсоюзным активом и не надеяться на импровизацию.

Светлана Горбачева – председатель профсоюзной организации цеха по ремонту электрического оборудования ОАО «ВМЗ»:

– Очень важно ставить цели и достигать результата. В этом году я ставила себе цель – «каждый месяц – новый член профсоюза». Цель достигнута – 12 работников вступили в профсоюз, теперь в нашей организации 107 человек.

Мария Барина – председатель профсоюзной организации фасонолитейного участка ООО «ВМЗ – Техно»:

– Каждая такая встреча дает новый толчок, дополнительный импульс движению вперед.

Наталья Шестакова – председатель профсоюзной организации участка контрольно-измерительных приборов ОАО «ВМЗ»:

– Быть лидером – это не просто с флагом бежать впереди, а, прежде всего, быть психологом. Суметь разговаривать человека, выслушать и, соизмеряя силы и возможности организации, оказать содействие.

Закрывая семинар, председатель Нижегородского областного совета ГМПР Александр Ушков отметил высокую активность участников встречи и высокий профессионализм преподавателей.



«Вы мне Сашу не прессуйте!»

НА САЙТЕ КЕМЕРОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР ЕСТЬ СТРАНИЦА «АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА», ГДЕ ЛЮДИ ПИШУТ О ТОМ, ЧТО ИХ ВОЛНУЕТ, ОТКРОВЕННО ГОВОРЯТ О ПРОБЛЕМАХ. ОДИН ИЗ АВТОРОВ – ОЛЕГ СУВОРОВ.

В принципе я человек адекватный, но что меня «заводит»? – Критика и нападки в адрес профсоюзных комитетов предприятий. Мол, толка в них нет, непонятно, за что взносы платим? У «халявщиков» (не членов профсоюза) критика вообще границ не знает.

Не скажу за весь профсоюз – он большой и разный, скорее всего, на его просторах встречается всякое. Приведу просто два примера из нашей будничной профсоюзной жизни.

Есть такая организация ОАО «ТДРСУ» (Таштагольское дорожное ремонтно-строительное управление), там трудится 350 человек, директор А. Чекрыжов – депутат Таштагольского районного совета. На протяжении 2013 г. и первой половины 2014-го на предприятии ежемесячно задерживали заработную плату, нередко ее делили на 5–6 частей и выдавали по тысяче – полторы. Ни за квартиру заплатить, ни ребенка в школу собрать, ни угля на зиму купить, уже не говоря про своевременное погашение кредитов, которых практически у каждого работника – минимум по два.

Все в долгах, в семьях – ругань и скандалы. Куда мы только ни обращались: в прокуратуру, в Госинспекцию труда, в администрацию Таштагольского района, в департамент транспорта и связи Кемеровской области. Эффект – ноль!

Ответы нам давали исправно – месяца через полтора. К этому времени работодатель успевал долг по зарплате погасить. Потому и в ответах: «Долгов по оплате труда за такой-то месяц нет, нарушений не выявлено».

Но стоило только работникам в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней остановить работу (а такое право нам дает трудовое законодательство), как через два дня прокуроры были уже на пороге профсоюзного комитета с обвинениями в экстремизме, пытались найти малейшее нарушение. Сейчас на дворе зима, а прокуратора до сих пор успокоиться не может. А все почему?! Как выяснилось, команду дали из администрации района.

Пример второй. Все тот же Таштагольский район, Таштагольское государственное пассажирское автотранспортное предприятие (200 работников, директор А. Скутнев – в недавнем прошлом заместитель главы Таштагольского района). Целый год вместо положенных по закону трех месяцев велись переговоры по заключению коллективного договора. И на что только администрация предприятия ни шла, чтобы эти переговоры затянуть. В итоге на второй конференции трудового коллектива директор предприятия отказался подписывать согласованный текст колдоговора. Как результат – коллективный трудовой спор. Профсоюзный комитет обратился в Государственную инспекцию труда, в департамент труда и занятости Кемеровской области, в администрацию и прокуратуру Таштагольского района.

Каков эффект? В департаменте труда и занятости области коллективный трудовой спор регистрировать отказались, сославшись на якобы нарушения процедуры со стороны работодателя?! Так принимайте меры! Госинспекция труда отписала обращение сотруднику, который находился в отпуске. Через два месяца директора все-таки привлекли к административной ответственности (штраф 3000 руб.). Но никакого требования работодателю не выдали. Интереснее всего отреагировал глава администрации Таштагольского района, он на встрече с профсоюзным активом заявил: «Вы мне Сашу Скутнева не прессуйте!».

Видимо, не случайно в центре Таштагола повесили большой баннер, на котором огромными буквами написано высказывание главы правительства России: «Наши граждане должны привыкнуть, что власть начинается не в Москве, не в Кремле, а на местах».

Что же касается места и роли нашего профсоюза во всей этой истории, то благоразумный человек давно бы уже отошел в сторону по принципу «С богатым не судись, с сильным не дерись», мы же идем до конца. ●

«Наши граждане должны привыкнуть, что власть начинается не в Москве, не в Кремле, а на местах»



Впервые – с колдоговором

ВАЖНОЕ СОБЫТИЕ ПРОИЗОШЛО
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ
ООО «ЛИТЕЙНЫЙ ЦЕНТР»
(Г. ВЕРХНИЙ УФАЛЕЙ):
ПРИНЯТ ПЕРВЫЙ В ИСТОРИИ
ПРЕДПРИЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР.



Документ, включающий основные и дополнительные гарантии и льготы работникам, подписали гендиректор завода Вячеслав Лапотышкин и председатель профкома Мария Кабирова.

За пять лет существования «Литейный центр» пережил немало острых моментов. Затянувшийся конфликт собственников в свое время практически довел предприятие до банкротства, лишив коллектив – две сотни металлургов и их семьи – средств к существованию. Именно в этих условиях в конце 2013 года здесь была создана первичка, сразу же проявившая себя боевым настроем и солидарностью. Сегодня экономическая ситуация на предприятии стабилизировалась, а его профорганизация, несмотря на молодость, увеличивает и укрепляет свои ряды, активно развивается. Подтверждение тому – заключенный в декабре колдоговор на 2014–2017 годы.

Переговоры между работодателем и профкомом, представлявшим интересы работников, шли три месяца. Состоялось 8 заседаний колдоговорной комиссии, в перерывах между ними проводились двусторонние консультации. Процесс складывался непросто, было несколько спорных вопросов, главный из которых – индексация зарплаты. Ход кампании контролировал обком ГМПР, который в помощь профактиву направил рекомендации по ведению переговоров, организовал встречи с профлидерами других предприятий, прошедшими обучение по программе подготовки участников переговорного процесса. Специалист обкома регулярно участвовал в заседаниях колдоговорной комиссии. Все это дало положительный результат.

Принятый колдоговор содержит ряд важных социально-экономических положений. Стороны договорились, что работодатель на основе повышения производительности труда будет дважды в год повышать среднюю зарплату не менее чем на индекс роста прожиточного минимума трудоспособного населения за предшествующий год. Сегодня средняя зарплата на заводе – 15–16 тысяч рублей.

В соответствии с колдоговором впервые вводится доплата за работу в ночное время – не менее 40 процентов от часовой тарифной ставки. Существенны, по словам председателя профкома, и такие положения, как оказание ежегодной материальной помощи многодетным семьям, мате-

риальное поощрение наставничества, выплата единовременного пособия работникам, уходящим на пенсию, предоставление оплачиваемого отгула родителям первоклассников 1 сентября, оплата прохождения медкомиссии при трудоустройстве.

Однако не по всем пунктам удалось договориться. Остались нерешенными вопросы индексации зарплаты, оплаты времени проведения встречно-сменных собраний, доплат за «вредность» по результатам спецоценки условий труда, предоставления работникам оплачиваемых отпусков на время обучения, размера единовременного пособия при рождении ребенка. Эти вопросы внесены в протокол разногласий.

Тем не менее, несмотря на разногласия, в профкоме считают итог переговоров позитивным.

– Перед кампанией мы проводили в коллективе анкетирование, собирали предложения для будущего колдоговора, анализировали договоры других предприятий. И многого удалось добиться. Во всяком случае – для первого раза, – подводит итог председатель профкома Мария Кабирова. – Спасибо за помощь в переговорах специалистам обкома, представителям первичек «Трубодетали», «Челябвтормета», ЧЭМК. Работа сделана большая, но впереди – задачи не менее трудные. Будем добиваться внесения в колдоговор пунктов, о которых не удалось договориться, а также дополнений к разделу «Охрана труда». Надеемся на поддержку коллектива.





Любовь ВИЛЬЧУК



Председатель профкома ООО «Теплосеть» Анатолий Жерновой рассказал о разделах колдоговора. Сообщил, что дополнительно были разработаны положения о выплате материальной помощи работникам и вознаграждении по итогам работы за год, определен порядок выдачи путевок на оздоровление, а также работы комиссий по социальному страхованию и трудовым спорам, установлены Правила внутреннего трудового распорядка, внесены изменения в Положение об оплате труда и премировании работников.

Директор филиала ООО «Теплосеть» Сергей Сахаров отметил:

– Предприятие наше новое, и первая конференция трудового коллектива прошла очень конструктивно. Многие основные вопросы, которые волнуют работников, нашли свое отражение в колдоговоре, в приложениях и в Соглашении по охране труда. Надеюсь, что такое сотрудничество профсоюзного комитета и администрации предприятия будет продолжено. Колдоговор регулирует не только взаимоотношения «профсоюз-работодатель», а ещё и позволяет решать возникающие на предприятии проблемы, социальные вопросы. Это один из основополагающих документов.

Председатель первичной профсоюзной организации «Ачинский глиноземный комбинат» Ольга Таранюк отметила:

– Первый большой шаг в установлении социального партнерства сделан. Мы достигли понимания с руководством предприятия. Сколько хороших изменений коллективу предстоит пережить!

Ольга Васильевна обратила внимание участников конференции на проведение спецоценки

В ФИЛИАЛЕ ООО «ТЕПЛОСЕТЬ» (Г. АЧИНСК) ПРОШЛА КОНФЕРЕНЦИЯ, НА КОТОРОЙ БЫЛ ЗАКЛЮЧЕН КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ТОЖЕ ВПЕРВЫЕ В ИСТОРИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

условий труда. Профорганизация комбината недовольна Методикой ее проведения. От конечного результата будут зависеть размеры доплат и отпусков за вредность, другие компенсации. Порекомендовала профактивистам, которые занимаются этой работой в составе комиссии, быть максимально внимательными и принципиально отстаивать права работников. Вопрос очень серьёзный. ●





Продлили с изменениями

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ДИВИЗИОНА «СЕВЕРСТАЛЬ РОССИЙСКАЯ СТАЛЬ» СЕРГЕЙ ТОРОПОВ И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА «СЕВЕРСТАЛИ» АЛЕКСАНДР АФАНАСЬЕВ ПОДПИСАЛИ ДОКУМЕНТ О ПРОДЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПУБЛИЧНОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА (ПАО) «СЕВЕРСТАЛЬ» НА 2015–2017 ГОДЫ С ВНЕСЕНИЕМ РЯДА ИЗМЕНЕНИЙ.

Обновленный договор отвечает на вызовы сегодняшнего дня, – подчеркнул Сергей Торопов. – Это важно, учитывая непростую экономическую и политическую ситуацию. В этих условиях «Северсталь» находит возможности для выполнения своих обязательств перед работниками. Улучшения коснулись и минимального размера заработной платы, и социальных льгот для семей с детьми. Отдельно мы проработали пункты, касающиеся спецоценки рабочих мест, чтобы сотрудники не потеряли в зарплате.

Так, с нового года минимальный размер оплаты труда основных профессий будет повышен до 1,8 прожиточного минимума по региону. В Вологодской области в денежном выражении это составляет более 16 тысяч рублей. У сотрудников «Родника», социально-бытового центра и центра корпоративного питания величина минимальной заработной платы теперь будет не меньше 1,5 прожиточного минимума.

Таким образом, размер МРОТа для работников промплощадки станет одним из самых высоких среди предприятий металлургической отрасли.

Весомую прибавку получают работницы, которые после 1 января оформят декретный отпуск. Находясь в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, они будут получать 4 тысячи рублей ежемесячно. Женщины, уже находящиеся в декретном отпуске, будут получать выплаты на прежних условиях.

Кроме того, теперь в разделе «Социальные льготы и гарантии» закреплена материальная помощь и целевой заем для оказавшихся в трудных жизненных ситуациях.

В колдоговор внесено и другое давно назревшее изменение. Теперь отпуск с оплатой в первый день учебного года будет предоставляться любому из родителей. Раньше этой льготой пользовались только мамы первоклашек.

Несколько пунктов внесены в колдоговор по примеру аналогичных документов «Промсервиса» и «ССМ-Тяжмаша». Например, теперь работники, воспитывающие в одной семье троих детей, будут получать по 500 рублей ежемесячно на каждого ребенка. Эта льгота содержалась в колдоговоре «ССМ-Тяжмаша».

Кроме того, в новом документе определены льготы и гарантии работникам по результатам спецоценки рабочих мест.

– Подписав документ о продлении колдоговора, мы сделали настоящий подарок работникам к новому году, – отметил Александр Афанасьев. – Важно, что мы выдержали принцип – каждый новый коллективный договор лучше предыдущего. При внесении изменений мы рассмотрели все предложения металлургов, которые были переданы в комиссию по подготовке колдоговора. ●





Елена РОВЕНСКИХ

НАКАНУНЕ НОВОГО ГОДА НА
СТОЙЛЕНСКОМ ГОКЕ ПРОШЛА
КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ
НОВОГО КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА НА 2015–2017 ГОДЫ.



ШАГ ВПЕРЕД

На повестке дня – три вопроса: отчет о выполнении коллективного договора и принятие нового коллективного договора на 2015–2017 годы, выборы комиссии по социальному страхованию и комиссии по трудовым спорам.

Первым перед собравшимися делегатами выступил генеральный директор предприятия Юрий Ларин:

– Сегодня мы собрались, чтобы заключить новый коллективный договор. Его цель – сделать экономически эффективной производственно-хозяйственную деятельность ГОКа, обеспечить безопасные условия труда, максимально улучшить материальное благосостояние работников, – сказал Юрий Иванович. – На комбинате реализуются инвестиционные проекты. Социальная политика стала неотъемлемой частью стратегии компании. Улучшение условий труда, расширение социальных гарантий работников, реализация образовательных и кадровых программ, а также программ по поддержке материнства и детства – это далеко не полный перечень мероприятий социальной направленности.

Затраты в этой сфере ежегодно составляют около 132 млн рублей. У нас созданы условия для профессионального и карьерного роста персонала. Надеемся, что новый коллективный договор позволит максимально обеспечить социальное благосостояние работников и выполнить все обязательства в части предоставления им гарантий и льгот.

О деятельности профсоюзной организации и работе над проектом коллективного договора рассказал председатель профкома Андрей Боев. Он подчеркнул, что коллективный договор предусматривает взаимные обязательства сторон. И без добросовестного производительного труда всего коллектива работодатель не сможет выполнить свои обязательства и обеспечить достойную жизнь работников.

С информацией о том, какие пункты совместным решением администрации и профсоюзного комитета изменены и дополнены, выступил директор по кадрам и социальным вопросам Олег Свеженец. Сказалось, в частности, принятие Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и внесение соответствующего



...Коллективный договор дополнен разделом «Рассмотрение обращений работников, разрешение трудовых споров». Комиссия по индивидуальным трудовым спорам создана давно и плодотворно работает....

щих изменений в Трудовой кодекс РФ. Так, пункт 4.6 касается предоставления дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Если ранее отпуска предоставлялись в соответствии с требованиями действовавших нормативных актов (постановлений Госкомтруда), то теперь дополнительные отпуска будут устанавливаться работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным 2, 3 или 4 степеней или опасным. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Пункт 3.5 касается сокращенной продолжительности рабочего времени, которое будет устанавливаться с учетом результатов специальной оценки тем работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным 3, 4 степеней или опасным. Согласно пункту 3.6, выплаты денежной компенсации в размере 10% часовой тарифной ставки (месячного оклада) за фактически отработанное в течение месяца время будут производиться на основании письменного согласия работников, которым сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю может быть увеличена в соответствии с Трудовым кодексом.

Коллективный договор дополнен разделом «Рассмотрение обращений работников, разрешение трудовых споров». Комиссия по индивидуальным трудовым спорам создана давно и плодотворно работает. В структуру коллективного договора этот раздел введен для более полного информирования работников в случае необходимости урегулирования возникших разногласий в трудовых отношениях, – пояснил Олег Павлович. – Следующее изменение касается социальной поддержки материнства. Ежемесячная компенсационная выплата женщинам-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от полутора до трех лет, увеличена с 1500 до 3000 рублей.

После опубликования проекта коллективного договора в корпоративной газете «Большая руда» в цехах проходило его обсуждение, высказывались предложения. Все они рассмотрены. В коллективный договор внесено дополнение о сохранении среднего заработка за время прохождения медицинского осмотра (не более 2 дней). Другие предложения будут решаться руководством в рабочем порядке.

Свое мнение о новом коллективном договоре высказали все желающие. Машинист экскаватора рудоуправления Виктор Васютин считает, каждый новый коллективный договор должен быть лучше предыдущего. И принятый – достойный тому пример. Он соответствует требованиям времени.

Заместитель главного механика фабрики окомкования Дмитрий Маматов посчитал, что некоторые вопросы все же требуют обсуждения. А в целом, коллективный договор отвечает интересам работников и обеспечивает социально-трудовые гарантии и положительно влияет на мотивацию труда.

Новый коллективный договор на 2015–2017 годы был принят единогласно.

Завершилась конференция выступлением председателя областного комитета ГМПР Лотта Адамова, который рассказал участникам конференции о самых острых вопросах, решением которых занимается ГМПР, о положении в отрасли.

– Я удовлетворен тем, что люди понимают, насколько важен коллективный договор в наших условиях. Хочу от имени Белгородского обкома профсоюза пожелать Стойленскому ГОКу процветания, чтобы он всегда работал производительно, и чтобы заработная плата у вас была достойной. ●





Владимир ПОМАЗКИН,
зам. председателя профсоюзной организации

Соцпартнерство – движение встречное



В частности, было отмечено, что продолжена реализация политики в области оплаты труда, направленной на увеличение цены труда – до уровня зарплат работников передовых горных и металлургических предприятий России.

Согласно договоренностям, в 2014 году производилась единовременная выплата работникам в размере 33 тысяч рублей при уходе в очередной отпуск. Это позволило довести уровень среднемесячной заработной платы (в целом по году) до 45746 рублей. По сравнению с 2013-м годом рост составил 8%. А за трехлетний период действия коллективного договора (напомню, что 2011 год мы завершили с уровнем среднемесячной зарплаты 33500 рублей), рост среднемесячной заработной платы составил 36 %.

Поставленная цель достигнута – по уровню заработной платы работников ОАО «ЕВРАЗ КГОК» находится в числе лидеров предприятий горно-металлургического комплекса России.

Конференция трудового коллектива признала коллективный договор выполненным.

О новом коллективном договоре. Стороны договорились о едином подходе в решении вопроса заработной платы работников на 2015 год. Будет сохранен уровень ее реального содержания. Стороны исходили из

имевшегося на тот момент прогноза Правительства РФ по ожидаемому в 2014 году уровню роста потребительских цен – до 8,5%.

В коллективном договоре расписан порядок реализации этой договоренности. В частности, работникам при уходе в очередной отпуск будет производиться дополнительная выплата в размере 33 тысяч рублей. Кроме того, с 1 января 2015 г. тарифные ставки (оклады) индексируются на 2%. Часть средств будет направлена на выплату отдельно устанавливаемой денежной компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки признаны вредными – 3 или 4-й степени. Размер указанной компенсации – 35% от установленного тарифа (оклада) за часы отклонения по графику 40-часовой рабочей недели от графика 36-часовой рабочей недели в месяц.

Но это еще не все. В связи с резким возрастанием уровня потребительских цен в декабре 2014 года, который стороны не имели возможности предусмотреть при формировании условий оплаты труда на 2015 год, достигнута договоренность – провести в сентябре 2015 года переговоры по итогам работы за первое полугодие 2015 года и с учетом финансово-экономического положения комбината рассмотреть вопрос о возможности дополнительной индекса-

ПЕРЕГОВОРЫ ПО
РАЗРАБОТКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
НА 2015–2017 ГОДЫ
ЗАВЕРШИЛИСЬ ЕГО
ПОДПИСАНИЕМ
НА КОНФЕРЕНЦИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
КАЧКАНАРСКОГО ГОКА 23
ДЕКАБРЯ 2014 ГОДА. НО
ПРЕЖДЕ РАБОТОДАТЕЛЬ
ОТЧИТАЛСЯ О ВЫПОЛНЕНИИ
ДЕЙСТВУЮЩЕГО
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
РЕЧЬ ШЛА И О КОНТРОЛЕ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ.





ции заработной платы. Это также зафиксировано в коллективном договоре.

По другим положениям раздела «Оплата труда» сохранены действовавшие в прежние годы договоренности. Например, минимальный размер заработной платы – не ниже 2 ПМ для трудоспособного населения Свердловской области; размер ставки 1-го квалификационного разряда работников основного производства сохранен на уровне не ниже величины прожиточного минимума.

Из других новелл коллективного договора можно отметить договоренность сторон о регламентации процесса проведения оптимизации численности. В частности, стороны совместно разрабатывают регламент этого процесса, на основании которого рассматривается

обоснованность планируемых мероприятий. В завершение всего профсоюзный комитет выражает согласие или несогласие с сокращением численности (штатов).

Впервые достигнута договоренность о единовременной выплате в размере трех средних зарплаток работникам, получившим профзаболевание, в случае, если не имеется возможности их трудоустроить на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья.

Увеличена сумма выплат работникам в связи с выходом на пенсию – до 137 362 рублей, в зависимости от трудового стажа.

Остальные действовавшие ранее социально-трудовые льготы и гарантии в новом коллективном договоре сохранены.

Председателем профсоюзной организации «Ванадий» А. Пьянковым было отмечено, что при разности подходов работодателя и профсоюзного комитета к решению основополагающих вопросов, таких, например, как сокращение штатов или оплаты труда, в прошедшем году преобладало взаимопонимание. Это стало возможным потому, что и профсоюзный комитет, и представители работодателя были нацелены на поиск взаимоприемлемых решений, осознанно двигаясь навстречу друг другу. В непростой истории взаимоотношений сторон социального партнерства на Качканарском ГОКе – это явление не частое, но полезное. Для всех. ●

«Застолбили» как надо



ПОДПИСАН КОЛДОГОВОР В ОАО «РУСПОЛИМЕТ» (НИЖЕГОРОДСКАЯ ОБЛ.) НА 2015–2017 ГОДЫ. РАССКАЗЫВАЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ПРЕДПРИЯТИЯ НИКОЛАЙ МОЛОДЦОВ:

К началу переговорного процесса профком готовился основательно. Советовались с трудовым коллективом, думали, как с учетом экономических возможностей предприятия лучше защитить права работников, «застолбить» их гарантии на справедливую зарплату. В итоге к первому заседанию комиссии по обсуждению проекта колдоговора подошли с объективными и четко сформулированными предложениями. Работа была проделана не зря. Все предложения стороны работников нашли отражение в новом колдоговоре.

Договорились об установлении минимальной заработной платы для работников основного производства в размере 1,5 прожиточного минимума по Нижегородской области, а для рабочих вспомогательных профессий – в размере 1,3

прожиточного минимума. В колдоговоре также прописаны порядок установления оплаты труда в повышенном размере для занятых на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда и предоставление им дополнительных отпусков. Удалось отстоять ряд социальных гарантий для работников и членов их семей.

Принято решение, что этот колдоговор будет и в дочерних обществах – ООО «КЭМЗ» и ООО «Завод «Старт». Ведутся переговоры о распространении колдоговора на работников ООО «КТД» и ООО «Русские традиции». ●





Дмитрий ЖУРАВЛЕВ



Рост зарплаты будет

Социальных партнеров объединяло понимание того, что рост зарплаты заводчан в 2015 году должен быть, несмотря на финансовые проблемы и экономическую неопределенность.

В этом году решено повышать зарплату более высокими темпами. Единовременная выплата по итогам работы, в просторечии именуемая «тринадцатой зарплатой», также будет в более высоких размерах.

Профсоюзный комитет сумел договориться о компенсации недоначисленного размера премии работникам, относящимся к категории «Руководители, специалисты и служащие» (58% из них состоят в ГМПР), повышении зарплаты через увеличение ее постоянной части, сохранении выплат ко Дню металлурга и по итогам работы за год.

Решено также достигнуть средней зарплаты работников на уровне не менее 39200 рублей, а на 2016 г. заключить дополнительное согла-

шение по обеспечению ее роста не позднее 25 декабря 2015 года.

Комментарий председателя профкома ОАО «Алтай-Кокс» Елены Павловой:

– Инфляция за четвертый квартал прошлого года превысила все предполагаемые прогнозы. Это отразилось на уровне дохода работников. Но повышенный относительно ранее принятых обязательств размер единовременной выплаты в 2014 году позволил несколько сгладить эти негативные последствия.

Для достижения уровня средней заработной платы, определенного условием коллективного договора в 36200 рублей, руководство выделило 54 млн рублей на выплату единовременного вознаграждения. Удалось достигнуть компромисса, который не только определил механизм повышения заработной платы на 2015 год, но и позволил увеличить сумму единовременного вознаграждения по итогам 2014 года. ●

В конце прошлого года подписано дополнительное Соглашение к коллективному договору ОАО «Алтай-Кокс», регламентирующее рост заработной платы для работников в 2015 году.





Соцпартнерство – основа колдоговора

.....
СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА ЗАО «АЛКОА СМЗ» ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 2012–2014 ГОДОВ И
ПРИНЯТИЮ НОВОГО ДОКУМЕНТА НА 2015–2017 ГОДЫ.
.....



В работе конференции приняли участие 110 делегатов, присутствовали представители администрации, генеральный директор М. Спичак.

Председатель профсоюзного комитета В. Рогожников (на фото) отметил, что подготовка проекта коллективного договора на 2015–2017 гг. началась еще в июле 2014-го. Были собраны предложения по изменению действующего коллективного договора. Представители цехов и отделов подали 29 предложений. Все они направлены на улучшение социальных гарантий и выплат, охраны и условий труда. На заседании согласительной комиссии все поданные пред-

ложения были рассмотрены, 25 из них включены в проект нового коллективного договора.

Профактивисты постоянно контролируют выполнение коллективного договора, в особенности, раздел «Оплата труда». Только за 2014 год зарплата сотрудников завода повышалась трижды. Индексация проводилась на процент уровня инфляции, а в октябре – в среднем на 6% произошло повышение должностных окладов. Таким образом, за прошедший год зарплата работников завода увеличилась на 10%.

В. Рогожников ознакомил делегатов с изменениями, касающимися социальных выплат: при вступлении в брак сумма выплат (за счет средств профорганизации) выросла до 1500 руб. Увеличивает выплаты и предприятие: 2000 руб. – юбилярам, 4000 руб. – при рождении ребенка, 5000 руб. – в случае смерти близких родственников. Внесено дополнение о приобретении путевок на летний период для оздоровления детей сотрудников предприятия с оплатой не более 5% от ее полной стоимости.

Коллективный договор ЗАО «Алкоа СМЗ» является одним из лучших в Самарской области. Все его разделы выполнены в полном объеме.

– И руководство, и трудящиеся понимают значение коллективного договора, – прокомментировал председатель профкома. – Социальное партнерство позволяет решать многие социальные вопросы, предложения и инициативы профкома всегда находят поддержку и понимание. ●





Только членам профсоюза...



ОАО «БОРОВИЧСКИЙ КОМБИНАТ ОГНЕУПОРОВ» (БКО) – СТАРЕЙШЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ РОССИИ, СЛАВНОЕ БОГАТОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗОЙ И КАДРАМИ ВЫСОЧАЙШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ. ПОТРЕБИТЕЛИ ЕГО ПРОДУКЦИИ – КРУПНЫЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЕ, НЕФТЯНЫЕ И СТРОИТЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА КОМБИНАТА МИХАИЛ ВАСИЛЕНКО СЧИТАЕТ, ЧТО В ОСНОВЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УСПЕХОВ КОЛЛЕКТИВА – СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

ЗАРПЛАТА РАСТЕТ

Регулярно проводится индексация заработной платы. После двух индексаций в 2014 году с увеличением по 5%, средняя зарплата работников основного производства составила 28630 рублей. С 1 декабря 2014 г. в связи с ростом заказов, особенно на пропаны, прошло третье за год ее увеличение – на 5–10% по подразделениям предприятия.

В комиссии по регулированию социально-трудовых отношений идут переговоры с представителями работодателя о внесении дополнений в коллективный договор на 2015 год, в том числе об уровне оплаты труда и порядке индексации заработной платы.

Более 5 лет при поддержке профкома на комбинате реализуется программа ипотечного кредитования. Председатель профкома входит в состав комиссии. В настоящее время в программе участвуют более 250 человек. Работники, при условии добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей, получают средства на приобретение квартиры или дома. Работодатель погашает часть затрат по предоставленному кредиту: рабочим, отнесенным к 20 основным (ведущим) профессиям, – в размере 14% взятого кредита, остальным – 7%. В 2014 году комиссия приняла решение о кредитовании 24 работников.

С 2003 года для членов профорганизации работает касса взаимопомощи. Ежемесячно около 60 работников получают материальную помощь в размере 10–20 тысяч со сроком погашения один год.

Удалось переломить имевшую место в последние годы тенденцию к снижению профчленства. Сейчас численность профорганизации комбината – 2400 работников и более 300 ветеранов. Среди работающих 55 % – члены профсоюза. Председатель профкома считает работу в этом направлении приоритетной. Один из наиболее действенных принципов – льготы и прочие «преференции» – только членам профсоюза.

В СВОБОДНОЕ ОТ РАБОТЫ ВРЕМЯ

В 2014 г. была разработана и утверждена программа экскурсий для членов профсоюза. Профком софинансирует приобретение туристических путевок, а работодатель берет на себя транспортное обслуживание.



Члены профкома побывали в Великом Новгороде. Познакомились с работой ОАО «Акрон» – крупнейшего российского производителя минеральных удобрений. Особенно интересовались вопросами охраны труда и опытом сотрудничества профорганизации с руководством предприятия.

Профактивисты службы безопасности совершили экскурсию в Петергоф, сотрудники управления комбината – в г. Пушкин, работники карьера «Окладнево» посетили Саблинские пещеры в Ленинградской области, группа из цеха № 4 познакомилась с достопримечательностями Великого Новгорода, работники АТЦ совершили поездку в г. Торжок Тверской области.

Экскурсии оказались интересными, профком получил от участников много положительных отзывов и пожеланий продолжить программу экскурсионного обеспечения для членов профорганизации комбината в 2015 году.

ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ХОРОШЕГО НАСТРОЕНИЯ

Работа профкома нацелена на эффективное использование сохранившихся в структуре акционерного общества объектов социальной сферы.

В 2012 г. отметил 80-летний юбилей Дом культуры комбината. Сегодня здесь успешно работают 18 коллективов (13 детских и 5 – для взрослых), в которых занимаются около 600 человек.

Профком ежегодно проводит для членов профсоюза «Рождественский турнир» по настольному теннису с награждением победителей ценными призами. Пользуются большой популярностью турниры по шахматам и домино. В соревнованиях участвуют команды подразделений, победители – члены профсоюза – награждаются ценными призами.



Михаил Василенко

Подразделения предприятия отмечают в стенах ДК юбилейные даты, собираются на различные праздники. С подбором концертной программы проблем не бывает. Яркие и зажигательные номера художественной самодеятельности становятся подарком от творческих коллективов ДК. Многим запомнились праздники – 100-летие образования Центральной заводской лаборатории, 8 марта и многие другие.

На стадионе «Металлург» работают секции баскетбола, волейбола, хоккея с мячом, футбола, тхэквондо, каратэ. Есть хорошие условия для занятий физкультурой и спортом взрослых и детей. Стало хорошей традицией проведение ежегодной спартакиады, в которой участвуют более 900 спортсменов-любителей из 17 подразделений комбината.

Пользуется большой популярностью у работников комбината и членов их семей база отдыха «Пирос». Это 11 одноэтажных двухкомнатных домиков на 8 мест, 4 двухэтажных – на 6 человек и 1 дом на 17 человек. Профсоюзный комитет ежегодно проводит там «Дни здоровья» для профактива.

Санаторий-профилакторий комбината – многопрофильное лечебно-оздоровительное учреждение круглогодичного действия. В 2014 году прошла его реконструкция и оснащение новым медицинским оборудованием. Теперь в двух комфортабельных корпусах могут одновременно находиться более 100 человек. Профком комбината помогает нуждающимся в лечении членам профсоюза приобретать путевки на льготных условиях.

ВETERANAM И ДЕТЯМ

Профсоюзная организация совместно с работодателем активно участвует в оздоровлении детей работников предприятия. Приоритет отдается детям, чьи родители являются членами профсоюза. Они оплачивают лишь 10% от установленной в области средней стоимости путевки. Все хлопоты по определению лагерей детского отдыха, приобретению и выдаче путевок берет на себя профком. В 2014 г. в детских загородных лагерях отдохнули 118 детей работников предприятия.

Большое внимание на комбинате уделяется и ветеранам. Ежегодно им оказывается материальная поддержка в размере 1500 рублей. Около 160 человек имеют возможность отдохнуть в летнее время на базе отдыха. В течение года около 150 неработающих ветеранов комбината поправляют свое здоровье, посещая на льготных условиях санаторий-профилакторий. ●





Александр КУЛАГИН



Заседание исполкома Глобального союза «ИндустриАЛЛ»

«МЫ ИДЕМ ПО ПРАВИЛЬНОМУ ПУТИ,
И НИКТО НЕ СМОЖЕТ НАС ОСТАНОВИТЬ»
(ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЯ ПРЕЗИДЕНТА
«ИНДУСТРИАЛЛ» Б. ХУБЕРА).

В ДЕКАБРЕ 2014 ГОДА В Г. ТУНИСЕ СОСТОЯЛОСЬ
ОЧЕРЕДНОЕ ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА
ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА «ИНДУСТРИАЛЛ».

Члены Исполкома, их заместители, наблюдатели, сотрудники Секретариата рассмотрели предложенную повестку дня. Регион СНГ представлял член Исполкома, председатель ГМПР А. Безмянных. По разным причинам в заседании не смогли принять участие ряд других членов Исполкома, в том числе председатель Росуглепрофа И. Мохначук и председатель Профсоюза трудящихся автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины В. Дудник. От регионального офиса по странам СНГ в заседании принял участие его глава В. Борисов.

Открыл заседание президент «ИндустриАЛЛ» Б. Хубер. Он отметил нарастание социально-экономической напряженности во многих странах мира и непрекращающиеся попытки неолиберальных правительств и работодателей переложить все тяготы кризиса на плечи трудящихся.

Основными пунктами повестки дня были: утверждение протокола предыдущего заседания 25–26 июня 2014 г. в Женеве; развитие ситуации на Ближнем Востоке и в Северной Африке, Камбодже, Бангладеш, Мексике, Колумбии и Мьянме; продолжение работы по стратегическому обзору; цели и ключевые стратегии на период до 2016 г.; программа деятельности и бюджет на 2015 год, подготовка ко 2-му Конгрессу в 2016 г., отчет финансового комитета и аудиторов.

В ходе заседания был заслушан доклад Рабочих групп по разработке новой системы членских взносов, по представительству женщин и Женского комитета, Международным рамочным соглашениям. Говоря о новой системе взносов, генеральный секретарь «ИндустриАЛЛ» Ю. Райна отметил, что она будет окончательно определена во время проведения 2-го Конгресса Глобального Союза. Сбор взносов должен составлять 15,2 миллиона швейцарских франков.

Членские организации будут разбиты на 12 групп, рассматриваются три подхода по определению взносов. Он подчеркнул, что многие сильные профсоюзы недоплачивают членские взносы, при этом отметил, что из региона СНГ только ГМПР полностью выполняет свои уставные обязательства.

Заместитель генерального секретаря Ф. Лопес сделал сообщение по оргнаезингу и проводимой кампании «Нет заемному труду» (акции были проведены во многих странах). Группа предпринимателей в МОТ до сих пор не признает ущербность и само словосочетание «заемный труд», а для профсоюзов борьба с ним является по-прежнему главным направлением в работе.

Был рассмотрен и утвержден прием новых членов в «ИндустриАЛЛ» из Франции, Либерии, Марокко, Мьянмы, Мавритании, Великобритании. Из Глобального Союза исключен ряд профсоюзов, в том числе Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов.

Вместо Сензени, перешедшего на другую работу, членами Исполкома избран вице-президентом «ИндустриАЛЛ» Ф. Балени, президент профсоюза горняков ЮАР.

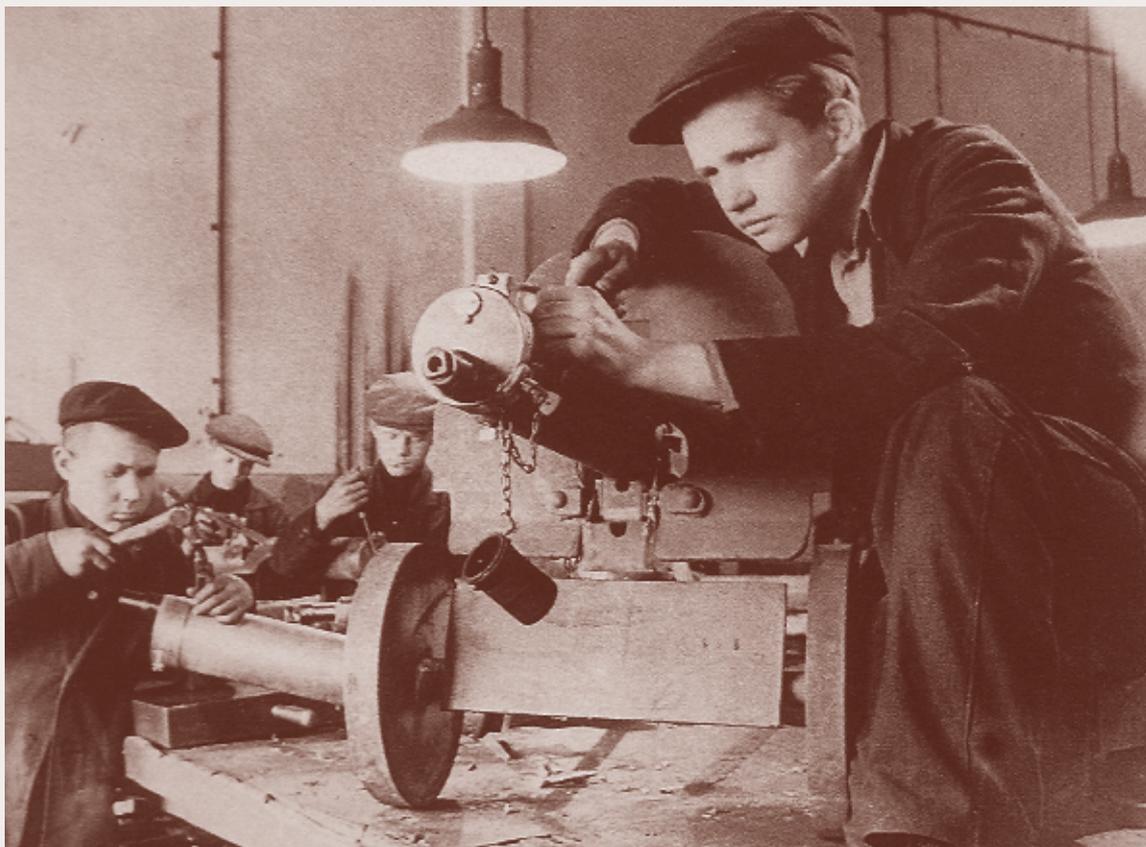
В ходе рассмотрения кадровых вопросов Генеральный секретарь Ю. Райна сообщил о произведенных им назначениях в ряде отраслевых секций.

Были определены сроки и место проведения следующих заседаний Исполкома – 14–15 мая 2015 г. в Женеве и 9–12 декабря 2015 г. в Дакке, Бангладеш. Следующий Конгресс состоится в октябре 2016 г. в Рио-де-Жанейро, Бразилия.

Делегация ГМПР провела ряд встреч и бесед с руководством «ИндустриАЛЛ», с делегациями Франции, Австрии, Швеции, Дании, Германии, Италии и Испании.



По материалам книги А. Кивы «Мы выстояли, а значит – победили!»



Приближали как могли

В ЭТОМ ГОДУ ОТМЕЧАЕТСЯ 70-ЛЕТИЕ ПОБЕДЫ СОВЕТСКОГО НАРОДА В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ. «ГМПР-ИНФО» ОТКРЫВАЕТ РУБРИКУ, В КОТОРОЙ БУДЕТ РАССКАЗЫВАТЬ О ЖИЗНИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРНЯКОВ, МЕТАЛЛУРГОВ И ПРОФСОЮЗА В ГОДЫ ТЯЖЕЛЫХ ИСПЫТАНИЙ.

ВСЕ – ДЛЯ ФРОНТА, ВСЕ – ДЛЯ ПОБЕДЫ!

Война перечеркнула мирную жизнь миллионов советских людей, а металлургию поставила на военные рельсы. Стране нужен был металл, но его выпуск существенно осложнился передислокацией огромного числа предприятий на новые места из-за приближающихся военных действий, нехваткой квалифицированных работников, потому что тысячи металлургов ушли воевать, и многими другими трудноразрешимыми проблемами.

С первых дней войны главной задачей профсоюзных комитетов стала всесторонняя помощь действующей армии, лозунг «Все – для фронта, все – для Победы!» стал смыслом жизни и работы.

Уже 22 июня 1941 г. председатель ВЦСПС Н.М. Шверник собрал экстренное совещание ответственных работников ВЦСПС, председателей и секретарей центральных комитетов профсоюзов. Обсуждались неотложные меры по перестройке работы профсоюзов в условиях войны, определялись формы и методы работы, позволяющие повысить ответственность за порученное





В годы войны немецко-фашистскими оккупантами было разрушено 28 металлургических заводов, 9 трубных, 28 предприятий коксохимической промышленности, 28 рудников, 27 огнеупорных заводов, 10 заводов Вторчермета; 54 доменные, 111 мартеновских печей, 101 прокатный, 39 трубных станов; 10948 зданий промышленно-хозяйственного назначения общим объемом 49,2 млн кубических метров и 10558 жилых зданий площадью около 2 млн квадратных метров.



дело, мобилизовать трудящихся, работающих в тылу, на успешное выполнение задач поддержки фронта.

«Профсоюзные организации призваны возглавить трудовой героизм рабочих и служащих, помочь им как можно лучше справиться со стоящими перед ними задачами, образцово выполнить все без исключения заказы фронта, удовлетворить нужды Красной Армии во всем, что необходимо для успешного отпора врагу и его разгрома», – писала газета «Правда» 21 сентября 1941 года.

ИЗ ДОМОХОЗЯЙКИ В МЕТАЛЛУРГИ

Изменился состав профсоюзных кадров и всего профсоюзного актива на предприятиях и в учреждениях. На смену тем, кто ушел на фронт или был выдвинут на руководящую работу, пришли новые люди, преимущественно женщины и молодежь. Им предстояло овладеть опытом профсоюзной работы в условиях военного времени.

В 1941–1942 годах на Урал было эвакуировано оборудование более 700 предприятий, что значительно усилило военно-промышленный потенциал региона. В первый же день войны профсоюзные комитеты приняли активное участие в организационно-массовых мероприятиях, направленных на разъяснение политики партии и правительства в мобилизации сил советского народа для отпора врагу.

Например, завком Первоуральского новотрубного завода постановил «организовать по цехам проверку соцдоговоров и заключение новых на III квартал, развернуть работу по привлечению двух-трех членов семьи на работу вместо мобилизованных в Красную Армию».

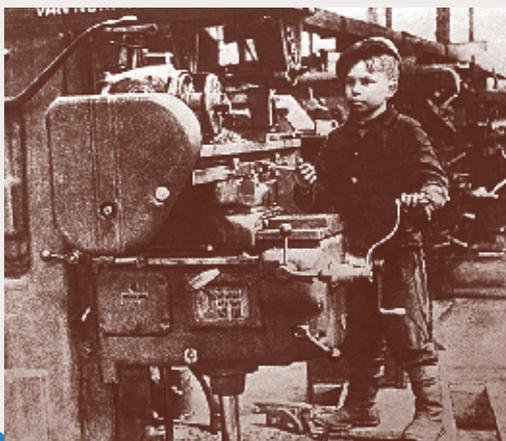
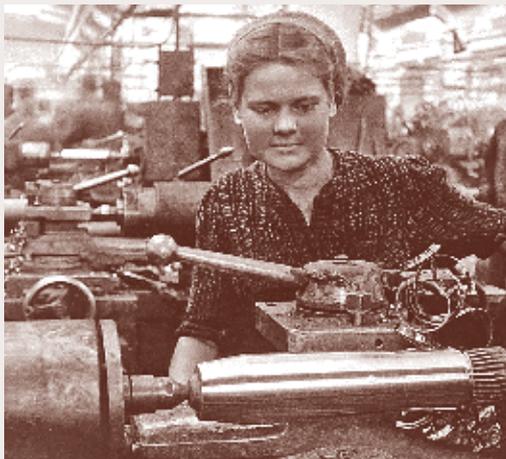
ЦК Профсоюза рабочих черной металлургии восточных районов развернул активнейшую работу по привлечению в свои ряды новых членов. Только за семь месяцев 1942–1943 годов он пополнился на 43350 человек. Особое внимание профсоюз металлургов, как, впрочем, и другие отраслевые профсоюзы, уделял работе среди женщин, доля которых в общей численности рабочих и служащих страны увеличилась с 38 процентов в 1940 году до 53 процентов в 1942 году. Из заводских контор Свердловской области на производство пришло свыше 14 тысяч женщин. Большинство из них овладевали основными профессиями, в мирное время считавшимися исключительно «мужскими»: они стали работать литейщиками, анодчиками, электролизниками. Все это не просто «огненные профессии», но это еще и тяжелый физический труд, особенно если учесть, что в начале 40-х годов основным орудием труда в цехе были лом, кувалда, большое зубило...

А. Степанова из Красноуральска стала первой женщиной-медеплавильщицей, Ф. Шарунова из Нижнего Тагила – лучшей горновой, А. Сидорова из Магнитогорска – первым оператором блюминга.

«До войны на фабрике работали, в основном, мужчины. Когда началась война, и мужчин призвали на фронт, пришлось набирать необученных несовершеннолетних девочек...

После двенадцати часов работы на фабрике мы рихтовали пути в карьере, а весной и осенью работали еще по два-три часа на подсобном хозяйстве, выращивая картофель. Зимой не хватало угля, после смены выбирали угольную мелочь между путями, и носилками доставляли ее к паровозам...» – из воспоминания мастера





дробильно-обогащительной фабрики (г. Первоуральск, Свердловская обл.) И.С. Григорьевой

ПЕРЕСТРОЙКА УРАЛА

на военный лад в основном завершилась к середине 1942 года. Промышленность была переведена на выпуск оборонной продукции, заработали эвакуированные предприятия. В период войны на Урале вступили в строй 10 доменных, 28 мартеновских, 9 электролитных печей, 2 бессемеровских конвертера, 11 коксовых батарей, более 100 шахт.

Постановления президиума ЦК Профсоюза рабочих черной металлургии восточных районов тех лет, конечно же, несут на себе отпечаток военного времени:

– Обязать заводские комитеты... обеспечить повседневную помощь семьям военнослужащих:

а) помочь женам бойцов и командиров Красной Армии в быстрейшем устройстве на работу, в получении ими квалификации путем организации специальных курсов;

б) проверить состояние обслуживания ребят, находящихся в детских учреждениях (ясли и детские сады) и на дому, а также оказать помощь в приобретении необходимой обуви и одежды детям бойцов и командиров Красной Армии;

в) добиться для семей военнослужащих создания элементарных бытовых условий (проведение ремонта квартир, печей, складочных помещений, обеспечение топливом и др.), а также выделение в первую очередь земельных участков для индивидуальных огородов.

– Обязать все заводские и местные комитеты союза металлургов организовать сбор книг от членов профсоюза для восстановления уничтоженных фашистами библиотек в освобожденных районах.

– По примеру заводских комитетов Нижне-Тагильского и других заводов привлечь рабочих, женщин-служащих и домохозяек к изготовлению теплых вещей из поступивших от населения материалов.

Все предприятия работали, казалось бы, на пределе своих мощностей. Скажем, производительность доменных печей Салдинского метал-

лургического завода, на котором к концу 1941 года было налажено производство боеголовок для «Катюш» и корпусов для гранат «лимонок», увеличилась в военное время на 65 процентов. В 1943 году решением ВЦСПС и Наркомчермета СССР доменному цеху этого завода было присвоено первое место и звание «Лучший доменный цех Советского Союза» с вручением переходящего Красного Знамени Государственного Комитета Обороны.

Фронт требовал все больше металла. И уральские металлурги и горняки проявляли чудеса трудовой доблести, чтобы как можно скорее вывести производство на должный уровень.

Из воспоминаний В.И. Кисельниковой, проработавшей в Свердловском обкоме Профсоюза горно-металлургической промышленности бухгалтером с 1937 по 1971 годы:

«Как мы жили в войну – не дай бог жить никому. Едва сводили концы с концами. Думали о том – как бы не умереть с голода. Муж у меня ушел на фронт, я осталась одна с маленькой дочкой. Помощи ждать было неоткуда. В 1942 году работникам ЦК Профсоюза черной металлургии выдали земельные участки за «Уралмашем», чтобы можно было садить картошку. А участки-то еще нужно было очищать – сначала вырубать деревья, а потом выкорчевывать корни. А у меня и силы-то нет – едва ходила. А ведь, кроме того, мы каждое воскресенье на субботники ходили – то веники резали, то на кирпичном заводе работали, то еще каким-нибудь общественно-полезным трудом занимались. А дома дров нет, топить нечем, холодина жуткая... Вспоминать даже тяжело...»

РАВНЕНИЕ НА ПРАВОФЛАНГОВЫХ...

Организация социалистического соревнования и руководство им на предприятиях, в цехах в годы войны стало делом каждой профорганизации. Возникают различные формы соревнований – фронтовые бригады, движение стахановцев-многостаночников, совмещение профессий, движение двухсотников, лозунгом которых было «Работать за себя и ушедшего на фронт. За годы войны на



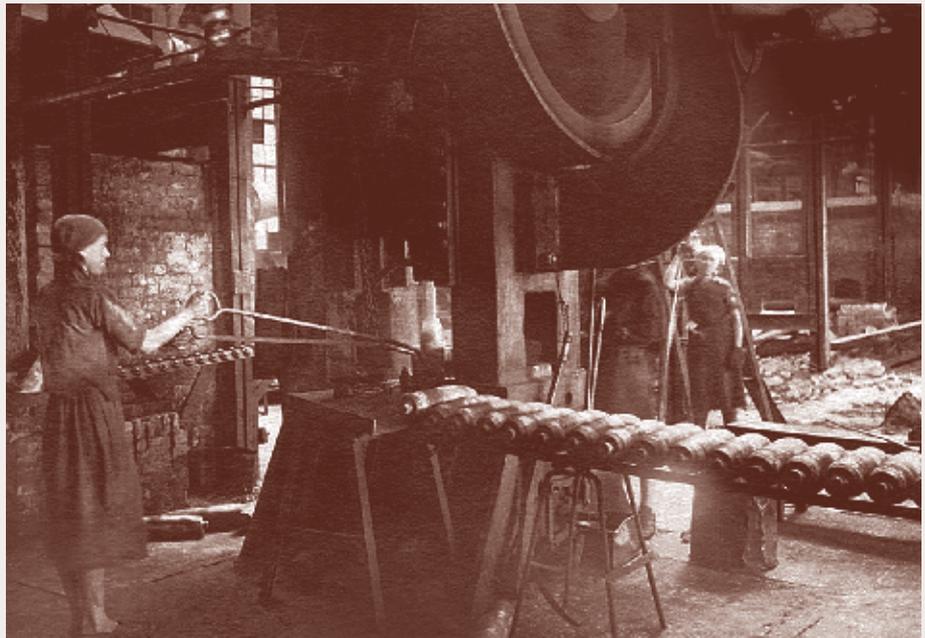
предприятиях было создано 154 206 молодежных бригад, из них – 53 912 фронтовых.

В 1942 году коллектив Кузнецкого металлургического комбината обратился ко всем металлургам страны с предложением начать Всесоюзное социалистическое соревнование, чтобы дать сверх плана металл для производства боеприпасов, винтовок, минометов, орудий, самолетов, танков. Инициатива металлургов была поддержана многими предприятиями и отраслями. Для победителей были установлены переходящие Красные Знамена ЦК ВКП(б), Государственного Комитета Обороны, ВЦСПС и наркоматов.

22 мая 1942 года Президиум ВЦСПС принял соответствующее постановление.

Мощный патриотический подъем вызвало среди металлургов Востока обращение рабочих Московского подшипникового завода им. Л.М. Кагановича об организации предоктябрьского соцсоревнования. «Все для фронта, все для разгрома врага!» Под этим боевым лозунгом металлурги Востока, как и весь советский народ, развернули предоктябрьское соцсоревнование.

«В борьбе за выполнение взятых обязательств металлургические заводы Востока несколько улучшили свою работу. Ряд цехов и агрегатов отдельных заводов досрочно закончили годовую программу (ВИЗ – цехи: мартеновский, листопрокатный № 2, крупносортовый). Десятитысячную программу досрочно закончили отдельные цехи и агрегаты Магнитогорского (кокс, домна и др.), Кузнецкого (кокс, домна, мартен и др.) заводов. Ряд заводов выполнил план октября по всему металлургическому циклу (Нижнесергинский, Кушвинский, Белорецкий, Нижнесалдинский и др.). Большинство металлургических цехов Лысьвенского завода справилось с выполнением октябрьского задания (мартен, сутуночный, листопрокатный № 2). В ходе предоктябрьского соревнования профактивисты проявили себя, как подлинные вдохновители трудового подъема, увлекшие за собой массы (Старцева, Копысов – Лысьвенский завод, Кузнецов – Нижнесалдинский завод)» – из протокола



президиума ЦК Профсоюза рабочих черной металлургии Востока, № 57 от 12–13.11.1941 года.

В военные годы на Урале появились новые формы социалистического соревнования. Их инициаторами выступили металлурги. На стахановскую вахту «Все для фронта» к сентябрю 1941 года встало 9757 человек. «Двести процентов плана давать ежедневно!» – это девиз молодых уральцев того времени. Отсюда и пошло выражение «жить и работать за себя и за того парня, который ушел воевать». Движение «двухсотников» перерастает в движение «тысячников». Фрезеровщик из Нижнего Тагила Д.Ф. Босый 12 февраля 1942 года сумел дать за смену около 15 производственных норм. Развитие получило и соревнование «За звание фронтовых бригад», девизом которых был: «В труде, как в бою».

Стоит полистать страницы многотиражной газеты «За уральский алюминий» за 1941–45 годы. Перед глазами встают цифры, почти каждый день меняющиеся фамилии бригадиров-электролизников, чьи бригады вырывались вперед. Дусь, Тройнин, Клепинин, Цокур, Пешков, Булах, Изыняев – всех и перечислить-то невозможно! Особенного накала достигло соцсоревнование после ноября 1942 года. Тогда впервые в истории алюминиевой промышленности электролизники УАЗа получили 60 граммов алюминия с киловатт-часа

затраченной электроэнергии вместо положенных по норме 56 граммов. Казалось бы, пустяк, разница в 4 грамма! Но электролизники подсчитали, что такой «выход по энергии» экономит около 1000 киловатт-часов на каждой тонне алюминия. Иначе говоря, если бригада выдает металл на 16 самолетов плановых, то сверх программы она выдает алюминий еще на один самолет. Соревнование за право называться «Гвардейцами-шестидесятниками» охватило весь электролизный цех – оба блока. Первых победителей чествовали в набитом до отказа людьми старом клубе. На почетном месте усадили членов бригад Клепинина, Курицына, Кондратьева, Булаха, Артюхина, Корнилова, Онищенко, Тройнина, Рачкова. Директор завода Славский поздравил передовиков с необычайной победой, под аплодисменты присутствующих на столы перед бригадирами-победителями были торжественно поставлены графины со спиртом и подносы с жареной поросятиной.

Уже в IV квартале 1941 года предприятия Урала давали более 60% всего произведенного в стране чугуна, около 5% стали, более 50% проката и меди, 100% алюминия, магния, никеля, кобальта.

Информационно-издательский центр ЦС профсоюза приглашает все территориальные и первичные организации, членов профсоюза к продолжению разговора. Мы ждем ваших материалов и фотографий.



Как становятся ЛИДЕРАМИ

.....
КТО ОНИ, ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУППОРГ ГМПР»? КАК
УДАЛОСЬ ИМ ВЫДЕЛИТЬСЯ ИЗ СОТНИ ТАКИХ ЖЕ РАБОЧИХ, ЗАСЛУЖИТЬ
ДОВЕРИЕ КОЛЛЕГ, СТАТЬ ПРИМЕРОМ? У КАЖДОГО БЫЛ СВОЙ ПУТЬ, И СОВСЕМ
НЕ ПРОСТОЙ. ВОТ ЧЕТЫРЕ РАЗНЫЕ ИСТОРИИ...
.....

Ирина ФРОЛКИНА

С людьми, для людей

.....

ИСТОКИ ВНУТРЕННЕЙ СВОБОДЫ

Я запомнила Людмилу, профгруппорга энергослужбы электросталеплавильного цеха ОАО «ОЭМК», где она трудится машинистом насосных установок с 2006 года, ещё по конкурсу на лучшего семейного архивариуса, организованного женсоветом профкома, куда она представила свои изыскания по родословной. Желая узнать, откуда в ней внутренняя свобода, чувство собственного достоинства, эта женщина перетряхнула родственный клан и выяснила, что всё дело в истоках. В этом ей помогла 90-летняя бабушка, скрупулёзно собиравшая семейные записи, фронтовые бумаги, фотографии. И выяснилось, что предки Людмилы Гребёнкиной обосновались в здешних краях ещё со времен «казацкой вольницы», – люди самостоятельные, думающие, служившие в Войске Донском. Было откуда взяться в её крови потребности к справедливости и самоуважению.

– Я считаю, когда человека долго угнетают, а потом дают ему глоток воли, – он начинает звереть. Нет хуже князя, чем из грязи. А когда человек изначально свободен, нет ему нужды самоутверждаться за счёт унижения кого-то, – рассуждает Людмила, поясняя мне истоки главных черт своего характера.

– Мои предки прекрасно проявили себя во все лихие времена. Они защищали Родину, самоотверженно трудились, любили землю и служили людям. Поняла я, от кого во мне тяга к коллективной (общинной) жизни. Во время Великой Отечественной войны, когда люди выживали с трудом и помогали друг другу как могли, моя прабабка Клава была единственной, кто сохранил во время оккупации корову. Половина ребятишек Старооскольской Стрелецкой слободы продержалась благодаря тому, что все молоко она раздавала соседям.



КАЗАЧЬЯ ВОЛЬНИЦА В КРОВИ У ПРОФГРУППОРГА

Она мне понравилась сразу, как может понравиться человек родственной породы, легко узнаваемый по внешне-запно возникшему доверию, – с первых слов, с первого эмоционального отклика на протянутую руку. И чем взяла: откровенным признанием о том, что у неё напрочь отсутствует «ген раболепства». Мне ли не знать, какая это пагуба для женщины, рождённой в сложно-подчинённой системе горячо любимой Родины! Мы обе оказались потомственными донскими казачками, любителями поэзии и убеждёнными общественницами. А поводом для нашей встречи послужила информация Сергея Коршикова, заместителя председателя профкома ОЭМК, о том, что в конкурсе ЦС ГМПР на лучшего профгруппорга примет участие Людмила Гребёнкина, придумавшая свой собственный вариант заявки.

С подачи Сергея Васильевича я с удовольствием прочла этот занятный документ и подумала, что будь я в жюри – поспособствовала бы присуждению первого места автору талантливо поданного эссе на тему значения деятельности профгруппорга в отдельном коллективе.



От своих предков я унаследовала патриотизм, любовь к природе, коммуникабельность и свободомыслие. И как всё это пригодилось мне сейчас, когда я стала представлять интересы членов маленькой профсоюзной группы перед стремительно меняющимися условиями жизни рабочего человека! И для меня очень важно, что не без моего участия прямо на глазах так заметно в лучшую сторону меняется отношение людей к профсоюзу, – искренне восклицает моя собеседница.

Людмила внешне похожа на красавицу-мать, а по натуре – папина дочка. Отец, переболевший полиомиелитом, был инвалидом с детства и умер рано – в 50 лет. Людмила считает, что всем достойным в себе она обязана отцу: сам читал заповедь и её приучил – школу окончила медалисткой. Математический склад ума, физика, химия, математика – это её. Психологию взаимоотношений с людьми она постигала, наблюдая, как отец находит общий язык с каждым, даже незнакомым человеком.

С ПРОФГРУПОРГОМ – ЗАПРОСТО

Людмила с детства уяснила, в чём особенно нуждаются люди.

– Живём в век захлёстывающего потока информации, – не хватает душевности. А в профсоюзной группе, где нас 200 человек, преподносить информацию можно по-разному. Если нам нужен протокол, прибегаем к официозу. Но чаще я делаю так: прихожу к ребятам в слесарку, сажусь и спрашиваю, что у них нового или рассказываю им, что узнала на профчасе. И мы общаемся. Есть члены профсоюза – совсем мои, мои! А есть такие, кто держат дистанцию. По каждой мелочи в профком не набегаясь. Мои ребята всё узнают на местах. Я им даю юридические консультации, помогаю найти верное решение в житейских и производственных ситуациях. Интенсивнее выкладываясь на основной работе, я получаю немного времени, чтобы заняться общественными делами. Я же, как осьминог – член женсовета, профгруппорг, уполномоченный по охране труда. Самый уязвимый момент в работе профсоюзной организации – это когда человек раз в 20 лет обращается в профком и получает от ворот поворот. Не может общественный лидер позволить себе быть забывчивым, некомпетентным «пофигистом». К примеру, пришёл человек, рождённый в СССР, в кабинет к председателю профкома, он, даже если чем-то недоволен, не будет возмущаться, – где-нибудь на кухне посетует, выберит чёрствого председателя. У него сложится впечатление, что пришёл не в свой профсоюз, а на поклон к барину. А барин захотел – сделал доброе дело, не захотел – не сделал. А профгруппорг – он свой, с ним можно не церемониться: а ну-ка расскажи, что это у нас профсоюз так поступает?! А почему так несправедливо распределяются путёвки? А куда уходят мои членские взносы?..

Круг вопросов, который решает профсоюз – огромен. И, возможно, вклад общественников в сохранение стабильности в коллективах недооценён. То передел собственности, то кризис в стране, то застой на рынках сбыта, а какие высокие требования к качеству продукции! Людей лихорадит, а ведь у них кроме работы – дети, семьи, пожилые родители. Благо на ОЭМК с начала века сокращений не было. Даже в лихие девяностые коллектив сохранили.

Рабочие устают, к ним надо больше внимания, – втолковывает мне Людмила, – и приводит массу примеров, как и в чём проявляется забота о работягах. Она припоминает, какие ситуации пережила профсоюзная организация цеха в 90-е годы.

– Возникла идея выйти на пикет, показать своё отношение к происходящему. Никто не поддержал. А почему? Если разобраться – это был страх погубить, подорвать предприятие, которое нас кормит. Если дело по-настоящему важное, наши люди напишут обращение, протест и подпишутся. На забастовку мы точно не пойдём. Сейчас положение изменилось, работу можно найти и в городе. Ведь работникам такого удалённого предприятия, как ОЭМК, приходится тратить на дорогу уйму времени. Наши люди держатся за соцпакет, одобряют политику руководства в области охраны труда, качества спецодежды. Ты пришёл слесарем второго разряда, а тебя через некоторое время через учебный центр обучат на пятый и на шестой разряды, обучат смежным специальностям, попутно получишь штуки три допуска, и вот ты уже специалист широкого профиля! Это люди понимают и ценят. А если человек сильно недоволен тем, что он замер на месте без движения, он не посмотрит ни на коллектив, ни на соцпакет – потребность в самореализации – это очень важно! Людей надо двигать, растить, поощрять! Они у нас того стоят. Вот показатель: рассказываю им о положении в Крыму, собираем деньги, слышу реплики, типа: я из-за двухсот рублей не обеднею, а мне и пятьсот для крымчан не жалко! – И все как один сдали средства, которые слились в хороший капитал, – с довольной улыбкой заключает Людмила.

ЭССЕ О РОДНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Профсоюзной деятельностью она увлеклась еще в 2007 году: участвовала в конкурсах и агитировала друзей, консультировалась с председателем цехового комитета, не стеснялась задавать вопросы руководителям. В 2009 году коллектив участка водоподготовки энергослужбы, в котором к тому времени работало около 55 человек, доверил ей представлять их интересы в профкоме цеха. А в течение четырех лет Людмиле удалось увлечь общественной работой всю энергослужбу, включая ИТР. И ей было что представить на конкурс профгруппоргов. Это стоит прочесть!

«Для того, чтобы компетентно отвечать на вопросы, частенько приходится штудировать самые разные документы: Трудовой кодекс, ЕТКС, СанПиН. А уж коллективный договор не просто является моей настольной книгой, он практически выучен наизусть. С каждым вновь принятым работником стараюсь переговорить лично, объяснить, что такое профсоюз, для чего он нужен, какие льготы и гарантии получают члены организации, пытаюсь привести примеры из своей практики. К сожалению, на живое общение времени часто не хватает, но мой рабочий и мобильный телефоны знают на всех участках и звонят, не стесняясь.

По моей просьбе ребята сделали стенд с кармашками, в которые вкладываю листовки, вырезки из газет и журналов, объявления, новости, которые распечатываются на участках. Составленную мною краткую «Памятку для членов



ГМПР» видела не только на наших участках, но и в других службах и отделениях.

Если кто-то сомневается в правильности начисления зарплаты, доплат, отметок в таблице, выдаче талонов на молоко, – идёт ко мне. Я самостоятельно разработала несколько программ, с помощью которых за несколько минут можно проверить все это, а мастера с удовольствием пользуются ими для ведения своей документации.

Часто рассылую сообщения по внутрикомбинатской электронной почте, так что уровень реагирования сильно возрастает. Серьезным поводом для собрания послужила необходимость обсуждения проекта нового колдоговора. На рассмотрение паритетной комиссии комбината были отправлены предложения, поступившие и от моей профгруппы.

Был случай, социальный отдел учел ходатайство коллектива: путевка, выделенная нашему слесарю-ремонтнику Андрею Кузнецову, была разделена на две краткосрочные.

Ежегодно принимаю активное участие в процессе представления передовиков к наградам. Кандидатуры обсуждаем всем коллективом, я согласовываю их с руководством, оказываю помощь в оформлении наградных листов и представлений.

В декабре 2011 года я стала уполномоченным профкома по охране труда и принимала участие в проведении последней аттестации рабочих мест по условиям труда. Беседовала с людьми, объясняя механизм проведения аттестации, снятия замеров, методику расчетов, оформления результатов и объясняла – на что все эти данные могут повлиять в дальнейшем.

Кроме меня, в нашей службе было еще два уполномоченных, и все мы по результатам работы в 2012, 2013 годах, были признаны лучшими уполномоченными по охране труда в отрасли. Ведь зачастую именно просьбы коллег оказываются в журналах предложений по улучшению условий труда. А если этого оказывается недостаточно, мы не отчаиваемся.

К сожалению, решение вопросов охраны труда затруднено в связи с отсутствием денежных средств. На ЦПУ участка водоподготовки длительное время не было ремонта именно по этой причине. Неоднократные просьбы коллектива, рекомендации комиссии профкома ОЭМК по работе среди женщин (а этот ЦПУ является рабочим местом 75 процентов наших женщин), предложения по улучшению условий труда от уполномоченных профкома, – возымели свое действие. И после выделения комбинатом денежных средств ремонт был завершен. Но мы изыскиваем и другие средства для улучшения состояния санитарно-бытовых помещений. Так на деньги, выделенные работниками из своего собственного заработка, начали обустройство комнаты личной гигиены для женщин.

В мужской раздевалке КЦ 2 «а» ребята сами купили и повесили зеркало над умывальником, а дамам подарили фен. Приобретен за наличный расчет холодильник. В конце 2013 года своими силами и за счет собственных средств начато и вскоре будут завершено благоустройство мужской комнаты личной гигиены.

Члены нашей профгруппы регулярно участвуют в субботниках, акциях «Посылка солдату», «Вторая жизнь

вещей», сборе денежных средств тяжелобольным, подписей против введения в России ювенальной юстиции...

Я не только участвую в мероприятиях, но и иницирую их. Предложила провести ряд акций, направленных на улучшение условий труда работников не только нашего цеха, но и всего комбината. Самыми масштабными из них были – написание нескольких коллективных писем с просьбой решить проблемы доставки работников на комбинат, устройства автомобильной стоянки для личного транспорта работников и сбор подписей по всему предприятию. Результатом явилась закупка новых автобусов, разрешение остановок по требованию. Запланировано строительство стоянки на 1200 парковочных мест.

Совместно с цеховым комитетом были составлены опросные листы и проведено анкетирование среди работников всего цеха по проблемам столовой № 7 (ЭСПЦ), благодаря чему во время ремонта были учтены пожелания людей. Наши ребята и девушки активно участвуют в культурно-массовых, развлекательных мероприятиях, приуроченных к праздникам. Творчески подходим к цеховым поздравлениям. На 23 февраля и 8 марта я пишу сценарии, занимаюсь постановкой и вместе с другими машинистами насосных установок выхожу на сцену. У нас царит по-настоящему семейная атмосфера. К примеру, наш слесарь Николай Демаков, вместе со своими многочисленными родственниками занявший первое место в городском и второе – в областном конкурсе «Крепка семья – крепка Россия!», наверняка чувствует себя на работе, как дома! Ведь и его сестра Татьяна Выблова, и сын Василий Демаков тоже работают в нашей службе. А в этом году глава семьи Демаковых номинировался в областном конкурсе на звание «Лучший дедушка». И вообще, празднование Дня семьи на нашем комбинате – очень увлекательное и веселое мероприятие! И даже если не удаётся занимать призовые места, участие в нём приносит массу незабываемых впечатлений и новых навыков. Может быть, наши дети всерьез займутся туризмом или спортивными играми? А я уже увлеклась игрой в боулинг! Часто хожу играть со всей семьей, каждый год участвую в соревнованиях, организованных женсоветом профкома к 8 марта. И наша команда практически всегда занимает призовые места. В состав цеховой сборной по зимней рыбалке включены и наши заядлые рыбаки: слесарь-ремонтник Сергей Голубятников и мастера Олег Гольцов и Евгений Лантухов. У наших рыболовов завидные результаты!

Ну и, конечно, есть у нас свои талантливые спортсмены, такие как теннисист Олег Гольцов, футболисты Александр Тебекин и Владимир Голубятников, а Михаил Губенко, недавно ставший старшим мастером, достойно представляет сталеплавильщиков в соревнованиях по плаванию...».

Людмила в этом уникальном эссе с любовью изложила истории успехов своих товарищей, описала традиции профгруппы, приложила цветные фотографии.

Жаль, что не удалось описать то неуловимое женское обаяние, те выразительные интонации голоса, на которые не может не среагировать любая дружелюбная душа. Я рассталась с Людмилой Гребёнкиной в твёрдом убеждении: у профкома ОЭМК – мощный кадровый резерв! ●



Любовь ВИЛЬЧУК

НАДЕЖНЫЙ

РАССКАЗЫВАЯ О ЧИСТИЛЬЩИКЕ ЦЕХА СПЕКАНИЯ ДМИТРИИ МАДЖУЛЕ (ОАО «АЧИНСКИЙ ГЛИНОЗЕМНЫЙ КОМБИНАТ»), ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ЦЕХА АЛЕКСАНДР КОРСАКОВ ВСПОМНИЛ СЛОВА ИЗ ПЕСНИ ВЛАДИМИРА ВЫСОЦКОГО: «ПАРНЯ В ГОРЫ ВОЗЬМИ, РИСКНИ...». И УТОЧНИЛ, ЧТО С ДМИТРИЕМ ОН БЫ В ГОРЫ ПОШЁЛ, НЕ СОМНЕВАЯСЬ В ЕГО НАДЕЖНОСТИ И ИНИЦИАТИВНОСТИ. НЕ СЛУЧАЙНО ЖЕ РЕЗУЛЬТАТОМ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ ДМИТРИЯ СТАЛА ПОБЕДА В ОТРАСЛЕВОМ КОНКУРСЕ «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУППОРГ ГМПР» СРЕДИ ПРОФГРУПП ЧИСЛЕННОСТЬЮ ДО 50 ЧЕЛОВЕК.

Такого же мнения о Дмитрии и председатель профсоюзного комитета цеха чистки оборудования Константин Каравский:

– Парень надежный, исполнительный, ответственный, инициативный, организатор многих добрых дел. Хороший семьянин, супруга тоже работает на комбинате.

Дмитрий Маджуль пришёл на комбинат летом 2009 года, проявил себя активно и уже в сентябре был избран профгруппоргом. На вопрос о том, какие чувства испытал, узнав о своей победе в конкурсе, он сказал:

– Не ожидал, что смогу победить на таком уровне. Конечно, рад!

Дмитрий считает, что в этой победе не только его заслуга как профгруппорга, – это результат работы всей профгруппы и всей цеховой профсоюзной организации.

– Благодарен за поддержку Александру Корсакову, председателю профкома цеха спекания, и Константину Каравскому, нынешнему председателю профкома цеха чистки оборудования. Когда бригада чистильщиков работала в цехе спекания, мы с Каравским работали в одной профгруппе, он был мастером. Многие идеи по профсоюзной работе были его. А воплощали вместе.

О своей профгруппе Дмитрий рассказывает:

– Нас 41 человек. Народ активный, занимали призовые места в конкурсе комбината «На лучшую профгруппу». Двое ребят – члены сборной команды КВН комбината. Находим время для полезной общественной работы. Сделали стенд «Достижения цеха», провели ремонт парилки, создали клуб рыбаков-любителей. Очень любим бассейн, рыбалку, ходим в спортзал, увлекаемся

баскетболом, футболом, настольным теннисом. Занимаемся вопросами охраны труда, активно участвуем в профсоюзных акциях. Мне повезло с коллективом единомышленников. Все хорошо понимают значение профсоюза и роль первички. Вместе легче решать любые проблемы.

Многие хорошие начинания этой профгруппы перерастали в мероприятия всего комбината. Это летняя экакция-2014 и межцеховые соревнования рыбаков-любителей, где Дмитрий занял первое место. Нынешним летом уже шесть цехов не только ловили рыбу «на время и вес», но и проводили субботник на берегу реки. Соревнования по рыбной ловле и теннису внесены в план мероприятий комбината на 2015 год. Дмитрий рассказывает:

– Я сам люблю теннис, предложил председателю цехового комитета провести соревнование, мне помогли с организацией. Первый раз участвовали работники нашего цеха, потом стали подключаться команды из других подразделений. Это же здорово, чем больше участников, тем ценнее победа.

– Что в планах? – спросили у Дмитрия Маджуля.

– Теперь я – заместитель председателя цехового комитета. Профсоюзная работа мало отличается от прежней, только больше ответственности. Участвуем в конкурсе на лучший снежный городок. Пропагандируем среди работников здоровый образ жизни, в планах – проведение различных соревнований, возможно, организуем зимнюю рыбалку. Главное, чтобы все было благополучно на комбинате, в профсоюзной и производственной жизни, а у каждого работника – уверенность в стабильном будущем и тепло, уют домашнего очага. ●



Призвание – профгруппорг

НА КРУПНОМ ПРЕДПРИЯТИИ, В БОЛЬШОМ КОЛЛЕКТИВЕ СОВМЕЩАТЬ ОСНОВНУЮ РАБОТУ С ОБЩЕСТВЕННОЙ – ПРОФСОЮЗНОЙ – ЗАДАЧА НЕПРОСТАЯ. У СЕРГЕЯ ФАСАЛОВА, ПРОФГРУППОРГА КИСЛОРОДНО-КОНВЕРТЕРНОГО ЦЕХА (ККЦ) МАГНИТОГОРСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМБИНАТА ЭТО ПОЛУЧАЕТСЯ. ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ТОМУ – ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУППОРГ ГМПР», КОТОРОГО ОН УДОСТОИЛСЯ В ЭТОМ ГОДУ.

Сергей родился в Череповце. Его отец, по профессии строитель, работал в разных городах. В конце 80-х семья оказалась в Магнитогорске. Сергей поступил в индустриальный техникум. Окончив его, пришел работать на ММК, связал свою судьбу с легендарной Магниткой.

Сначала трудился на стане горячей прокатки вальцовщиком, потом – оператором на машине непрерывного литья заготовок (МНЛЗ). Работа оказалась нелегкой и очень ответственной: от молодого специалиста зависело качество разливаемого металла.

С профсоюзом Сергей познакомился еще когда учился в техникуме. Он рассказывает:

– Всегда стараюсь участвовать в жизни коллектива, заниматься общественной работой. В отношении с людьми ценю в первую очередь справедливость и сам стремлюсь быть таким. Наверное, это заметили в коллективе. В 2011 году на отчетно-выборном собрании меня избрали профгруппоргом.

С этого момента у Сергея появились новые заботы. Главная цель – сплочение коллектива. Задача непростая. Удерживать высокий уровень профчленства в большом коллективе (в профгруппе – 230 человек). На предприятии идет оптимизация численно-

сти: объем работы тот же, а людей не хватает. После смен все торопятся по своим делам, по домам, и всех собрать – задача! Да еще и основную работу надо успевать делать: профгруппорг – должность неосвобожденная.

Председатель цеховой профсоюзной организации Сергей Шишкин помог Сергею наладить работу. Вместе информируют работников, в первую очередь молодежь, о целях, задачах и направлениях деятельности ГМПР. Особое внимание уделяется индивидуальной работе – частным беседам, ведь это лучший способ установить с человеком личный контакт.

Но и коллективные дела не забыты. Кроме проведения регулярных профсоюзных собраний, профгруппорг активно привлекает коллег к занятиям спортом, туризмом.

– Популярен у нас футбол, – рассказывает Сергей. – Ребята активно участвуют и во внутрицеховых соревнованиях, и на уровне комбината. Организуем спортивные поездки. У нас есть человек двадцать самых активных и спортивных, которые вовлекают в эти мероприятия остальных. Зимой катаемся на лыжах, например, на горнолыжном курорте «Металлург-Магнитогорск» или в Абзаково. Летом сплавляемся по реке Белой – одной из самых красивых рек Южного Урала.



Нина ДЕЕВА

«Передо мной вся фабрика – как на ладони»

Члены профгруппы Сергея – активные участники многих профсоюзных акций. Выйти на Первомайское шествие для них – дело святое. С верой в силу и сплоченность ГМПР они охотно поддерживают и другие массовые мероприятия, организуемые профкомом Группы ММК и вышестоящими профсоюзными органами. И выходят всегда дружно, массово. А как же иначе, ведь в группе у Фасалова профчленство – 99 процентов!

В работе профгруппорга многое строится на личном уважении к нему и авторитете. Сергеем в этом помогают не только сила воли, собранность и целеустремленность, но и способность поддержать, выслушать, помочь человеку. Давно уже трудится он на комбинате, умеет наладить контакт с руководством, свой в коллективе. Важным для каждого профлидера считает твердость в отстаивании позиций коллектива.

– Общителен, открыт, умеет найти подход к человеку, разъяснить и по возможности убедить. Людям нужно помогать – это для него не принцип, а гораздо больше. Это склад его характера, – так характеризует Сергея председатель профкома ККЦ Сергей Шишкин. – А если говорить о принципах, то первый для него: если не мы, то кто? Поэтому когда нужно – всегда идет и делает, какой бы трудной задача ни была. Доверяю ему как своему помощнику и часто оставляю вместо себя, когда приходится отсутствовать.

В профсоюзной копилке у Сергея Рафкадовича грамоты за активную работу в профгруппе, Почетная грамота и нагрудные знаки первичной профсоюзной организации Группы ММК. А теперь и новая награда – победа в конкурсе «Лучший профгруппорг», организованном Центральным Советом ГМПР. Конкурсная номинация говорит сама за себя – «Лучший в категории самых больших профгрупп, объединяющих свыше 200 членов профсоюза».



Позади 200 километров зимней дороги, и вот нас встречает исполняющий обязанности начальника ДОФ Алексей Юрков. По пути на рабочее место нашей героини разговариваем с Алексеем Петровичем о производстве, о коллективе фабрики. Поднимаемся в помещение пультовой, на рабочее место Надежды Ивановны, хрупкой, улыбчивой женщины, немного смущенной вниманием журналистов. Глаза ее светятся радостью, в них столько энергии, бодрости. Сегодня она впервые после поездки в Москву вышла на работу – в дневную смену.

– Все звонят, поздравляют, спрашивают, как съездила, – рассказывает Надежда. – Все рады за меня.

Работа у нее очень ответственная, напряженная. На контроле надо держать весь технологический процесс дробления и обогащения железной руды. На столе – несколько телефонов, компьютеры, есть громкая связь, рация, на главном пульте управления во всю стену – схемы, теперь их дублирует компьютер. Есть и второй компьютер – по тоннажу: сколько сырой

В ОДИН ИЗ ПРЕДНОВОГОДНИХ ДНЕЙ МЫ ПОЕХАЛИ В ТАШТАГОЛ, ЧТОБЫ ВСТРЕТИТЬСЯ С ОПЕРАТОРОМ ПУЛЬТА УПРАВЛЕНИЯ ДРОБИЛЬНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОЙ ФАБРИКИ ТАШТАГОЛЬСКОГО ФИЛИАЛА ОАО «ЕВРАЗРУДА» НАДЕЖДОЙ КОРОВИНОЙ, ПОБЕДИТЕЛЕМ КОНКУРСА «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУППОРГ ГМПР 2014 ГОДА» (ЧИСЛЕННОСТЬ ПРОФГРУППЫ ОТ 50 ДО 100 ЧЕЛОВЕК).



руды поступило, сколько концентрата выдали, сколько «хвостов». Вкратце объясняет: «Отсюда я начинаю запускать фабрику, конвейеры включаю, вся работа фабрики видна, как на ладони».

Работает здесь Надежда с открытия – с 1985 года. Закончила училище по профессии «обогачитель широкого профиля». Машинист конвейера, сепараторщик, грохотовщик, а последние 5 лет – оператор пульта управления. Производство знает досконально. «Когда запускали фабрику, было очень тяжело, сколько завалов было! Они, конечно, и сейчас случаются. Оборудование далеко не новое. Лагаем, как можем», – рассказывает.

Спрашиваю Надежду Ивановну, как встретила известие о победе в конкурсе?

– Я в отпуске была, мне звонит наш председатель профкома Владимир Эглит, говорит, готовься, едешь в Москву на пленум Центрального Совета, награждать тебя будут. Как снег на голову, сразу даже не поверила. В Москве давно была, еще в 70-х. Поехала нас целая делегация от Кемеровского областного комитета. В первый день устроила себе выходной. Ходила по Москве, смотрела, правда, немного в метро заблудилась. Во второй день – награждение. В Центральном Совете впервые была, впечатляет.

Победой в конкурсе я, прежде всего, обязана коллективу и моему заместителю Елене Морозовой, которая во всем мне помогает.

Когда объявили конкурс, мне позвонила уполномоченная профкома Ольга Сычева и говорит: «А давай, Надя, сделаем с тобой фотоальбом». И такой интересный получился (показывает)! Электронную его версию и остальные документы отправили в Центральный Совет профсоюза.

Листаем фотоальбом, он и в самом деле замечательный. Здесь и гимн ГМПР, и фотографии руководителей фабрики, профсоюзного актива разных лет, уполномоченных по охране труда, общественных инспекторов, производственная деятельность фабрики, много архивных фотоснимков. «Наши смотрят и удивляются, какие молодые были, у многих фотографии эти не сохранились», – поясняет Надежда.

– Все работники фабрики – в профсоюзе. Как это удается? – спрашиваю профгруппорга.

– Я уже четвертый срок профгруппоргом, – делится Надежда Ивановна. – Каждый раз отказываюсь, предлагаю выбрать кого-нибудь помоложе. Уговаривают. А я ставлю условие – соглашусь, если вы мне будете помогать! В прошлом году другое поставила – чтобы было 100-процентное членство на фабрике. И написали заявления. И рабочие, и начальники, и мастера. И на все мои просьбы – об участии в пикете, в каком-то другом мероприятии – откликаются. Даже с ночной смены приходят. Шахтеров у нас в филиале много, большой участок. 1 Мая все пришли на митинг.

Мы очень дружные, сплоченные, как одна большая семья. Хотя всякое бывает – и ругаемся, и спорим. Но меня все поддерживают, и я всем благодарна, и профкому, и мастерам.

...По словам председателя профкома Владимира Эглита, Надежду Ивановну есть за что уважать. «Она у нас инициативная, боевая, – замечает он. – В курсе всех событий, всегда присутствует на заседаниях профкома, за исключением работы в дневную смену. Ей можно звонить в любое время, будь она на выходном или в отпуске – ни разу не отмахнулась, не сослалась на занятость.

Интересуюсь у Надежды Ивановны, с какими вопросами к ней люди обращаются.

– С разными, – отвечает. – Звонит наш работник: «Надя, мне отпуск летом не дают, а я донор!». Спрашиваю: «Удостоверение есть?». «Есть!». Написал заявление, сходили в профком, согласовали отпуск. Надо робу списать – опять ко мне. Тут бригада с вопросом: «Нам за обслуживание расширенной зоны доплату не дают!». Посоветовалась с председателем профкома, пошли к нормировщику, разобрались, сделали доплату всем. Тут парную оборудовали на фабрике. Хорошо, после смены людям погреться можно. Как-то мужики не убрали за собой ветки от веников. Начальник ее и закрыл. Ребята – ко мне. Поговорила с начальником, а мужикам наказала: «Вы после себя наводите порядок, тогда парная будет работать!». Подключили баню, до сих пор работает.

Про материальную помощь спрашивают, положено или нет, когда женишься. У одного работника недавно жена родила, требовал один день. Объяснила, что дают три оплачиваемых дня, чтоб жену забрать с роддома и помочь в первые дни. Периодически у людей бывает недовольство работой столовой – качеством блюд, ценами. Комиссия от профкома и здесь разбирается.

– Надежда Ивановна, что бы вы хотели пожелать себе и своим товарищам?

– Чтобы наша фабрика и шахта работали еще долго-долго. Чтобы оборудование обновлялось, работало, как часы. Хочется стабильности, достойной зарплаты. Молодежи у нас много, ребятам надо ипотеку платить, семьи содержать. Хочется, чтобы люди на работу шли, как на праздник. ●



Говорят победители



«ГМПР-ИНФО» ПРОВЕЛ БЛИЦ-ОПРОС ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА, ЗАНЯВШИХ ПЕРВЫЕ МЕСТА В НОМИНАЦИЯХ ЗА ЗВАНИЕ «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУПОРГ ГМПР». БЫЛИ ЗАДАНЫ ДВА ВОПРОСА: «ЧЕМ СТАЛА ДЛЯ ВАС ЭТА ПОБЕДА?» И «КАКОВЫ ВАШИ ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЛАНЫ?». БОЛЬШИНСТВО ОТВЕТОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ДАНЫ ПРАКТИЧЕСКИ СРАЗУ ЖЕ ПОСЛЕ НАГРАЖДЕНИЯ, – ЭМОЦИОНАЛЬНЫ, НО ВО ВСЕХ СКВОЗИТ ОДНО ЖЕЛАНИЕ – ДОКАЗАТЬ КОЛЛЕГАМ, ПРОФСОЮЗУ И, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, СЕБЕ, ЧТО ВЫСОКАЯ НАГРАДА ПОЛУЧЕНА НЕ ЗРЯ.

Людмила ГРЕБЕНКИНА:

– Победа в конкурсе для меня не только большая награда, но и неожиданность. Приятно, когда твою работу не просто замечают, но и отмечают на самом высоком уровне. Это придает новые силы, понимаешь, как много зависит от твоей работы. Такой поддержки, такого сплоченного братства не найдешь ни в одной другой общественной организации, только в нашем профсоюзе!

Планы на следующий год? Не останавливаться ни на минуту. Продолжать расти профессионально и духовно, работать с моим прекрасным, сплоченным коллективом, продолжать профсоюзную деятельность. А там, кто знает, куда выведет судьба.

Сергей ФАСАЛОВ:

– Прежде всего, хочется поблагодарить Центральный Совет ГМПР, нашу территориальную организацию и моих ребят за то, что выбрали лучшим, оказали такую честь, а по-хорошему – сделали меня тем, кто я есть. Самое главное в моей, да и в нашей общей работе – сплочение коллектива, чтобы в момент «Х» можно было выступить единой силой.

Буду стараться развиваться, стремиться расти профессионально.

Надежда КОРОВИНА:

– Для меня эта высокая награда означает только одно – высокую ответственность. Хотелось бы поблагодарить мой, пусть небольшой, но очень сплоченный коллектив. Именно благодаря моим ребятам я стала лучшей. Так что это и их победа. На всех мероприятиях профсоюза моя бригада выступала «единым фронтом».

К сожалению, ситуация на нашем предприятии достаточно сложная, того и гляди – могут закрыть. Постараюсь оправдать доверие своих коллег, профсоюза и доказать, прежде всего, себе, – эту награду я получила не напрасно.

Дмитрий МАДЖУЛЬ:

– Для меня большая честь получить такую награду. Победы, если честно, не ожидал. Я еще молодой специалист, однако, благодаря моим старшим коллегам, стараюсь поддерживать высокий имидж нашего профсоюза. Смотрю, как они действуют в той или иной ситуации, которых в коллективе всегда хватает, за советом подойти не стесняюсь. Сейчас я уже заместитель председателя профкома цеха.

Останавливаться не собираюсь. Естественно, буду набираться опыта общения с людьми. Буду, как в конкурсе, постепенно идти от «этапа к этапу». ●



Семья Будюхиных (Челябинский металлургический комбинат)



Встреча с заместителем председателя ГМПР А. Шведовым



На обед с песней



Призы и дипломы - за участие в «Ярмарке талантов»

Сказка для семей

В НОВОГОДНИЕ КАНИКУЛЫ ПРОШЛА ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ XVII ОТРАСЛЕВАЯ ВСТРЕЧА «СЕМЬЯ МЕТАЛЛУРГОВ», НА КОТОРУЮ ПО ИТОГАМ РЕГИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ ПРИЕХАЛИ ТРИНАДЦАТЬ СЕМЕЙ ИЗ БЕЛГОРОДСКОЙ, ВОЛГОГРАДСКОЙ, ВОЛОГОДСКОЙ, КАЛУЖСКОЙ, ЛИПЕЦКОЙ, МОСКОВСКОЙ, ОРЕНБУРГСКОЙ, СВЕРДЛОВСКОЙ И ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТЕЙ.

С 4 по 9 января в гостиничном комплексе Института искусств и информационных технологий (п. Менделеево, Московская область) родители с детьми соревновались в мастерстве, творчестве, демонстрировали успехи в спорте. Организаторы – ЦС ГМПР, Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» – позаботились о встрече родителей с детьми в аэропортах и на вокзалах.

Чтобы попасть в Москву, семьи прошли сложные отборочные туры – сначала на своих предприятиях, затем в областных комитетах ГМПР. Магнитогорский металлургический комбинат представляли сразу две семьи – Мурзабаевых, и Романовых – жюри не смогло выбрать одного победителя.

На Оскольском электрометаллургическом комбинате в конкурсе участвовали 20 претендентов. Победили Астаповы.

– Мы отвечали на вопросы большой анкеты о своей семье, – рассказала Людмила Астапова, – участвовали в различных конкурсах и соревнованиях, подготовили презентацию о том, чем увлекаемся, где работаем и живем. И комиссия посчитала нас самыми достойными.

– «Семейный вопрос» важен для профсоюза, – рассказывает Людмила Чиграй, директор Фонда «Сплав». – Социальная защита работников неразрывно связана с поддержкой их семей.

Практически в каждом коллективном договоре есть соответствующие разделы. И эта программа – также подтверждение значимости данного направления для ГМПР.

С семьями работников встретился заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов. Он ответил на волнующие людей вопросы. Одной из первых поднятых тем стала специальная оценка условий труда.

Андрей Владимирович подробно рассказал историю вопроса, о положительных и спорных сторонах нового законодательства, познакомил с инструментами, которые могут гарантировать объективность предстоящей оценки, и обратил внимание на необходимость участия профактива в проведении СОУТ.

Заместитель председателя ГМПР рассказал также о положении в отрасли, в профсоюзе, остановился на проблеме снижения его численности. Участников интересовали перспективы развития ГМПР и пути решения многих общих проблем на местах.

По окончании встречи все получили настенные часы с фотографией своей семьи.

– Семейные часы – это круто, никто не ожидал, – восхищалась старшая Дарья из семьи Харькиных (Новолипецкий металлургический комбинат). – Такой удивительный подарок! Я обязательно выложу фото в сеть. А еще расскажу своим питерским друзьям об экскурсиях





Семья Бураковых (ЧерМК ОАО «Северсталь»)



Часы на память



Семья металлургов-2014



Семья Мурзабаевых (Магнитогорский металлургический комбинат)

металлургов

по Москве. Я часто приезжаю в столицу, но Москва открылась по-новому только сейчас.

Программа пребывания была насыщенной: поездки на экскурсии чередовались с состязаниями, конкурсами. Спортивные мероприятия проходили в зале и бассейне. В соревнованиях по плаванию участвовали даже самые маленькие, было несколько групп победителей. Проводились состязания по дартсу, армрестлингу, гилям, плаванию, волейболу, семейные эстафеты, «А ну-ка, мамы!». В зале царил накал страстей – истинный дух соревнования.

Итоги подводились ежедневно, победителям вручались медали, всем участникам – призы. Но какой же Новый год без подарков от Деда Мороза?! В канун Рождества все семьи получили комплекты детской одежды, которую специально для этого подготовил Фонд «Сплав».

В семье Романовых семь детей, старшей Алене – 14, а младшему Георгию 3 января исполнился год.

– Мы не ожидали, что нас выберут, – рассказывает Василина Романова. – На генеральную репетицию мы опоздали, дети разбежались. Переживали, конечно, но постарались выступить так, чтобы победить. Когда нас объявили – мы не поверили, это был настоящий предновогодний сюрприз.

– Не боялись ехать с таким малышом?

– За Георгия были спокойны, мы с детьми с самого рождения в походы ходим и путешествуем: малыша покормил, переодел и все. Вот за Романом, ему почти два года, постоянно нужно смотреть. Он у нас такой непоседа! В семье заведен определенный порядок – старшие смотрят за средними, средние – за младшими, а Рома всегда вносит дисбаланс, за ним приходится смотреть всем.

Встреча была настолько творческой, что даже в столовую невозможно было пройти, чтобы не спеть песню под аккомпанемент веселой гармонии. Свои способности семьи продемонстрировали, представив визитные карточки – это было одним из домашних заданий, для подготовки которого использовались «минусовки», видеоролики, слайды, песни собственного сочинения.

На выставке достижений семейного творчества «Ярмарка талантов», которая заняла весь холл седьмого этажа гостиничного комплекса, родители и дети представили свои работы: рукоделие из бисера, резку по дереву и пластику, живопись, вышивку, ажурные скатерти, кулинарные изделия. Семьи раскрывали секреты своего творчества, рассказывали об увлечениях и отдыхе. Дети танцевали, пели и читали стихи.

– К нам приезжают очень активные, творческие, семьи, – отметила Людмила Александровна. – Я каждый раз удивляюсь, сколько талантливых людей среди

наших горняков и металлургов, как они стремятся развивать свои творческие способности, какое внимание уделяют воспитанию детей, какие у них разнообразные интересы. Эти программы мы ведем уже 17 лет. И каждую встречу стараемся сделать особенной.

Гости побывали в цирке им. Никулина, на Кремлевской елке, в Мемориальном музее космонавтики, познакомились с праздничной Москвой.

– Поездка на новогоднее представление в Кремль 7 января совпала с сильными морозами, – делится Людмила Чиграй. – На улице минус 20 – и для нас очень важно было провести детей как можно быстрее. Организаторы праздника в этом очень помогли – мы не стояли в длинных очередях.

Все отметили теплую встречу, заботливое отношение организаторов, интересную и насыщенную программу. Домой увозили много ярких впечатлений и воспоминаний.

– Мы новички на подобных мероприятиях, – поделился Ильяс Сейферов («НЛМК-Калуга»), – наша семья переехала из Узбекистана, где тоже работали на металлургическом комбинате. Очень волновались. Душевный прием, веселая дружеская атмосфера поразили, а какой азарт был на спортивных соревнованиях, очень хотелось победить. Мы здесь попали, как в сказку: столько насыщенных увлекательных событий и масса подарков. ●



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**