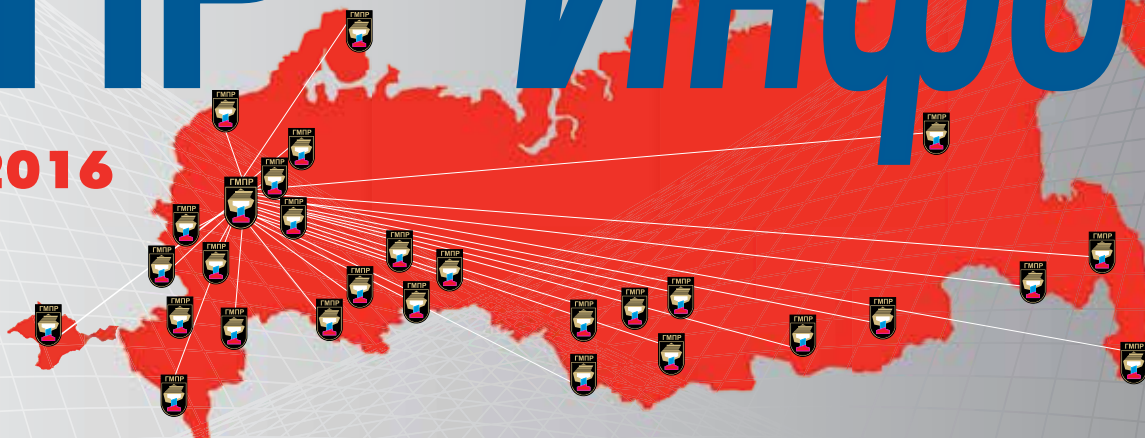


ГМПР – Инфо

№01 | 175 | 2016

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 25 лет борьбы за достойную жизнь

ЗА ЧТО?

- 6 Стоящий у истока
7 Валерий Гринцов: «Профработа сродни поэзии – дело творческое»
8 Оправдать доверие

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 9 Первичка есть – порядок будет
10 Спасти комбинат
12 Всем бы так. И всегда бы!
13 Рывок из кризиса
14 Флешмоб «по-лебедински», юбилейный
15 Чтобы жизнь не остановилась
17 О проблемах – с горняцким акцентом
18 Команда рисует молоток

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 19 И все это – в колдоговоре
20 Плюсы по всем пунктам
21 Сквозь призму колдоговора
22 Все зачтется
23 Профком ММСК говорит в полный голос
24 Антикризисное соглашение подписано, проблемы остаются
25 «Хорошо живем!»
26 Проиндексировали, как договаривались
26 Стажевые выплаты включают в тариф
26 На Ковдоре подняли зарплату
27 Лучшим – «голубые фишки»
28 По камням преткновения – к компромиссу
29 Кризис? Какой кризис?

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 31 С экспертами не согласны
32 Притираемся к СОУТ

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 33 Чтобы профсоюз развивался...
35 От «чайника» до «мастера»
37 Как написать, рассказать, доложить

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 38 Заседание исполкома
41 По-прежнему кадры решают все

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 43 Вести из Череповца
44 Аукнулся 1930-й
45 За вред здоровью – 100 тысяч
46 Поладим миром
46 «Урезанные» дни не пропадут
47 «Расследовать» втихаря не получилось
48 Дальше – светлая полоса
48 Льготы здоровью не сберегли
49 Фонд милосердия «Сплав» благодарит

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
Н. М. Шалимова

Обложка: фото Юлии Анисимовой

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 17.02.2016.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-050.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

XI ПЛЕНУМ ЦС ГМПР
 СОСТОЯЛСЯ 28 ЯНВАРЯ
 В МОСКВЕ. В ЭТОТ
 ДЕНЬ 25 ЛЕТ НАЗАД НА
 УЧРЕДИТЕЛЬНОМ СЪЕЗДЕ
 ПРОФСОЮЗА ТРУДЯЩИХСЯ
 ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ
 ПРОМЫШЛЕННОСТИ
 РСФСР БЫЛА ПРИНЯТА
 ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ
 ОБРАЗОВАНИИ
 ПРОФСОЮЗА ГОРНЯКОВ
 И МЕТАЛЛУРГОВ РОССИИ.
 ЭТА ДАТА СЧИТАЕТСЯ ДНЕМ
 ОБРАЗОВАНИЯ ГОРНО-
 МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
 ПРОФСОЮЗА РОССИИ.



25 лет борьбы за достойную жизнь

Юбилей внес коррективы в работу пленума. В первой половине дня рассматривались актуальные темы, во второй – состоялась торжественная часть.

На рабочей части обсуждены вопросы: «О внесении изменений и дополнений в «Положение о технической инспекции труда ГМПР» (докл. А. Шведов), «Об отчетах и выборах в структурных подразделениях первичных профсоюзных организаций ГМПР численностью более 10000 человек», «О порядке избрания делегатов на отчетно-выборные конференции территориальных объединений организаций профсоюза» (докл. А. Безмянных). Согласована норма представительства на внеочередную конференцию Вологодской областной организации ГМПР.

Пленум утвердил изменения в составе ЦС ГМПР, список делегатов на VI Конгресс Международного объединения профсоюзов – Федерации профсоюзов трудящихся горно-металлургической промышленности (Профцентр «Союзметалл»), финансовый план – бюджет ЦС ГМПР на 2016 год. По всем обсуждаемым вопросам приняты соответствующие постановления.

На торжественной части (проходила она в ТТК «Альфа» Измайлово) присутствовали председатель ФНПР М. Шмаков, Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL Юрки Райна, президент Российского союза товаропроизводителей О. Сосковец, ректор





ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ПЛЕНУМА



Ирина Васильевна Леденева, заместитель председателя профсоюза с 1991 по 2012 гг.:

– Находясь здесь, я вспоминаю Учредительный съезд профсоюза, который проходил буквально в нескольких метрах отсюда, в этой же гостинице. Я четко помню все события 25-летней давности, которые проходили здесь. И это символично, что сегодня мы собрались практически на той же площадке. Я вижу здесь много знакомых лиц, с которыми связаны события первых лет образования и становления профсоюза, и невольно приходит на ум фраза «Как молоды мы были!».

Но есть и другие воспоминания. Это борьба за социальное страхование, серьезное направление деятельности и для профсоюза, и для людей, ради которых мы это делали. Это заключение одного из первых тарифных соглашений для золотодобытчиков. Такие события не забываются.

И еще в этот день хочется вспомнить тех коллег, которых сегодня с нами нет. Смириться с этим очень сложно...



Фарит Жаватович Рахматуллин, председатель профкома ОАО «Учалинский ГОК» с 1999 по 2012 гг.:

– В этот день вспоминаю самые сложные моменты профсоюзной работы. Они связаны с ведением коллективных переговоров. Было трудно искать компромиссы, приходиться к согласию. Камень преткновения в переговорном процессе – раздел оплаты труда. Каждое решение о повышении заработной платы давалось с большим напряжением. Те дискуссии навсегда остались в памяти.

Прошло время, мы уже ветераны, а тот, кто занимается профсоюзной работой, сталкивается с теми же сложностями. И каждый раз жестко стоит вопрос об оплате труда горняков и металлургов. Но от его решения зависят судьбы тысяч работников. И тогда, 25 лет назад, и теперь главная задача профсоюза – добиваться максимальных благ для трудящихся.



Академии труда и социальных отношений, заместитель председателя ФНПР Н. Кузьмина, заместитель министра Министерства труда и социальной защиты РФ Л. Ельцова, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России А. Окуньков, представители отраслевых профсоюзов, входящих в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ и в Глобальный союз IndustriALL, коллеги-металлурги из стран СНГ, входящие в Профцентр «Союзметалл» – представители Украины, Казахстана, Киргизии, Белоруссии, Таджикистана, депутаты Государственной Думы, представители Администрации Президента РФ, профильных министерств и ведомств РФ, международных объединений и фондов, руководители ряда вертикально интегрированных компаний ГМК страны, члены правления Всероссийского отраслевого объединения работодателей, представи-

тели общественных институтов, средств массовой информации, а также победители профсоюзных конкурсов «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМПР» и «Лучший профгруппорг ГМПР», ветераны профсоюза.

Началось торжество с демонстрации документального фильма «25 лет ГМПР – с годами крепче стали!» (в 2-х частях), созданного Центральным Советом ГМПР совместно с TV-компанией «Альба-Медиа». «Защитить интересы людей, объединить их в одно, связать общими целями и задачами и показать, что только вместе – они сила. Именно для них, работников горно-металлургических предприятий и создавался 25 лет назад Горно-металлургический профсоюз России», – таково, если вкратце, его содержание.

... Среди участников мероприятия, его почетных гостей, ветеранов были те, кто участвовал в рождении и становлении профсоюза, которое происходило во взаимосвязи со становлением



российского государства, российской власти, молодого российского бизнеса. Показанное на экране – это их личная судьба. Ветераны ГМПР, видя на экране себя, своих товарищей, тогда еще молодых, и нынешних активистов профсоюза, видели: судьба профсоюза в надежных руках.

Кадры событий, казалось бы, совсем недавних, но уже ставших историей, убеждают: простых периодов не было.

Об этом рассказывал и председатель профсоюза **Алексей Безымянных**:

– Реформы в экономике не должны проводиться за счет населения, материальное благополучие работников должно расти. Мы не свернем с этого пути, будем упорно трудиться над реализацией программных целей «Достойного труда», разработанных Международной организацией труда и ставших программой для всего профсоюзного движения в России.

История Горно-металлургического профсоюза продолжается. Уверен, в ее новые страницы будет вписано немало славных дел. Наша сила в единстве!

В связи с юбилеем ГМПР с трибуны звучали поздравления.



Михаил Шмаков:

– Деятельность Горно-металлургического профсоюза России в течение 25 лет проходила в сложных экономических и политических условиях. Была упорная борьба за благополучие человека труда. Этот период времени по концентрации усилий и полученных результатов можно считать год за два. Это ваш заслуженный юбилей.

Юрки Райна:

– Существенно, что в наших рядах, объединяющих более 50 млн работающих в 140 странах мира, есть такая



мощная, серьезная организация – Горно-металлургический профсоюз России, которая стоит на страже прав и интересов трудящихся. ГМПР занимает достойное место в международном профсоюзном движении. Я поздравляю вас с этой серьезной работой.



Любовь Ельцова:

– Деятельность вашего профсоюза подчинена важной задаче защиты трудовых прав и интересов работников одной из ключевых отраслей российской экономики. Социальная стабильность, уверенность работников в завтрашнем дне – это те факторы, которые определяют успешность развития горно-металлургического комплекса страны. Накопленный вашим профсоюзом опыт обеспечивает конструктивный диалог с социальными партнерами, способствует продвижению принципов достойного труда.

В адрес участников пленума и членов ГМПР поступили приветственные адреса от Председателя Совета Федерации ФС РФ В.И. Матвиенко, Председателя Государственной Думы ФС РФ С.Е. Нарышкина, Министра промышленности и торговли РФ Д.В. Мантурова, Министра труда и социальной защиты РФ М.А. Топилина и др.

В.И. Матвиенко: «...Сегодня Горно-металлургический профсоюз России —

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ПЛЕНУМА



Николай Николаевич Буйakov, председатель объединения организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области»:

– 25 лет для профсоюза – молодой возраст. Но это был непростой период. Профессия горняков и металлургов обязывает нас быть крепкими, закаленными, объединяться для решения общих задач. Поэтому Горно-металлургический профсоюз России – один из самых сильных, твердо стоит на страже интересов рабочих.

Отстаивать права трудящихся за эти годы было непросто. Нестабильная экономическая обстановка, многие предприятия останавливались или вообще прекращали работу. Простые работники и члены их семей оставались без средств к существованию. ГМПР взял на себя ответственность за судьбы тысяч горняков и металлургов и оправдал их доверие.

Сегодня экономическая ситуация тоже не простая. Надо быть готовыми к трудностям, продолжать доказывать власти, работодателям, что профсоюз – это сила, которая способна встать на защиту человека труда.

Я благодарен судьбе, что она связала меня с Горно-металлургическим профсоюзом России. Это школа жизни, здесь я приобрел опыт, друзей и хочу сказать им: спасибо за дружбу, спасибо за школу, спасибо за уроки!



Владимир Павлович Сармин, председатель профкома ОАО «Волжский трубный завод»:

– 25 лет для профсоюза – это не возраст. Это боевой период, который пришел на сложные времена, когда сделано было очень многое. Поэтому он закален в боях, этот новый профсоюз России. Он принял все лучшее от профсоюзов Советского Союза.

И как «та заводская проходная, что в люди вывела меня», профсоюз познакомил со многими людьми и привел к большому и нужному делу. Поэтому для меня профсоюз – это все.



ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ПЛЕНУМА



Ольга Васильевна Таранюк, председатель профкома ППО ОАО «Ачинский глиноземный комбинат» с 2000 по 2015 гг.:

– В этот день вспоминаю самые яркие события профсоюзной борьбы: социальное страхование, пенсионные вопросы, уровень заработной платы, проведение аттестации, а затем и специальной оценки условий труда. То, от чего зависит благополучие работников.

Самые сложные моменты это, как правило, переговоры по колдоговору. Легко ни один пункт не давался, всегда очень сложные, многочасовые дебаты в течение долгих месяцев. Профсоюзная сторона готовилась основательно. У нас было такое правило, если я встаю и выхожу из комнаты переговоров, то и вся моя команда следует этому примеру. Однажды это пришлось применить. Вижу, что переговоры заходят в тупик. Обращаюсь к главному спонсиру со стороны работодателя с вопросом: «Кто вы по должности?» Он отвечает, что начальник отдела кадров. Применяю запрещенный прием и говорю: «В этой должности работать не будете», встаю, ухожу, команда выходит за мной.

Больше этот руководитель против предложений профактива не выступал. Испугался, как бы чего не вышло или понял, что на самом деле мы сила. Сторона работодателя была в шоке, мне потом высказывали, что так нельзя. Считаю, что в борьбе за справедливость, за социальные права простых работников, благополучие членов их семей могут быть и такие исключения.



авторитетный и влиятельный участник российского и международного профсоюзного движения.

Убедена, что деятельность профсоюза способствует укреплению горно-металлургической отрасли России и экономики страны в целом».

С.Е. Нарышкин: «...Созданный в сложные 1990-е годы, ваш профсоюз стал одной из крупнейших и авторитетных организаций, твердо и последовательно отстаивающей социальные права работников отрасли.

Активно участвуя в совершенствовании законодательной базы трудовых отношений и практики применения действующих нормативных правовых актов, вы вносите заметный вклад в укрепление социального партнерства».

С юбилеем ГМПР поздравили руководители ведущих предприятий.

А. Мордашов, Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь»: «...В горно-металлургическом комплексе особо

важно профсоюзное движение, которое призвано защищать рабочего человека, его социально-трудовые права. За 25 лет активной работы Горно-металлургический профсоюз России доказал, что он эффективно выполняет поставленные задачи».

В. Рашников, Председатель Совета директоров ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»: «...Перед горно-металлургической отраслью страны стоят масштабные задачи, решение которых призвано обеспечить ее экономическую эффективность и устойчивые конкурентные позиции, содействовать повышению качества жизни в стране. Профессиональный союз работников горно-металлургической промышленности располагает значительными социальными ресурсами и необходимой репутацией для деятельного участия в решении этих задач».

В. Лисин, Председатель Совета директоров ПАО «Новолипецкий метал-





ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ПЛЕНУМА



Сергей Владимирович Скрипниченко, начальник Управления по социальному развитию территории района города Новокузнецка, ранее – председатель профкома Западно-Сибирского металлургического комбината:

– Сегодня Горно-металлургический профсоюз России – это мощная, сплоченная, дееспособная организация. Чтобы завоевать такой авторитет, потребовалось 25 лет напряженной работы профактивистов всех звеньев и структур от профгрупп до Центрального Совета. Если остановиться на достигнутом, то авторитет можно потерять в одночасье. Мы, члены ГМПР, сегодня должны работать так, чтобы сохранить и приумножить наши завоевания, чтобы не состоящие в организации перестали сомневаться и стали нашими коллегами и активными помощниками. Чтобы поняли, что с Горно-металлургическим профсоюзом России ничего не страшно.



Александр Захарович Караев, председатель Северо-Осетинского Республиканского комитета профсоюза:

– Раньше работал в партийной структуре. Когда начал заниматься профсоюзной деятельностью, то вначале чувствовал себя неловко. Помогли люди, простые рабочие. Многие приходили с различными просьбами, и я старался помочь. Если удавалось решить вопрос положительно, возникало чувство удовлетворения. И чем больше помогал работникам, тем радостнее было на душе. Тогда понял, что только в профсоюзе могут быть такие доверительные отношения. А если требовалась поддержка коллектива, мне никогда никого уговаривать не приходилось. Люди, члены ГМПР всегда активно поддерживали в любых начинаниях – коллективных действиях, переговорах с работодателем, в другой общественной работе. Это для меня оказалось очень важным, можно сказать смыслом жизни. Об этом я с благодарностью вспоминаю в юбилей нашего профсоюза.



лургический комбинат»: «Профсоюз металлургов всегда находился в авангарде российского профсоюзного движения. За четверть века ГМПР заложил прочные основы социального партнерства, стал мощной силой в решении вопросов социально-экономической и правовой защиты его членов».

На пленуме были показаны видеопоздравления от руководителей ведущих компаний ГМК.

Во второй части заседания состоялись награждения. За активную деятельность по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников ГМК ряд профсоюзных работников получили Почетные грамоты ФНПР, нагрудные знаки и почетные грамоты ГМПР, награждены также победители отраслевых конкурсов «Лучший профгруппорг ГМПР» и «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМПР».

Участники пленума приняли Обращение Центрального Совета ГМПР

к членам профсоюза, работникам горно-металлургического комплекса страны, студентам и учащимся профильных учебных заведений.

... Казалось, люди не хотят расколоться. Порыв к единению, осознание неразделимой общности, реальное ощущение, что родной профсоюз – это все мы, «это он, ты и я», решимость легко преодолеть любые преграды, – все это было написано на лицах тех, кто пел профсоюзный гимн, рождение которого стало редкой творческой удачей профсоюза.

Ветераны? Неужели это они? – Гордо распрямившиеся, с блеском в глазах? А может, то предательски поблескивали слезы? И голоса – молодые, твердые: «Жизнь не зря нас сплотила...»

...А Москва снимала новогоднее убранство: пора за работу. Начался 26-й год ГМПР.





ЗА ЧТО?

Победителям отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР» удалось заслужить доверие коллег, стать для них примером. Расскажем о них.

Владимир ШИРОКОВ

Стоящий у истока

Почти тридцать лет назад он, приехав из Башкирии в Магнитогорск, пришел работать на ММК. Это было после службы в армии. Тогда еще строился кислородно-конвертерный цех (ККЦ) – шла Всесоюзная комсомольская стройка. Запустили его в 1990 году. И с того времени до сегодняшнего дня Динар – его бессменный труженик. Кстати, совсем недавно, в начале ноября прошлого года, вместе с ним самый мощный в мире цех отметил четвертьвековой юбилей.

Работа Динара – постоянное испытание физическими нагрузками и опасностью. Он – разлищик стали на машине непрерывного литья заготовок (МНЛЗ). Приходится быть непосредственно у «ручья» – текущего от ковшей расплавленного металла. Температура «лавы» – больше полутора тысяч градусов, а стоять надо не дальше метра – жар жжет и пробирает все тело. Особенно тяжело летом. Жидкая сталь норовиста и не прощает ошибок: чуть что не так – брызжет огненными пулями, прожигая толстую суконку. Но Динар и его коллеги – народ опытный, всегда начеку.

И к работе относятся с юмором: то, что недавно грозно пыхало огнем, после превращения в слябы сравнивают с шоколадом (и действительно похоже!), а один из видов слябов называют «сникерсами». «Вкусные» шутки придают выносливости, говорят о здоровой обстановке в коллективе. А такая обстановка сплачивает: практически все ребята второй бригады, в которой трудится Мусин, – испытанные, закаленные, всех он знает, как родных. Уже десять лет Динар получает льготную пенсию, но уходить не собирается: держит сталью спянный коллектив. Плюс редкая в наше время



Пять родных братьев и шесть сестер ДИНАРА МУСИНА судьба разбросала по стране. Кем только ни пришлось поработать каждому, но металлургом в этой большой семье стал только он, самый младший. Связав свою жизнь с Магниткой, с кислородно-конвертерным производством, Динар Нуритдинович остался верным ей навсегда. А верность – хорошее качество не только в профессии, но и в профсоюзе.

стабильность – в работе, зарплате, социальных гарантиях.

Кстати, сплоченность коллектива – это в немалой мере и его заслуга. Как опытного лидера профгруппы бригады. Особенно если учесть, что

профгруппа огромна – больше двух сотен человек!

А начиналось все когда-то с охраны труда. Динару предложили стать уполномоченным профсоюза по охране труда. Он принял предложение. Пока выполнял эти обязанности, старался не упускать возможность повысить грамотность в вопросах охраны труда, успешно набрав практику, что было отмечено на уровне первичной профорганизации ММК – нагрудным знаком «За активную работу в профсоюзе». И впоследствии этот опыт пригодился, когда в 2008 году Мусина избрали профгруппоргом.

Большой коллектив – большая ответственность. Динар вспоминает, что не ему одному тогда предложили возглавить профгруппу. Несколько человек отказались: это же столько вопросов надо решать, личное время тратить, в том числе выходные. Но у него что-то сработало внутри: отказываться нельзя, люди на тебя рассчитывают, доверяют.

В работе профгруппорга не должно быть ничего второстепенного, потому что все направления одинаково значимы и нельзя пренебрегать одним ради другого. Так подсказывает опыт Мусина. Помощь и защита работников, обеспечение достойных условий и охраны труда, организация отдыха и оздоровления, работа с молодежью, информационная сфера – все эти направления он старается поддерживать на должном уровне. Отдых и оздоровление – это содействие в получении путевок, коллективное посещение спортивно-развлекательных комплексов. А информационная сфера – это информирование работников раз в четыре дня на сменно-встречных собраниях, где присутствует вся

бригада, включая руководство, постоянное индивидуальное общение в течение смены. Вся эта работа проводится в тесной связке и при поддержке профкома ККЦ и профкома Группы ММК. Не забыта и мотивация профчленства: разъяснение социальных бонусов, которые может получить член профсоюза; убеждение, что профсоюз дает не сиюминутную разовую выгоду, а – постоянную защиту, что позволяет увереннее смотреть в завтрашний день, укрепляет чувство стабильности, которого нам так не хватает сегодня.

– ГМПР – один из самых сильных профсоюзов страны. Такого единства, солидарности, как у металлургов, больше нет нигде. И эта сила дана работникам. И в ваших возможностях удвоить ее, вступив в профсоюз, – так убеждает Динар Мусин рабочую молодежь, устраивающуюся в цех.

Работают ли эти доводы? Судите сами: в профгруппе Мусина сегодня состоят все 237 работников бригады. Кто-то считает, что стопроцентного профчленства быть не должно, что

такое бывает только в «добровольно-принудительном» порядке. Но – не в нашем случае. С каждым в бригаде в свое время была проведена персональная беседа, после чего вступление в профсоюз становилось осознанным и желанным. Об этом же говорят коллеги Динара по профсоюзу – представители профкома цеха.

– Он умеет разговаривать с людьми. Всегда доходчиво, по-свойски объясняет – для чего нужен профсоюз, как он работает, зачем участвовать в той или иной акции, – характеризует Динара председатель профкома ККЦ Сергей Шишкин. – Это особенно важно в работе с новичками, большинство которых – молодежь. Я стараюсь беседовать вначале с каждым из них, но важно, чтобы эта работа велась и дальше, чтобы люди не чувствовали себя в стороне. Здесь и подключаются профгруппорги, ведь они с коллективом и днем, и ночью... Динара, как профлидера выделяют принципиальность и чувство справедливости. Если человек обратился к нему за помощью, но

по объективным причинам ему было отказано, Мусин сделает так, что тот уйдет без обиды. У Динара крепкие партнерские отношения с руководством, но в то же время он всегда готов отстаивать свою позицию, даже если работодатель с ней не согласен. Хорошие организаторские способности и активная жизненная позиция помогают ему сплачивать коллектив. А эта работа дорогого стоит, ведь цех у нас огромный – завод в заводе, участки разбросаны на полтора километра, и везде есть работники бригады Динара.

Выборный срок общественной работы Мусина близок к концу – в 2016 году в ГМПР завершается отчетный 5-летний период. Но если коллектив в очередной раз окажет ему доверие возглавить профгруппу, он снова возьмет на себя эту ношу. Такой уж человек. Когда не только чувствуешь ответственность, но и видишь результаты, убеждаешься, что в социальной стабильности в коллективе есть и твоя лепта, это мотивирует, побуждает двигаться дальше. ■

Марина ДЕГТЯРЕВА

Валерий Гринцов: «Профработа сродни поэзии – дело творческое»



ВАЛЕРИЙ ГРИНЦОВ больше 30 лет работает в АО «Гайский ГОК» водителем БелАЗа. Работа требует хорошей физической подготовки и выносливости. Каждая смена отнимает много сил. Подчас водитель многотонной машины приходит домой совершенно обессиленным. Однако для общественной работы Валерий Николаевич находит время и возможности. Как ему это удастся? Он не считает профсоюзную деятельность дополнительной нагрузкой. Она для него – неотъемлемая часть профессионального призвания.

– Профсоюзная работа в подразделении всегда была организована как надо, – делится Валерий Николаевич. – Профгруппорг – это не формальный лидер, а товарищ и реальный помощник. Так сложилось, что к нему можно обращаться по любому вопросу: о начислении заработной платы, оздоровлении, охране труда, с производственными и личными проблемами. Причем, никакого официального графика приема у профгруппорга не было и нет: каждый работник знает его сотовый телефон, по которому можно звонить буквально в любое время дня и ночи.

«В человека нужно верить», – это, считает Валерий Гринцов, главное в профсоюзной работе.

– Вера окрыляет человека, дает ему силы, – объясняет он. – Махни на товарища рукой – он и сам руки опустит, а скажи ему «ты сможешь, я даже



не сомневаюсь» – и он горы свернет. Профгруппорг должен особенно внимательно работать с теми, кто, совершив ошибку, находит силы встать на правильный путь.

Был у нас на производстве случай, – вспоминает Валерий Николаевич, – молодой работник допустил серьезный пропуск. Навредил не только себе, но и коллектив подвел. Речь шла об увольнении. Скажу прямо: все основания для такого решения у начальства были. Но профактив решил работнику помочь. Мы выходили на руководство, объясняли, что человек понял свою ошибку,

раскаялся. Нас услышали. Сейчас он продолжает трудиться, находится на хорошем счету и занимает активную профсоюзную позицию.

Чтобы профсоюзная работа спорилась, Валерий Николаевич постоянно повышает свой уровень. Несколько раз в году проходит учебу. Охотно получает новые теоретические знания, совершенствует практические навыки.

– Каждый раз, слушая профсоюзных преподавателей, узнаю что-то новое, пробую использовать полученные знания в работе с трудовым коллективом. Стараюсь ничего не упускать, ведь в

профсоюзной работе мелочей не бывает, – говорит он.

А еще Валерий Гринцов известный в Оренбуржье поэт, член Ассоциации поэтов Урала. Издан сборник его стихов.

– Вдохновляют красочные образы, яркие впечатления. Это и природная красота, и замечательные люди, с которыми мне доводится встречаться, работать. Победа в отраслевом конкурсе «Лучший профгруппорг ГМПР» за 2014 год – результат коллективной работы всех, кто в меня верит и поддерживает. ■

Любовь ВИЛЬЧУК

Оправдать доверие

Более 10 лет назад ФЕДОР СИНКЕВИЧ пришел на Ачинский глиноземный комбинат агломератчиком. Парнишку сразу заметила председатель профкома цеха Любовь Николаевна Зоренко. Федор – человек обязательный, ответственный, активный. С готовностью занялся профсоюзной работой, если что-то поручали – старался выполнить на совесть. Поэтому, когда на профсоюзном собрании кандидатуру Синкевича предложили на должность профгруппорга, коллектив проголосовал единогласно. И вот уже десятый год совмещает Федор свои производственные заботы с профсоюзными.

Теперь он в составе профкома цеха. Несколько раз Федору приходилось оставаться за председателем профкома. Профсоюзная работа легкой не оказалась. Наоборот, обнаружил Федор много «подводных камней», были необходимы дополнительные знания, опыт. Помог характер: докапывался до сути, не пасовал перед трудностями. И шаг за шагом постигал сложности профсоюзной работы.

– Какие знания необходимы председателю профкома цеха? Чего тебе не хватало, ведь коллектив ты хорошо знаешь?..

– Коллектив знать – недостаточно. Необходимо иметь авторитет. А работать его можно конкретными делами, и на это потребуются годы упорной

работы. Не могу сказать, что это у меня в полной мере получилось. Когда замещал председателя профкома цеха, понял, что есть еще над чем работать.

Знания в профсоюзной работе тоже очень важны, уверен Федор.

– Прохожу обучение на курсах, участвую в тренингах, – говорит он. – Могу проконсультировать по некоторым юридическим вопросам, разобраться с начислением заработной платы. Председатель профкома цеха должен хорошо разбираться и в производственных вопросах, знать основы охраны труда, уметь находить общий язык с работниками, руководством, разрешать конфликтные ситуации. Трудовое законодательство, основы экономики, психологии, социо-

логии... Это далеко не полный перечень знаний, которые необходимы для успешной работы в профсоюзе.

Еще людей понимать надо. Каждый второй ведь заходит в профком с криками.

– С какими вопросами люди идут?

– С разными. Производственными, личными. Если своих знаний не хватает, консультируюсь с юристами, коллегами – профактивистами, специалистами предприятия. Ни один вопрос не должен остаться без внимания.

– А мечта есть?

– Получить высшее образование. Чтобы еще лучше работать и помогать людям, которые мне доверяют и на меня надеются. ■



Яна ИВАНОВА



ДВА ГОДА НАЗАД В РЕСПУБЛИКЕ ТЫВА ПОЯВИЛАСЬ ПЕРВАЯ ПЕРВИЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГМПР – НА ПРЕДПРИЯТИИ «ТАРДАНГОЛД». И ВОТ ЕЩЕ ОДНА. ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ЛУНСИН» (ИНОСТРАННЫЙ СОБСТВЕННИК – КНР) ВОШЛА В СОСТАВ ГМПР.



Первичка есть – порядок будет

Предприятие действует с 2007 года, добывает руду полиметаллов. Офис в г. Кызыле, а сам рудник за 170 км. Профсоюзная организация была создана в 2013 году и встала на учет в республиканском профобъединении, так как территориального комитета ГМПР в Тыве нет.

Всего на предприятии больше 1000 человек. В профсоюзе – около 200. Развитие давалось тяжело, все организационные проблемы, вопросы охраны труда, взаимодействия с руководством приходилось решать самостоятельно. Ольга Шкарбун, председатель ППО, обратилась за поддержкой к соседям (400 км) – в совет Хакасской республиканской организации ГМПР. Там было принято решение о введении должности уполномоченного и командировании в Тыву

специалиста по организационному укреплению профсоюза.

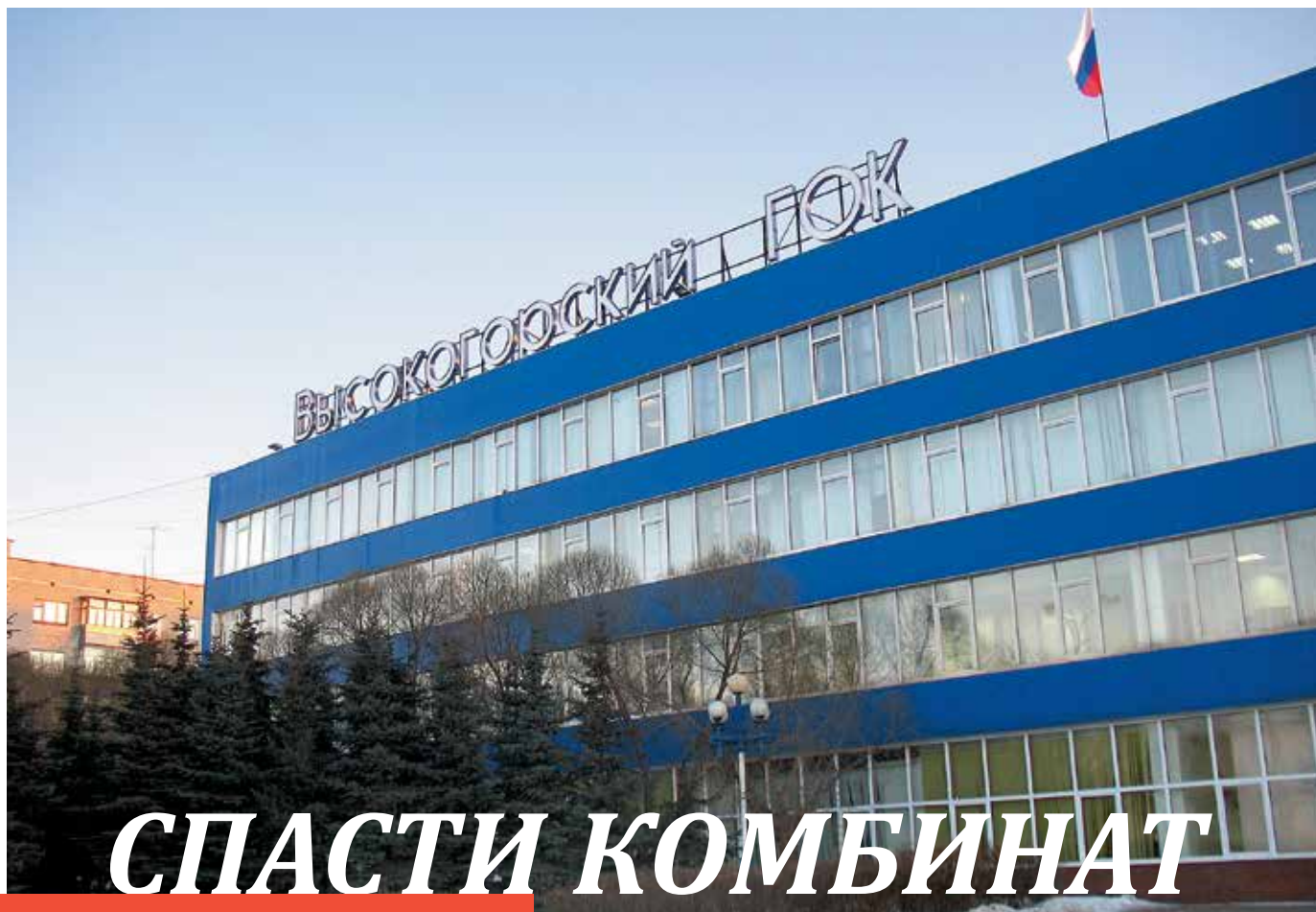
Активизация деятельности профорганизации сказалась на численном росте первички. В настоящий момент ведутся переговоры с руководством компании по наиболее важным проблемам. На предприятии проведена СОУТ, однако результаты спецоценки отдельных рабочих мест спорны.

Требуют изменения Правила внутреннего трудового распорядка – зачасную в графике работников – несколько ночных смен подряд. Есть проблема со своевременной выплатой зарплаты. Профком уже добился того, чтобы в этих случаях начисление производилось с учетом положенной по закону компенсации. Необходимо отладить и механизм начисления премиальных выплат – действующая система работ-

никам непонятна. Актуальными остаются вопросы спецодежды и спецпитания с учетом «северных» условий труда.

В комиссию по расследованию производственных травм должен быть обязательно включен член профкома. До сих пор этого не было.

– Руководство предприятия не препятствует профсоюзной деятельности, на переговоры идет, выполняет законные требования, – рассказывает Павел Юрковец, председатель Хакасской республиканской организации ГМПР. – Работники видят положительные изменения, реальную защиту своих прав, поэтому начинают писать заявления о вступлении в профсоюз. Конечно, о необходимой численности для подписания коллективного договора говорить пока рано, но... все впереди. ■



СПАСТИ КОМБИНАТ

НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ГМК ПРОДОЛЖАЕТСЯ
ПОДВЕДЕНИЕ
ИТОГОВ УШЕДШЕГО
ГОДА. ПУБЛИКУЕМ
ИНТЕРВЬЮ
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ «ВГОК»
ВЛАДИМИРА
ЩЕТНИКОВА
С КОРРЕСПОНДЕНТОМ
ГАЗЕТЫ «ВЫСОКО-
ГОРСКИЙ ГОРНЯК»
ЮЛИЕЙ ГРИГОРЬЕВОЙ.

– Владимир Васильевич, в последнее время часто приходится слышать, что в нынешней тяжелой экономической ситуации профком не отстаивает интересы членов профсоюза. Что вы скажете?

– Начну с небольшого экскурса в историю. В 2012 году профком первым поднял вопрос о том, что ЕвразХолдинг, в котором мы в то время находились, не вкладывает средства в развитие производства – не ведет горно-капитальные работы. А в 2013 году, когда я, как представитель трудового коллектива, приехал в его московский офис, мне сообщили: «ВГОК для нас – лишнее, убыточное звено. В течение двух лет мы вас закроем». Руководство и профком комбината написали обращения во все инстанции, начиная с мэра города и заканчивая губернатором и полпредом. Но везде нам объяснили, что «спасение утопающих – дело рук самих утопающих».

В этой ситуации комбинат спасло НПРО «Урал». Выкупив предприятие и сохранив рабочие места, новые собственники практически сразу составили

план модернизации комбината, началось вложение средств в его реконструкцию: вторая очередь минус 240-го горизонта на «Естюнинской», минус 320-й горизонт на «Южной», проект сушки концентрата, ремонт дробильного оборудования. Думаю, комбинат сейчас существовал бы достаточно стабильно, если бы не обвал рыночных цен на железорудное сырье. Наша готовая продукция – агломерат, железорудный концентрат – более чем в два раза упала в цене.

Другая проблема заключается в том, что рынок железорудного сырья в России – достаточно большой. При этом есть множество предприятий, где себестоимость продукции намного ниже нашей. У нас есть свои основные потребители, но больше наша продукция, по большому счету, никому не нужна. Хотя очень трудно объяснить шахтеру, почему его опасный и тяжелый труд обесценился из-за падения биржевых индексов показателей стоимости ЖРС крупнейших иностранных производителей Австралии и Бразилии.



– То есть в этой ситуации профсоюз ничего не может сделать?

– Любые протестные действия, на которые нас активно подталкивают в последнее время, достигают успеха только в том случае, если у работодателя есть что взять. В нашем же случае все зарабатываемые комбинатом средства и без того идут только на выплату зарплат в ущерб другим статьям расходов. Надо отдать должное генеральному директору, который за счет неплатежей по другим статьям до последнего вкладывал все имеющиеся средства в выплату зарплат, стараясь сохранить премиальную часть на должном уровне. Но в августе предприятию за долги начали ограничивать подачу электроэнергии, и продолжать такую политику стало невозможно.

Некоторые горячие головы на рабочих собраниях предлагают начать «итальянскую» забастовку или пойти на двух третей зарплаты и сидеть дома. Но наше предприятие – не Уралвагонзавод, которому ради сохранения квалифицированных кадров правительство страны дает дотацию на выплаты две третьих зарплаты. Мы находимся совсем в других условиях – один на один с рынком, в стадии выживания. И в этой ситуации борьба профсоюза с руководством комбината только усугубит положение. Сегодня наша общая задача – выжить и сохранить ВГОК, а она требует не борьбы, а объединения.

– Получается, профсоюз в данной ситуации должен помочь руководству комбината?

– Не руководству, а самим себе. И мы делаем все, что можем. К сожалению, основной наш потребитель – ЧМК – задолжал нам за отгруженную продукцию более 400 миллионов рублей. Я поднял этот вопрос на личной встрече с губернатором Свердловской области, которая состоялась 5 ноября. Он обещал помочь, на предприятие приехали представители областного правительства и кое-какие меры приняли – электроэнергию на комбинате, во всяком случае, не дали отключить. Но в целом ситуация не изменилась.

Цены на железорудную продукцию в декабре по сравнению с ноябрем упали еще ниже. Тогда от лица профсоюза мы написали письмо президенту ЕвразХолдинга с просьбой об увеличении цен на нашу продукцию. Гендиректор, конечно, тоже вел переговоры на эту тему. В этом вопросе мы действовали сообща, и цены потребитель, пусть не намного, но поднял.

– Давайте перейдем к вопросу о коллективном договоре. Насколько в ушедшем году удалось выполнить его положения?

– Много не удалось. Социальные программы по большей части были свернуты, материальная помощь – на нуле. Поэтому члены профсоюза взвалили оказание материальной помощи на свои плечи. Благодаря членским взносам мы, коллегиально распределяя их на профкоме, можем оказывать одновременную материальную помощь при рождении ребенка, вступлении в брак, уходе на заслуженный отдых и смерти близких родственников. Многих выручают и беспроцентные ссуды кассы взаимопомощи. Кроме того, профсоюз постоянно помогает в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Одна из основных статей коллективного договора – о своевременной выплате заработной платы, как видите, тоже не выполняется. Но мы отслеживаем срок задержки и выплату компенсаций. Из-за отсутствия средств задерживаются сроки выдачи спецодежды, не выполняются мероприятия по улучшению условий труда. Не получилось провести индексацию зарплат в июле, и вряд ли стоит рассчитывать на нее сейчас. Как говорится, не до жиру – дай бог удержаться на должном уровне хотя бы премии. Финансовое положение комбината не позволяет надеяться сейчас на что-то большее.

Еще одна важнейшая задача – привести соотношение постоянной части зарплаты к переменной как 60:40. Мне заявляют, что в целом по комбинату это соотношение сохраняется, но карман у каждого – свой. И в этой ситуации интересы работников, у которых маленькая тарифная часть зарплаты, профсоюз может и должен отстаивать. Вторая важнейшая задача профкома на ближайшее время – привести минимальный размер зарплаты на комбинате к полуторному значению прожиточного минимума по Свердловской области. Это хоть как-то защитит работников с низким уровнем зарплаты.

Основная же наша задача, к решению которой должны подключиться все работники предприятия, – спасти комбинат. Вот тогда профсоюз сможет выдвигать свои требования. В настоящий момент требовать что-либо от руководства бесполезно, надо выживать. В истории ВГОКа не раз были трудные времена, которые комбинат преодолевал и продолжал работать. Надеюсь, мы справимся с трудностями и теперь. ■

>>... Любые протестные действия, на которые нас активно подталкивают в последнее время, достигают успеха только в том случае, если у работодателя есть что взять. В нашем же случае все зарабатываемые комбинатом средства и без того идут только на выплату зарплат в ущерб другим статьям расходов...

.....



Всем бы так. И всегда бы!

ОБОГАТИТЕЛЬНАЯ ФАБРИКА ГАЙСКОГО ГОКА (ПРЕДПРИЯТИЕ СЫРЬЕВОГО КОМПЛЕКСА УГМК) В 2015 Г. ПЕРЕРАБОТАЛА 9,3 МЛН ТОНН РУДЫ. ПРИРОСТ К УРОВНЮ 2014 Г. СОСТАВИЛ 1 МЛН ТОНН ВЫПУСК МЕДИ В МЕДНОМ КОНЦЕНТРАТЕ – 95,1 ТЫС. ТОНН. ЭТИ ПОКАЗАТЕЛИ СТАЛИ РЕКОРДНЫМИ ЗА ВСЮ БОЛЕЕ ЧЕМ 55-ЛЕТНЮЮ ИСТОРИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.

>...Инициатива и творчество, способность отстаивать свою точку зрения, не боясь отклониться от принятых стандартов, самостоятельность решений, – все это обусловило успешную деятельность ППО АО «Гайский ГОК»...

Их достижение стало возможным благодаря реализации стратегической программы реконструкции и технического перевооружения обогатительного производства, которая будет продолжена. В 2016 году инвестиции УГМК в расширение и техперевооружение обогатительной фабрики составят более 200 млн рублей.

– Есть профессиональный коллектив, умеющий достигать намеченных целей. Продолжаются реконструкция и техперевооружение фабрики, улучшаются условия работы. Все это, несомненно, позволяет с оптимизмом оценивать будущее и фабрики, и комбината в целом, – говорит директор комбината Геннадий Ставский.

Профсоюзная первичка ГОКа – одна из крупных в регионе, включает 15 цеховых организаций. Из 6466 работающих 6420 – члены ГМПР. Профсоюзное членство – 99,3%.

Как рассказала председатель Оренбургского обкома ГМПР Оксана Обрядова, профорганизация (председатель профкома Александр Архипов) отличается высокой активностью. Инициатива и творчество, способность отстаивать свою точку зрения, не боясь отклониться от принятых стандартов, самостоятельность решений, – все это обусловило успешную деятельность ППО АО «Гайский ГОК».

В феврале на предприятии планируется принять новый коллективный договор. Работа по его проекту была начата профкомом в ноябре 2015-го. И сейчас разъяснительная работа в связи с предлагаемыми положениями документа, информирование о социально-экономическом положении

предприятия, мерах, принимаемых его руководством для стабильной работы ГОКа, – одно из главных направлений деятельности профактива. Каждый работник должен знать свои права и обязанности.

За 2015-й средняя заработная плата составила 44011 рублей (рост по отношению к 2014 году – 12,5%). В декабре прошлого года выплачена премия по итогам работы за год в размере 100% среднемесячной зарплаты работника. На предприятии нет массовых сокращений, зарплата выплачивается своевременно.

– Что касается партнерских взаимоотношений первички, областной организации и работодателя (это представители предприятия и управляющей компании УГМК), – продолжает Оксана Михайловна, – то они – прочные, давно сложившиеся и ответственные. Нас объединяют не только совместные встречи, переговоры по возникающим проблемам, но и совместные мероприятия, в том числе выездные заседания пленумов областной организации на базе первичек с участием руководителей предприятий, конференции, совещания, «круглые столы», экскурсии.

Профсоюзные активисты Гайского ГОКа в прошедшем году стали победителями конкурсов, проводимых ЦС ГМПР на звание «Лучший профгруппорг ГМПР», «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМПР», а также творческого конкурса «ГМПР: с годами крепче стали», посвященного 25-летию профсоюза. Горняки ГОКа – постоянные участники всех мероприятий, проводимых областной организацией ГМПР. ■



РЫВОК ИЗ КРИЗИСА

НАЧИНАЯ С ФЕВРАЛЯ ЛИТЕЙЩИКИ ВОЛГОГРАДСКОГО АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА ПЛАНИРУЮТ ЕЖЕМЕСЯЧНО ВЫПУСКАТЬ ПО 500–800 ТОНН ЦИЛИНДРИЧЕСКИХ СЛИТКОВ ДИАМЕТРОМ 127 МИЛЛИМЕТРОВ.



Это новые виды продукции, с которыми волгоградские промышленники выходят на российский и зарубежный рынки. Опытная партия слитков общим весом 20 тонн уже отправлена. Общий годовой объем производства новой продукции завода составит около девяти тысяч тонн. Затраты на реализацию проекта – около 13 млн рублей.

В настоящее время на заводе реализуется импортозамещающий проект производства обожженных анодов. Пока около 70% этой востребованной продукции закупается российскими компаниями за рубежом. На базе цеха производства анодной массы создается производство обожженных анодов объемом в 104 тыс. тонн. Первую продукцию обновленный цех выпустит уже в 2017 году. Открытие этого производства позволит создать на заводе около 500 новых рабочих мест.

В 2013 г. ВрАЗ пережил серьезный кризис – было остановлено электролизное производство, оборудование законсервировано. Региональные власти продолжают работу с поставщиками энергоресурсов, добиваясь снижения тарифа для энергоемких предприятий,

что позволит возобновить выпуск первичного алюминия, реализуются также инвестиционные проекты создания производства новых видов продукции.

«Слухи о «смерти» предприятия были сильно преувеличены», – такими словами прокомментировал сообщение председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Волгоградский алюминий» Игорь Князев.

– После консервации электролизного производства завод не только продолжил производство основных видов продукции, таких как цилиндрические слитки из сплавов на основе алюминия, анодная масса, порошки, пудры и гранулы из алюминия и сплавов на его основе, но и активно начал процесс модернизации.

В литейном производстве установлены два новых поворотных миксера общим объемом 100 тыс. тонн, установлена и введена в промышленную эксплуатацию новая печь гомогенизации, что позволило предприятию увеличить вдвое объемы выпуска гомогенизированных цилиндрических слитков; в производстве порошков установлен

и введен в промышленную эксплуатацию новый смеситель, а в апреле этого года начнется опытно-промышленная эксплуатация новой размольной установки.

Что же касается социальных программ, то обо всем лучше всего скажут не только факты заключения коллективного договора и выполнения всех его пунктов, но и конкретные цифры.

Средняя заработная плата работников ВрАЗа – одна из самых высоких в регионе и составляет 42 743 рубля. Отчисления на социальные программы в расчете на одного работника выросли за последние два года в полтора раза, а общие затраты на «социалку» только за прошедший год составили более 22 млн рублей. Сюда входят и путевки для работников и членов их семей, и поддержка ветеранской организации, материальная помощь, дополнительные мотивационные выплаты и т.п.

Волгоградский алюминиевый завод Объединенной Компании РУСАЛ – убедительный пример результативного социального партнерства работников и работодателя. ■



Екатерина ТЮПИНА
Фото Николая РЫБЦЕВА

Флешмоб «по-лебедински», ЮБИЛЕЙНЫЙ



22 января во дворе Губкинского горно-политехнического техникума собралась инициативная группа. Студенты разных курсов объединились для того, чтобы поздравить профсоюзную организацию Лебединского ГОКа – базового предприятия. Под знаменем Горно-металлургического профсоюза России они исполнили гимн ГМПР, а затем и гимн «Лебединцы, вперед!». В ходе акции ребята изображали работающие машины и механизмы, а в итоге выстроились в цифру **25**.

Евгений Афанасьев, студент второго курса, будущий электромеханик:

– Планирую связать свою дальнейшую жизнь с Лебединским ГОКом, потому учусь прилежно. Кроме этого, участвую в самодеятельности. На комбинате работать не только престижно, но и интересно – знаю, что профсоюзный комитет проводит много молодежных мероприятий. Что касается сегодняшней акции, у нас очень дружная и веселая команда, мы с удовольствием провели этот флешмоб!

Анна Коршикова, первокурсница, осваивает тонкости организации перевозок и управления транспортом:

– Кроме как на Лебединском ГОКе, нигде себя в будущем не вижу. Пока

готовили флешмоб, узнали о комбинате много интересного, и о профсоюзной организации, в том числе.

Гимн «Лебединцы – вперед!» исполнил его автор, работник комбината, обладатель звания «Серебряный голос Белгородчины» Павел Цыпкин:

– В этой песне вся моя жизнь. Комбинат знаю, как свои пять пальцев: фабрики обогащения и окомкования, карьер – во всех этих подразделениях мне пришлось поработать. Поэтому очень рад, что гимн пришелся по душе лебединцам. А профсоюзу я благодарен за поддержку. Неоднократно, при финансовой помощи профкома, я становился участником различных конкурсов, на которых занимал первые места.

– Этой акцией мы хотели поздравить всех членов Горно-металлургического профсоюза с юбилеем, – сказала председатель профсоюзной организации техникума Людмила Матяж.

Председатель профкома Лебединского ГОКа Юрий Дорошев вручил участникам флешмоба сувенирные наборы с символикой ГМПР и «Металлоинвеста», управляющей компании комбината.

– Очень важно, что эту акцию провела молодежь, получающая наши, лебединские профессии, – отметил Юрий Иванович. – За будущее ГМПР можно быть спокойным – у нас растет отличная смена! 🇷🇺





Нина ДЕЕВА

ЧТОБЫ ЖИЗНЬ НЕ ОСТАНОВИЛАСЬ



У ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА ТЕМИРСКОГО ФИЛИАЛА ОЛЕГА СУВОРОВА КАЖДЫЙ ВТОРНИК – ВЫЕЗДНОЙ ДЕНЬ ДЛЯ ВСТРЕЧИ С ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА, СОСТОЯЩИМИ НА УЧЕТЕ В ПЕРВИЧКЕ «ЕВРАЗРУДЫ». НА ЭТОТ РАЗ ЕГО СОПРОВОЖДАЛА НАШ КОРРЕСПОНДЕНТ.

Не потерять результат

По пути в Таштагольское автотранспортное предприятие Олег Игоревич рассказал, что три года назад, когда здесь создавалась профорганизация, людям откровенно сказали, что по мановению «волшебной палочки» ничего не произойдет. Нужны время и кропотливая работа, чтобы появились положительные сдвиги.

И результат уже есть. В январе 2015 года на предприятии заключен достойный коллективный договор на 2015–2018 годы. Профактивистам удалось договориться с работодателем по многим пунктам. Весной прошлого года решили вопрос о доплатах за интенсивность труда в размере 10 процентов и оплате труда водителей на ремонте в размере среднего заработка. Такого нет ни в одном автотранспортном предприятии Кемеровской области. При активном участии профорганизации в проведении спецоценки условий труда основной категории работников – а это водители и кондукторы – установлен подкласс вредности 3.2. Договорились с работодателем о доплате за вредность в размере 8 процентов, в то время как работодатель предлагал четыре.

Профактивисты предприятия рассказали, как обстоят дела. По их мнению, хвалиться особо нечем. В декабре прошлого года зарплату задерживали. Автобусы простаивают по четыре месяца из-за нехватки запчастей. Водителям и кондукторам не хватает нормо – часов из-за простоев, многие получают по 2/3 от среднего заработка. Люди недовольны. И что обидно – сейчас, когда многого уже удалось добиться, членство в профорганизации падает.

Олег Суворов пояснил: финансовое состояние предприятия оставляет желать лучшего, соответственно, руководство снижает затраты. Пока существует профорганизация, есть кому отстаивать уровень заработной платы. А как развернутся события, если профсоюзной организации на предприятии не станет, предугадать нетрудно. Как говорится, скупой да глупый заплатит дважды.

«Давит жаба за процент?»

Проехав несколько километров по Таштаголу, останавливаемся у здания Шалымской геологоразведочной экспедиции. В фойе на видном месте – проф-



>...ПОКА СУЩЕСТВУЕТ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ, ЕСТЬ КОМУ ОТСТАИВАТЬ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ...

.....



...ДОРОГА – ЭТО ЖИЗНЬ Горной Шории...



...Работники геологического отдела – ЛЮДИ ОСОБЕННЫЕ...

союзный стенд с необходимой информацией: текст коллективного договора на 2015–2017 годы, информационные листки, свежий номер газеты «Эхо Кузбасса» и содержательный плакат по мотивации профчленства с пояснением: «Если денег тебе жалко, давит жаба за процент, не останься на распутье – потыреши все в момент!».

– Работники геологического отдела – люди особенные, – говорит Олег Игоревич. – Когда в Шалымской ГРЭ создавалась профсоюзная организация, геологи пригласили меня. Говорили о профсоюзной организации, о целях ее создания, о заключении коллективного договора и контроле его выполнения. И тогда возник резонный вопрос, что и не члены профсоюза будут пользоваться условиями колдоговора. На следующий день геологи в полном составе написали заявления о вступлении в ряды ГМПР.

В помещении отдела рабочая обстановка. На стене – геологическая карта СССР, на полу – множество мешочков с образцами руды. На столах – листы ватмана со схемами и чертежами. Олег Яшин рассказал, что одна группа занимается поисковыми геологическими работами, а вторая – обслуживанием горной выработки Курсагаш-1.

Интересуемся, почему специалисты отдела решили в полном составе вступить в профсоюз?

– Предприятие существует давно. Раньше все были членами профсоюза. Во времена акционирования профорганизация развалилась. Вроде бы мы должны были стать хозяевами своей судьбы, но получилось все наоборот. На определенных условиях нас принимали на работу. Но проходили годы, зарплата не повышалась, не было никаких социальных программ, потому что не было коллективного договора, – рассказывает Евгений Мызников. – И тут появился Олег Суворов, встретились, поговорили. Администрация ГРЭ не сразу согласилась на создание профсоюзной организации, дело дошло до коллективного трудового спора. Наш отдел решил, что профорганизация нам необходима. Сейчас 52 процента работников предприятия состоит в профсоюзе.

В апреле прошлого года заключили уже второй коллективный договор. Несколько месяцев профком ППО «Евразруда» работал над ним, но результат того стоит. В документе прописано много льгот и гарантий, условия индексации заработной платы.

Профсоюзные газеты получаем регулярно. Наш куратор Олег Суворов – молодец, беспокойный человек. К работе подходит неформально, раз в неделю приезжает, консультирует, помогает в решении возникающих проблем. Считаю, что не зря мы вступили в профсоюз и создали свою первичку. А взносы, один процент – это мизер по сравнению с результатом.

– Первыми это поняли те, кто работал в советское время и знает о роли профсоюза для трудового человека. А с молодежью надо работать, убеждать, объяснять, что от уровня профчленства зависит результат диалога с работодателем, – говорит Резида Русакова.

– Профорганизация нужна, это факт, – продолжает разговор Евгений Мызников, – доверие к профсоюзу будет больше, если мы будем сплоченной, деятельной первичкой, и это зависит от каждого из нас.

Как выживать?

Потом зимняя дорога привела нас в Чугунаш. В ремонтно-механических мастерских дорожного ремонтно-строительного управления собрались водители, механизаторы и ремонтники

– человек двадцать. Начали разговор с «большого» вопроса. Водитель Геннадий Набиулин рассказывает, что опять задерживают зарплату, но настроен у коллектива боевой – добиваться справедливости.

– Я в профорганизации с начала ее образования и выходить не собираюсь, – поясняет он. – На это личные мотивы. В 2012 году умерла мама, и профком мне очень помог, в отличие от руководства. Это дорогого стоит.

Много вопросов за эти четыре года с помощью профактива удалось решить. Оплачивается время переработок, индексируется заработная плата. А сколько еще предстоит решить! Работники рассказывают:

– Сейчас зарплату задерживают, а людям надо кредиты гасить. График отпусков не соблюдается. Ветеранам хоть пенсию вовремя дают, а как быть молодым? Как выживать?

– А текучесть кадров? Новые люди почти каждый день появляются в управлении. Многие уходят из-за низкой зарплаты, плохих условий труда. Техника месяцами простаивает на ремонте, топлива на всю смену не хватает, планы не выполняются. Отсюда и премии нет.

– На нашем предприятии все профессии важны. Без сварщика, токаря машины, трактора не выйдут на линию. Работники на трассе лопатами откидывают снег от отбойников, потому что техника стоит. Зимой работать тяжелее. Много снега и ручной работы.

Олег Суворов рассказал о предстоящей индексации заработной платы, приказ по предприятию уже издан и отправлен в профком на согласование. Еще факт – Таштагольский городской суд узаконил приказ работодателя об уменьшении доплаты за выслугу лет. Профком с этим не согласен, и решение будет обжаловано в Кемеровском областном суде.

– Дорога – это жизнь Горной Шории, – говорит электрогазосварщик Иван Кустов. – Если ее не чистить зимой, не ремонтировать летом – жизнь в районе остановится. Хорошо, если бы это понимали местные власти и работодатель, меняли свое отношение к работниками ДРСУ. А пока надежда только на профсоюз. ■



О проблемах – с горняцким акцентом

У Саткинского комбината «Мagneзит» и Тургорьякского рудоуправления немало сходного: горная специализация, географическая близость друг к другу, численность трудовых коллективов. Неудивительно, что и проблемы у работников предприятий во многом одинаковы. Недавно профорганизации «Мagneзита» и ТРУ провели в г. Миассе совместный семинар-совещание: профсоюзные активисты, представители двух коллективов встретились, чтобы поговорить о ситуации на предприятиях, социально-экономических проблемах, профсоюзной работе, обменяться опытом.

Проблемы одни, но опыт разный: на одном предприятии с чем-то уже столкнулись и успели наработать соответствующую практику, на другом – к проблеме только подошли. Эта разница и определила интересы участников встречи. Одной из главных тем, к примеру, стала специальная оценка условий труда – проведение замеров, объективность результатов, определение класса вредности. Сложности, связанные с СОУТ, в 2015 году испытывали на обоих предприятиях, есть опыт эффективного участия в этих процедурах представителей обеих первичек, но на «Мagneзите» по объективным причинам опыта пока больше. Председатель профкома комбината Алексей Сабуров и его коллеги рассказали, как на предприятии неоднократно проводилась внеочередная спецоценка, в том числе с приглашением другой экспертной организации. Инициатива проведения

возникла в связи с тем, что результаты части проведенных замеров не удовлетворяли представителей профсоюза.

Другая тема – индексация заработной платы. Представители ТРУ поделились опытом участия в коллективном трудовом споре, в результате которого профкому удалось добиться требуемой индексации. По срокам ее проведения, как подчеркнула профлидер предприятия Татьяна Ковригина, ТРУ в прошедшем году стало одним из первых в ГМК области.

Оба предприятия сегодня находятся в непростой экономической ситуации. В ТРУ это, в том числе, выражается в традиционных попытках работодателя ввести режим неполного рабочего времени, а на «Мagneзите» сменилось руководство. Представители предприятий рассказали, как действуют профсоюзные организации в этих условиях. Разговор также коснулся вопросов работы с жен-

щинами, обеспечения спецодеждой, организации детского отдыха.

Общение активистов-горняков было не только за «круглым столом», но и в неформальной обстановке, во время вечернего просмотра художественного фильма. Один из выводов, сделанный участниками: на многих предприятиях сегодня за права и интересы работников приходится бороться, но там, где есть профорганизация и солидарная поддержка коллектива, права отстаивать намного легче. В связи с этим горняки вспомнили примеры непростых взаимоотношений работодателя и профсоюзных организаций на предприятиях ГМК, одно из них, опять же горное, – Качканарский ГОК в Свердловской области.

Встреча закончилась договоренностью: совместные мероприятия двух трудовых коллективов будут проводиться регулярно. ■



...ВСТРЕЧА ЗАКОНЧИЛАСЬ ДОГОВОРЕННОСТЬЮ: СОВМЕСТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДВУХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ БУДУТ ПРОВОДИТЬСЯ РЕГУЛЯРНО.



КОМАНДА РИСУЕТ МОЛОТОК

Можно научить чему-нибудь за 5 минут, например, нарисовать картину или объяснить жестами? Работники ОАО «Орловский завод «Северсталь-метиз» доказали, что могут еще и не такое. Они приняли участие в конкурсе «Наставник-ученик», который организовал профком совместно с управлениями по персоналу и по охране труда.



...ПРОВЕРИТЬ СВОИ СИЛЫ И ЗНАНИЯ ВЫЗВАЛИСЬ ПЯТЬ КОМАНД ОСНОВНЫХ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ...

Проверить свои силы и знания вызвались пять команд основных и вспомогательных подразделений. В теоретической части конкурсантам нужно было показать знания технологии и охраны труда, в практической – продемонстрировать навыки коммуникации.

Накануне конкурса каждая команда готовила домашнее задание. Предстояло продемонстрировать умение наглядно объясняться в условиях ограниченного времени. Команда калильщиков «Горячие парни с колпачковых печей» научила одну из зрителей здороваться на пяти языках, оценокщики, назвавшиеся «Стальными парнями», демонстрировали искусство оригами (складывание фигурок из бумаги), автоматчики крепежного цеха «Железные нервы» показали, как завязывать галстук. Лучшее с заданием справилась команда «1+1», ее наставник Григорий Харитонов за 5 минут научил зрителя вязать несколько типов морских узлов.

Далее – проверка знаний технологического процесса. Ученики отвечали на 15 вопросов тестового задания, а наставники проверяли и при необходимости поправляли их. Конкурс «Художник» был на внимательность. Молодой работник должен был с завязанными глазами обвести по точкам

заготовленный рисунок, а наставник как можно точнее объяснить, куда вести маркер. Совместными усилиями команда автоматчиков крепежного цеха «Металлурги» нарисовала молоток, а «Стальные парни» практически идеально изобразили гайку.

Потом – блиц-опрос по производственной безопасности. И в заключение конкурсанты должны были жестами объясниться друг с другом. На удивление они ловко с этим справились, сумев показать повышение зарплаты, обеденный перерыв, появление начальника цеха и другие производственные моменты.

Лидером соревнований стала команда сталепроволочного цеха №2 «Стальные парни» (наставник Игорь Пронин).

– Конкурс очень понравился, прошел весело, динамично. Работники смогли познакомиться с коллегами, проявить находчивость, показать свой профессиональный уровень, – поделилась впечатлениями Ольга Павлова, распределитель работ.

Мастер энергетического цеха Валерий Стась добавил:

– Подобные конкурсы нужно проводить как можно чаще. Это хороший обмен опытом, работа на сплочение коллектива. 🇷🇺



И все это – в колдоговоре

В ОАО «МИХАЙЛОВСКИЙ ГОК» ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛДОГОВОРА ЗА 2015 ГОД.

В прошлом году предприятие работало с загрузкой мощностей по производству концентрата на 96%, мощности по производству окатышей были загружены полностью. Продолжалось повышение технического уровня и эффективности основных производственных фондов. Завершены строительство лабораторного комплекса для определения технологических свойств окисленных кварцитов и инвестиционный проект «Строительство обжиговой машины №3». Уже получена первая продукция. Общий объем инвестиций в 2015 году составил 5,43 млрд рублей.

С целью полноценного использования производственных ресурсов и повышения качества продукции для работников ГОКа проводятся курсы повышения квалификации. За 11 месяцев прошлого года прошли обучение 9087 работников.

Среднемесячная производительность труда при выпуске валовой железорудной продукции в 2015 году составила 170,0 тонн на человека. Уровень средней заработной платы в 2015 году стал выше на 11,9% к уровню 2014 года.

На комбинате разработаны и эффективно действуют системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. В прошлом году на их реализацию было выделено 117,68 млн рублей. Кроме того, работники обеспечивались средствами индивидуальной защиты, за работу во вредных условиях труда получали молоко и другие необходимые продукты. В структурных подразделениях предприятия проводилась специальная оценка условий труда, на нее было выделено 10,5 млн рублей.

Проводились обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников. На 1 декабря 2015 года медицинский осмотр прошли 6731 человек, что составило 98,7% от общего числа работников.

В соответствии с условиями коллективного договора администрация предприятия оказывала социальную поддержку работни-

кам, получившим производственные травмы и профзаболевания. За 11 месяцев прошлого года было выплачено более миллиона рублей. Профилактика профзаболеваний остается главным направлением в системе охраны здоровья работников. Они имеют возможность посещать амбулаторию предприятия, поправлять здоровье в санатории «Горняцкий». В прошлом году выделено 2 583 путевки для работников и их детей, а также ветеранов производства на сумму 92,5 млн рублей.

В 2015 году на комбинате введено Положение о социальной поддержке работников и членов их семей. Материальную помощь получили 133 человека, имеющих трех и более детей школьного возраста. Для родителей детей-инвалидов выплачивается ежеквартально 1 650 руб. на ребенка. 2,8 млн руб. выделено нуждающимся в дорогостоящем лечении или испытывающим существенные материальные затруднения. Продолжены выплаты работникам при рождении детей (от 4 до 18 тыс. руб.) и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет (3 тыс. руб. ежемесячно).

Осуществлялись выплаты в связи с юбилейными датами. Работники имели возмож-



>> ...В 2015 году на комбинате введено Положение о социальной поддержке работников и членов их семей. МАТЕРИАЛЬНУЮ ПОМОЩЬ ПОЛУЧИЛИ 133 ЧЕЛОВЕКА...





>> ...Подводя итоги выполнения коллективного договора за 2015 год, председатель профкома ГОКа Игорь Козюхин отметил, что **ВСЕ НАМЕЧЕННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА УСПЕШНО ВЫПОЛНЕННЫ...**

ность участвовать в спортивных и культурных мероприятиях. Расходы на содержание спорткомплекса «Магнит» составили около 19 млн рублей, Дворца культуры комбината – 32,2 млн руб.

Большое внимание уделялось организации горячего питания, при этом администрация компенсировала существенную часть расходов. Во всех крупных структурных подразделениях работали столовые с полным циклом производства, в 10 из них проведены капитальный ремонт и реконструкция. Обновлено оборудование. В обеденных залах созданы уютные интерьеры, установлены телевизионные панели.

Четыре столовые-раздаточные обеспечивали питанием малочисленные коллективы на удаленных участках, три мобильных передвижные столовые – работников, занятых в карьере. Питание организовано на специальных стоянках. Шахтерам, занятым в дренажной шахте, горячее питание доставлялось в индивидуальных термосах.

В прейскуранте блюд и напитков производственных столовых – 1172 наименования,

из них более 600 – фирменные изделия, разработанные с учетом вкусов и пожеланий посетителей. В 2015 году работникам предложено еще 30 новых блюд, проводились тематические дни, декады кухонь народов мира, России, СНГ. Хорошо зарекомендовал себя комплекс диетических блюд и широкий ассортимент фито-чаев для профилактики простудных заболеваний.

Не забывают администрация и профком ГОКа и про ветеранов производства, их на учете в Совете ветеранов – 7 104 человека. В прошлом году было выделено 143,7 млн руб. Это выплаты при выходе на пенсию, ежемесячная и адресная материальная помощь.

Общие расходы по социальным программам в 2015 году составили 487,5 млн рублей.

Подводя итоги выполнения коллективного договора за 2015 год, председатель профкома ГОКа Игорь Козюхин отметил, что все намеченные обязательства успешно выполнены. Это положительно отразилось на благосостоянии работников и морально-психологическом климате в коллективе. ■



ПЛЮСЫ ПО ВСЕМ ПУНКТАМ

В АО «Волгоградский металлургический комбинат «Красный Октябрь» состоялась конференция трудового коллектива, посвященная выполнению коллективного договора на 2014-2015 гг. и заключению нового – на 2016-2017 гг. Присутствовали более ста делегатов от всех подразделений предприятия, а также исполнительный директор Вадим Лейбензон, директор по персоналу и социальным вопросам Татьяна Милкина, председатель областной организации ГМПР Сергей Полищук и председатель профкома предприятий Сергей Белоусов.

В течение года под руководством профкома был организован сбор предложений для внесения в коллективный договор. Профактивисты совместно с руководством предприятия анализировали и уточняли их в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Изменения коснулись 20-ти пунктов документа.

Увеличены выплаты молодым работникам, окончившим средние и высшие профессиональные учебные заведения по профильным специальностям, а также увольняющимся по собственному

желанию в связи с выходом на пенсию. Увеличена материальная помощь в случае рождения ребенка у сотрудника предприятия, в случае смерти работника комбината, близких родственников. Сохранены все обязательства по социальному страхованию – дополнительному медицинскому страхованию, согласно которому работники имеют право на компенсацию стоматологических услуг и санаторно-курортного лечения в размере 50%, а также по страхованию от несчастных случаев.

– Работодателем в полном объеме выполнялись все обязательства коллективного договора на 2014–2015 гг., – отметил в своем выступлении Вадим Лейбензон. – Несмотря на кризисные явления в экономике и металлургической отрасли, в новом колдоговоре увеличены материальные выплаты сотрудникам по всем пунктам. Надеюсь, что в 2016 году «Красный Октябрь» не будет испытывать ни экономических, ни социальных потрясений. ■

Галина КУДРЯШОВА

Сквозь призму колдового

Трехлетний коллективный договор ОАО «РУСАЛ Красноярск» вступил в силу с начала 2014 года. 26 января 2016-го прошла конференция трудового коллектива, на которой о ходе его выполнения в 2015 году отчиталась директор по персоналу ОАО «РУСАЛ Красноярск» Татьяна Волкова:

В прошлом году администрации удалось решить вопрос по укомплектованию штата предприятия. За последние годы впервые среднесписочная численность завода увеличилась. Наличие вакансий удалось сократить до предельного минимума, численность работников растет и приближается к оптимальному значению.

Отрадно, что в отчетном году производительность удалось увеличить не за счет падения численности работников – произведено больше металла.

Среднемесячная заработная плата выросла на 5,3% и составляет сегодня 51 744 рубля. Работникам в прошлом году ежемесячно выплачивалась индексация заработной платы: с января по июнь в размере 1 085,67 руб., а с июля ее размер был увеличен до 2 858,04 руб.

Дополнительно к бизнес-плану были выплачены премии за реализацию проектов производственной системы, победителям заводского и корпоративного этапов конкурса «Улучшения года» и премия по итогам работы за год.

Если говорить о затратах на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и молоком, то вложения компании на приобретение спецодежды, спецобуви

и других СИЗ выросли на 41,8%. Сегодня работники лучше обеспечены СИЗ, чем когда-либо. Затраты на молоко также значительно выросли. Его было приобретено почти на 22 000 литров больше.

Продолжаются выплаты при увольнении на пенсию, они увеличились в прошлом году почти на 700 тысяч рублей. Работникам выделялись путевки на санаторно-курортное лечение, и эти затраты увеличились по сравнению с 2014 годом на 1 858 000 рублей (это 282 путевки для взрослых и 190 детских путевок). Обеспеченность детскими путевками – 100%. Для взрослых этот показатель – 80%, но все работники, желающие отдохнуть и кому было рекомендовано санаторно-курортное лечение, путевки получили. Отказали тем, кто проходил лечение год назад и кого не было в акте профосмотра.

Хороший работник – это здоровый работник. Ежегодно в соответствии с Соглашением по охране труда в ОАО «РУСАЛ Красноярск» проводится много мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, улучшение условий труда.

Все мероприятия Соглашения по охране труда в 2015 году были выполнены, что потребовало почти 22 млн рублей. Причем эти затраты значительно растут. Рабочие



>> ...ХОРОШИЙ РАБОТНИК – ЭТО ЗДОРОВЫЙ РАБОТНИК.

Ежегодно в соответствии с Соглашением по охране труда в ОАО «РУСАЛ Красноярск» проводится много мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, улучшение условий труда...

.....





...Профсоюзный комитет считает обязательным свое участие в разработке и принятии локальных нормативных актов, не допуская нарушения трудовых прав работников...

места и бытовые условия работников стали более безопасными и комфортными.

Об охране труда и работе уполномоченных рассказал в своем выступлении председатель профкома ППО «РУСАЛ Красноярск» Виктор Качулкин. В прошлом году была проделана большая организационная работа по внедрению новых типовых норм выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты. По предложениям работников в эти нормы вносились изменения и дополнения. Ни одно обращение об улучшении спецодежды и дополнительных СИЗ не было отклонено, все решены положительно.

2015-й – это год первых результатов специальной оценки условий труда, которая началась на предприятиях в 2014 году. По результатам СОУТ получены и положительные, и отрицательные результаты. Так, снижение дополнительного отпуска произошло у 81 работника, увеличение – у 110 человек. Увеличены доплаты за условия труда у 44 работников.

Цель профсоюзного комитета – обеспечить объективную оценку условий труда при проведении СОУТ и предоставлении

заслуженных льгот и компенсаций работникам.

Вопрос оплаты труда всегда был актуальным. При инфляции 12,9% рост номинальной заработной платы промпersonала составил всего 5,3%. Реальная заработная плата работников снизилась. Сегодня задача и администрации, и профсоюзного комитета – переломить эту ситуацию.

Профсоюзный комитет считает обязательным свое участие в разработке и принятии локальных нормативных актов, не допуская нарушения трудовых прав работников. За отчетный период профкомом было рассмотрено и подготовлено мотивированное мнение по 43 локальным нормативным актам. Юристом профкома была оказана помощь в составлении 40 исковых заявлений в суд по различным вопросам права, а за личными консультациями обратились 516 членов профсоюза.

В завершение конференции выступающие ответили на вопросы делегатов. Информация о выполнении коллективного договора за 2015 год размещена во всех подразделениях предприятия. ■

ВСЕ ЗАЧТЕТСЯ

В ОАО «Алтай-Кокс» заключили Соглашение на 2016 год.



В ходе нескольких раундов переговоров сторонам социального партнерства удалось найти компромиссное решение. Было отмечено, что существующий механизм роста заработной платы в 2014-2015 годах, включающий увеличение как постоянной части заработной платы, так и единовременных выплат, является наиболее эффективным и приемлемым для обеих сторон.

11 декабря генеральный директор ОАО «Алтай-Кокс» Павел Лизогуб и председатель профкома Елена Павлова подписали Соглашение на 2016 год. У работников будут ежеквартально увеличиваться часовые тарифные ставки и должностные оклады, предусмотрена премия ко Дню метал-

лурга и единовременная выплата в конце года.

О предположительном размере и сроках единовременной выплаты по итогам работы за 2015 год рассказал директор по персоналу и социальным вопросам Александр Уманец. У тех, чьи рабочие места оценены по классу «3» третьей и четвертой степеней вредности с графиком 40-часовой рабочей недели, произойдет повышение денежной компенсации за возросшую продолжительность рабочего времени. После проведения специальной оценки условий труда все действующие ранее гарантии и компенсации пролонгированы на 2016 год в полном объеме.

Нина ПАВЛОВА



Профком ММСК говорит в полный голос

Как отметил председатель первичной профсоюзной организации Медногорского медно-серного комбината М. Солодкий, особенностью прошедшей колдоговорной кампании стало достижение численности профсоюзной организации более 51% от общего числа работающих на предприятии.

Профсоюзная организация получила полное право представлять интересы трудового коллектива на переговорах. Со стороны работодателя с информацией об итогах работы предприятия в 2015 году выступил генеральный директор ООО «ММСК» К. Булатов. Он подчеркнул, что выполнение плана выпуска основной продукции позволило увеличить инвестиции в объекты техперевооружения комбината и не снижать затрат на социальные программы в 2016 году.

Подробный доклад о выполнении коллективного договора 2013-2015 годов представила заместитель гендиректора по персоналу Т. Веденеева. Информация сопровождалась слайдами с графиками, таблицами, подробными выкладками и фотоматериалами. Было принято единогласное решение о выполнении колдоговора в полном объеме.

Начальник отдела труда и зарплаты Ю. Садовенко рассказала о ходе колдоговорной кампании. В обсуждении проекта участвовали 75% общей численности работников предприятия, из них 96% поддержали

предложенную редакцию проекта нового документа. Подписали его со стороны работодателя К. Булатов, со стороны трудового коллектива – М. Солодкий.

– Сделан очередной шаг в развитии социального партнерства и укреплении социальной поддержки работников предприятия. Важно, что в условиях экономического кризиса в стране и сложной ситуации в металлургической отрасли руководство комбината и профсоюзная организация остаются деловыми партнерами. Общий конструктивный подход позволил не только сохранить весь социальный пакет, но и с 1 января 2016 года возобновить выплаты материальной помощи работникам комбината, впервые вступающим в брак, в размере 11,5 тысяч рублей каждому работнику, – отметила председатель Оренбургской областной организации О. Обрядова.

Коллективный договор предприятия соответствует Отраслевому тарифному соглашению по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014-2016 годы. ■

.....
 >> ПРОФСОЮЗНАЯ
 ОРГАНИЗАЦИЯ
 ПОЛУЧИЛА
 ПОЛНОЕ ПРАВО
 ПРЕДСТАВЛЯТЬ
 ИНТЕРЕСЫ
 ТРУДОВОГО
 КОЛЛЕКТИВА НА
 ПЕРЕГОВОРАХ...



Антикризисное соглашение подписано, ПРОБЛЕМЫ ОСТАЮТСЯ

В последние дни 2015-го года на ЕВРАЗ ЗСМК было подписано антикризисное соглашение. Чем вызвано появление этого документа и как сегодня складываются дела на комбинате, рассказывает председатель профкома ППО «ЗапСиб» Вадим ПЕЧЁРСКИХ.

– В ноябре 2015 года мы приступили к переговорам по коллективному договору на 2016 год, – сказал Вадим Геннадьевич. – Речь идет не о заключении нового договора, а о внесении изменений в раздел «Зарботная плата» коллективного договора, действие которого распространяется на 2015–2016 годы: по зарботной плате мы ежегодно ведем переговоры.

Уже осенью ситуация на рынке металлопродукции была достаточно сложной, но, в принципе, терпимой. Пришел декабрь, и все изменилось: цены на нашу продукцию упали еще ниже, более того, у комбината начались проблемы с заказами. Некоторые подразделения ушли в простой, в ряде цехов они продолжались до недели.

Именно поэтому сторона работодателя вышла с предложением о приостановке части пунктов действующего коллективного договора, а также предложила приостановить переговоры на 2016 год до нормализации ситуации.

– В чём заключались предложения работодателя?

– Прежде всего, это приостановка реализации пункта об увеличении зарботной платы на 8 процентов с 1 января 2016 года. О чем идет речь? Наши договоренности по зарботной плате на 2015 год состоят из нескольких частей. Первая – минимальная зарботная плата не ниже величины 2,5

прожиточных минимума за четвертый квартал прошлого года, но не менее 21 тысячи рублей. Вторая – в течение 2015 года, начиная с марта, ежемесячно каждому работнику выплачивалось 1000 рублей. Третья – с 1 января 2016 года тарифы и оклады индексируются на 8 процентов. И четвертая: если инфляция за 2015 год составит больше 8 процентов, то мы совместно принимаем решение о размере и порядке компенсации разницы между 8 процентами и фактической инфляцией.

Первая и вторая части договоренностей выполняются в полном объеме, соответственно, предметом переговоров стало выполнение третьей и четвертой частей.

23 декабря прошлого года мы провели заседание профкома. Пригласили управляющего директора ЕВРАЗ ЗСМК Алексея Борисовича Юрьева. Он достаточно подробно, в цифрах, рассказал о том, как складывается ситуация на комбинате и что планирует делать руководство. Работодатель предложил полностью приостановить реализацию третьей и четвертой частей договоренностей по зарботной плате (не индексировать на 8 процентов с 1 января 2016 года тарифы и оклады и не обсуждать компенсацию разницы между 8 процентами и фактической инфляцией), приостановить программу оздоровления и часть социального пакета, ввести режим неполной рабочей недели для административно-управленческого персонала.



– Почему именно эти пункты коллективного договора стали предметом обсуждения? И какое решение принял профком?

– Это самые затратные статьи коллективного договора. Индексация на 8 процентов вместе с налогами стоит около одного миллиарда рублей, программа оздоровления – 190 млн рублей.

Вопрос серьезный, и поэтому на заседании профкома мы договорились обсудить предложения работодателя в профкомах структурных подразделений, и уже после этого принимать решение.

Начиная с 25 декабря в подразделениях комбината проходили заседания профкомов, на которых эти предложения обсуждались, параллельно шли переговоры с работодателем. Профкомы в подразделениях проходили очень остро. Мы все видим, что цены на продукты растут, только официальная инфляция уже больше 10 процентов, и заработная плата волнует каждого работника. Несмотря на достаточно высокий уровень заработной платы на комбинате (около 42–43 тысяч рублей) по сравнению с другими предприятиями города и области, говорить о том, что она на сто процентов отвечает потребностям человека,

не приходится. При этом профком никогда не оперировал средними цифрами, есть другие показатели, которые позволяют получить более реальную картину. На комбинате около 30 процентов работников зарабатывают от 30 до 40 тысяч рублей, 18 процентов – до 30 тысяч. На мой взгляд, это цифры более показательные, чем средняя заработная плата.

Какой результат дали обсуждения на профкомах? В ряде подразделений, например, в ККЦ-2, сортопрокатном цехе, ЭСПЦ и других профкомы не согласились с предложениями работодателя, есть подразделения, где предложения были поддержаны.

30 декабря мы провели итоговое заседание профкома, на котором были представлены итоги переговоров с работодателем в виде проекта соглашения. Большинство голосов проект был принят.

– Почему согласились с приостановкой индексации на 8 процентов?

Сегодня заработная плата любого работника состоит из постоянной и переменной частей. Соотношение – 70 процентов – это постоянная часть (тариф, выслуга), 30 – переменная (премия, надбавки). Если на измене-

ние постоянной части профком может оказывать влияние, то на переменную часть, мягко говоря, влияние ограничено. Поэтому и договорились, что профком соглашается на приостановку индексации, а работодатель не трогает премию и надбавки, и мы таким образом сохраняем текущий уровень заработной платы.

Наверное, можно было бы сохранить индексацию с 1 января 2016 года, но в этом случае я не исключаю применения иных форм экономии фонда заработной платы.

– Какие проблемы на комбинате сейчас стоят наиболее остро?

– Прежде всего, это четырехдневка для административно-управленческого персонала. В отличие от большинства работников, эти люди реально потеряют в заработной плате. Более того, надо понимать, что далеко не всех работников этой категории можно отнести к высокооплачиваемым, а у них тоже есть семьи, обязательства перед банками т.д. И пока это самая острая проблема.

Что касается дальнейшей работы комбината, то пока сложно что-либо прогнозировать. Надеюсь, в ближайшие месяц – два ситуация станет более понятной. 📌

«ХОРОШО ЖИВЕМ!»

На Новосибирском аффинажном заводе подвели промежуточные итоги колдоговора, заключенного на три года с 2013 по 2016-й.

– Условия коллективного договора выполняются полностью, – рассказала Татьяна Мамичева, председатель профкома. – Все дополнительные льготы и выплаты, предусмотренные соответствующими разделами, предоставляются. Средняя заработная плата за декабрь 2015 года составила 37 800 рублей.

Помимо основных социальных гарантий, работодатель выделяет ежеквартальные премии в зависимости от итогов работы, предусмотрено вознаграждение при выходе на пенсию в размере трехкратного среднемесячного заработка, оплачиваются дополнительные дни отпуска в связи с важными семейными обстоятельствами, в том числе и родителям первоклассников.

Премии выдаются ко всем праздничным событиям, а также к ежегодному отпуску в размере одной среднемесячной заработной платы, по необходимости выплачивается материальная помощь.

Для улучшения социальных условий работникам выделяются сельскохозяйственные земли под посадку картофеля, проживающим в домах без центрального отопления оплачивается 70% стоимости угля.

Работодатель полностью обеспечивает летний отдых детей работников завода в оздоровительных центрах, предоставляет возможности для оплаты санаторно-курортного лечения работников завода. Мы живем хорошо, – заканчивает разговор Татьяна Александровна.





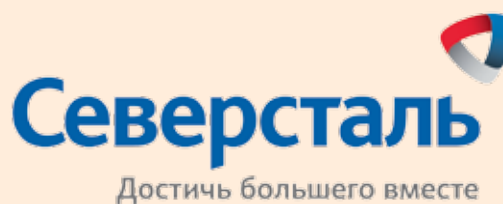
ПРОИНДЕКСИРОВАЛИ, КАК ДОГОВАРИВАЛИСЬ



Вышел приказ генерального директора ЗАО «Алкоа СМЗ» М. Спичака об индексации заработной платы работникам предприятия. Это произошло в соответствии с коллективным договором на 2015-2017 гг. Заработная плата проиндексирована на процент уровня инфляции в Самарской области по итогам второго полугодия 2015 г.,

Оклад каждого работника ЗАО «Алкоа СМЗ» будет увеличен на 400 руб. Эта сумма рассчитана в соответствии с Методикой индексирования окладов, которая действует на предприятии. Таким образом, каждый работающий на заводе получил январскую зарплату с учетом этой прибавки. Этим же приказом установлен размер минимального оклада. Он составит 12 445 руб. Такой оклад получают на предприятии единицы.

Напомним, что в течение 2015 года индексация заработной платы была проведена дважды – с 1 января и с 1 июля. Общее повышение окладов составило 1200 руб. А в марте 2015 года в среднем на 6% были повышены оклады по итогам работы предприятия в 2014 году. Принято решение, что и в наступившем году повышение окладов также произойдет 1 марта.



СТАЖЕВЫЕ ВЫПЛАТЫ ВКЛЮЧАТ В ТАРИФ

С марта 2016 года у работников Череповецкого металлургического комбината из квитка уйдет строка «доплата за стаж». Вместе с тем на 15% увеличатся тарифы. Это позволит сохранить существующий уровень оплаты труда. Такие договоренности были достигнуты в ходе переговоров администрации и профкома.

Вопрос об отмене доплаты за стаж профком и администрация обсуждают уже не первый год. С одной стороны, сегодня текучесть кадров на предприятии минимальная. С другой – выплата за выслугу лет – дань уважения тем, кто не один десяток лет посвятил работе на комбинате.

Важно, что с отменой этой выплаты уровень зарплаты сохранится за счет пересчета доплат за результаты деятельности и увеличения тарифов на 15%. Вместе с тарифами увеличатся доплаты за условия труда, работу в вечернее и ночное время, размер выплат по колдоговору: оплата нерабочих праздничных дней, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы, премии к юбилею.

В то же время у большинства сотрудников вырастет постоянная часть зарплаты. Речь идет о коллективах центра «Домнаремонт» и центра «Промсервис», где сейчас этих доплат нет, а также о сотрудниках со стажем до 15 лет.

Еще одним плюсом станет гарантированный уровень доплаты за результаты деятельности в течение года даже в случае дисциплинарного взыскания.

НА КОВДОРЕ ПОДНЯЛИ ЗАРПЛАТУ

На Ковдорском ГОКе (Мурманская область) прошла индексация тарифов и окладов на 10%, общий рост заработной платы составил 8%.



– Вот уже третий год индексацию мы проводим 1 января, – рассказывает **Анатолий Быстров**, председатель профкома предприятия и областной организации ГМПР. – В прошлом году на ГОКе также повышали тарифы и оклады на 10%. Заниматься этим профком начал еще в августе. Мы постоянно делаем анализ финансового и экономического положения предприятия, наблюдаем за ростом цен и изменением прожиточного минимума в регионе. Повышение заработной платы напрямую зависит от этих показателей.

В компании развито социально партнерство. Руководители предприятия регулярно принимают участие в оперативных совещаниях профкома, которые касаются общих, организационных и финансовых вопросов работы ГОКа. Администрация проводит собственный мониторинг изменения потребительских цен в регионе.



Лучшим – «голубые фишки»

На ЗАО «Алкоа СМЗ» прошла встреча представителей трудового коллектива с президентом компании «Алкоа Россия» Максимом Смирновым, который подвел предварительные итоги 2015 года. Он отметил, что все показатели предприятия в области охраны труда и техники безопасности находятся в «зеленой зоне» – завод достиг неплохих результатов. Президент компании заметил, насколько важно при проведении работ поведение человека и призвал всех строго соблюдать меры предосторожности.

Несмотря на сложности, довольно высок объем продаж, который планируется приблизительно таким же и в наступившем году. Хорошие результаты достигнуты в поиске резервов для повышения эффективности производства. Все больше и больше участников включается в этот процесс, все больше

подается предложений, отмечается рост инициатив. «Конкуренция повышается, необходимо выпускать более качественную продукцию. А по рекламационному и внутреннему браку год был непростой, целевые показатели не выполняются. Но, – как заметил президент компании, – есть куда стремиться».

Говоря о будущем предприятия, М. Смирнов отметил, что в начале декабря была выпущена первая титановая штамповка в рамках совместного производства с ОАО «ВСМПО-Ависма». Технические стороны проекта завершены, закуплено и установлено новое оборудование. Первая штамповка показала, что оборудование работает. Дальнейшая задача – сертификация продукции у заказчиков. А это – авиастроители как в России, так и за рубежом. Все это будет вкладом в финансовые результаты предприятия в 2016 году.

Предприятие войдет в компанию, которая будет заниматься переработкой и выпуском продукции с добавленной стоимостью. Пока она называется Value Add. К марту 2016 года будет представлен бренд этой компании. В настоящее время идет сбор предложений по ее официальному названию. Процесс окончательного разделения



>> ...прошло награждение лучших волонтеров, участников непрерывного улучшения производства. Им были вручены «голубые фишки», которые через год можно будет обменять на акции компании «Алкоа».

компании Алкоа планируется на сентябрь 2016 года.

Кратко остановился М. Смирнов на планируемых волонтерских акциях, программе «Сыновья и дочери», изменениях, которые в 2016 году произойдут в работе Фонда Алкоа в связи с разделением компании.

В заключение прошло награждение лучших волонтеров, участников непрерывного улучшения производства. Им были вручены «голубые фишки», которые через год можно будет обменять на акции компании «Алкоа». 🇷🇺





По камням преткновения – к компромиссу



Для челябинского предприятия «Челябвортмет» прошлый год выдался непростым. Объемы заготовки и переработки металла снизились почти на треть, в результате завод закончил год с убытками. Несмотря на это, администрации и профкому удалось договориться о сохранении основных социальных гарантий и льгот работников на ближайшие три года. Основой договоренности стал новый колдоговор, принятый на конференции коллектива 1 февраля.



Социально-экономические итоги работы ОАО «Челябвортмет» действительно пока не радуют. В структуре предприятия около 20 участков, расположенных в разных районах области. В прошлом году два из них были признаны нерентабельными и закрыты. Пострадал и коллектив: его численность уже в начале этого года снизилась с 885 до 787 человек. Сокращения, начатые в январе, продолжатся до апреля. В первую очередь будут уволены работники пенсионного возраста. Среднемесячная зарплата промышленно-производственного персонала по итогам 2015 года составила 31 тысячу 50 рублей – по сравнению с предыдущим годом она снизилась на 9,2% в связи с введением режима неполного рабочего времени.

Экономические трудности вынудили работодателя обратиться в профком с предложением изменить ряд пунктов колдоговора. Однако основные социальные обязательства были выполнены. В числе традиционных гарантий предприятия – выплаты на рождение ребенка, оказание единовременной материальной помощи в связи со смертью бывших работников и близких родственников работников, дополнительные выплаты при уходе в очередной отпуск и при выходе на пенсию.

В непростой ситуации руководство искало возможности повысить эффективность производства. Инвестировались средства в развитие и обновление производственных мощностей. Конференция коллектива отметила это как положительный факт. Другим позитивным моментом названо усиление совместного контроля соблюдения правил и инструкций по охране труда: весь коллектив отработал год без травм.

Переговоры по проекту нового колдоговора на «Челябвортмете» начались в ноябре прошлого года. Не все вопросы удавалось решать сходу, тем более что за несколько недель до этого на предприятии сменилось руковод-

ство – новым директором стал Рашид Минмухаметов. Вызвали дискуссию, но все же были согласованы такие пункты, как 40-процентная надбавка за работу в ночное время, доставка людей к месту работы. Весомым аргументом в пользу позиции профкома стали ссылки на действующее ОТС.

Новый колдоговор, принятый конференцией, будет действовать до конца 2018 года. В связи с ростом цен на товары и услуги работодатель согласился обеспечить повышение уровня реального содержания зарплаты при безубыточной деятельности предприятия. В соответствии с колдоговором вопрос повышения зарплаты председатель профсоюзной организации два раза в год предлагает на обсуждение работодателю. Есть в колдоговоре и новые гарантии, в частности, связанные с предоставлением работникам дополнительных оплачиваемых отпусков – в случаях бракосочетания, выписки жены работника из роддома, проводов ребенка в 1-й класс. Родителям первоклассника, кроме того, выплачивается единовременная материальная помощь. Еще один новый пункт – единовременное поощрение работников за добросовестный труд, в связи с юбилейными датами по возрасту.

Председатель профкома **Александр Миронов** считает результаты переговоров удовлетворительными.

– Хотелось бы отметить, что с каждым годом все труднее вести переговоры и добиваться внесения новых пунктов в колдоговор, так как их выполнение требует определенных финансовых затрат, и это часто становится камнем преткновения. Однако переговоры всегда должны заканчиваться социально значимыми компромиссными решениями, и только заинтересованное отношение работодателя к проблемам трудового коллектива, к содержанию и выполнению коллективного договора является основой конструктивного социального диалога, – подытожил профлидер предприятия. ■



Кризис? Какой кризис?

На заводе «Электроцинк» (г. Владикавказ, Республика Северная Осетия) с участием 77 делегатов от всех заводских подразделений состоялась конференция, посвященная принятию коллективного договора на 2016-2018 гг. На мероприятие были приглашены председатель республиканского комитета ГМПР Александр КАРАЕВ и председатель Владикавказского городского совета ветеранов Ростик БАДОЕВ.

Открыл конференцию директор по общим вопросам и работе с персоналом Мурат Дарчиев. Он рассказал о результатах работы предприятия за прошлый год, отметив перевыполнение планов по цинку и свинцу – 105%:

– В денежном выражении наше предприятие выполнило план на 108%. Это позволило осуществить все выплаты, оговоренные в коллективном договоре, причем в большем объеме, чем предполагалось. Мы планировали увеличить заработную плату на 10%, но за счет двух единовременных выплат (на сумму 16 млн руб.) рост годовой зарплаты достиг 16%.

Одним из пунктов коллективного договора, который отслеживается самым строгим образом, является уровень минимальной зарплаты работников основного производства. По коллективному договору 2015 года было установлено соотношение 1,3 к прожиточному минимуму.

– Нам удалось не только выдержать это соотношение, но и повысить его до 1,9, минимальная зарплата по основному производству в прошлом году достигла 17 тыс. рублей, – продолжил Мурат Дарчиев.

– Постоянная доля зарплаты была

запланирована в размере 65%, а фактическое выполнение – 66%.

В 2015 году удалось увеличить некоторые выплаты и по социальным гарантиям. Это, например, единовременная выплата в размере 25 тыс. рублей 106 многодетным матерям к 8 марта и материальная помощь в виде бесплатных путевок для детей из малоимущих семей, сумма которой составила 212 тыс. рублей. Еще одним достижением прошедшего года стало предоставление детям сотрудников завода дополнительных мест в детском саду.

– В 2013 году 25 детей наших сотрудников могли посещать детские дошкольные учреждения на льготных условиях. В 2014-2015 гг. их стало 40. Предприятие за каждого ребенка ежемесячно платит по 6 350 рублей.

Мурат Дарчиев пояснил, что сумма, выделенная на добровольное медицинское страхование, составила в отчетном году около 10 млн рублей. В санатории-профилактории лечение прошли 433 человека, в том числе и бывшие работники завода. Неизменной осталась часть суммы, которую работник доплачивает за путевки в профилакторий и в спортивно-оздоровительный дет-



>> ...наполненность колдоговора завода – ЭТО РЕЗУЛЬТАТ ТЕСНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РУКОВОДСТВА И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ...



ский лагерь «Металлург». В полном объеме выполняются также обязательства по помощи пенсионерам завода: около 70 человек ежегодно проходят оздоровление в «Сосновой роще», а военные пенсионеры получают доплату к пенсии.

На заводе немало сделано для соблюдения техники безопасности. Если в 2014 году на эти цели было отведено 67 млн рублей (или 33 тыс. рублей на человека), то в 2015 году сумма достигла 72 млн рублей, что составило 38 тыс. рублей на человека.

Не осталась без внимания и заводская молодежная организация. Создан музыкальный ансамбль. Для молодых талантов приобрели музыкальные инструменты, оборудование, выделили помещение, профинансировали поездки. При подготовке коллективного договора на 2016-2018 гг. комиссия пришла к выводу, что все обязательства предыдущего договора выполнены.

С отчетом о работе профсоюзного комитета завода «Электроцинк» выступил его председатель Валерий Кумалагов:

– На 16-ти заседаниях профкома обсуждались события производственного и социального характера, культурно-массовые мероприятия. Очень активно работала комиссия по технике безопасности. В 2016 году мы эту работу усилим, – сказал он.

Оказана материальная помощь работникам завода, а также – уходящим на пенсию, профком участвовал в финансировании заводской спартакиады.

Переходя к основному вопросу конференции, председатель профсоюзного комитета подчеркнул, что социальная планка не снижена и все позиции сохранены.

– В декабре прошлого года вышел приказ о повышении зарплаты на 10% во втором квартале 2016 года. Это обязательство завод

тоже выполнит, следуя соответствующему пункту коллективного договора, – заверил Валерий Кумалагов.

Разделы, касающиеся социальной политики, остались неизменными. В новый договор внесены 15 изменений, половина из которых касается специальной оценки условий труда, а другая половина – таких социальных пунктов как возвращение работника из армии, увеличение выплат пенсионерам, единовременных пособий членам семьи погибшего в результате несчастного случая на производстве, по которым определены конкретные суммы.

В своем обращении к руководителям дочерних предприятий и некоммерческих партнеров Валерий Кумалагов предложил продолжить заключать трех-сторонние договоры социального партнерства, которые дают возможность сотрудникам данных подразделений пользоваться льготами и гарантиями, предоставляемыми колдоговором ОАО «Электроцинк» на 2016-2018 гг.

– Хотелось бы сказать, что нас ждет в нынешнем году, – сказал генеральный директор ОАО «Электроцинк» Игорь Ходыко. – Показатели на 2016 год отличаются незначительным ростом: план выпуска товарного цинка – 63 тыс. тонн, свинца – 4800 тонн. Инвестиции в 400 млн рублей позволят нам в 2016 году завершить объекты, которые строятся с 2008 года. Это даст возможность ввести в эксплуатацию новое оборудование.

Социальные партнеры отметили, что наполненность колдоговора завода – это результат тесного сотрудничества руководства и профсоюзного комитета предприятия.

Финалом конференции стало единогласное принятие коллективного договора на 2016-2018 гг. ■





Наталья ТИТОВЕЦ



В ОАО «ЕВРАЗ КГОК» при проведении спецоценки условий труда еще на стадии измерений вредных факторов производственной среды (шума, вибрации, температуры воздуха, освещенности рабочей поверхности, концентрации вредных химических веществ), а также тяжести и напряженности трудового процесса были претензии к представителям экспертной организации.

С экспертами не согласны

Например, в одном из цехов под предлогом отсутствия индикаторных трубочек отложили измерение химических факторов. В цехе окатышей при замерах производственного контроля вредных факторов (запыленности) конвейера в хвостовой части измерения не производились. Много замечаний возникало при определении структуры затрат рабочего времени.

– Слесарь по ремонту оборудования производит замену узла редуктора, – комментирует технический инспектор труда Вячеслав Созыкин. – В документах записывают минимальное время. На практике все иначе. Планово-предупредительные ремонты не проводятся. Чтобы открутить прижавшиеся болты, времени требуется больше. Новых запасных частей нет, приходится использовать для ремонта старые. Их необходимо почистить керосином или бензином. Это уже воздействие вредных химических факторов. А в структуре затрат рабочего времени: снял – поставил.

На сегодняшний день данные измерений, обработанные в НИИ охраны труда, поступают в комиссию по проведению СОУТ. Заместитель председателя профкома ППО «Качканар – Ванай» Владимир Помазкин отмечает, что первые результаты спецоценки – это практически повсеместное снижение классов условий труда.

– Происходит снижение по тяжести трудового процесса, который не измерялся. Обнаруживаем несоответствие времени пребывания работников во вредных и опасных условиях труда. Есть примеры, когда у грохотщика на фабрике окатышей определен класс вредности по пыли – 2. Это полный абсурд. Налицо низкое качество подготовки документов проводимой спецоценки.

Несколько дней подряд председатели профкомов цехов фабрики окускования тщательно проверяли структуру рабочего времени, замеры вредных факторов.

– Упущений много, – говорит председатель профкома ФОК Дмитрий Савватеев. – Мы свое мотивированное мнение по каждому рабочему месту высказали. В нарушение законодательства работников заставляют подписывать структуру затрат рабочего времени. Профактиву приходится индивидуально беседовать с каждым работником, объясняя, как важно наиболее точно обозначить нахождение во вредных условиях.

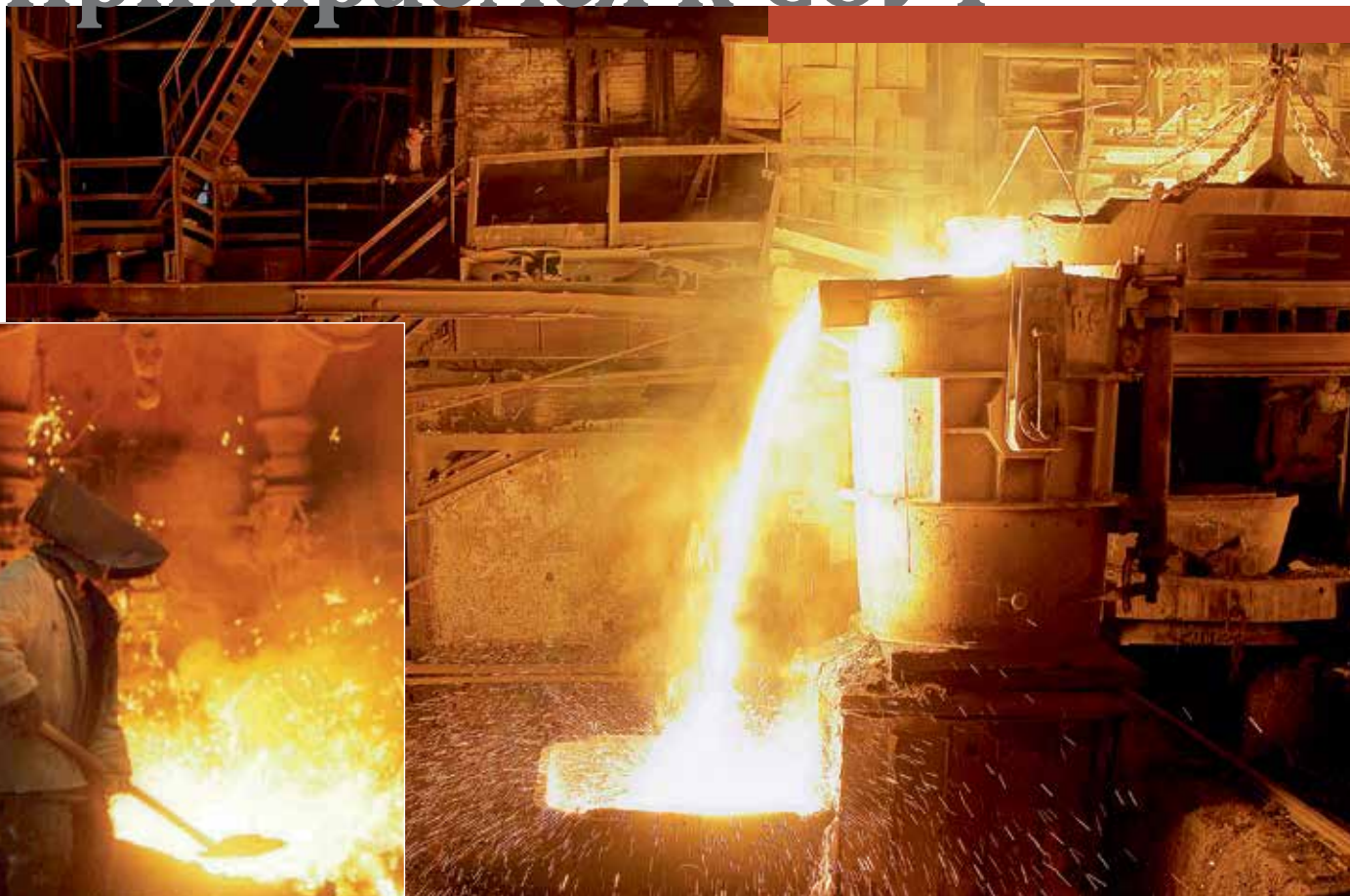
В ряде случаев представленные экспертной организацией данные и вовсе не поддаются никакой логике.

– У горного мастера условия труда улучшились сразу на два подкласса, – недоумевает председатель профкома экскаваторного цеха Сергей Шарутин. – Вместо 3.3 стало 3.1, резко «снизился» шум. Горный мастер находится в карьере 10 часов. Он там, где работает техника – экскаваторы, бурстанки, бульдозеры, БелАЗы. Ему надо организовать и контролировать их работу. На него шум как действовал, так и действует, а точку замера сделали там, где нет техники.

Все выявленные недочеты, ошибки, спорные вопросы проводимой спецоценки представители профсоюза отражают в мотивированном мнении. Добиваясь объективности результатов СОУТ, они настаивают на максимальном сохранении компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда. 🔴



Притираемся к СОУТ



На Чусовском металлургическом заводе в 2015 году на 900 рабочих местах (это 70% от их общего количества) прошла специальная оценка условий труда. Для ее проведения было выбрано Нижегородское отделение «Некоммерческого партнерства Центров охраны труда Приволжского Федерального округа». На предприятии была создана комиссия из представителей работодателя и профсоюзной организации.

– Участие профактивистов в спецоценке является необходимым и важным. Они следят, чтобы не были нарушены права и интересы работников, чтобы были учтены все вредные факторы и проведены объективные замеры, – рассказывает Анатолий Кузнецов, инструктор по охране труда профкома ЧМЗ.

В период с марта по сентябрь прошлого года на ЧМЗ были обследованы рабочие места в рессорном, прокатном, ферросплавном, железнодорожном производствах, в цехах – копровом, металлообработки, электросиловом, горном, сервисного обслуживания и ремонта оборудования, складском хозяйстве, центральной заводской лаборатории, в отделах заводоуправления.

СОУТ проведена во всех подразделениях завода. Подрядной организацией предоставлены членами комиссии для согласования электронные формы отчетов.

По предварительным данным, класс условий труда у работников ЧМЗ снизился на 1-2 ступени на 70% рабочих мест, у 30% остался без изменения. Например, класс условий труда у машиниста крана металлургического производства 4 разряда, занятого на горячих работах прокатного цеха, был 3.3. После проведения СОУТ стал 3.1. У инженера-исследователя первой категории ферросплавного цеха класс условий труда был 3.2, стал 2. Рабочих мест, на которых класс условий труда повысился, не выявлено.

Одной из основных причин снижения класса условий труда, наряду с мероприятиями по улучшению его условий, стало изменение Методики проведения СОУТ. ■



Чтобы профсоюз развивался...

30 преподавателей профсоюзного обучения ГМПР из 13 регионов страны в декабре прошлого года были в Москве на семинаре по повышению квалификации.



Среди участников – опытные, на счету которых годы активной преподавательской деятельности, и те, кто делает первые шаги в этом направлении. Но и у тех, и у других накопилось много вопросов, о чем каждый рассказывал, представляясь в начале семинара.

Многие спорные моменты удалось прояснить в ходе выступления председателя профсоюза **Алексея Безымянных**. Он акцентировал внимание на приоритетных задачах профсоюза и роли преподавателей профсоюзного обучения в их реализации. Алексей Алексеевич проанализировал динамику профсоюзного обучения с 2007 года, подробно остановился на проблемных моментах, подчеркнув:

– Уверен, чтобы профсоюз развивался, обучение должно быть непрерывным и системным, с привлечением профактива и постоянно расширяющимся преподавательским составом. И этому направлению мы будем уделять повышенное внимание.

Обсуждались вопросы организации выездных семинаров, проблемы обучения профактива, сложности совмещения деятельности преподавателя с другими профсоюзными обязанностями. Говорилось о необходимости

совершенствования Устава ГМПР в связи с изменениями законодательства Российской Федерации, мерах по организационному укреплению профсоюза в рамках подготовки VIII съезда ГМПР, о пилотном проекте – создании на базе Нижегородского областного совета ГМПР Приволжского отделения профсоюза и региональных представительств на ряде территорий.

>> ...чтобы профсоюз развивался, обучение должно быть непрерывным и системным, с привлечением профактива и постоянно расширяющимся преподавательским составом... <<





Юлия Павлова, инструктор профкома ППО «ЗапСиб» (Кемеровская обл.):

– Получив удостоверение профсоюзного преподавателя чуть более месяца назад, смогла провести обучение членов молодежной комиссии. Тема – командообразование. По-моему, занятие удалось. Ребята стали одной сплоченной командой, и сейчас все решают сообща. Рада, что помогла им. В дальнейшем планирую проводить занятия в школе профсоюзного актива. Уже запланированы семинары, определены темы.



Айдар Сафиуллин, первый заместитель председателя профкома ППО ОАО «Челябинский металлургический комбинат»:

– Как член комиссии по трудовым спорам, веду прием членов профсоюза по правовым вопросам. Провожу обучение трудовому праву среди профгруппиров и председателей профкомов цехов. Из своего опыта знаю, что эффективность обучения зависит от актуальности темы, а материал лучше усваивается на практических занятиях. Обсуждаем, какие вопросы и как решаются на комиссии по трудовым спорам, как удастся отстоять права работников в суде. Благодаря таким занятиям многие вопросы решаются в трудовых коллективах на стадии их возникновения.



В программе – рассмотрение тем «Тенденции развития трудовых отношений», «Неформальная занятость в мире и в России» (П. Бизюков, главный специалист социально-экономических программ АНО «Центр социально-трудовых прав»), «Лидер-Тренер. Эффективное руководство», «Базовые положения управления как

наставничества», «Система работы в сложных ситуациях. Модели управления ситуацией» (А. Иванов, директор «Национальной школы лидеров «Журавли»).

На каждом занятии – обмен опытом, дискуссии, получение практических навыков. ■



Зинаида Быкова, заведующий отделом Ленинградской (С.-Петербургской) территориальной организации ГМПР:

– Занятия с профактивом провожу что называется «в поле». Возникла проблема – рассматриваем на очередном занятии. Охрана труда, проведение спецоценки условий труда, трудовые споры, коллективные переговоры...

Жизнь сама подсказывает, по каким вопросам необходимо обучение. И занятия проходят «не для галочки», а помогают работникам лучше разобраться в проблеме и определить пути ее решения.



Елена Свищева, председатель профкома ППО ЗАО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ», правовой инспектор труда ГМПР (Липецкая обл.):

– Обучением профактива начала заниматься в этом году. Темы – укрепление членской базы, порядок работы с документацией, повышение профчленства, коллективные переговоры, трудовой распорядок. По средам в профкоме собираются профсоюзные работники. Тренинги провожу в течение одного-двух часов. Рассматриваем конкретные ситуации, вырабатываем модели поведения. Важно, что их вырабатывают сами участники.



От «ЧАЙНИКА» до «МАСТЕРА»

СТАТЬ ЛИДЕРОМ – такова цель тренинга, который был проведен по инициативе Центрального Совета ГМПР для профактива Самарского металлургического завода и молодежного совета предприятия. В семинаре также участвовали представители ЗАО «Северсталь-Сортовой завод» (г. Балаково) и самарского ООО «Электрощит-Энерготехстрой» (на профобслуживании в Электропрофсоюзе).

Председатель первичной профсоюзной организации В. Рогожников отметил, что прошедший 2015-й и нынешний 2016 годы, для профсоюзов – юбилейные. В октябре исполнилось 110 лет профсоюзному движению в России и 25 лет ФНПР, а в январе 25-летие ГМПР. Именно этим двум датам и было посвящено мероприятие.

Андрей Шведов, заместитель председателя профсоюза, подробно рассказал об организационной структуре ГМПР, целях и задачах профсоюза, отметив, что более одной трети численности организации – молодые люди. Задача семинара – изучить профессиональные компетенции лидеров, овладеть новыми приемами в области

управления, повысить эффективность и качество принимаемых решений, разработать систему сбалансированных показателей.

Тренинг был необычный. Провел его профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы Александр Иванов. Это была не просто лекция, а увлекательный процесс, в ходе которого «писались» сочинения, «сдавалась» дипломная работа, изучались «ключи» лидера, инициатива и вовлеченность работников (читай – членов профсоюза; именно на эту сторону деятельности делал акцент лектор) в решение нестандартных задач и ситуаций, отличия «мастера» от «чайника». Занятие очень понравилось молодежи.

>> **...ЭТО БЫЛА НЕ ПРОСТО ЛЕКЦИЯ,**
а увлекательный процесс, в ходе которого «писались» сочинения, «сдавалась» дипломная работа, изучались «ключи» лидера... <<





Василий Кривчинен,
председатель цехового
комитета отдела главного
энергетика ООО «Электро-
щит-Энерготехстрой»:

– Получил неоценимый опыт. Были раскрыты многие проблемы, с которыми сталкиваемся ежедневно, но иногда некорректно на них реагируем. На этом семинаре показали, как общаться с людьми, как мотивировать своих коллег, в том числе и молодых людей, для вступления в профсоюз. Мы познакомились с музеем истории завода. От имени коллег выражаю огромную благодарность организаторам данного мероприятия.

Виктория Фролова,
представитель профсоюз-
ного актива ЗАО «Север-
сталь-Сортовой завод»:

– Интересно. Нужные знания почерпнула. Узнала, как необходимо общаться с сотрудниками, как правильно выстраивать отношения между руководителем и работником, как привлекать в профсоюзную организацию.



Юлия Штанина, начальник коррозионной лаборатории, член профсоюзного комитета Самарского металлургического завода, член молодежного совета:

– Это очень эффективный тренинг, нужный и познавательный. Например, как становиться лидером, какие развивать в себе качества. Полученные знания пригодятся не только в работе, но и в повседневной жизни. Необходимость проведения подобных тренингов в дальнейшем очевидна – для определения целей и задач. Все разложено по полочкам.

Александр Сироткин, менеджер прокатного производства:

– Вроде бы ничего нового, но как интересно.... Рассмотрены разные примеры и ситуации, показаны пути решения. Мне приходится общаться и с рабочими, и с инженерно-техническими работниками. Конфликтные ситуации иногда возникают. Тренинг показал, как выходить из них. Хотелось бы продолжения.





Надежда УСТИНОВА

Нижегородский областной совет профсоюза организовал семинар для профсоюзных руководителей и активистов Выксунского металлургического завода (г. Выкса) и ОАО «Русполимет» (г. Кулебаки).

Как написать, рассказать, доложить



Речь шла об информационной работе и проведении предстоящих отчетов и выборов в профсоюзных организациях. Председатель Нижегородского областного совета ГМПР Александр Ушков рассказал о работе Центрального и областного советов ГМПР, подробно остановился на предстоящих изменениях в редакции Устава ГМПР. Преподаватель Николай Гришин сосредоточился на организационных моментах отчетно-выборной кампании. Руководитель отдела информационной работы Нижегородского облсовпрофа Ирина Середкина подробно остановилась на важных аспектах информационной работы в профсоюзе. Профактивисты участвовали в дискуссиях, выполняли практические задания.

– Многим профактивистам сложно написать информацию о проделанной работе, грамотно изложить суть вопроса. На семинаре рассказали, как написать сообщение, об использовании разных каналов передачи информации и определении потенциальной аудитории.”

“Роман Казин, помощник председателя профсоюзной организации цеха по производству труб большого диаметра:

– Тренинг-игра по подготовке и проведению первомайского пикета прошла активно и зрелищно. Лозунги были яркими и выразительными, участники флешмоба дружными и собранными, профактивисты давали четкие и интересные интервью.”

“Ирина Соловьева, председатель профсоюзной организации комплекса физической культуры:

– Преподаватели акцентировали внимание на разной подаче одной и той же информации. Показали, как можно одно событие комментировать с двух абсолютно противоположных точек зрения.”

“Татьяна Мазурова, председатель профсоюзной организации автотранспортного цеха:

– Понравилась работа в группах. Мы учились друг у друга, каждый мог представить свой опыт. Теоретически мне все было понятно, а вот с применением знаний на практике – проблемы. После семинара все стало понятно.”

“Лариса Шабеева, председатель профсоюзной организации железнодорожного цеха:





ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА

Глобального Союза ИндустриАЛЛ состоялось в декабре прошлого года в Камбодже. В нем участвовали более 200 человек – делегаты, члены Исполкома и их заместители, наблюдатели, работники Секретариата ИндустриАЛЛ.

Регион СНГ представляли заместитель члена Исполкома, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и международными организациями М. Тарасенко, председатель Росуглепрофа И. Мохначук и председатель Профсоюза трудящихся автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины В. Дудник, руководитель регионального офиса по странам СНГ В. Борисов.



Участников приветствовал заместитель госсекретаря Министерства труда Королевства Камбоджа Сэт Самоят.

Открыл и вел заседание президент Глобального союза ИндустриАЛЛ, бывший 1-й председатель правления профсоюза металлистов ФРГ ИГ Металл Б. Хубер. Он отметил возрастающую социальную напряженность в мире, рост безработицы и нынешний кризис с беженцами. «Для нас важно проявить солидарность с людьми, которые ищут защиты, – отметил президент ИндустриАЛЛ. – Все люди имеют право на будущее. За это должны бороться члены профсоюзов. Нам нужно создать коалицию доброй воли».

Исполком утвердил протокол состоявшегося в мае 2015 года в Стокгольме заседания и повестку дня: деятельность профсоюзов и развитие ситуации в Камбодже и других странах Южной Азии, Мексике, Колумбии и Свазиленде; продолжение работы по стратегическому обзору; программа деятельности и бюджет на 2016 г.; подготовка ко 2-му Конгрессу в Рио-де-Жанейро, Бразилия (3-7 октября 2016 г), отчет финансового комитета и внутренних аудиторов.

Затем состоялась панельная дискуссия, на которой были обсуждены меры по обеспечению прожиточного минимума, ведения коллективных переговоров и органайзингу в

Камбодже и других странах Южной Азии. В частности, генеральный секретарь ИндустриАЛЛ Юрки Райна отметил, что рабочие-швейники Камбоджи, которых более 600 тысяч человек, должны получать заработную плату не ниже прожиточного минимума. Он подчеркнул, что в настоящее время для ИндустриАЛЛ как никогда актуально продолжать работать с брендами, продукция которых производится на швейных фабриках Камбоджи.

В ходе заседания были заслушаны и одобрены доклады Рабочих Комитетов по Глобальным рамочным соглашениям, по разработке новой системы членских взносов, Программе действий и Уставу, о проведении Всемирной конференции женщин.

В центре внимания заседания Исполкома находились и вопросы дальнейшего развития органайзинга. В рамках работы по поддержке и эффективному проведению органайзинга членскими организациями ИндустриАЛЛ разработал брошюру «Работники сильнее, когда они вместе – органайзинг с ИндустриАЛЛ». Эта брошюра содержит информацию о разных методах органайзинга, ряд ключевых принципов, которыми следует руководствоваться в работе по развитию профсоюзов, а также базовую информацию о проведении эффективного органайзинга. Были презентованы и другие материалы

УЧАСТНИКИ ЗАСЕДАНИЯ ПРИНЯЛИ 5 РЕЗОЛЮЦИЙ:

В связи с нападками правительства на права профсоюзов в Финляндии;

Против соглашения о Транстихоокеанском партнерстве в его нынешнем виде;

О поддержке профсоюзов Южной Кореи, оказавших сопротивление репрессивным мерам правительства;

Антитеррористическое заявление;

О солидарности с рабочими-швейниками Камбоджи;

Против нарушений компанией Алкоа прав австралийских рабочих.





В ходе пребывания в Пномпене для участников заседания было организовано посещение швейных фабрик...



> ...М. Тарасенко отметил, что борьба против распространения заемного труда должна быть активизирована и проинформировал присутствующих о том, что в России с 2016 года он будет практически **ЗАПРЕЩЕН**...

по этой теме, в том числе видео-ролики.

При обсуждении кампании «НЕТ – заемному труду», которая интегрирована во все мероприятия Глобального союза, руководитель делегации ГМПР М. Тарасенко отметил, что борьба против распространения заемного труда должна быть активизирована и проинформировал присутствующих о том, что в России с 2016 года он будет практически запрещен.

Рассмотрен и одобрен прием новых членов из Азербайджана, Алжира, Бразилии, Буркина-Фасо, Египта, Зимбабве, Нигерии и Сальвадора. Ряд профсоюзов, которые не погасили свои задолженности по членским взносам до 9 декабря, в частности, из Венгрии, Египта, Индии, Уругвая, Филиппин и ряда других стран, исключены из ИндустриАЛЛ.

Определены сроки и место проведения следующего заседания Исполкома – 25-26 мая 2016 г. в Стамбуле (Турция).

Делегация ГМПР провела беседы с генеральным секретарем Глобального союза Юрки Райна и его заместителем Кемалем Озканом, с делегациями Австрии, Бельгии, Испании и ряда других стран.

Для участников заседания было организовано посещение швейных фабрик таких известных брендов как Адидас, Найк, Бата, РКС и др. Участникам заседания была предоставлена возможность принять участие в митинге по случаю Международного дня прав человека.

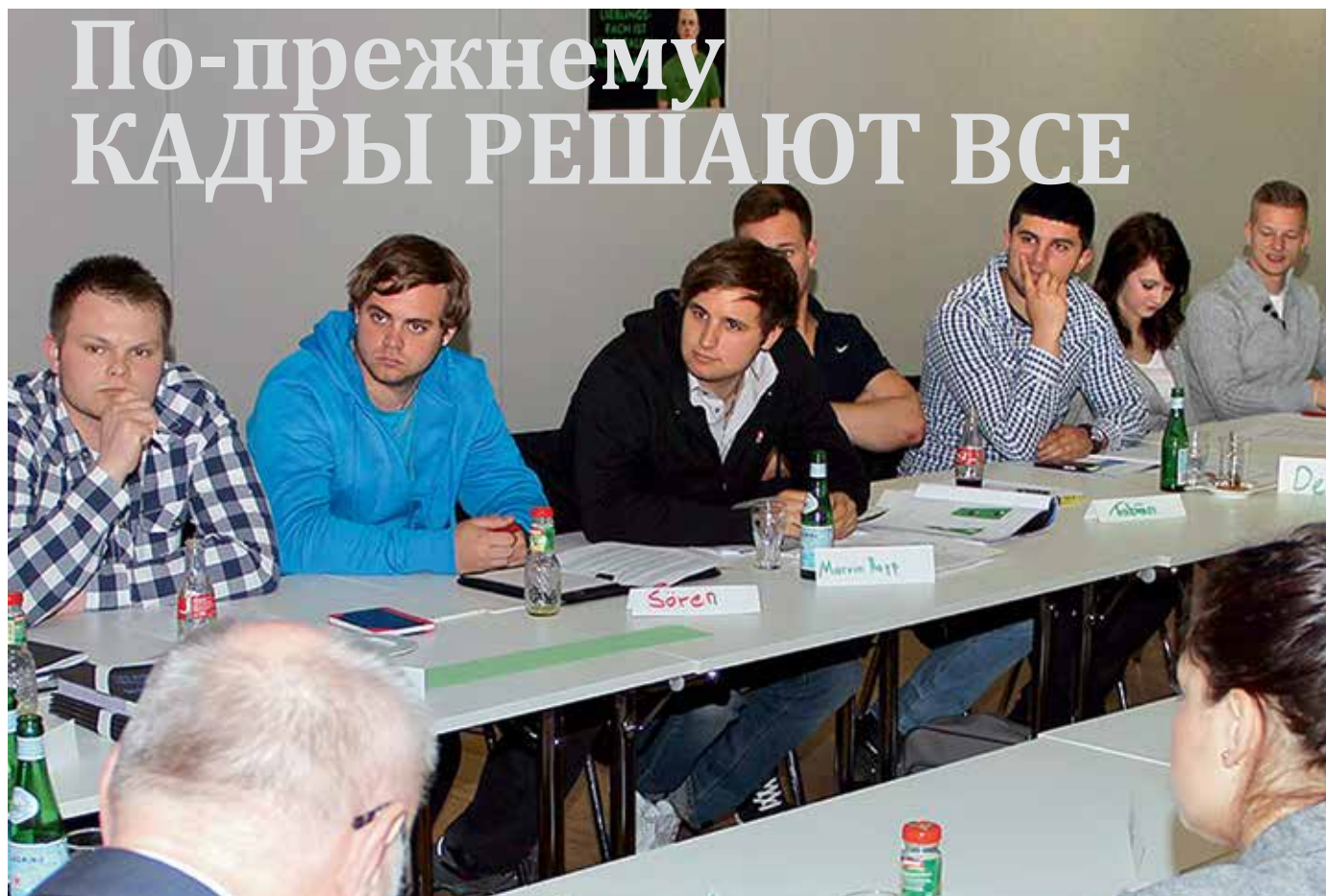
Делегация ГМПР была принята Полномочным и Чрезвычайным послом РФ в Королевстве Камбоджа Д. Цветковым. 🇷🇺





Александр КУЛАГИН

По-прежнему КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ



В последнее время профсоюз металлистов ФРГ ИГ Металл, который является самым крупным промышленным профсоюзом в мире и насчитывает более **2,3 МЛН** членов, уделяет в своей повседневной деятельности самое пристальное внимание вопросам подготовки профсоюзных кадров. Для этой цели профсоюз предлагает всем своим членам, штатным работникам и активистам, членам производственных советов многообразные возможности приобретения профессиональной компетентности для более активного отстаивания своих интересов на предприятиях и в обществе.



>> ...Обучение нацелено на развитие компетенции для более успешной борьбы против несправедливости и на осуществление права участия в принятии решений. Тем самым оно **СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ ДЕМОКРАТИЧЕСКИХ НАЧАЛ В ПРОФСОЮЗЕ...**<<

Программы так называемых «центральных» семинаров, организуемых Правлением ИГ Металл для членов производственных советов предприятий, доверенных лиц, представителей молодежи, обучающихся профессии, и референтов, дополняются образовательными лекциями и консультациями, мероприятиями, способствующими расширению и углублению политических знаний, усвоению навыков решения конкретных практических задач.

На региональном уровне местные организации в сотрудничестве с образовательными учреждениями проводят семинары под руководством как штатных сотрудников и активистов профсоюза, так и приглашенных специалистов. Тематика и содержание подобных семинаров, их продолжительность определяются в зависимости от региональной специфики, потребностей членов и функционеров профсоюза и соответствующих отраслей.

Семь профсоюзных школ и учебных центров при Правлении профсоюза дополняют возможности регионов и поддерживают дальнейшее развитие подготовки кадров путем реализации инновационных проектов для регионов.

Темами семинаров являются, например: структура и задачи профсоюзов; программы образования для членов производственных советов предприятий и доверенных лиц; по-

вышение квалификации для более эффективного участия в организации системы оплаты труда и рабочего места, тарифной политики, охраны здоровья, экономики, расширения экологических задач. Проводятся международные семинары, семинары для членов производственных советов предприятий и доверенных лиц на европейском уровне; семинары по приобретению знаний и умений в области социальной методике (например, роль ведущего, использование наглядных средств, риторика, разрешение конфликтных ситуаций, иностранные языки); по перспективным общественно-политическим вопросам; привлечению к работе членов профсоюза и расширению его членской базы.

Для некоторых категорий членов профсоюза, в частности, иностранных рабочих, ИГ Металл проводит специальные семинары, чтобы защитить их от произвола предпринимателей и иных трудных ситуаций на предприятиях.

ИГ Металл считает, что профсоюзное обучение является важной частью образования молодежи и взрослого населения. На эти цели тратится девять процентов из бюджета профсоюза. Почти во всех европейских странах оно традиционно дополняет всеобщую систему образования. Цель профсоюзного обучения выражается в стимулировании активного участия трудящихся в жизни предприятий и общества. Оно способствует развитию критического мышления, решительности и самосознания обучаемых с целью их солидарного участия в производственных и общественных направлениях развития.

ИГ Металл рассматривает профсоюзную подготовку кадров как неотъемлемое условие для их участия в производстве, на рынке труда, в обществе, политике и образовательных системах. Обучение нацелено на развитие компетенции для более успешной борьбы против несправедливости и на осуществление права участия в принятии решений. Тем самым оно способствует развитию демократических начал в профсоюзе, осознанному членству в ИГ Металл и единству его рядов. 🇷🇺





ВЕСТИ ИЗ ЧЕРЕПОВЦА

Профкомы говорят



В декабре 2015-го почти 30 работников центра «Промсервис» ПАО «Северсталь» избежали дисциплинарных наказаний из-за несогласия профсоюзного комитета подразделения с этими взысканиями.

Мотивированный отказ по «дисциплинаркам» профком давал по нескольким основаниям.

– Основные причины несогласия профкома на применение замечаний и выговоров – это нарушение процедуры при оформлении распоряжений, – пояснил председатель профкома центра «Промсервис» Андрей Глухов. – В нескольких ситуациях, когда администрация собиралась применить дисциплинарное наказание, не было вины работника. Например, в одном из случаев мужчину хотели наказать за неисправный инструмент, который был найден в инструментальном шкафу. Однако при разборе ситуации оказалось, что работник собирался его отремонтировать. Для этого он убрал инструмент в шкаф, чтобы им не смогли воспользоваться коллеги.

– Подчеркну, что председатели профкомов каждого из сервисных производств тоже регулярно не дают ходу распоряжениям о наказаниях, если они несправедливы или оформлены с нарушениями Трудового кодекса. Эти ситуации решаются, не доходя до профкома центра «Промсервис», – добавил Андрей Глухов. – Таким образом, на самом деле гораздо больше тридцати работников центра не получили дисциплинарные взыскания благодаря вмешательству профсоюзных комитетов.

Помощь трезвым

Более 150 тысяч рублей из профсоюзного бюджета выплачены в 2015 году членам профсоюза ППО ОАО «Северсталь», получившим травмы на производстве.

В соответствии с положением член профсоюза, травмированный на производстве, может получить единовременную материальную помощь. Ее размер зависит от последствий несчастного случая. Если причиной несчастного случая явилось нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, выплата не производится.



Вокруг каски

Крупный штраф – по 20 тысяч рублей – грозил двум руководителям одного из подразделений Череповецкого металлургического комбината. Главный правовой инспектор труда профкома Владимир Пахолков помог сотрудникам отстоять свою невиновность в суде.

Штраф грозил работникам по результатам проверки Государственной инспекции труда. Один из сотрудников цеха работал в исправной каске, у которой, однако, истек срок носки. Государственный инспектор посчитал, что в этой ситуации виноваты мастер, которому подчинялся сотрудник, и начальник цеха. Оба они не согласились с таким решением. Владимир Пахолков помог обоим сотрудникам оформить жалобы на постановления об административном нарушении.

Суд выслушал все доводы работников и не нашел в их действиях нарушения. Таким образом, хотя нарушение Межотраслевых правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты имело место, в данной ситуации каска была выдана сотруднику. Во внимание было принято то, что ответственность руководителя наступает, если он не обеспечил подчиненных необходимыми средствами индивидуальной защиты. Суд отменил административный штраф в отношении обоих работников.

Новости за обедом

Работники участка фасонного литья машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» обратились в профком с просьбой оставить в столовой телевизор: в подразделении прошел слух, что телевизор из столовой хотят убрать, т.к. там не транслируют программу корпоративных новостей.

Профком обсудил ситуацию с центром корпоративного питания и управлением коммуникаций. Было решено подать заявку на установку вещания корпоративных новостей. Телевизор остался в столовой.





Аукнулся 1930-й

**Профсоюзным юристам
удалось отстоять право
работника на компенсацию
за неиспользованный отпуск.**

Сергей К. с 2010 года работал в ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод» оператором окрасочно-сушильной линии. В июле 2015 г. его уволили в связи с сокращением численности или штата.

Когда произвели все положенные выплаты, работник обнаружил, что ему неправильно рассчитали компенсацию за неиспользованный отпуск. При увольнении работодатель выплатил только половину от той суммы, которую Сергей планировал получить и которая, на его взгляд, была ему положена по закону. Обратился за разъяснениями в Госинспекцию труда, где факт нарушения его прав подтвердился.

В профкоме взялись помочь работнику. Председатель профкома ППО «НКВЗ» Денис Топкаев рассказал о случившемся главному правовому инспектору труда ГМПР по Кемеровской области Анатолию Белинину, который в дальнейшем и отстаивал интересы работника в суде.

Работодатель пытался оспорить требования Сергея К., опираясь в своих доводах на статью 127 Трудового кодекса и комментарии, где говорится, что «отпуск, полагающийся за полностью отработанный рабочий год, компенсируется в размере среднего заработка, которым должен был быть оплачен этот отпуск. В случае, если полный рабочий год не отработан, компенсация выплачивается в размере среднего заработка за отпуск, продолжительность которого определяется пропорционально отработанным месяцам». То есть если работник отработал 5,5 месяца после отпуска, то и заработал не полный отпуск, а только половину.

В случае с Сергеем К. выходило, что это не 28 календарных дней, как ему было положено ранее, а только 14, исходя из этого числа календарных дней начислена и компенсация.



Однако А. Белинин, в свою очередь, обратил внимание судей на ПУНКТ 28 «ПРАВИЛ ОБ ОЧЕРЕДНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ» (УТВЕРЖДЁННЫХ НКТ СССР 30.04.1930 ГОДА, №169), согласно которым выплата компенсации за неиспользованный отпуск работникам, проработавшим от 5,5 до 11 месяцев, при увольнении по сокращению штата должна производиться в полном объёме.

Данный нормативный правовой акт, несмотря на свою «древность», имеет законную силу. Он не включён в перечень утративших силу отдельных законодательных актов, а согласно ст. 423 Трудового кодекса законодательные акты бывшего СССР, действующие на территории Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года №2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются, поскольку не противоречат настоящему кодексу. Правомерность данного нормативного акта подтверждена и Верховным Судом РФ.

Суд счёл доводы профсоюзного юриста логичными, правильными и принял следующее решение: взыскать с ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод» в пользу Сергея К. задолженность по выплате компенсации за неиспользованный отпуск, а также возмещение морального вреда.

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса РФ издержки, понесённые судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобождён, также взысканы с ответчика.

За вред здоровью – 100 тысяч

В Иркутский областной комитет профсоюза обратился работник ЗАО «Кремний» с просьбой об оказании юридической помощи. Он проработал на заводе более 30 лет и за это время получил два профессиональных заболевания: бронхит и тугоухость. В сумме утрата профессиональной трудоспособности составила 20%.

Юристом областного комитета было подготовлено письмо на имя работодателя с предложением компенсировать работнику моральный вред в досудебном порядке. Однако работодатель отказался и предложил обратиться в суд.

Тогда было подготовлено исковое заявление, которое рассмотрел Шелеховский городской суд. В ходе судебного разбирательства представители работодателя уже не оспаривали факт причинения вреда здоровью работника, но просили уменьшить взыскиваемую сумму.

Суд учел степень утраты профессиональной трудоспособности, тяжесть и характер профессионального заболевания, состояние здоровья работника, степень вины работодателя и постановил взыскать с ЗАО «Кремний» в пользу работника компенсацию морального вреда в сумме 100 000 рублей.





Поладили миром

В 1987 году К. поступил работу в копровый цех Чусовского металлургического завода машинистом крана. С 1988 года начал работать машинистом экскаватора. По этой профессии работал до 2014 года и был уволен по соглашению сторон.

Из-за длительного, многократного воздействия вредных производственных факторов работник получил профессиональное заболевание дыхательной системы и вибрационную болезнь. В результате ему в совокупности было установлено 40% утраты профессиональной трудоспособности. По программе реабилитации К. были рекомендованы лекарственные средства, он был признан нуждающимся в санаторно-курортном лечении по болезням органов дыхания, ему противопоказана работа, связанная с воздействием пыли, газов, вибрации, переохлаждением. Стаж работы К. в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, которые могли вызвать профзаболевание, составил 30 лет.



К. обратился в Пермский краевой комитет ГМПР с просьбой оказать помощь в возмещении морального вреда. Правовым инспектором труда краевого комитета ГМПР С. Лозбиновым было подготовлено исковое заявление о взыскании с АО «ЧМЗ» компенсации морального вреда в судебном порядке, он же представлял интересы истца в судебном заседании.

В сентябре 2015 года между сторонами было заключено мировое соглашение, по которому истец отказывается от иска, а АО «ЧМЗ» обязуется выплатить истцу в возмещение морального вреда 90 000 рублей.

«Урезанные» дни не пропадут

По инициативе первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий», при поддержке Свердловского обкома ГМПР прокуратура Свердловской области провела проверку ОАО «ЕВРАЗ КГОК» в связи с нарушениями работодателем трудового законодательства и условий коллективного договора: были сокращены дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда.



Работодатель уменьшал продолжительность дополнительных отпусков за вредные условия труда до 7 календарных дней тем работникам, которые по каким-либо причинам перевелись в 2015 году на другую работу (также связанную с вредными условиями труда). Профком указывал на нарушение трудовых прав работников, вновь принятых на работу или переведенных на работу в карьерах.

Прокуратурой были выявлены такие факты, работодателю предписывалось рассмотреть и принять конкретные меры по устранению выявленных нарушений.

30 октября 2015 года сторонами работодателя и профорганизации подписано Совместное постановление. В нем сказано, что работникам, принятым или переведенным на другую постоянную работу после 01.01.2015 г. на рабочие места с классом условий труда 3.1 и выше, продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых

отпусков определяется на основании действующего коллективного договора до вступления в действие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Согласно принятому постановлению, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за работу с вредными и опасными условиями труда пересчитывается с момента возникновения права (даты приема или перевода).

Работники, использовавшие ежегодный оплачиваемый отпуск в 2015 году, вправе использовать указанные в совместном постановлении дни дополнительного отпуска в текущем году по согласованию с руководителями структурных подразделений. Если работники не воспользовались своим правом на указанные дни дополнительного отпуска в 2015 году, то эти дни подлежат присоединению к ежегодному оплачиваемому отпуску работника в следующем году.



«Расследовать» втихаря не получилось

Не удалось переложить вину за произошедший несчастный случай в ООО «Лысьва – теплоэнерго» с должностных лиц на пострадавшего.

При очередной плановой проверке в ООО «Лысьва – теплоэнерго» техническим инспектором труда ГМПР по Пермскому краю А.Рожковым было установлено следующее. На предприятии имел место несчастный случай, произошедший при демонтаже изоляции с паропровода и погрузке образовавшегося мусора в контейнер, поднятый лебёдкой на высоту 12,4 метра. При опрокидывании ванны с мусором в контейнер работник потерял равновесие и, чтобы не упасть в контейнер, машинально схватился рукой за трос, с помощью которого был поднят лебёдкой контейнер. В этот момент контейнер стал опускаться, и кисть работника затянуло между тросом и роликом блока, через который трос был перекинут. Серьезные повреждения руки привели к потере 40% трудоспособности пострадавшего.

В состав комиссии по расследованию несчастного случая распоряжением по предприятию в нарушение требования Трудового Кодекса РФ не был включен представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Опрос пострадавшего и только двух очевидцев происшествия был сведен к подписанию заранее заготовленного протокола с типовым, единым для всех текстом в присутствии пострадавшего, его непосредственного руководителя и очевидца – старшего мастера. Не были опрошены два члена бригады, в составе которой работал пострадавший, в т.ч. бригадир, которые были очевидцами того, как старший мастер организовал работу. Комиссией, расследовавшей несчастный случай, не была организована проверка технического состояния лебедки, использование которой привело к несчастному случаю, с оформлением акта проверки. Членами комиссии не были опрошены должностные лица: старший мастер – организатор работы, начальник ТЭЦ, чьи объяснения были необходимы для объективности расследования.

Имеющиеся в материалах расследования документы – протокол осмотра места несчастного случая, протоколы опроса, подписанные только одним членом комиссии – инженером по охране труда – свидетельствуют о том, что расследование проводилось не комиссионно.

Членами комиссии при подписании акта Н-1 не был принят во внимание ряд обстоятельств. Для пострадавшего, котлочиста по профессии, работа по демонтажу изоляции с паропровода и удалению мусора являлась

разовой работой, не связанной с его прямыми обязанностями. Для всей бригады, в т.ч. и для пострадавшего, выполнявшаяся работа представляла повышенную опасность (согласно перечню работ повышенной опасности в ТЭЦ и действующим «Правилам по охране труда при работе на высоте»), выполняться она должна была по наряду-допуску, который не оформлялся.

Для пострадавшего, как и для остальных членов бригады, должен был быть проведен целевой инструктаж с росписью в наряде-допуске – он не проводился. Руководством ТЭЦ, согласно действующим Правилам по охране труда при работе на высоте и Положению об организации работ повышенной опасности, должны были быть приняты меры по обеспечению их безопасного выполнения – они тоже выполнены не были.

То есть члены комиссии во главе с председателем комиссии – главным инженером предприятия – не исполнили свои обязанности, самоустранились от расследования, проявили полное безразличие к происшедшему и в итоге подписали акт с необъективными выводами, не соответствующими ни материалам расследования, ни истине. В акте формы Н-1 причины происшедшего были сведены к личной неосторожности пострадавшего, хотя истинная причина – нарушения организационного и технического характера.

Техническим инспектором труда было выдано руководителю предприятия не только представление об устранении всех выявленных нарушений, но и направлено требование о привлечении всех членов комиссии, подписавших акт ф. Н-1, к дисциплинарной ответственности. Согласно закону они несут персональную ответственность за надлежащее исполнение обязанностей членов комиссии.

На основании требования инспектора несчастный случай был дополнительно расследован, акт ф. Н-1 переоформлен. В новом акте основными причинами указаны «конструктивные недостатки и недостаточная надежность лебедки», а также «неудовлетворительная организация работ». В числе лиц, допустивших нарушения, указаны старший мастер и начальник ТЭЦ. Предусмотрено провести испытания лебедки под грузом. Пострадавшему выдан новый акт, согласно которому он станет получать все полагающиеся ему страховые выплаты.



Дальше – светлая полоса

Профсоюзные юристы и суд положили конец несправедливости

Таштагольский городской суд удовлетворил иск работницы Мундыбашской обогатительной фабрики к работодателю. По поручению профсоюзного комитета ППО «Евразруда» интересы истицы в суде представлял правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области С. Никитенко.

Л. Киселёва трудилась уборщиком производственных помещений на Мундыбашской обогатительной фабрике (МОФ). В 2007 году работников ряда вспомогательных цехов вывели в аутсорсинг, уборщики вошли в состав клининговой компании «Ротекс».

В 2013 году собственником фабрики стало ООО «Руда Хакасии». В 2015-м новые хозяева расторгли договор с «Ротексом», а тот в свою очередь уволил всех уборщиков производственных помещений.

Затем директор МОФ пригласил их на работу, но на условиях оформления гражданско-правовых договоров. Женщины выполняли свои обязанности по уборке помещений согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графику сменности. Договор подписывался каждый месяц. Так продолжалось с мая по октябрь 2015 года. 16 октября работницам устно объявили, что больше в их услугах не нуждаются.

Л. Киселёва с таким раскладом не согласилась и обратилась к председателю профкома МОФ Анастасии Мухиной с вопросом, что делать в этой ситуации? Получив консультации в ППО «Евразруда», предпрофкома объяснила, что уведомить об увольнении работодатель должен был в письменном виде, и посоветовала ей продолжать работу. Киселёва продолжала ходить на работу до

22 октября, до момента получения письменного уведомления о расторжении гражданско-правового договора.

Зная, что у неё есть право на оформление досрочной трудовой пенсии, работница обратилась в Центр занятости Таштагола. Но так как она была уволена не по сокращению штатов, в оформлении пенсии ей отказали.

Доведённая до отчаяния, Киселёва попросила об оказании юридической помощи председателя профкома ППО «Евразруда». Сергей Никитенко оформил исковое заявление.

Все эти полгода женщина работала посменно, отмечалась в журнале приёма-передачи смены. При приёме на работу (и суд учёл этот факт) она писала заявление, а при заключении гражданско-правовых договоров заявления не пишутся. Киселёва получила инструктаж по охране труда, ей выдали пропуск как работнику фабрики, на её услуги не было выставлено никакого прейскуранта, зарплата переводилась на зарплатную карточку. Суд принял во внимание и многократность заключения договоров.

Судебное заседание состоялось 11 января 2016 года. На заседании присутствовал представитель прокуратуры Таштагола, который сделал заключение, что собранные по делу доказательства подтверждают наличие трудовых отношений.

Суд обязал работодателя Мундыбашской обогатительной фабрики восстановить Л. Киселёву на работе и оформить бессрочный трудовой договор с работником с 19 мая 2015 года, оплатить время вынужденного прогула работницы с 16 октября 2015 года по 11 января 2016 года и компенсировать моральный вред.



Льготы здоровье не сберегли

Сергей Белобородов проработал на Красноярском алюминиевом заводе 30 лет в должности анодчика. После выявления у него профессионального заболевания был уволен по соглашению сторон.

Медико-социальная экспертиза установила 30% утраты трудоспособности в связи с тем, что Сергей Адольфович долгое время работал в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям – подвергался воздействию вредных химических веществ, превышающих допустимую концентрацию.

Лечение и реабилитация требуют значительных средств, и Белобородов обратился в профком завода за помощью. Главный правовой инспектор Ольга Филиппова составила заявление в суд с требованием компенсации от ОАО «РУСАЛ-Красноярск».

Суд признал доводы истца справедливыми. Возражения ответчика основывались на том, что Белобородов знал, что работает на вредном производстве, пользовался сокращенным рабочим днем, дополнительным отпуском, получал молоко, обеспечивался индивидуальными средствами защиты и санаторно-курортным лечением. Со своей стороны работодатель делал все, чтобы максимально снизить риск профессиональных заболеваний.

Эти доводы суд не принял во внимание и встал на сторону истца, обязав ответчика выплатить компенсацию морального вреда в размере 90 тысяч рублей.



*Фонд милосердия и духовного возрождения
горняков и металлургов «Сплав»
благодарит за перечисленные в 2015 г.
благотворительные взносы территориальные
и первичные профсоюзные организации:*

Комитет ГМПР Республики Башкортостан	ППО ОАО «Северсталь»
Белгородский областной комитет ГМПР	ППО ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат»
Вологодский областной совет ГМПР	ППО в ОАО «Выксунский металлургический завод»
Иркутский областной комитет ГМПР	ППО АО «Гайский ГОК» ГМПР
Кемеровскую территориальную организацию ГМПР	ППО ОАО «Челябинский металлургический комбинат»
Красноярский краевой комитет ГМПР	ППО ОАО «Уральская Сталь»
Липецкий областной комитет ГМПР	ППО ГМПР ОАО «Металлургический завод «Электросталь»
Московский областной совет ГМПР	ППО ОАО «Алтай-Кокс»
Нижегородский областной совет ГМПР	ППО ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод»
Оренбургский областной комитет ГМПР	ППО Самарского металлургического завода
Свердловский областной комитет ГМПР	ППО ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров»
Челябинский областной комитет ГМПР	ППО ОАО «Чусовской металлургический завод»
ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР	
ППО ОАО «Первоуральский новотрубный завод» ГМПР	
ППО СПО «Кристалл»	
ППО ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»	
ППО ОАО «Лебединский ГОК»	



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ