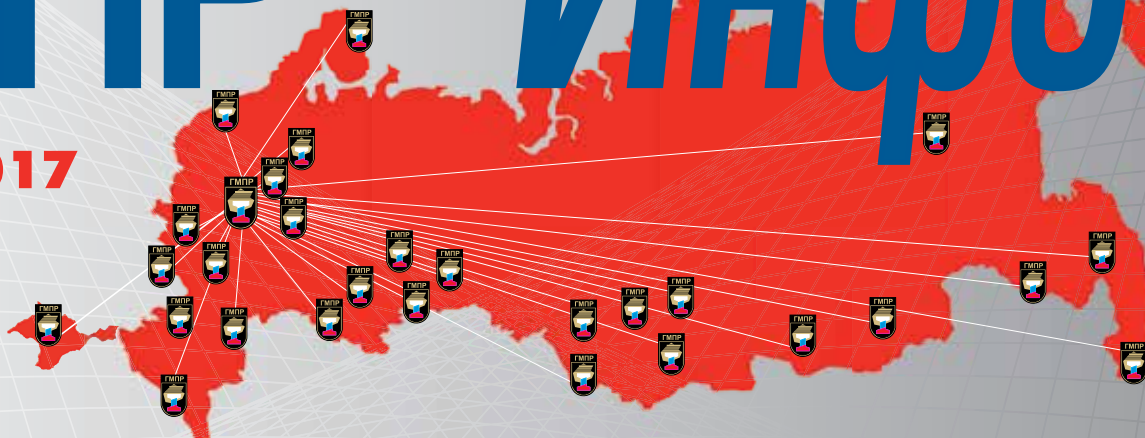


ГМПР – Инфо

№1 | 185 | 2017

12+



VIII съезд ГМПР



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 «Дорожим прошлым, строим будущее»
- 18 «Мы рассчитываем на ГМПР»
- 21 Лицом к лицу

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 23 Соцпартнерство: убирать барьеры
- 26 Заботясь о лучшей жизни
- 27 Быть первыми на рынке
- 28 Колдоговор с Whirlpool
- 28 И дотация, и индексация
- 29 Качканар: навстречу соцпартнерству
- 30 Подъемная сила согласия
- 31 Договорились о многом
- 32 Хороший колдоговор можно и продлить
- 32 Для всех будущих мам

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 33 «Не сидеть в окопе»
- 35 Цели поставлены, задачи ясны
- 36 «Всего добьемся»
- 37 30 счастливчиков
- 38 «Уфалейникель» ждет помощи

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 40 Помощь – кстати
- 40 За вредность

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 41 А ты докажи!
- 41 Дни отдыха донора – неприкосновенны

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 42 В семье разговор откровенный

КОНКУРСЫ

- 44 Наставник и ученик – в одной связке
- 47 Лучшим – прибавка к зарплате

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 48 «А не будет профсоюза – будем мы в глубокой лузе!»

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

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



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 20.02.2017.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 17-061.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



«ДОРОЖИМ ПРОШЛЫМ, СТРОИМ БУДУЩЕЕ», – под таким девизом 25-26 января 2017 года в Москве, в гостиничном комплексе «Космос», состоялся VIII съезд Горно-металлургического профсоюза России.

За пять лет, прошедших с VII съезда ГМПР, произошло много событий в жизни страны, общества, отрасли. Для профсоюза 2012-2016 годы стали временем честной и напряженной борьбы трудящихся за свои права, за достойную жизнь, за надежное и обеспеченное будущее работников отрасли и их семей.

В работе съезда приняли участие 504 делегата, представители ФНПР, Глобального союза IndustriALL, зарубежных профсоюзов из Австрии, Белоруссии, Бельгии, Великобритании, Венгрии, Германии, Дании, Республики Казахстан, Люксембурга, Словакии, Республики Таджикистан, Финляндии и Швейцарии, руководители отраслевых профсоюзов. В форуме участвовали представители министерств и ведомств, АМРОС, законодательной и исполнительной власти, ведущих компаний и предприятий ГМК, ветераны, представители СМИ. Всего – около 600 чел.

Съезд обсудил отчеты Центрального Совета профсоюза о работе за 2012-2016 годы и контрольно-ревизионной комиссии ГМПР; внес изменения в Устав профсоюза.

Председателем ГМПР избран Алексей Безымянных, его заместителями Светлана Боева и Андрей Шведов.



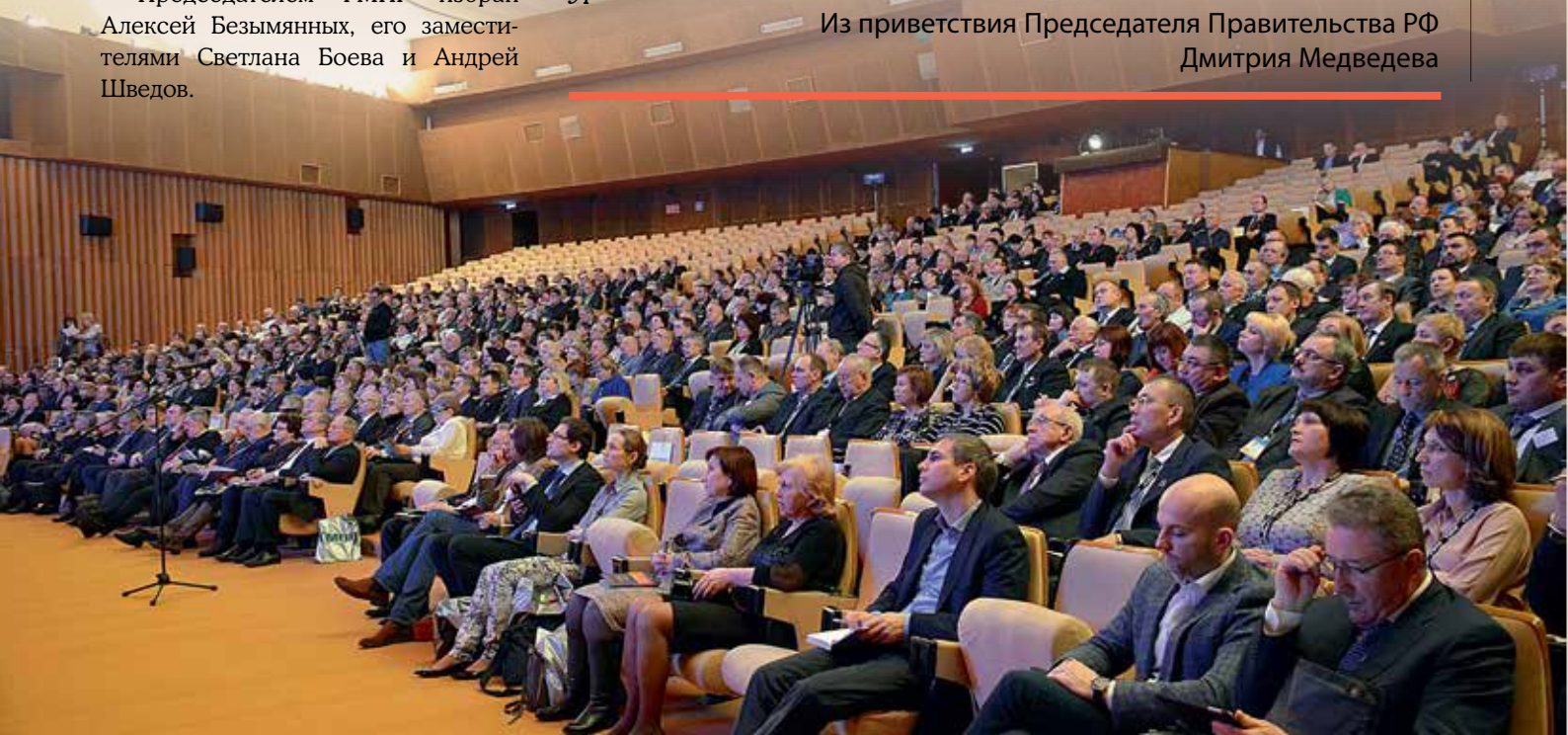
Съезд избрал Центральный совет ГМПР – 86 человек, контрольно-ревизионную комиссию ГМПР – 9 человек, председателем КРК стал Владимир Поносов, председатель первич-

ной профсоюзной организации Челябинского меткомбината.

Приняты Программа действий ГМПР на 2017-2021 годы и резолюции.

«... Сегодня горно-металлургические предприятия выпускают продукцию, которая соответствует мировым стандартам и конкурентоспособна на международных рынках... В отрасли большое внимание уделяется созданию безопасных условий на производстве, внедрению передовых технологий. В этой работе активно участвуют профсоюзные организации, которые последовательно и настойчиво добиваются достойной заработной платы для горняков и металлургов, повышения жизненного уровня их семей».

Из приветствия Председателя Правительства РФ
Дмитрия Медведева



Любовь
ЕльцоваВальтер
Санчес

Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL **Вальтер Санчес:**

– ГМПР – это крупнейшая членская организация

Глобального союза. Мы живем в напряженном и непредсказуемом мире. Но у профсоюзных работников никогда не было легких времен, и успеха мы можем достичь солидарными действиями. От имени Глобального союза заявляю российским горнякам и металлургам: вы всегда можете рассчитывать на нашу поддержку в любых сложных вопросах.

Отчитываясь о работе Центрального Совета ГМПР, председатель профсоюза Алексей Безмяных проинформировал о наиболее значимых результатах деятельности профсоюза, акцентируя внимание на пробле-

мах, которые остались нерешенными или возникли совсем недавно. В их числе – повышение уровня заработной платы горняков и металлургов, сохранение рабочих мест и трудовых коллективов, создание нормальных условий труда, участие в проведении спецценки условий труда, чтобы не допустить снижения льгот и гарантий работающим в тяжелых условиях, усиление правовой защищенности членов профсоюза, повышение эффективности информационной деятельности за счет ее развития и дополнительного финансирования. Остаются значимыми направления организационного укрепления профсоюза, увеличения членской базы, консолидации действий всех профсоюзных структур, повышение их активности, работа с молодежью и потенциальными членами профсоюза.

В адрес съезда поступили видеообращения от председателя ФНПР Михаила Шмакова, губернатора Челябинской области Бориса Дубровского, губернатора Вологодской области Олега Кувшинникова, главы администрации Липецкой области Олега Королева.

Участвующая в работе съезда заместитель министра труда и социальной защиты **Любовь Ельцова** отметила конструктивную работу министерства и ЦС ГМПР в области развития социально-трудовых отношений, защиты прав работников горно-металлургического комплекса.





С точки зрения председателя...

**Некоторые
цифры и факты из
отчетного доклада
с комментариями
председателя профсоюза
Алексея Безымянных**



- **Средняя заработная плата по отрасли на декабрь 2016 г. – 62730 рублей, минимальный размер оплаты труда превысил 1,5 прожиточного минимума (ПМ).**

«На момент выработки Программы действий ГМПР в декабре 2011 г. средняя заработная плата составляла 40000 рублей, действовало ОТС на 2011-2013 годы, предусматривающее ее рост на 10% в год. Из-за ухудшения экономического положения в ОТС на 2014-2016 годы удалось договориться только о сохранении уровня реального содержания заработной платы.

Из-за продолжающейся стагнации ЦС ГМПР вынужден был в конце 2016 года продлить ОТС на тех же условиях до 2019 года, но делая при этом основной упор на восстановление покупательной способности зарплаты, сократившейся за последние два года. Восстановить этот показатель к середине и увеличить его к окончанию следующего отчетного периода – основная задача для нашего профсоюза на 2017-2021 годы.

Нам удалось реализовать программную цель по увеличению минимального размера оплаты труда и добиться того, что она стала не только равна прожиточному минимуму, но и в полтора раза превысила его (1,5 ПМ). Мы должны продолжать работать в этом направлении и добиваться показателя в 2 ПМ. Нам удалось договориться об обязательности индексации зарплаты на всех предприятиях».

- **Создана 61 первичная профсоюзная организация. В 2014 году в состав ГМПР вошла Крымская территориальная организация.**

«Важной задачей в предстоящий период остаются организационное укрепление профсоюза, увеличение членской базы, консолидация действий всех профсоюзных структур, повышение их активности».

- **Уполномоченных по охране труда ГМПР – 11194 чел., техническая инспекция труда ГМПР – 55 чел.**

«Наша задача – стремиться к тому, чтобы условия труда были нормальными на всех рабочих местах... Прежде чем СОУТ станет надёжным инструментом улучшения условий труда, нам, совместно с другими российскими профсоюзами, предстоит приложить ещё много усилий... Доукомплектация техническими инспекторами ряда территориальных органов и отдельных регионов тоже будет одной из задач профсоюза в следующем отчетном периоде».

- **В ГМПР 65 специалистов в области юриспруденции, 38 из них – правовые инспекторы ГМПР. Осуществлена правовая экспертиза более 400 проектов законов и иных нормативных правовых актов, проведено более 700 комплексных проверок деятельности работодателей, более 60 совместных проверок с органами прокуратуры и более 100 – с федеральной инспекцией труда. При рассмотрении дел в суде 95 процентов решений принято в пользу членов профсоюза.**

«Необходимо активизировать работу по усилению правовой защищенности членов профсоюза через дальней-



шее развитие юридической службы... Продолжается процесс разукрупнения наших первичек, и многие не смогут содержать специалистов юридического профиля. В связи с этим предстоит укрепить правовую службу в ряде территориальных организаций».

- Проведено 85 семинаров для профактива, выездные региональные семинары для актива Тульской, Калужской, Нижегородской, Кировской, Ростовской, Свердловской, Челябинской, Кемеровской, Иркутской, Ленинградской областей; подготовлена группа оргайзеров.

«Это направление востребовано на местах, особенно – в удаленных регионах, оно укрепляет межструктурные связи в нашем профсоюзе, повышает эффективность работы профактива, поэтому в следующем отчетном периоде оно требует дальнейшего расширения, а значит – и дополнительного финансирования».

- Совместно с региональным офисом ИндустриАЛЛ и бюро МОТ в Москве прошли семинары в Комсомольске-на-Амуре, Чите, Красноярске, Ковдоре, Железногорске, для актива республик Бурятия и Карелия, Липецкой, Московской, Орловской, Рязанской, Белгородской, Владимирской и Костромской областей.

«Основной фактор организационного укрепления – обучение профактива и информирование членов профсоюза».

- Проведены акции солидарной поддержки профорганизаций Керченского стрелочного завода (Республика Крым), ВМЗ «Красный Октябрь» и Волгоградского алюминиевого завода (Волгоградская область), Коршуновского ГОКа (Иркутская область), «Краснокаменский рудник», «Ирбинская руда» (Красноярский край), Богословского алюминиевого завода и «Евраз-Качканара» (Свердловская область).

«Все эти солидарные действия укрепляют веру работников в наш профсоюз».

- Ноябрь 2014 г. – Всероссийская отраслевая молодежная конференция ГМПР (Верхняя Пышма, Свердловская обл.).

«Мы гордимся нашей молодежью. Уверен, что из ее среды выйдет немало ярких профлидеров. Но работать с этой категорией членов профсоюза мы должны постоянно».

- Запущен новый сайт ГМПР, со времени его открытия зафиксировано около 600 тысяч просмотров.

Созданы страницы ГМПР в социальных сетях Facebook и ВКонтакте, канал профсоюза на YouTube.

«Действенным инструментом формирования осознанного членства в профсоюзе является информационная работа. Значительное расширение возможных форм коммуникаций способно повысить эффективность информационной деятельности. Для достижения этих целей требуется создание соответствующих организационных и финансовых условий. Предлагаю в Программу действий ГМПР на 2017-2021 годы внести пункт о доведении затрат на информационную деятельность в профбюджетах всех наших организаций до уровня не менее 4%».

- Двусторонние связи установлены с 48 профсоюзами из 34 стран, входящими в ИндустриАЛЛ и МОП «Профцентр «Союзметалл».

«Учитывая глобализацию капитала, появление все большего числа транснациональных компаний, ГМПР должен и далее развивать международное направление своей деятельности».

- Более 100 профработников избраны депутатами местных органов самоуправления и региональных органов власти.

«Наш профсоюз должен продолжить практику взаимодействия с политическими партиями, чьи программные платформы и деятельность направлены на социально-экономическое благополучие работников».

«Успешное решение всех задач, стоящих перед профсоюзом, невозможно без крепкой сплочённой работы всех его структур. Именно единство их действий является залогом силы нашего профсоюза, служит укреплению его авторитета среди работников отрасли».

В прениях по докладу 12 делегатов подняли актуальные вопросы, высказали предложения о повышении эффективности по всем направлениям профсоюзной деятельности. Речь шла о переговорах по заключению ОТС и повышению заработной платы горняков и металлургов, охране труда, правовой защите, информационной политике, обучению профактива, развитию молодежного движения. Приводились примеры солидарной поддержки первичных организаций.

Выступления делегатов публикуются в стенограмме съезда, которая будет размещена на сайте профсоюза.

Делегаты съезда признали работу Центрального Совета профсоюза за отчетный период удовлетворительной. 



Единый устав – единство профсоюза



Председатель комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности Александр УШКОВ проинформировал о внесении изменений в проект Устава профсоюза. В прениях выступили 11 чел.

Съезд принял решение, что первичные и территориальные профсоюзные организации профсоюза будут работать на основании единого Устава ГМПР.

Тайным голосованием принято решение о сохранении действующих нормативов перечисления членских взносов по всей структуре профсоюза.

Говорят делегаты съезда

Денис Рудь, председатель первичной профсоюзной организации ПАО «ТАГМЕТ»:



– Похоже, история нас не учит. Римская империя просуществовала 600 лет, распалась на Восточную и Западную – прекратила свое существование. Османская империя просуществовала 600 лет, разделилась на халифаты и султанаты – прекратила существование. Примеров в истории – масса.

Здесь присутствуют руководители, которые координируют свою работу с юстицией, органами власти, банками, другими структурами. И они скажут: никогда ни у кого не возникло ни одного вопроса, связанного с тем, что у нас единый Устав ГМПР.

В зале присутствуют ветераны, которые стояли у истоков создания нашего профсоюза. Думаю, что им больно и неприятно смотреть на то, что мы обсуждаем этот вопрос в принципе. Они создали профсоюз, бережно донесли его до нас, передали, а мы что хотим в итоге сделать? Разделиться на султанаты и халифаты? Некоторым, может, так удобней. Считаю, если мы примем решение, что каждый может иметь свой собственный устав, то, возможно, IX съезда ГМПР уже не будет.



Говорят делегаты съезда



Андрей Глухов, председатель профсоюзной организации центра «Промсервис» ППО ПАО «Северсталь»:

– Уже четверть века мы работаем по единому Уставу. Обеспечиваем развитие нашего профсоюза, поддерживаем общность наших членских организаций, таких разных, сохраняющих свою индивидуальность при едином Уставе. Подготовленный проект Устава также предполагает наличие в первичках и территориальных организациях внутренних регулирующих документов. Так мы работаем и сейчас – в первичной профсоюзной организации «Северстали», в Вологодской областной организации и в большинстве организаций ГМПР. Не испытываем никаких проблем, связанных с отсутствием собственного устава. Все вопросы текущей деятельности решаются в рамках единого Устава. Все основные решения в профсоюзе обсуждаются и принимаются коллегиально, с участием наших избранных представителей. Сегодня ни закон, ни объективная необходимость не заставляют нас иметь устав в каждой организации. Зачем тогда создавать в ГМПР еще более 400 уставов на местах? С точки зрения целей профсоюза это ничего не дает, а с точки зрения сохранения единства и целостности профсоюза – возникают серьезные риски. Это означает ослабление нашей организации, создает риск развала.



Валерий Онисенков, председатель Приморского крайкома ГМПР:

– Два месяца назад мне пришлось перерегистрировать наименование профсоюзной организации. Во все необходимые организации я предоставил наш единый Устав ГМПР.

Спустя 3 дня зарегистрировал, никаких вопросов мне не задавали.



Владимир Поносов, председатель первичной профсоюзной организации Челябинского металлургического комбината:

– Когда мы объединялись в профсоюз горняков и металлургов в 1991 году, была поставлена цель работать слаженно и согласованно. В законодательстве сказано, что может организовываться первичка, которая ни в один общероссийский профсоюз не входит, тогда она обязана иметь свой устав. Но мы-то общероссийский профсоюз! У нас одни задачи, и они очень непростые. В нашем Уставе, который был взят за основу, заложены демократические принципы, позволяющие первичным и территориальным организациям много вопросов решать самостоятельно, нет каких-то особых ограничений. Если мы хотим сохранить наш профсоюз, чтобы он оставался общероссийским, сильным профсоюзом, мы должны быть едины, с единым Уставом.



Ефим Хубаев, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Победит»:

– Наш профсоюз – это большая, дружная семья, в которой и большие, и малые организации ощущают себя родными, отзываются на боль, трудности и невзгоды друг друга. И как каждая нормальная семья живет по единым для всех ее членов правилам, так и у ГМПР должен быть один закон для всех – единый Устав. Это фундамент нашего единства.



Вера Тилькун, председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Надеждинский металлургический завод»:

– Сегодня мы принимаем новую редакцию Устава – главного документа, регулирующего нашу внутреннюю профсоюзную деятельность, объединяющего всех членов профсоюза.

Каждая первичная и территориальная организация могла принять участие в обсуждении проекта Устава. Принятие разных уставов противоречит принципам деятельности ГМПР и, по существу, направлено на ослабление профсоюза. Для нашей организации важно, что в проекте Устава четко прописан статус первичной профсоюзной организации, а именно, что «ППО является структурным подразделением профсоюза, обладает самостоятельностью в решении текущих вопросов в рамках действующего устава». При осуществлении своей деятельности мы должны руководствоваться нормативными документами профсоюза, но при этом можем принимать внутренние регулирующие документы – положения, регламенты, инструкции, не противоречащие Уставу. Через весь проект Устава красной нитью проходит, что ГМПР – это единый организм, единая целостная структура, основу которой составляют члены профсоюза, объединившиеся в ППО.

Мы должны помнить, что один из принципов ГМПР – это обязательность выполнения решений вышестоящих профсоюзных выборных органов всеми членами профсоюза и профсоюзными организациями. И только при этом условии мы будем сильной, единой организацией, способной решать поставленные перед нами задачи и достойно защищать права работников.

В 2016 году нам пришлось переименовать свою профсоюзную организацию. Никаких проблем с регистрацией не возникло.

Сергей Ляпин, слесарь-ремонтник коксохимического производства АО «Уральская Сталь»:

– Я – работяга, и скажу мнение своих товарищей. Устав в нашем профсоюзе должен быть один. Придерживаться все должны одного закона. Какой смысл иметь несколько уставов? Они же будут отличаться друг от друга, и каждый будет тянуть в свою сторону...

Михаил Тарасенко, депутат Госдумы РФ, первый заместитель председателя Комитета ГД РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов, секретарь ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и МОП:

– В докладе председателя комиссии по профстроительству и уставной деятельности ЦС ГМПР Александра Ушкова, в разъяснениях правового отдела Центрального совета и Министерства юстиции РФ четко и однозначно подчеркивается, что регистрация первичных и территориальных организаций на основе единого устава ГМПР никоим образом не ущемляет статус территориальных и первичных организаций, их права в вопросах собственности. Все возникающие нюансы можно регулировать внутренними документами.

Капитан Врунгель утверждал, что «как вы судно назовете, так оно и поплывет». Имея много уставов, мы из «победы» сделаем «беду». Не надо строить иллюзий, что это только технические вопросы. Когда на предприятие приходит новый собственник, меняется менеджмент, он пытается навести «порядок» и в профкоме. Это не получается, потому что мы – ГМПР, мы сила и солидарность. Как только профсоюзные организации перейдут на свои внутренние уставы, это уже будет совсем другой формат взаимоотношений.

Сергей Некрасов, первый заместитель председателя ФНПР:

– Проект вашего Устава прошел экспертизу в ФНПР на соответствие действующему российскому законодательству. Мы дали рекомендации о принятии единого Устава в соответствии с решениями VIII, IX съездов ФНПР, на которых говорилось об укреплении отраслевых профсоюзов, повышении эффективности их работы и ответственности руководителей всех уровней профсоюза. Я руководил группой, которая разрабатывала поправки в проект устава ФНПР к IX съезду. Сомнения были: на территориях есть особенности, их надо учитывать. Тем не менее, Устав ФНПР принят, и на сегодня 78 профсоюзных территориальных объединений уже провели свои отчетно-выборные конференции и действуют в соответствии с новым Уставом ФНПР.



Что делать

На съезде принята Программа действий ГМПР на 2017-2021 годы, резолюции: «Современной металлургии – реальный рост заработной платы», «О солидарности», «Информация – ресурс развития Профсоюза».

Программа предусматривает, в частности, поддержание курса на ускоренное инновационное обновление отрасли, направленное на повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции как основу для повышения качества жизни горняков и металлургов, решения социальных проблем трудовых коллективов.

ГМПР будет добиваться восстановления покупательной способности заработной платы и достижения в целом по ГМК соотношения средней заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения по России не ниже 5 (пяти); достижения в отрасли уровня минимальной заработной платы не ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения; сохранения условий предоставления досрочных пенсий работникам, занятым во вредных и/или опасных условиях труда; неукоснительного соблюдения трудового законодательства.

Говорят делегаты съезда



Александр ШТИН, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Чусовской металлургический завод»:

– Кризисные явления в экономике России сильнее всего ударили по моногородам, в том числе и по уральскому Чусовому.

Разговоры о том, что нужно модернизировать производство завода, шли с конца 1990-х, но до кризисов ничего, кроме газоочисток, точечных улучшений в рессорном производстве и небольшой домны, заменившей две, ничего серьезно не модернизировалось.

Разговоры о строительстве супердомны, сталеплавильного комплекса так разговорами и остались.

В 2008-м падение объемов производства по некоторым позициям снизилось в три раза. Людей отправляли массово в простой. Профсоюзный комитет, чтобы избежать сокращения, предложил перейти на неполную рабочую неделю. Практически остановили действие коллективного договора.

В этот период управляющая компания заявляет о строительстве трубо-сталеплавильного комплекса, в СМИ активно обсуждаются проблемы моногородов. Администрация города разрабатывает комплексный план его развития. Разговоров много. Но опять же реально ничего не происходит. Напряжение в городе и коллективе завода нарастает. Чтобы привлечь внимание к решению проблемы, профсоюзный комитет завода, краевой комитет ГМПР обратились в объединение профсоюзов Пермского края, председателю профсоюза, депутату Государственной Думы М. Тарасенко с предложением провести на площадке Чусового форум о проблемах моногородов в условиях кризиса. Этот

форум мы организовали. Широкое присутствие было: представители правительства Пермского края, Союза малых городов России, главы районов Пермского края, главы города и Чусовского района. Я не беру на себя ответственность заявлять, что дальнейшие события явились следствием нашего форума, но не проявить свою активность в этом вопросе было бы неправильно.

Далее был наконец-то принят комплексный план развития Чусового, управляющая компания при поддержке правительства РФ начала реализовывать проект строительства ТСК. В апреле 2013-го определила территорию под его строительство – на месте действующих доменного, сталеплавильного производств и ряда вспомогательных цехов и сервисных служб завода.

Сокращение на заводе в 2014-м приобретает массовый характер, сокращено 1350 рабочих мест. Комплекс мероприятий по содействию занятости, прописанный в колдоговоре, выполнялся: выплата всех полагающихся компенсаций, трудоустройство высвобождаемых работ-



ников, превентивное обучение находящихся под угрозой сокращения работников другим специальностям, содействие в трудоустройстве высвобождаемых на другие предприятия Чусового и Пермского края, организация консультаций и проведение ярмарок вакансий Центром занятости, другие мероприятия.

Ситуация на рынке труда Чусового напряженная. Увеличивается число состоящих на учете в центре занятости – с 613 чел. на 1 января 2013 г. до 1052 чел. на 26 февраля 2014 г. Напряженность в городе росла. Снижалась платежеспособность населения, увеличивались неплатежи в сфере ЖКХ, росли криминальные проявления. Заявлено, что новые места будут созданы только через три года. Ситуация усугублялась тем, что планировалось привлечь на строительство «гастарбайтеров»,

для них организовали городок на 1500 койко/мест. Востребованность чусовлян на стройке ставилась под вопрос. Проблема становилась все более угрожающей.

Профком завода совместно с краевым комитетом ГМПР договорились провести на чусовской земле выездное заседание крайсовпрофа с привлечением заместителя председателя правительства Пермского края, агентства занятости, сотрудника полпреда президента по ПФО, Роструда, властей города и района. Снижения напряженности на тот момент можно было достичь через увеличение финансирования различных социальных программ, через центр занятости, досрочное оформление пенсий.

К 2016 г. ситуация стабилизировалась. И в городе, и на заводе люди трудоустроились, пусть даже заработные платы у них стали ниже.

Однако в начале 2016-го новый вызов: руководители компаний Евраз и ОМК не могут договориться о цене передела давальческого сырья, на котором работает наш ферросплавный цех. Идет команда просчитать затраты на его консервацию и отправить людей в простой. Будет ли запущено производство – большой вопрос. Мы обратились в ЦС ГМПР, профсоюзы Прикамья, в правительство Пермского края и в СМИ, чтобы привлечь внимание и принять меры, препятствующие закрытию ферросплавного цеха. Ситуация в итоге разрешилась благополучно: договор заключен, цех показывает результаты по производительности, которых не имел за последние пять лет.

Это попытка рассказать о проблеме моногородов, об эффекте солидарных действий. Считаю, что тема моногородов, отраженная в Программе ГМПР, будет актуальной еще многие годы.



Александр ГАДУН, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Высокогорский ГОК»:

– При защите социально-трудовых прав работников профсоюзные организации сталкиваются с ситуациями, когда работодатель нагло нарушает права, установленные Законом о профсоюзах и Трудовым кодексом РФ.

Есть случаи, когда работодателями проводится планомерная и целенаправленная работа по ограничению либо прекращению деятельности профсоюза. Яркий пример – Нижнесалдинское металлургическое предприятие. В 2014 году, после совершения сделки по приобретению имущественного комплекса завода УК «Металлинвест», новый владелец с первого дня стал препятствовать законной

уставной деятельности профсоюзной организации на предприятии. Заявляя, что в организации больше не будет профсоюза, первым делом изъяли у освобожденного председателя профкома пропуск на территорию предприятия. Затем лишили профсоюзный комитет права пользования помещением и средствами связи. В последующем под угрозами лишения работы стали принуждать людей писать заявления о выходе из профсоюза. В итоге первичная профсоюзная организация, лишившись своих членов, прекратила деятельность. И это несмотря на протестные действия профсоюза, требования государственности воспрепятствования о недопустимости воспрепятствования деятельности профсоюзной организации на заводе.

Еще один пример. Конфликтная ситуация на Качканарском ГОКе. С приходом в 2015 году управляющего директора В. Жукова администрация комбината в целях сокращения производственных издержек предприняла меры по необоснованному сокращению штатов и численности работников. Созданная комиссия выработала предложения по согласованию базовых принципов для налаживания сторон социального партнерства. Однако Жуков не прислушался к рекомендациям комиссии, а, наоборот, предпринял действия, нарушающие права проф-

союза и усложняющие деятельность представителей профсоюзной организации: через блокировку пропусков профактивистов на территорию предприятия, ограничение пользования информационными ресурсами (отключение телефонов). Также были приняты попытки повлиять на результаты отчетно-выборной кампании. И только после назначения нового управляющего директора в конце 2016 года ситуация начала меняться.

Нарушением прав профсоюзов является перечисление профсоюзных взносов. На практике довольно часто работодатели либо отказываются удерживать профвзносы из зарплат работников под различными предлогами, либо задерживают, а то и вовсе не перечисляют профсоюзу удержанные взносы, используя эти средства по своему усмотрению. Как правило, такие вещи происходят в условиях конфликта между работодателем и профсоюзной организацией, а также при неблагоприятном финансово-экономическом положении предприятия, в том числе при банкротстве. В этом случае единственным выходом остается обращение в Арбитражный суд. В 2016 г. первичными профсоюзными комитетами и Свердловским областным комитетом были инициированы судебные иски о взыскании с должников удержанных, но не перечисленных



Говорят делегаты съезда

профсоюзных исков. Как, правило, в этих случаях Арбитражные суды удовлетворяют иски профсоюзных органов.

Например, решением Арбитражного суда Свердловской области с ООО «Металлист» взыскана задолженность по профсоюзным взносам в размере 705258 руб., с ОАО

«Уралцветметразведка» – в размере 186154 руб.; с Восточного научно-исследовательского института – в размере 217372 руб.

Свердловская областная организация ГМПР считает обоснованным включение в Программу действий задачи восстановления уголовной и админи-

стративной ответственности за нарушение законодательства о профсоюзах должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, работодателя на основании пункта 1 статьи 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».



Елена РАМАЗАНОВА, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ММК-Метиз»:

– Мое выступление позвольте начать с краткого экскурса в историю профсоюза. Нарботанный в те далекие годы опыт нашел отражение в «Концепции деятельности ГМПР в области охраны труда и окружающей среды». Она и сегодня, не потеряв своей актуальности, диктует стратегию и тактику работы профсоюза в этой области. Жизнь показала, что мы не ошиблись в своих решениях.

Результаты деятельности уполномоченных по охране труда в профсоюзе в целом, в Челябинской территориаль-

ной организации и в первичке «ММК-Метиз» полностью это подтверждают.

Несмотря на значительное, в ходе реструктуризации организаций, сокращение численности производственного персонала, занятого на предприятиях ГМК Челябинской области, число уполномоченных по охране труда выросло с 2394 в 2014 г. до 2569 чел.

С какими проблемами сталкивается сегодня многочисленный институт уполномоченных по охране труда региона и нашей первички?

Уполномоченные по охране труда «ММК-Метиз», а их у нас 58, осуществляют постоянный контроль за соблюдением требований, правил и норм охраны труда. Ежегодно ими подается около трех тысяч предложений, направленных на улучшение условий труда работников, профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Чтобы уполномоченным было легче и эффективнее работать, на заводе им созданы необходимые условия, прописанные в колдоговоре, стандарте предприятия, Положении, регламентирующем их деятельность.

Но так не везде и не на всех предприятиях отрасли. Уполномоченному

по охране труда важна помощь в организации его работы со стороны профорганов всех уровней, технической инспекции по охране труда. Действенная поддержка должна быть зафиксирована и на уровне Отраслевого тарифного соглашения, коллективного договора предприятия и, конечно, работодателя. Я всегда говорю, что «уполномоченные – это ваши помощники, это ваши глаза и уши».

Очень интересный, на мой взгляд, заслуживающий внимания смотр-конкурс ежегодно проводит областной комитет профсоюза. С удовлетворением отмечу, что уполномоченные по охране труда профсоюзной организации нашего предприятия на протяжении многих лет фигурируют в списках победителей.

Мы видим задачу в том, чтобы помочь работнику сохранить свою жизнь и здоровье. Поэтому через активизацию работы уполномоченных по охране труда, совместно с работодателем, сделаем все возможное, чтобы человек трудился в здоровых и безопасных условиях труда.

Поддерживаю Программу действий ГМПР в области охраны труда.



Елена ПОЗНИКОВА, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Прииск «Соловьевский»:

– Прииск «Соловьевский» расположен в северном районе Тындинского района Амурской области, в его состав входят 5 золотодобывающих карьеров: «Ольдой», «Исток», «Уркима», «Забайкальский», «Нагима» по добыче россыпного золота, карьер «Рудный» по добыче рудного золота, а также вспомогательные цехи и службы. На сегодняшний день дражный флот нашего предприятия самый мощный в России – 10 золотодобывающих драг.

Численность работающих на предприятии – около 1870 человек. Из них 62 % – члены профсою-

за. Средняя заработная плата – 82 тыс. руб. Из-за удаленности карьеров от населенных пунктов добыча золота ведется вахтовым методом. Приезжают работать люди со всей России. Созданы необходимые условия для отдыха, проживания, работы, досуга.

Именно таким малым организациям, далеко удаленным не только от федерального, но и от областного, районного центров, требуется помощь нашего профсоюза. У нас нет территориального органа, поэтому информационную поддержку мы получаем напрямую от ЦС ГМПР.



Одна из основных проблем сегодня – падение численности профсоюза. Как остановить этот процесс? Людей надо лучше информировать! Рычаги для этого есть. Наша задача – донести информацию до каждого члена профсоюза. Не менее важно информировать и тех работников, которые пока в нем не состоят.

Учитывая отдаленность и разрозненность участков, карьеров мы стараемся уделять больше внимания информационной работе. Встречи на рабочих местах с работниками предприятия, выпуск стенгазет, «Молний», листовок, поздравлений, буклетов, печатной продукции (кепки, кружки, значки, календари и т.д.). Печатаемся в местных, областных СМИ, «ГМПР-Инфо», «Профсоюзы Приамурья». Выкладываем информацию на сайт ГМПР, сайт Федерации профсоюзов Амурской области. И результат есть, профсоюз знают и ценят.

Для нас получение очередного журнала «ГМПР-Инфо» – событие ожидаемое. Его с интересом чита-

ют, и не только члены профсоюза. Считаю, правильным, что в проекте Программы ставится вопрос об увеличении тиража журнала.

Давайте задумаемся об одном обстоятельстве. Большинство из нас лично друг с другом не знакомы, впервые встретились здесь, на съезде. Но удивительно дело! – слушаешь доклад, выступления товарищей, и впечатление такое, что все мы давно и крепко породнились. И ведь, действительно, мы преодолеваем общие проблемы, мы очень многое знаем друг о друге. Откуда? Как это могло произойти?

Никакого секрета тут нет. Это чувство причастности к общим заботам, тревогам и достижениям, ощущение единой семьи дарят нам наши информационщики, подпитывая нас, словно из живительного родника, очень важными и крайне необходимыми знаниями о жизни профсоюза, о повседневных делах наших организаций, о ситуации в отрасли.

Согласимся, информационная работа ЦС за отчетный период стала на порядок лучше, инте-

реснее, разнообразнее, умнее. Мы с вами стали ближе друг к другу. Информационщики нас объединяют и сплавляют. Информационная работа, совершенствуясь, формирует незаурядный имидж ГМПР, способствует росту его авторитета.

Считаю, надо бы решительнее проталкивать дорожки и в корпоративные, муниципальные, территориальные СМИ. Там всегда возьмут материал, если есть яркий информационный повод, если с профсоюзных позиций рассматривается острая проблема, напрямую затрагивающая интересы населения.

Большую помощь в работе нам оказывают информационные семинары организуемые ЦС ГМПР. Эти встречи показывают: проблем и нерешенных вопросов много, но немало и хороших идей, грамотных предложений, единомышленников.

Поддерживаю Программу действий ГМПР в области информационной работы и резолюцию «Информация – ресурс развития профсоюза».



Елена ФИЛИМОН, председатель первичной профсоюзной организации ЗАО «Северсталь – Сортовой завод Балаково»:

– Наша первичная профорганизация – одна из молодых, начала свою деятельность с нуля на вновь построенном сортовом заводе в Балаково.

По приглашению инициативной группы работников в 2013 г. Балаково посетила комиссия ЦС профсоюза, в составе которой были представители

«Северстали» и Самарского металлургического завода. Было принято решение о создании профсоюзной организации. У молодого профсоюзного актива нашего предприятия не было ни опыта, ни знаний, но при помощи Центрального Совета и профкома «Северстали» 18 марта 2014 г. на заводе была создана первичная организация ГМПР.

Мы понимали тогда и остро ощущаем сейчас, что эффективность нашей работы зависит не только от деятельности нашего профактива, но и от эффективного партнерства с другими профорганизациями, от их готовности помочь, несмотря на расстояния, занятость и свои проблемы.

Как и большинство первичек, мы озабочены проблемой уровня профучленства. Для ее решения нужно обучать членов профкома, вести разъяснительную работу. Считаю важным направлением в обучении профактива проведение семинаров, практических занятий, тренингов, обсуждение про-

блемных ситуаций. Благодаря ЦС ГМПР за предоставленную возможность участия в них представителей нашей первички: в Самаре, на металлургическом заводе «Алкоа», в Челябинске, и у нас, в Балаково. Самый главный результат такого обучения – это новые члены профсоюза, в 2016 г. наша первичка выросла на 71 чел. Люди начинают понимать значимость и роль профсоюза и в жизни предприятия, и в своей судьбе.

Учитывая, что в малочисленных профорганизациях члены профкома не освобождены от основной производственной работы, предлагаю ЦС ГМПР рассмотреть возможность дистанционного обучения.

В профсоюзной деятельности нельзя отделять малочисленные организации от крупных, успехи одних от неудач других. Только вместе, только сообща, ощущая чувство локтя, мы сможем эффективно действовать в защите социально-трудовых прав членов профсоюза.



Говорят делегаты съезда



Оксана ОБРЯДОВА, председатель Оренбургской областной организации ГМПР:

– Как член правления Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», хочу рассказать о его работе. Задача Фонда – формирование и реализация целевых благотворительных, социальных и культурных программ.

При поддержке ЦС ГМПР, территориальных и первичных орга-

низаций Фонд осуществляет деятельность по основным направлениям: «Милосердие», «Детство», «Культурно-массовая работа».

Организация ежегодных встреч в Москве многодетных семей – работников отрасли, конкурсов одаренных детей «Металлинка», фестивалей исполнителей собственных песен, конкурс стихов поэтов-металлургов, конкурсы сочинений школьников, посвященных 70-летию Победы, – вот лишь некоторые из проводимых мероприятий. Много и других добрых дел в деятельности «Сплава».

Основную часть затрат на эти мероприятия несут ЦС ГМПР, Фонд «Сплав», предприятия и профкомы, на площадках которых проходят курсы.

Фонд – некоммерческая организация, у него нет прибыли. Все поступающие денежные средства расходуются на организацию мероприятий. А вот к началу каждого года, в том числе и наступившего, «Сплав» остается практически с нулевым счетом.

Надо ли и впредь вести эту работу? С уверенностью говорю: «Надо!».

Призываю всех представителей территориальных и первичных организаций нашего профсоюза ознакомиться подробнее с работой Фонда. Убеждена, вы поймете его значимость, примете участие в его работе и поддержите благотворительными взносами.

Хочу обратиться к делегатам съезда словами писателя Феличи Леонардо Баскалья: «Слишком часто мы недооцениваем силу прикосновения, улыбки, доброго слова, чуткого уха, искреннего комплимента или малейшего акта заботы, все из которых имеют потенциал к изменению жизни вокруг».

Лучшие душевные движения не значат ничего, если не приводят к добрым действиям. Давайте спешить делать добрые дела, участвуя в работе Фонда «Сплав», учредителями которого являемся все мы.

Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «СПЛАВ» благодарит за перечисленные в 2016 г. благотворительные взносы профсоюзные организации ГМПР.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ:

- Республиканскую организацию Башкортостана,
- Алтайскую,
- Красноярскую,
- Пермскую краевые,
- Белгородскую,
- Вологодскую,
- Иркутскую,
- Липецкую,
- Московскую,
- Оренбургскую,
- Свердловскую,
- Челябинскую областные,
- Кемеровскую территориальную.

ПЕРВИЧНЫЕ:

- Боровичского комбината огнеупоров,
- Белорецкого металлургического комбината,
- Гайского ГОКа,
- ОАО «ДИНУР»,
- ЗапСиб,
- «Качканар-Ванадий»,
- СПО «Кристалл»,
- Лебединского ГОКа,
- завод «Электросталь»,
- Медногорского медно-серного комбината,
- Михайловского ГОКа,
- Группы ОАО «ММК»,
- Новолипецкого меткомбината,
- Оскольского электрометаллургического комбината,
- «Северстали»,
- «Севуралбокситруда»,
- филиала ОАО «СУАЛ» – «БАЗ-СУАЛ»,
- «Уральской Стали»,
- «Уралэлектромеди»,
- Челябинского меткомбината.



На выходе из зала

Съезд закончился. Первые впечатления?

Алексей БЕЗЫМЯННЫХ,
председатель профсоюза:

– Мне приятно констатировать, что многие делегаты и приглашенные отметили высокий уровень

дарен делегатам за понимание, с которым они подошли к определению дальнейшей работы в рамках единого устава. Уверен, принятие собственных уставов на уровне первичных и территориальных организаций непременно привело бы к непоправимым последствиям. Съезд показал, насколько высок дух единства в нашем профсоюзе, который может и должен работать как единый сплоченный организм.

Жаль, что длившаяся более года работа по изменению финансирования структур нашего профсоюза, направленная, в первую очередь, на оказание помощи малочисленным организациям, не была понята делегатами съезда, несмотря на значительное число региональных встреч и семинаров. Значит, мы еще не готовы к этому.

Но самый главный результат – принята Программа действий ГМПР на 2017-2021 годы, в основе которой – анализ сегодняшней ситуации и прогноз развития профсоюза и отрасли. Ее реализация потребует от нас дополнительных усилий.

Через принятые на съезде резолюции мы акцентировали внимание на проблеме повышения заработной платы. Высокий технологический уровень российской металлургии позволяет быть ей конку-

рентоспособной. При этом заработная плата наших металлургов не дотягивает до мировых стандартов. Нам предстоит большая работа по восстановлению ее покупательной способности и дальнейшему росту. И профсоюзные организации играют здесь ведущую роль. Важно вести эту работу единым фронтом. Сегодня нет ничего важнее солидарности. Для этого необходимо постоянно и подробно освещать нашу деятельность через все имеющиеся средства коммуникации, чтобы работники отрасли, а не только члены профсоюза, узнали о той огромной работе, которая ведется организацией для развития горно-металлургического комплекса страны и улучшения благосостояния работников.

Безусловно, в числе важнейших остаются социально-экономическое направление, вопросы охраны труда, правовой защиты, занятости, пенсионные вопросы.

В целом съезд показал высокий уровень консолидации, серьезный потенциал дальнейшего развития профсоюза. Хочу пожелать членам профсоюза, нашим активистам успешного решения задач, которые мы определили на ближайшие пять лет.

проведения съезда. За это я хотел бы поблагодарить всех членов комиссии по подготовке и проведению нашего форума, работников аппарата ЦС ГМПР, многих наших коллег с мест.

Каждый съезд имеет свои особенности. Отличие этого в том, что основным его содержанием стали вопросы внутренней работы организации. Это связано с предложениями изменений в устав. Я благо-





Гюзель ЛУКМАНОВА, начальник управления социальных проектов, заместитель председателя профсоюзной организации управления АО «Учалинский ГОК»:

– На съезде я впервые. Выступления были очень интерес-

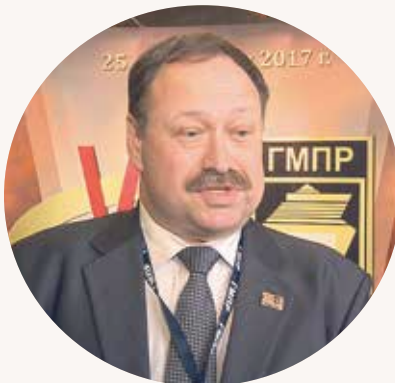


ные, актуальные. Это своеобразные мастер-классы, а для меня как новичка – полезный опыт. Очень много узнала о проблемах и способах их решения в беседах с коллегами из других регионов.

Хочется поблагодарить организаторов – замечательный зал, удобная гостиница.

Игорь ЗОЛЕНКО, председатель профсоюзной организации прокатного производства ОАО «ММК» ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР:

– Это мой третий съезд. На каждом из них поднимались вопросы, некоторые из них необходимо было решать



тайным голосованием. На прошлом таким образом выбирали заместителей председателя. В этот раз – голосовали по отчислениям.

Считаю очень правильным решение съезда о едином уставе. Мы выбираем Центральный совет, решениям которого должны подчиняться.

Съезд – это прекрасная возможность пообщаться, поделиться опытом друг с другом, узнать, как тот или иной вопрос решается в других регионах и на других предприятиях.

Организаторы съезда проявили заботу – удобный гостиничный комплекс, достойная встреча делегатов.

Александр СМЕРНОВ, фрезеровщик производства плоского проката ПАО «Северсталь», член профкома производства:

– Я впервые на съезде, представляю тысячу человек. Когда вернусь – расскажу коллегам, как проходил съезд, что увидел и услышал. Впечатлений много, услышал различные мнения по нашим общим проблемам.



Все вопросы обсуждаются, пусть даже многие решения принимались в непростых условиях. Конечно, нужно договариваться, как сумели делегаты договориться о работе по единому уставу.

На месте очень сложно увидеть всю картину в целом, только съезд показывает проблему целиком. Нельзя дробиться, это ни к чему не приведет. Я поддерживал тех, кто выступил за единый устав.





Олег ФЕКЛИСТОВ, аппаратчик-гидрометаллург АО «Уралэлектро-медь», член профкома:

– Я впервые на таком форуме, впечатления просто захватывающие. Наша делегация активно обсуждала все вопросы, которые поднимались на



съезде, решали, кто будет выступать и что скажет, как будем голосовать.

Все высказывали свою точку зрения, спорили, но приходили к единому мнению. Мы полностью поддерживаем, что устав должен быть единым, потому что только в единстве наша сила.



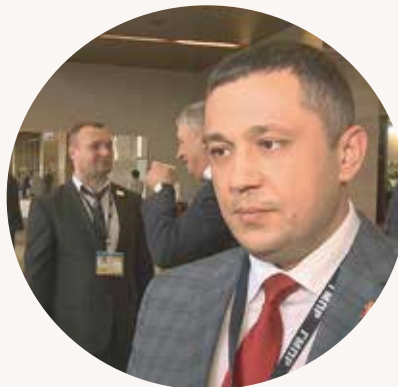
Александр КУЗНЕЦОВ, уполномоченный профкома ППО «ЗапСиб»:

– Это мой первый съезд, он проходил в напряженной, но рабочей обстановке. Решались очень важные вопросы: работа по единому уставу, внесение других изменений. Избрано руководство Профсоюза, с коллегами мы обсуждали кандидатуры.

Организация съезда на высоком уровне, нас очень хорошо встретили, я горжусь, что меня выбрали делегатом, это запомнится на всю жизнь.

Алексей ТОПОРОВ, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Комбинат КМАруда»:

– Наше предприятие занимается подземной добычей руды безотходным способом. Я начинал свою трудовую деятельность простым рабочим, поэтому все



проблемы нашей организации мне очень хорошо знакомы. Мои товарищи доверили мне представлять наш коллектив на съезде.

Я первый раз на таком форуме. Очень доброжелательная обстановка, все очень хорошо организовано. Познакомился с теми, кто не раз уже бывал на съездах, они тоже высоко оценили организацию мероприятия.

Здесь поднимались глобальные вопросы, без решения которых стопорится вся работа профсоюза, которые требуют детальной проработки. Были приняты взвешенные решения, определен вектор дальнейшего развития профсоюза.





Дмитрий АНАСТАСЬЕВ, мастер, председатель профсоюзной организации коксового цеха отделения №3 ОАО «Алтай-Кокс»:

– На съезде были приняты жизненно важные решения, которые позволят жить и развиваться как первичным, так и территори-



альным организациям. И пусть было много споров, но была выработана Программа действий профсоюза, по которой мы будем жить следующие пять лет, сохранилось единство профсоюза.

Из выступлений делегатов я понял, что проблемы по многим вопросам схожи. Это касается, прежде всего, проведения спецоценки. Во вредном производстве очень важен фактор времени, и если уменьшать отпуска, человек просто не успеет восстановиться. Закон в целом хороший, но мы не должны допускать манипуляций с ним.



Вера МАРИНИЧЕВА, распределитель работ Управления подготовки производства ОАО «ММК», доверенное лицо:

– Я впервые на съезде, очень много впечатлений, особенно от того, как активно проходят обсуждения, практически по каждому вопросу – альтернативные мнения, которые могут быть высказаны любым желающим, и съезд выслушает каждого. Это очень важно.

У нашей организации был свой устав, но, выслушав точку зрения на этот вопрос большинства выступавших, мы пришли к мнению, что от этой позиции нужно отказаться, и мы проголосовали за общий устав.

Иван ХАРЧЕНКО, заточник трубопрокатного цеха ПАО «ТАГМЕТ», старший уполномоченный по охране труда:

– Вопросы, которые обсуждались на съезде, актуальны для всех: зарплата, охрана труда. И эти



вопросы нужно решать вместе, мы должны жить по единому уставу и двигаться в одном направлении.







Беседовала
Любовь ГОРБАЧЕВА



*Вальтер Санчес,
генеральный секретарь
Глобального союза IndustriALL:*

«МЫ РАССЧИТЫВАЕМ НА ГМПР»

– Готовясь к нашей встрече, попробовала найти о Вас информацию, но, к сожалению, на русском языке ее очень немного. Выяснила, что в 16 лет Вы стали работать, в 17 вступили в профсоюз. Живя под властью диктатуры, Вы испытывали огромное желание бороться с несправедливостью, а также с экономическими трудностями.

В октябре прошлого года Вас избрали генеральным секретарем. Что предшествовало столь стремительному взлету? Каковы

основные этапы вашей профсоюзной карьеры?

– Когда мне было 17, я стал работать на машиностроительном предприятии, там и получил специальность. Затем – работа на Rolls-Royce, где производили двигатели для авиационной промышленности, потом – на предприятии Mercedes-Benz, где я проработал более 20 лет. Здесь меня избрали в комиссию по охране труда, наличие которой было обязательным по бразильскому законодательству. Позже я работал в производственном совете предприятия,

потом – несколько должностей в профсоюзе: национальный секретариат CNM/CUT, генеральный секретарь, а в более позднее время – секретарь по международной работе. С 2007 года – член наблюдательного совета «Даймлер» (материнская компания Mercedes-Benz). Это моя профсоюзная биография.

– Итак, вы первый выходец с Глобального Юга на этом посту в истории IndustriALL. Ваш немалый опыт предыдущей профсоюзной деятельности, несомнен-



5 октября 2016 г. Вальтер Санчес был избран генеральным секретарем Глобального союза IndustriALL. Бывший рабочий, выходец из бразильского профсоюза металлургов и металлообработчиков CNM/CUT, будет возглавлять IndustriALL на протяжении следующих четырех лет.

В. Санчес стал почетным гостем VIII съезда ГМПР. Каковы его взгляды на существующие проблемы в глобальном масштабе и какую роль мог бы сыграть ГМПР в их разрешении – об этом в интервью с ним после съезда.



но, должен обогатить практику работы Глобального союза. Какие новации могли бы оказаться полезными для IndustriALL?

– IndustriALL появился как результат объединения трех глобальных федераций – Международной федерации металлистов (МФМ), Международной федерации химиков, горняков и энергетиков (МФХГЭ) и Международной федерации текстильщиков и работников кожевенной промышленности (МФТ).

На протяжении нескольких лет уже после объединения сохранялась жесткая структурированность, что, мол, ты будешь отвечать за текстильщиков, ты отвечаешь за металлистов, ты за химиков. Сейчас, если брать на глобальном уровне, это жесткое деление будет упразднено. Мы – профсоюзники, и если мы говорим о каких-то основных принципах, то эти принципы должны реализовываться независимо от отраслевой принадлежности.

– Каковы, на Ваш взгляд, главные первоочередные зада-

чи IndustriALL? Какое место в их разрешении Вы отводите Горно-металлургическому профсоюзу России?

– План действий IndustriALL с пятью стратегическими целями точно отражает многочисленные вызовы, среди которых – борьба за права профсоюзов и укрепление их мощи, борьба с нестандартной занятостью, противостояние капиталу и устойчивая промышленная политика. Наши конечные цели взаимосвязаны.

В прошлом году мы проводили конференцию по черной и цветной металлургии в Дуйсбурге, в Германии. Общий вопрос, который касается всех, это излишние металлургические мощности, существующие в мире. Во многом это связано с перепроизводством в Китае, который «задирал» эту планку. И сейчас, когда в Китае рост производства прекратился, а избыточные мощности остались, это сказывается на всех других регионах и часто приводит либо к демпингу, либо к вынужденному сокращению рабочих мест, причем мест с высокими стандартами эко-

логической безопасности, хорошими условиями труда, достойной оплатой, чего не скажешь о Китае.

В этом смысле мы рассчитываем на ГМПР, который является крупнейшей организацией в регионе и во многом определяет деятельность других профсоюзов.

– В большинстве крупных компаний заключены международные рамочные соглашения. Каков практический результат положений, декларируемых в них? Каково будущее этих соглашений?

– Да, мы подписываем глобальные рамочные соглашения. Плюс их в том, что транснациональные компании, с которыми подписано соглашение, берут на себя обязательства не только за свои предприятия, но и за цепочку поставщиков для своей компании. Глобальные рамочные соглашения определяют и социальные гарантии, и признание профсоюза, и ведение коллективных переговоров в том случае, если создана профсоюзная организация.





Первоначально, когда мы начинали эту работу, действие соглашений распространялось только на предприятия самой компании, но сейчас схема бизнеса поменялась. В самих транснациональных компаниях занято около 6-7 процентов от общей численности нанятых людей. Остальные 93-94 процента – на рабочих местах, в предприятиях поставщиков.

Очень важно, что мы расширили деятельность глобальных рамочных соглашений, перенесли их действие с самой транснациональной компании на эту цепочку поставщиков, хотя подписывается соглашение транснациональной компанией.

Недавний пример – это H&M, она производит костюмы, одежду. На одном из предприятий – поставщиков этой компании лидер профсоюзной организации был уволен. В прежнее время мы вряд ли могли повлиять на его восстановление, но сейчас, благодаря тому, что у нас заключено глобальное рамочное соглашение, мы связались со штаб-квартирой, с руководством компании, и было принято решение о восстановлении этого профсоюзного лидера. Думаю, это убедительный пример.

– Если можно, – кратко о позиции ГС в отношении промышленной революции 4.0 (Индустрии 4.0).

– Фактически уже сейчас четвертая промышленная революция затронула мир труда. В целом мы за то, чтобы новые технологии входили в нашу жизнь: глобальная диджитализация, оцифровывание и т.д. Инновации дня вчерашнего теряют актуальность буквально на глазах. В самом недалеком будущем исчезнут целые секторы экономики. Неизбежно должны появиться какие-то новые рабочие места, но их будет гораздо меньше, новые виды деятельности, как это всегда было во время предшествующих промышленных революций. Вот почему мы должны добиваться принятия политики устойчивого развития промышленности в странах и регионах.

В принципе, у нас достаточно много рабочих мест опасных, с вредными условиями труда, которые могут быть заменены благодаря использованию новых технологий, роботов. Сейчас вопрос, который уже трансформируется в реальную борьбу, о том, чтобы изменения в технологиях, которые сказываются на числе рабочих мест, компенсировались разумной промышленной политикой. Транснациональные компании должны договариваться с профсоюзами о том, чтобы высвобождаемые рабочие не стали безработными, об их переобучении, о создании новых рабочих мест, которые, может, потребуют более высокой квалификации.

Если говорить в целом о концепции «Промышленность 4.0», то достижения есть, правда, пока незначительные, они демонстрируются рядом стран и транснациональных компаний. При этом большая часть стран, где есть членские организации IndustriALL, к сожалению, чаще работают в условиях, которые можно назвать «Промышленность 0.4».

– Есть уверенность в том, что рабочие, которые будут высвобождаться в результате проведения промышленной революции, будут трудоустроены?

– Тут пока больше вопросов, чем ответов. На прошлой неделе делегация Глобального союза IndustriALL участвовала в экономическом форуме в Давосе. Это форум, где встречается элита: политическая, экономическая, генеральные директора транснациональных компаний, знаменитости, ученые и представители неправительственных организаций. Кроме того, Давос дает возможность встретиться с руководителями корпораций и главами глобальных институтов, от которых трудно добиться решения.

Я говорил там о неизбежности четвертой промышленной революции. Сейчас задача состоит в том, чтобы не дожидаться, когда все рухнет, когда люди окажутся на улице, начинать обсуждение, начинать подготовку возможных программ устойчивой промышленной политики,

которая является одним из направлений деятельности Глобального союза IndustriALL, уже сейчас.

Мы живем в напряженном и непредсказуемом мире. Но у профсоюзных работников никогда не было легких времен, и успеха мы можем достичь только совместными действиями. Мы должны работать, как и любая международная организация, опираясь на принцип солидарности, когда сильный помогает слабому.

– Это ваш первый, но, надеюсь, не последний визит в нашу страну в качестве генерального секретаря IndustriALL. Каковы ваши впечатления о работе VIII съезда ГМПР? О Москве?

– Я первый раз в Москве. Мне очень понравился город, но я бы предпочел увидеть его не при столь морозной погоде, а когда все в цвету и гораздо теплее.

Что касается съезда, прежде всего, видно, что ГМПР – очень репрезентативная организация, очень многочисленная, достаточно высокий процент представительства женщин среди делегатов. Люди, которые были на съезде, представляют огромную армию членов профсоюза. Могу отметить очень прогрессивное видение проблем и подход руководства профсоюза к их разрешению.

Надеюсь, что принятая Программа действий ГМПР, принятые резолюции позволят профсоюзу динамично развиваться в последующие годы.

– Что бы Вы хотели пожелать ГМПР?

– Учитывая внедрение новых технологий, естественно, следует ожидать серьезных трансформаций, прежде всего, в горнодобывающем секторе. Поэтому очень важно развивать наше сотрудничество с ГМПР и на национальном уровне, и на уровне региона СНГ, и на международном уровне. Ваш профсоюз является ведущим. От того, как вы будете двигаться дальше, зависит будущее профсоюзов в регионе.

– Спасибо.



Лицом к лицу

Встреча делегатов VIII съезда ГМПР – работников предприятий ОК «РУСАЛ» с руководством компании.

После окончания VIII съезда ГМПР 27 января 2017 г. в Москве, в офисе Центрального Совета профсоюза, по просьбе делегатов – работников Объединенной компании «РУСАЛ» состоялась их встреча с руководством алюминиевой компании.

Компанию представляли Н. Бекетова – Директор по персоналу «РУСАЛ Глобал Менеджмент Б.В.», А. Мищик – директор Департамента льгот, компенсаций и организационного развития компании, А. Васюкова – директор Департамента персонала инжиниринго-строительного дивизиона, Ю. Овчинников – директор Департамента персонала глиноземного дивизиона, Л. Крутикова – директор Департамента персонала новых проектов.

Во встрече участвовали заместитель председателя профсоюза С. Боева, руководители Иркутской, Кемеровской, Красноярской, Приморской и Республики Хакасия терри-



ториальных организаций ГМПР Н. Евстафьев, М. Виноградов, С. Цвирев, В. Онисенков, П. Юрковец, председатель профкома ППО ОАО «Волгоградский алюминий» И. Князев и заместитель заведующего СЭО ЦС профсоюза О. Михайлов. Всего от профсоюзной стороны на встрече присутствовало около 40 человек.

Представители ОК «РУСАЛ» рассказали о перспективах работы компании в 2017 году, планах по росту заработной платы работников, включая ее индексацию, инвестиционных и социальных программах, намеченных к реализации, в том числе о вводимых в текущем году производствах на законсервированных предприятиях. Они ответили на многочисленные вопросы делегатов съезда. Ряд вопросов руководством компании взят на рассмотрение и контроль, другие – будут обсуждаться на Социальном совете ОК «РУСАЛ», который состоится в первой половине 2017 года.

Встреча прошла в деловой и конструктивной обстановке.

В тот же день руководители кадровой службы ПАО «Мечел» встретились с делегатами VIII съезда ГМПР – работниками предприятий компании.

Группу компаний представляли директор по персоналу ПАО «Мечел» Н. Трубкина, директор по персоналу ООО «УК Мечел-Сталь» О. Ростунова, директор по персоналу «УК Мечел-Майнинг» Е. Шестопалов. Со стороны работников – более 20 делегатов съезда ГМПР практически от всех предприятий «Мечела».

На встрече обсуждалась перспектива работы компании и отдельных ее предприятий в 2017 году и необходимость повышения заработной платы работникам. Делегаты съезда интересовались, будет ли проводиться реорганизация и оптимизация численности, и если да, то на каких предприятиях? Говорили о финансировании социальной сферы: объектов соцкультбыта, отдыха и оздоровления работников и членов их семей. Трудовые коллективы также





волнует ситуация, сложившаяся вокруг корпоративного НПФ «Мечел-фонд».

А. Чернов, председатель ППО ОАО «Ижсталь» (Республика Удмуртия), считает, что такие встречи должны проводиться как минимум раз в год:

– Так как в компании нет Социального совета, встречи сторон работников и работодателей необходимы в преддверии каждой колдоговорной кампании. Очень важно понимать экономическую ситуацию в целом по холдингу, знать тенденции его развития, чтобы было от чего оттолкнуться в отстаивании уровня заработной платы, социальных льгот и гарантий. Состоявшаяся встреча позволила обсудить этот вопрос. Думаю, сейчас социальный диалог станет активнее.

Г. Хлесткин, председатель ППО Белорецкого металлургического комбината (Республика Башкирия), задал вопрос о росте заработной платы на предприятии:

– Наш комбинат находится в авангарде метизного производства, однако в других компаниях на аналогичных предприятиях средняя заработная плата почти в два раза выше. При этом мы вышли на производство продукции с высокой добавленной стоимостью и за счет увеличения рентабельности повысили маржинальную составляющую. Зарплата



тоже выросла, но не пропорционально полученной прибыли. Полагаю, мне удалось донести этот вопрос до руководства. Для этого такие встречи и нужны, потому что на них мы учимся друг друга не только слушать, но и слышать.

На встрече не удалось обсудить все накопившиеся проблемы, но это не значит, что вопросы останутся без ответов. Представители ПАО «Мечел» обещали предметно проработать их, чтобы и дальше организовывать подобные дискуссии.

С делегатами VIII съезда ГМПР от предприятий ОМК встретился президент Объединенной металлургической компании (АО «ОМК», г. Москва) Владимир Маркин. Обсуждались итоги деятельности компании в 2016 году, загрузка производства, а также планы развития производства на 2017 год.

Во встрече, состоявшейся в московском офисе ОМК, приняли участие 11 делегатов съезда от профорганизации

заработным платам и изменению льгот по итогам проведенной спецоценки условий труда.

«У нас состоялся хороший конструктивный разговор, это первая встреча в таком составе с руководителем компании. Обменялись мнениями по разным вопросам социального партнерства. Решили совместными усилиями внедрять социальную карту – отличный инструмент для решения проблем в коллективах. Благодарим Владимира Степановича за то, что, несмотря на занятость, нашел время для встречи», – отметил председатель профкома ВМЗ Федор Туваев.

«Мы с готовностью откликнулись на предложение профсоюза о встрече. Благодарен делегатам за неподдельный интерес к планам компании на будущее, ее стратегическим целям и перспективам. Очень важно, что в диалоге наряду с председателями профсоюзных организаций приняли участие цеховые лидеры и организаторы профгрупп», – подвел итоги мероприятия президент ОМК Владимир Маркин.

Выксунского металлургического завода (АО «ВМЗ», Нижегородская область) и три представителя профорганизации Чусовского металлургического завода (АО «ЧМЗ», Пермский край) – председатели профкомов, руководители цеховых комитетов и профгрупп, члены совета ветеранов и молодежной комиссии.

На встрече обсуждались также вопросы развития социального мониторинга – совместного проекта работодателя и профсоюза по выявлению и решению социальных проблем в коллективах через «социальную карту».

Президент ОМК проинформировал делегатов о политике компании по

Встреча состоялась в рамках развития принципов социального партнерства ОМК, разработанных Социальным советом компании. Социальный совет был создан в ОМК в 2015 году. Это площадка, на которой представители администрации ОМК и сотрудников компании проводят друг с другом консультации. В его состав входят директора по персоналу предприятий, председатели первичных профсоюзных организаций и руководители из управляющей компании.





Владимир ШИРОКОВ
Фото пресс-службы АО «Трубодеталь»

СОЦПАРТНЕРСТВО: УБИРАТЬ БАРЬЕРЫ

Социальное партнерство – это искусство находить компромисс, отметил недавно в интервью председатель Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов. А компромисс всегда ценен вдвойне, так как удовлетворяет интересы двух сторон. В АО «Трубодеталь» хорошо знают эту цену: уроки непростых взаимоотношений работодателя и профкома не прошли даром. В конце прошлого года на заводе произошли заметные административные перестановки: новым директором по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам назначена Ольга Хотнянская. Это стало для нас поводом встретиться с ней и поговорить об отношении к профсоюзу, соцпартнерстве и социальной политике предприятия, отмеченной, кстати, недавно областными наградами.





Сегодня «Трубодеталь», по информации региональных властей, стабильно держится в ряду экономически благополучных предприятий. В прошлом году завод запустил два новых подразделения – участок по нанесению внутреннего антикоррозионного покрытия в 3-м цехе и цех №4 по изготовлению блочно-модульных конструкций. Однако производственная загрузка нестабильна. Тем не менее, говорит Ольга Хотнянская, сейчас найден определенный баланс численности трудового коллектива, и руководство намерено сохранять его в дальнейшем.

Что же касается социальной политики, то, судя по наградам, «Трубодеталь» впору ставить в пример всей области. В конце прошлого года предприятие признано победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». А коллективный договор завода стал призером областного конкурса колдоговоров. И особенно отраднo, что за этими достижениями – продуктивное социальное партнерство.

Вообще, принципы соцпартнерства на «Трубодетали» сейчас стараются не просто блюсти – к ним поистине трепетное отношение. Так, во всяком случае, следует из слов руководства.

– После событий 2014 года мы качественно изменили свою работу с профорганизацией, – говорит Ольга Хотнянская.

Напомним, что 2014 год в отношениях профкома и руководства «Трубодетали» был самым напряженным. Профком активно добивался выполнения требований по индексации зарплаты и оплате за совмещение профессий. В конце 2014 года, после организованных профсоюзом митинга, пикетов и акции солидарности профактивисты «Трубодетали» были отправлены в простой, а уровень членства в первичке резко упал.

– Сегодня с профкомом налажен диалог, есть взаимодействие, и достаточно тесное, – продолжает Ольга Хотнянская. – Когда председатель профкома приходит к нам с проблемами коллектива, мы стараемся

совместно решить их. Кроме этого, есть практика еженедельных совещаний с председателем и его участия в информационных встречах с коллективами, где мы рассказываем об изменениях в системе оплаты труда, обеспечении льготами и так далее. У нас также действует социальная карта как форма мониторинга проблем работников в подразделениях. Ей тоже руководствуемся в общении с профкомом. Ведь решение таких проблем – наша общая задача.

Из принципов социального партнерства в «ОМК»

Конструктивный диалог:
открытость, доверие; поиск решений через обсуждение, проведение опросов и учет мнений; предупреждение конфликтов; равноправие.

Ответственность:
соблюдение законодательства и взятых обязательств.

Информированность:
обмен объективной информацией между работодателем и работниками о положении дел в организации; согласование с социальным партнером путей использования полученной информации.

Кстати, отнюдь не последним участником событий 2014 года со стороны руководства была, по должности, и сама Ольга Хотнянская. И на естественный вопрос, стало ли это для нее уроком, она отвечает утвердительно:

– И не только для меня. Решение любого сложного вопроса – развивается. Мы поняли, что у профсоюза есть свой взгляд на жизнь коллектива, его нужды, проблемы. Профсоюз часто обращается с такими вопросами, которые, чтобы ответить на них грамотно и полно, заставляют

нас – работодателя – дополнительно штудировать законодательство, привлекать экспертов. И это позволяет по-новому взглянуть на предмет, выработать консолидированную позицию и принять более взвешенное решение. Так что могу уверенно сказать, что профсоюз меня многому научил. Кстати, это урок не только для нашего предприятия. Создание в позапрошлом году Социального совета всей «Объединенной металлургической компании», с привлечением профсоюзных лидеров предприятий, – тоже следствие тех событий. На утвержденных советом задачах и принципах взаимодействия первичных профорганизаций и работодателя мы сегодня выстраиваем всю работу.

И в ближайшем будущем, как заверила директор по персоналу, политика взаимодействия с профсоюзной организацией на предприятии не изменится. Остается действующим принятое в конце 2014 года соглашение о взаимодействии, в соответствии с которым регулярно разрабатывается и реализуется план совместных с профкомом массовых мероприятий.

КАК ВОССТАНОВИМ РАЗРУШЕННОЕ?

Единственный негативный момент – по-прежнему низкий уровень профчленства. Сейчас он составляет 27% – после 2014 года первичка так и не восстановилась в прежнем количестве, и «Трубодеталь» остается аутсайдером по профчленству среди всех предприятий холдинга. И это особенно контрастирует с социальными достижениями завода. Правда, эти проценты, по словам председателя профкома Егора Цибульского, составляет железное ядро – самые стойкие активисты, по-настоящему верные профсоюзу. Но и в профкоме, и в администрации согласны, что для эффективного представительства интересов работников в профсоюзе должен быть как минимум 51%. Егор Цибульский видит причину в опасении людей, живущем с 2014 года: в случае конфликтной ситуации на них «снова начнут давить». Со своей стороны работодатель заявляет о готовности содействовать решению вопроса.



– Мы вступлению в профсоюз не препятствуем и об этом постоянно говорим работникам, – подчеркнула Ольга Хотнянская. – Мы готовы продолжать практику совместных с профкомом информационных встреч с коллективами, социального мониторинга и совместного решения проблем работников. У руководства завода есть хороший опыт повышения корпоративной вовлеченности, когда руководитель подразделения заинтересован в решении трудовых проблем работников.

Сейчас на предприятии продолжают поиск и обсуждение путей совместного решения вопроса профчленства. Одна из форм взаимодействия, предложенная председателем профкома, уже внедрена. Это обязательное знакомство всех работников, принимаемых на работу, с профсоюзом. Кстати, соответствующее распоряжение направлять людей в профком на ознакомительную беседу было дано кадровой службе сразу после нашего разговора с директором по персоналу. Сегодняшний настрой работодателя – во всяком случае, его официальная позиция – дает основание надеяться, что социальное партнерство на предприятии продолжит развиваться и принесет выгоду всем сторонам: работникам – достойный уровень гарантий и льгот, работодателю – социальную стабильность как залог высокопроизводительного труда, а профсоюзу – увеличение профчлен-

ства, чтобы достойно представлять и отстаивать интересы коллектива.

ПОЗИЦИЯ МОСКВЫ

Добавим, что аналогичную позицию высказывают и в «Объединенной металлургической компании». Мы связались с представителем «ОМК», руководителем направления по работе с трудовыми коллективами Петром Грейдингом и попросили его прокомментировать сегодняшнюю политику холдинга в отношении социального взаимодействия.

Он рассказал, что основная площадка для диалога между работниками и работодателями – созданный в «ОМК» Социальный совет, в который входят председатели первичных профорганизаций и директора по персоналу предприятий, а также представители самой «ОМК». Ближайшие задачи совета – собрать информацию о проблемах работников в формате социальной карты и наладить социальное партнерство на уровне начальника цеха – предцехком, чтобы оперативнее решать проблемы работников.

– Мы стремимся наладить эффективное партнерство с профсоюзом, – подчеркнул Петр Грейдинг. – Современному производству нужны вовлеченные, заинтересованные сотрудники. Поэтому у нас общая задача: выявлять и решать проблемы, мешающие человеку

получать удовлетворение от своего труда. Отношение работника к труду и к работодателю зависит от множества факторов. Например, нужно повышать эффективность взаимодействия между руководителями и подчиненными, убирать барьеры, постоянно совершенствовать условия труда, повышать прозрачность карьерных возможностей, вовремя и по достоинству отмечать заслуги. И здесь профсоюз незаменим, так как он независим и может доносить до руководства, в том числе высшего, то, что беспокоит людей.

В «ОМК» постоянно «мониторят» уровень профчленства на предприятиях, считая его одним из социальных индикаторов.

– На мой взгляд, единственный путь повышения профчленства – системно налаженная работа по решению проблем работников и регулярное информирование о ней коллектива. Мы готовы помогать профлидерам в этом вопросе. В том числе готовы предоставлять слово профсоюзу в нашей корпоративной прессе. Залогом социальной стабильности является постоянный диалог работодателя с сотрудниками: нужно информировать о положении дел на предприятии, своевременно узнавать о проблемах людей. Конечно, эта задача становится проще, если в ее решении участвует профсоюз, – отметил Петр Грейдинг. ■

Постскриптум председателя профкома Егора Цибульского:

– Считаю, что наши сегодняшние отношения с работодателем вполне можно назвать социальными. Есть диалог в рамках переговоров по коллективному договору, по вопросам уровня гарантий и льгот по результатам специализированной оценки условий труда, по другим направлениям. Вижу заинтересованность руководства, готовность идти навстречу в совместном решении социально значимых вопросов. И все же, уверен, еще есть моменты, в которых мы могли бы работать результативнее, с большим взаимопониманием. Я имею в виду и вопросы оплаты труда, и более активное участие администрации в решении проблемы профчленства, через реальные меры на местах – в цехах, сменах, бригадах. Хочется видеть в работодателе по-настоящему делового и открытого партнера, за словами которого всегда стоит конкретное действие.





Полина ДЬЯЧКОВА

Заботясь о лучшей жизни



АДМИНИСТРАЦИЯ И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ «АЛТАЙ-КОКСА» ПОДПИСАЛИ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА ПОСЛЕДУЮЩИЕ ТРИ ГОДА.

Предыдущий коллективный договор был принят на 2014-2016 годы. Основные его положения пролонгировались ежегодно, а некоторые гарантии и компенсации актуализировались с учетом текущей ситуации. Это касалось, главным образом, механизма повышения заработной платы заводчан и льгот, связанных со специальной оценкой условий труда.

В новой редакции колдоговора сохранены все ранее действовавшие на предприятии социальные гарантии и прописаны условия повышения жизненного уровня заводчан в 2017-м. Механизм роста заработной платы предусматривает ежеквартальную индексацию часовых тарифных ставок и должностных окладов на 1,6%, выплату единовременной премии ко Дню металлурга, а также единовременное вознаграждение по итогам работы за отчетный период с учетом финансовых показателей предприятия за 2017 год.

Таким образом, планируется на основе повышения эффективности производства и с учетом реальной экономической ситуации в отрасли достигнуть уровня средней заработной платы работников «Алтай-Кокса» в 2017 году не менее 47,8 тысяч рублей.

Этот механизм, по мнению обеих сторон переговорного процесса, является наиболее эффективным и приемлемым.

Павел Лизогуб, генеральный директор «Алтай-Кокса»:

– В 2016 году наблюдался стабильный спрос на металл и кокс. Мы сохраняли практически стопроцентную загрузку мощностей. Что касается 2017-го года, то ситуация вызывает опасения. Например, в октябре 2016-го цена на чугун была ниже, чем цена на кокс. В то же время через месяц произошел резкий скачок цен на уголь: он подорожал в среднем на 40%, при этом большая его часть стала поставляться на экспорт. Мы, соответственно, делаем прогноз, что в условиях подорожания и дефицита угля, цена на кокс тоже возрастет, но неизвестно, как при этом поведет себя рынок металла. Каков будет спрос на сталь, если металлурги повысят цены, определенно сказать сейчас нельзя.

В условиях нестабильной ситуации на рынке по всей цепочке производства мы должны рассчитывать на внутренние резервы, реализацию оптимизационных программ, позволяющих повышать эффективность производства, производительность труда, качество продукции. Это и есть наш запас прочности.

Александр Уманец, директор по персоналу и социальным вопросам:

– Учитывая позитивную динамику производственных показателей, мы с

уверенностью можем сказать, что по итогам года будет выплачено единовременное вознаграждение заводчанам. Размер выплаты планируется в пределах сумм, предусмотренных в бюджете 2016 года. Таким образом, благодаря ежеквартальной индексации и единовременным выплатам, «Алтай-Кокс» достигнет в 2016 году уровня средней заработной платы в 45 тысяч рублей.

Елена Павлова, председатель профкома «Алтай-Кокса»:

– В ходе переговоров по коллективному договору удалось достичь ряда договоренностей. В частности, это касается дальнейшей организации летнего отдыха наших детей, повышения качества медицинского обслуживания работников. Но самое главное, в новой редакции колдоговора сохранены все ранее действовавшие льготы и гарантии, а также механизм повышения заработной платы заводчан. Закрепленный в документе уровень заработной платы на 2017 год в размере 47 800 рублей – один из лучших показателей в нашей отрасли. Работодатель берет на себя обязательства, и не было случая, чтобы он их не выполнил. Это дает нам возможность и в дальнейшем выстраивать диалог на взаимопонимании и доверии. 



Лидия КОЛЕСОВА

БЫТЬ ПЕРВЫМИ НА РЫНКЕ Это задача и профкома

Давно уже стало традицией проведение встреч представителей трудового коллектива Самарского металлургического завода (СМЗ) с высшим руководством компании Арконик. Очередную встречу в рамках общезаводского Дня информирования провели Кай Меггерс, исполнительный вице-президент Арконик и президент глобальной группы прокатной продукции (GRP), Гарри Кискэддон, президент группы продукции для коммерческого транспорта, плакированной продукции и промышленных решений, Джеймс Чарнитц, вице-президент по операционной деятельности, и Максим Смирнов, президент компании Арконик Россия.

Первым к микрофону вышел Кай Меггерс. По традиции он начал свое выступление с информации о положении дел в сфере охраны труда и техники безопасности, отметив, что 2016 год для группы прокатной продукции был успешным в предотвращении смертельных случаев. К сожалению, начало этого года уже охарактеризовалось тремя серьезными несчастными случаями, 2 из которых произошли в Самаре. Третий – на родственном предприятии в Ланкастере (США), где рабочий в результате трагедии потерял руку. Он призвал всех неукоснительно соблюдать нормы и правила техники безопасности, останавливать тех, кто нарушает технику безопасности и способствовать тому, чтобы сделать предприятие более безопасным. Для этого многое делается на заводе. И он надеется, что трагедий будет как можно меньше.

Кай Меггерс ещё раз напомнил об основной миссии и ценностях компании Арконик: «Выигрываем, когда выи-

грывают наши заказчики. Достигаем выдающихся результатов, действуя как высокоэффективная команда». Именно на эти ценности направлена вся деятельность компании Арконик, в том числе и Самарского металлургического завода. И в качестве примера привел новый проект по созданию цилиндрических прессованных труб, которые будут применяться при хранении и транспортировке сжиженного газа. Уже есть заказчик на это изделие. Это абсолютно новый и перспективный сегмент рынка.

Президент группы прокатного производства отметил, что 2016 год для Арконик СМЗ был самым удачным за многие годы. Предприятие достигло наивысших показателей по объемам производства. Удачным был год и в финансовом плане, есть хорошие показатели по прибыли. Самарский металлургический завод – в пятерке сильнейших предприятий группы. Есть, конечно, отдельные недоработки, но, как говорится, есть к чему стремиться.

Кай Меггерс рассказал о целях и задачах на 2017 год всей группы прокатной продукции, в которую входят 12 предприятий, работающих на 4 континентах. Всего сотрудников группы – 10800 чел. Самое важное – выпускать уникальную продукцию, которой еще нет на рынке. Как пример – новые проекты, о которых говорилось выше. Для самарского предприятия важно и дальше развивать совместное предприятие с ПАО «Корпорация «ВСМПО-Ависма» – АО «АлТи Фордж».

В выступлении президента компании Арконик Россия Максима Смирнова были перечислены цели и



задачи, которые стоят перед самарскими металлургами в 2017 году. Должны увеличиться объемы производства, необходимо искать скрытые резервы для улучшения финансовых показателей. Рынок сегмента продукции, которую выпускает Самарский металлургический, очень напряженный, имеется много конкурентов. Поэтому в 2017 году нужно приложить максимум усилий, чтобы все поставленные цели и задачи с достоинством выполнить.

Гости ответили на возникшие вопросы. Особенно много их было у молодежи предприятия. Например, о том, как будет осуществляться деятельность технологического центра при разделе компании Алкоа на две составляющие; будет ли продолжена оздоровительная программа «10 тысяч шагов».

И в заключение лучшие сотрудники предприятия получили «голубые» фишки, эквивалентные акциям компании Арконик. На этой мажорной ноте День информирования завершился.





КОЛДОГОВОР С WHIRLPOOL

ВАО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» подписан коллективный договор на 2017-2019 годы. Договор подписали менеджер по персоналу Ослер Гари Джон и председатель первичной профсоюзной организации Елена Свищева.



Разработкой и заключением коллективного договора занималась совместная комиссия администрации и первичной профсоюзной организации. За основу был взят текст действующего коллективного договора. В новом документе изменен ряд формулировок, некоторые положения приведены в соответствие с действующим законодательством, усилена роль профсоюзной организации в решении вопросов, касающихся социально-трудовой сферы, увеличены социальные льготы и гарантии работникам.

Предприятие принадлежит американскому собственнику в лице компании Whirlpool, для которого поначалу меры социальной поддержки работников и активная вовлеченность профсоюза в работу предприятия вызвали большое недоумение. В такой ситуации профкому было сложно сохранить социальную направленность и достижения прежних лет, однако удалось убедить работодателя. И новый коллективный договор был подписан.

И ДОТАЦИЯ, И ИНДЕКСАЦИЯ

Подписаны коллективные договоры в АО «РУСАЛ Красноярск» и ООО «РУС – Инжиниринг».

Подписи под документами поставили со стороны работодателя – управляющий директор АО «РУСАЛ Красноярск» Е. Курьянов, руководитель филиала «РУС – Инжиниринг» В. Мержиевский, со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» И. Володин. Коллективные договоры этих двух предприятий на 2017-2019 годы были



разработаны в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

– Мы вели переговоры с администрацией этих предприятий почти три месяца, – рассказывает председатель профкома И. Володин. – В результате в новых колдоговорах сохранены все действующие гарантии и льготы: индексация заработной платы, выплаты при выходе на

Галина КУДРЯШОВА

пенсию, увеличен размер дотации на питание до 100 рублей за одну отработанную смену, проиндексированы расходы по основным статьям социальных программ.

Также сохранены гарантии по охране труда. Администрация АО «РУСАЛ Красноярск» запланировала капитальный ремонт комнат отдыха в корпусах электролиза, приобретение кондиционеров в кабины кранов и замену аппаратов газированной воды, ремонт помещений химической лаборатории, а для работников пожарной части помещение будет оборудовано радиаторами для сушки спецодежды и спецобуви.

Администрация и профсоюзная организация ставят задачу усиления трудовой и производственной дисциплины, снижения случаев появления на производственной площадке в нетрезвом виде, а также дней нетрудоспособности по больничным листам.





Наталья ТИТОВЕЦ

Итоги выполнения коллективного договора за 2016-й и проект изменений и дополнений в коллективный договор на 2015–2017 годы, – эти вопросы обсуждались на конференции трудового коллектива АО «ЕВРАЗ КГОК».

КАЧКАНАР: НАВСТРЕЧУ СОЦПАРТНЕРСТВУ



Управляющий директор КГОКа Алексей Кушнарев подвел итоги работы предприятия за 2016 год, подробно остановился на вопросах охраны труда. На фоне общего снижения уровня производственного травматизма имеет место рост числа случаев с тяжелыми последствиями. Основная причина – неудовлетворительная организация производства работ. На это неоднократно указывал профсоюзный комитет, но прежнее руководство комбината его мнение игнорировало.

Называя конкретные цифры, управляющий директор акцентировал внимание на простоях оборудования, потерях рабочего времени. Добыча руды идет успешно, но показатели по концентрату и агломерату минусовые.

– Это обусловлено форс-мажорными обстоятельствами в апреле 2016 года (отсутствие хопров) и не повлияет на выплату 25-тысячной премии по итогам года, – заверил он.

На 2017 год план добычи руды – 58600 млн тонн.

Сейчас на комбинате трудится 5982 человека. Средняя заработная плата на начало 2016 года составляла 48000 рублей, это выше, чем на горнодобывающих предприятиях отрасли.

Речь шла и о выполнении социальных программ «Жилье», «Ветераны», «Молодежь», «Труд женщин». Говоря об оздоровлении работников, А. Кушнарев отметил, что это направление работы необходимо расширять.

О ходе переговоров по коллективному договору проинформировал пред-

седатель профкома ППО «Качканар-Ванадий» Анатолий Пьянков.

– Перед началом конференции проведена еще одна комиссия, где окончательно расставлены приоритеты. Профсоюзная сторона согласилась с доводами управляющего директора, что экономические показатели выполнены не в полном объеме. Радует, что 25000 рублей по итогам года каждый работник комбината получит. Будем считать это началом движения в сторону социального партнерства.

Сказал Анатолий Александрович и о проблемах снабжения работников спецодеждой. Случается, что валенки привозят весной, а резиновые сапоги – зимой. Остается острой проблема запыленности на фабриках. Решение вопроса откладывается из года в год, а люди вынуждены глотать пыль. Не спасает даже замена респираторов трижды за смену.

Растет напряженность труда работников. Пора заканчивать с жесточайшей оптимизацией. Люди уходят на пенсию, увольняются в связи с переездом, их рабочие места автоматически сокращаются. Когда за отсутствующего машиниста конвейера работает мастер, это уже не оптимизация, а пол-

ное безобразие, – резюмировал председатель профкома.

Директор по персоналу «ЕВРАЗ Руда» Андрей Ярославцев рассказал о работе колдоговорной комиссии, о согласованных изменениях и дополнениях. Стороны договорились об индексации заработной платы, о единовременных выплатах каждому работнику в 2017 году. Ряд положительных изменений внесен в раздел «Охрана труда». В частности, решено продлить до конца 2017 года срок предоставления работникам социальных льгот и гарантий, действовавших до проведения СОУТ.

Председатель профкома управления железнодорожного транспорта И. Кукушкин обратил внимание на частые выходы на работу в выходные дни, нарушение графиков сменности.

Делегаты признали выполнение коллективного договора за 2016 год удовлетворительным.

Итогом конференции стало подписание документа о внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2017-й. Его подписали управляющий директор АО «ЕВРАЗ КГОК» А. Кушнарев и председатель профкома ППО «Качканар-Ванадий» А. Пьянков. 





ПОДЪЕМНАЯ СИЛА СОГЛАСИЯ

На Богучанском алюминиевом заводе состоялась конференция трудового коллектива, на которой было подписано Соглашение о пролонгации действующего коллективного договора ЗАО «БоАЗ» на 2017-2019 годы.

В работе конференции приняли участие генеральный директор предприятия Евгений Рапацевич, директор по персоналу Александр Тананайко, директора по направлениям производств.

Евгений Рапацевич поблагодарил профактив молодой первичной профсоюзной организации за внимание, уделяемое решению социальных вопросов работников завода и жителей поселка Таежный, за пропаганду здорового образа жизни. Отметил большую совместную работу администрации и профкома с трудовыми коллективами предприятия.

Делегаты конференции единогласно утвердили отчет об исполнении коллективного договора ЗАО «БоАЗ» в 2016 году.

Александр Тананайко проинформировал о выполнении договоренностей между администрацией завода и профорганизацией. Это своевременно выплачиваемая заработная плата, выплаты дотации на питание, обеспечение работников жильем, транспортом, соблюдение питьевого режима, культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа, организация летнего отдыха детей, обучение сотрудников, создание возможностей для

их карьерного роста, проведение медицинских осмотров. На предприятии завершена специальная оценка условий труда.

Делегаты приняли решение о пролонгации действующего коллективного договора ЗАО «БоАЗ» на три года. Соглашение от имени работодателя подписал генеральный директор Евгений Рапацевич, от имени работников – председатель первички Алексей Медведев. Были внесены дополнения и изменения в разделы «Оплата труда, социальные гарантии и льготы», «Гарантии деятельности

профсоюзной организации» и «Цели сотрудничества сторон, направленные на улучшение положения работников».

Алексей Медведев подчеркнул:

– Только совместная работа в единой команде администрации и работников БоАЗа в рамках социального партнерства станет одной из основополагающих гарантий дальнейшего успешного развития молодого, современного алюминиевого предприятия России и нашей молодой первичной профсоюзной организации.





ДОГОВОРИЛИСЬ О МНОГОМ

В 2017-м году работники ПАО «Надеждинский металлургический завод» будут работать и жить по новому колдоговору.

Завершена большая и кропотливая работа по формированию колдоговора и его согласованию. Рабочая комиссия профкома начала работать над проектом в апреле прошлого года, одновременно в подразделениях проводились собрания работников по сбору предложений. Состоялось 82 собрания в 19 подразделениях, в которых приняли участие 2104 работника. Все предложения, а их было 220, обобщены и распределены по разделам коллективного договора. В результате профсоюзным комитетом был подготовлен и представлен согласительной комиссии проект для обсуждения.

На конференции генеральный директор предприятия Алексей Шрейдер рассказал о работе завода за 2016 год и ближайших перспективах. Он отметил рост производства, увеличение заработной платы работников, расходов по коллективному



договору, повышение требований к качеству продукции, дал пояснения по проектам модернизации и развития производства на 2017 год.

Директор по персоналу Евгений Логинов доложил о выполнении коллективного договора за 2013-2016 годы. Председатель профсоюзного комитета предприятия Вера Тилькун представила участникам конференции информацию о проекте колдоговора.

Договориться удалось о многом. Впервые за последние десять лет коллективный договор заключается на максимально возможный срок – на три года. В документе появилось

Директор завода Алексей Шрейдер и председатель профсоюзного комитета Вера Тилькун

несколько новых норм, улучшающих положение работников, дополнены гарантии, увеличен размер фонда на материальную помощь, внесены новые пункты по предложениям молодежной организации. Существенно переработаны и дополнены приложения к колдоговору, которые регулируют порядок и условия предоставления гарантий и компенсации занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.





ХОРОШИЙ КОЛДОГОВОР МОЖНО И ПРОДЛИТЬ

Срок действия коллективного договора ПАО «НЛМК» на 2014-2016 годы завершился 31 декабря 2016 года. Профсоюзный комитет обратился к работодателю с предложением о продлении его дей-



ствия. Такое пожелание высказали 90,8% работников комбината – членов профсоюза на отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации комбината.

Четырнадцать участников паритетной комиссии администрации и профкома предприятия, реально оценив экономическую ситуацию в стране, в металлургии, на НЛМК – на производстве и в трудовом коллективе, – пришли к единому мнению о целесообразности сохранения в ПАО «НЛМК» достигнутого уровня социально-трудовых отношений. В соответствии с коллективным договором ежеквартально повышаются тарифные ставки и должностные оклады работников, предоставляются социальные льготы и гарантии.

Совместное постановление администрации и профкома о продлении действия коллективного договора комбината до 31 декабря 2019 года подписано от имени работодателя управляющим директором Сергеем Филатовым, от имени работников – председателем первичной профсоюзной организации Василием Литовкиным.

ДЛЯ ВСЕХ БУДУЩИХ МАМ

Изменения в коллективный договор внесли на трубопрофильном заводе «Шексна» (Вологодская обл.). Они касаются освобождения от работы беременных сотрудниц.

Согласно изменениям, по заявлению беременной сотрудницы и в соответствии с медицинским заключением, ее освободят от работы с сохранением среднего заработка.

Решение об освобождении от работы беременных женщин-сотрудниц предприятия было закреплено в колдоговоре и раньше, однако этот пункт не распространялся на работниц управления.

– По закону беременных сотрудниц необходимо перевести на другую работу или ограничить время работы за компьютером, – пояснил мастер, председатель профкома предприятия Дмитрий Кудрявцев. – Предоставить другое подходящее место у администрации возможности нет. Ограничить время работы также не представляется возможным. Дело в том, что на наше предприятие приходится добираться на служебном автобусе, который забирает работников в конце смены. Уехать с терри-

тории промплощадки в другое время нельзя. В итоге мы договорились с администрацией, что в такой ситуации для всех беременных работниц должны действовать единые правила.

Первичка «ТПЗ-Шексна» – это 112 членов профсоюза. С 1 января 2017 года она вошла в состав профсоюзной организации «Северстали».





Алексей ЛАПТЕВ

«НЕ СИДЕТЬ В ОКОПЕ»

В наступившем году, с новыми ожиданиями стараемся мы заглянуть в перспективу предстоящего пути. И, несмотря на все уроки жизни, в очередной раз делаем это с оптимизмом и надеждой. Всегда – на лучшее. С настроем что-то изменить в своей жизни, продвинуться дальше, подняться выше. То же самое и в профсоюзной работе. О том, каким будет 2017 год для Челябинской областной организации ГМПР, о перспективах ближайших месяцев рассказывает председатель областной организации профсоюза Юрий ГОРАНОВ.



– Юрий Александрович, 2016 год принес стране и отрасли достаточно хлопот: политическая и экономическая нестабильность, санкции, привычный рост цен и снижение реального уровня средней заработной платы. Каковы прогнозы на 2017 год?

– Да, в прошлом году было немало и проблем, и испытаний. Впрочем, в основном, ожидаемых. В непростых экономических условиях мы вступили в 2017-й год. И однозначно – ситуация вмиг не изменится. Те же самые инфляционные процессы, кредиты, недоступные для предприятий, – вся эта сберегающая экономика останется актуальной в ближайшее время. Экономить будут на всем. Если раньше год-два еще ждали улучшений, то теперь будут приниматься принципиальные решения по оптимизации производства. Несколько наших предприятий в области встретили новый год в кризисе, и если они не получат помощь, проблемы обострятся. На помощь со стороны государства им рассчитывать не приходится. Вся надежда на инвесторов. А инвесторы диктуют свои условия, нередко с последствиями в социальной сфере. Поэтому нам, профсоюзу, предстоит решать немало серьезных задач.

– Практически каждый год правительство преподносит нам сюрпризы – новации, очередные реформы в социальной сфере. На что бы вы в первую очередь обратили внимание?

– Акценты 2017 года – введение новых профессиональных стандартов и очередная стратегия реформирования пенсионной системы. Вступили в действие новые статьи Трудового кодекса о профстандартах. И здесь много вопросов. При определенных условиях это обяжет работников подтверждать свою квалификацию. А для работодателя может стать еще и формальным поводом избавляться от негодных работников. Здесь мы, профсоюзы, должны активно заявлять свою позицию, чтобы права работника не ущемляли, чтобы работодатель тоже выполнял свои обязательства – например, организовывал обучение, содействовал повышению квалификации. В пенсионной сфере тоже все не просто. Очередное планируемое новшество – концепция индивидуального пенсионного капитала (вместо накопительной части пенсии). Учитывая опыт прошлых лет, есть опасение, что это снова закончится проблемами в льготном пенсионном обеспечении, на которое рассчитывают мно-

гие работники нашей отрасли. Здесь профсоюзы также должны заявлять позицию, работать на опережение, вести диалог с властью по обсуждению готовящихся проектов.

– Учитывая прогнозируемые социально-экономические условия, какие первоочередные задачи можно выделить в сегодняшней профсоюзной работе?

– В условиях жесткой экономии всегда страдает авторитет профсоюза. У работников с их проблемами неосознанно складывается впечатление, что им никто не помогает, не защищает. Хотя это чаще всего не так. Тем не менее, это неизбежное следствие. Поэтому для нас важно не потерять доверие людей, членов нашего профсоюза. Уточню: что касается защиты трудовых прав – здесь мы всегда работали и работаем эффективно, ежегодный экономический эффект от правозащитной деятельности – миллионы рублей. Я говорю о наших возможностях представлять и отстаивать интересы работников в диалоге с работодателями. Эти возможности, в связи со снижением доверия к профсоюзу и, соответственно, со снижением профчленства, ослабевают. Поэтому наши суперзадачи на



сегодня – сохранить доверие работников и добиться сохранения как минимум прежнего уровня социальных гарантий. Говорю «супер», потому что задачи совсем не легкие, и они взаимосвязаны.

– Из года в год в профсоюзе ведется работа по его организационному укреплению. Эта тема остается в приоритете?

– Обязательно. Это направление мы всегда считали частью системной работы, состоящей из трех главных компонентов – колдоговорного, организационного (в связке с информационным) и охраны труда. Сегодня продолжается реорганизация предприятий, в компаниях-собственниках постоянно реализуются какие-то новые идеи, основная цель которых – дальнейшая оптимизация персонала. Дробятся и наши первички. На этом фоне продолжается снижение профчленства. Поэтому наша главная задача – сохранить организационное единство. Это особенно важно сейчас, после прошедших отчетов-выборов: в первичках обновился профактив, произошли структурные изменения. Где-то освобожденные профлидеры сменились неосвобожденными, причем таких организаций все больше. В этих условиях повышается роль территориальной организации. И здесь думать нужно глобально, а действовать локально. Мы приняли решение более плотно заняться профорганизациями, теряющими численность. Здесь и обучение актива, и укрепление структурных коммуникаций. Есть намерение объединить ряд малочисленных первичек. Еще одна задача – закончить формирование института уполномоченных обкома на местах, чтобы они действовали в каждой зоне.

– Но главной темой года будет соцпартнерство...

– Да, в 2017 году на большинстве предприятий отрасли, первички которых входят в нашу областную организацию, пройдут коллективные переговоры. Именно на этот год придется пик работы по заключению колдоговоров, и она уже идет. Поэтому мы объявили социальное



...Нельзя жить только своими, местными проблемами. Нужно выглядывать из окопа и думать о судьбе всего профсоюза – той единой организации, которую все мы составляем...

партнерство темой года в областной организации. Работы предстоит немало на всех уровнях. В переговорах важно в первую очередь опираться на нормы ОТС. А красной нитью везде пройдет тема индексации зарплаты: сроки, регулярность, механизмы. Считаю важным активное участие в кампании специалистов областной организации. За нами – экспертиза проектов колдоговоров, консультации, участие в работе колдоговорных комиссий. Теме соцпартнерства будут посвящены и наши основные массовые мероприятия, профсоюзные акции. Их активным участником, по традиции, станет молодежь, и она уже разработала креативную концепцию своего участия. Соцпартнерство – это искусство находить компро-

мисс. А для этого – постоянно повышать профессиональный уровень. Принято решение сформировать при областной организации из обученных переговорщиков консультационный центр по развитию и совершенствованию колдоговорной практики.

– В числе остро стоящих сегодня профсоюзных проблем вы назвали снижение членства, проблемы доверия и организационного единства. Какие еще актуальные моменты выделите?

– Я бы сказал еще о том, что у нас хромает дисциплина. Нам нужно усиливать централизацию, унитарность. Чтобы ГМПР не превратился в федерацию, где каждый живет по своим правилам. Чтобы все организации были нацелены на общую задачу. Новый Устав, который принял съезд, как раз такая попытка. В том числе и через послы о том, что Устав должен быть единым. Нельзя жить только своими, местными проблемами. Нужно выглядывать из окопа и думать о судьбе всего профсоюза – той единой организации, которую все мы составляем. Еще и по этой причине съезд стал значимой вехой в жизни ГМПР. В Уставе записано, что в основе нашей деятельности – солидарность, поддержка и единство действий. Нужно проявлять солидарность не только в массовых акциях, но и в организационной, и финансовой работе.



Ольга БАТАСОВА

Цели поставлены, задачи ясны

Вологодская областная организация ГМПР приняла план работы на 2017 год. В приоритете вопросы повышения заработной платы, участие в проведении специальной оценки условий труда и контроль состояния охраны труда.



Одна из наших главных задач – усиление защитной функции. Она осуществляется через экспертизу проектов всех документов, касающихся трудовых отношений, – рассказывает Юрий Изотов, председатель областной организации профсоюза. – Конечно, в полной мере сохранится участие представителей профсоюза в постоянно действующих комиссиях по охране труда, социальным льготам и гарантиям. И областной совет, и первичные организации будут вести переговоры о повышении уровня заработной платы, по анализу существующих подходов к оценке результатов деятельности персонала. Продолжится участие профактива в специальной оценке, совместных с администрацией обходах, которые направлены на повышение безопасности производства и улучшение условий труда. Дополнением к основной деятель-

ности должно стать полноценное обучение. Ведь только обладающий знаниями профактивист чувствует себя уверенно и способен оказать реальную помощь членам профсоюза. Планируем усилить организационную работу и обеспечение профсоюзной информацией.

Первые шаги для реализации плана работы на 2017 год уже сделаны. Минувшей осенью стартовало обучение профгруппов. Более 200 человек стали слушателями обновленного курса, который читают опытные профлидеры и профсоюзные преподаватели. Сформирована новая группа обучающихся в Школе молодого профсоюзного лидера. В течение календарного года ребята будут совершенствовать свои знания о профсоюзе, изучат положения трудового права и российского законодательства, познакомятся с практикой защиты интересов работников на производстве. Курс обуче-

ния также пройдут вновь избранные председатели профкомов и резерв председателей.

Качественные изменения ожидаются в сфере информационной работы. В 2017 году заработает обновленный сайт областной организации профсоюза. Ресурс полностью поменяет внешний вид, станет более мобильным и удобным для пользователей. Будет развиваться и официальная группа в социальной сети ВКонтакте. Участников ждут новые конкурсы, интересные и полезные публикации.

В 2017 году состоятся ставшие привычными конкурсы: «Молодежная перспектива», «Слет профсоюзной молодежи», спартакиада «Встреча поколений», конкурс для студентов профильных колледжей «Молодежный профсоюзный лидер» и деловая игра «ПрофсоюзинтеллектШОУ».



Нина ДЕЕВА

«ВСЕГО ДОБЬЕМСЯ»

Нынешняя зима явно испытывает на прочность. В Горной Шории (Кемеровская обл.) осадков выпало небывало много. В январе снеговой покров в регионе в отдельные сутки увеличивался до 60 сантиметров.



В Таштагольском районе дорожная сеть простирается на 1,5 тысячи километров, и ни один автобусный маршрут не был отменён. Дорожники успешно справлялись со сложными погодными условиями: даже в затяжные снегопады, самые обильные, механизаторы держали все дороги района в нормальном состоянии.

Ударная сила Таштагольского дорожного ремонтно-строительного управления – шестой участок, где сосредоточена вся тяжелая техника – бульдозеры, грейдеры, комплексные дорожные машины (КДМ), оборудованные на базе КамАЗа и оснащенные тремя ножами для очистки снега и «посыпалкой». Работники участка обслуживают дорогу от Мундыбаша до границы с Горным Алтаем.

– КДМ по сравнению с теми же грейдером наиболее мобильная, многофункциональная техника, – говорит председатель профкома ТДРСУ Олег Суворов. – Эта машина чистит полотно дороги, посыпают противогололедной смесью подъемы, повороты. А график работы у водителей более жесткий, плотный по сравнению с остальными, и ответственность большая. На этом участке работают активные, боевые ребята, почти все члены ГМПР. На них можно положиться.

...Александр Лысков в ДРСУ работает с 1993 года. Свой труд он геро-

ическим не считает, говорит, обычная работа. Зима она и есть зима, в Сибири живем.

– Мы работаем для людей, – отмечает Александр Петрович, – надо, чтобы дороги были чистые, чтобы все вовремя могли добраться до места назначения.

Александр Серегин трудится в управлении недавно, третий год. А водителем работает всю жизнь, с тех пор как из армии пришёл. Работа нравится. В профсоюз вступил сразу, как только устроился в ДРСУ.

– Профком нам помогает решать проблемы, поддерживает рабочего человека, в обиду начальству не дает. Удалось индексировать зарплату, жить стало легче. В профсоюзе надо состоять, поддерживать организацию своим плечом. Порознь мы ничего не добьемся, – уверен Александр. – Работаем нормально, сейчас проблем с запчастями стало меньше.

Николай Чекуров тоже водитель КДМ, он трудится на Казском участке, который обслуживает трассу от Мундыбаша до поселка Центральный, с 28-го по 68-й километр.

– Профсоюз свое дело делает, – рассказывает Николай Николаевич. – У нас в организации долгое время была задержка зарплаты, приходилось несколько раз приостанавливать работу, теперь аванс и получка выдаются вовремя. Я знаю, что в дорожных

управлениях Ленинска-Кузнецкого и Полысаева обстановка гораздо хуже, чем у нас. А все потому, что там нет профорганизации. Так что правильный выбор мы сделали.

Председатель цехкома второй бригады Сергей Афанасьев отмечает, что работники ТДРСУ трудятся самоотверженно, не считаясь с личным временем. В свои выходные занимались ремонтом шнекороторов, их два, и оба были неисправны. В новогодние дни движение было интенсивное, некогда было праздновать, работали, кто в день, кто в ночь. Надо чистить и сельские дороги – в Кабырзу, Усть-Анзас, Алтамаш...

Что касается профсоюзной работы, то Сергей Фаилович убежден, что основная его задача – сплочивать народ, увеличивать профчленство:

– Надо, чтобы нас было больше, чтобы у нас было право голоса. Наш профком не карманный, он честно делает свое дело. Вчера разговаривал с двумя новенькими, они обещали заявление о приеме в профсоюз написать. Олег Суворов каждую неделю приезжает к нам, собираемся, разговариваем о работе, о производстве. Со стороны начальства к рабочему человеку отношение другое стало, хорошо бы еще зарплату побольше за наш нелегкий труд. Думаю, с помощью профкома мы всего добьемся.





Юлия РАМАЗАНОВА

30 СЧАСТЛИВЧИКОВ

С чего начать, если твоя цель – сделать успешную карьеру на Новолипецком комбинате? С хорошей базы знаний! Формировать ее начинаешь еще в школе, продолжаешь в вузе, и чем серьезнее относишься к обучению, тем больше у тебя шансов на успех.

Это хорошо знают выпускники Липецкого государственного технического университета. Особенно те, кто в свое время отлично учился и сегодня успешно трудится в различных подразделениях металлургического гиганта. С теми, кто еще грызет гранит науки и благодаря своему упорству и желанию учиться входит в число счастливых обладателей стипендии НЛМК, руководители предприятия и профсоюзной организации встретились в музее комбината.

Ребят приветствовали директор по персоналу Ирина Ефимчук, первый заместитель председателя профкома Николай Гаврилов и руководитель группы по работе с учебными заведениями управления по комплектации персонала Ирина Титова.

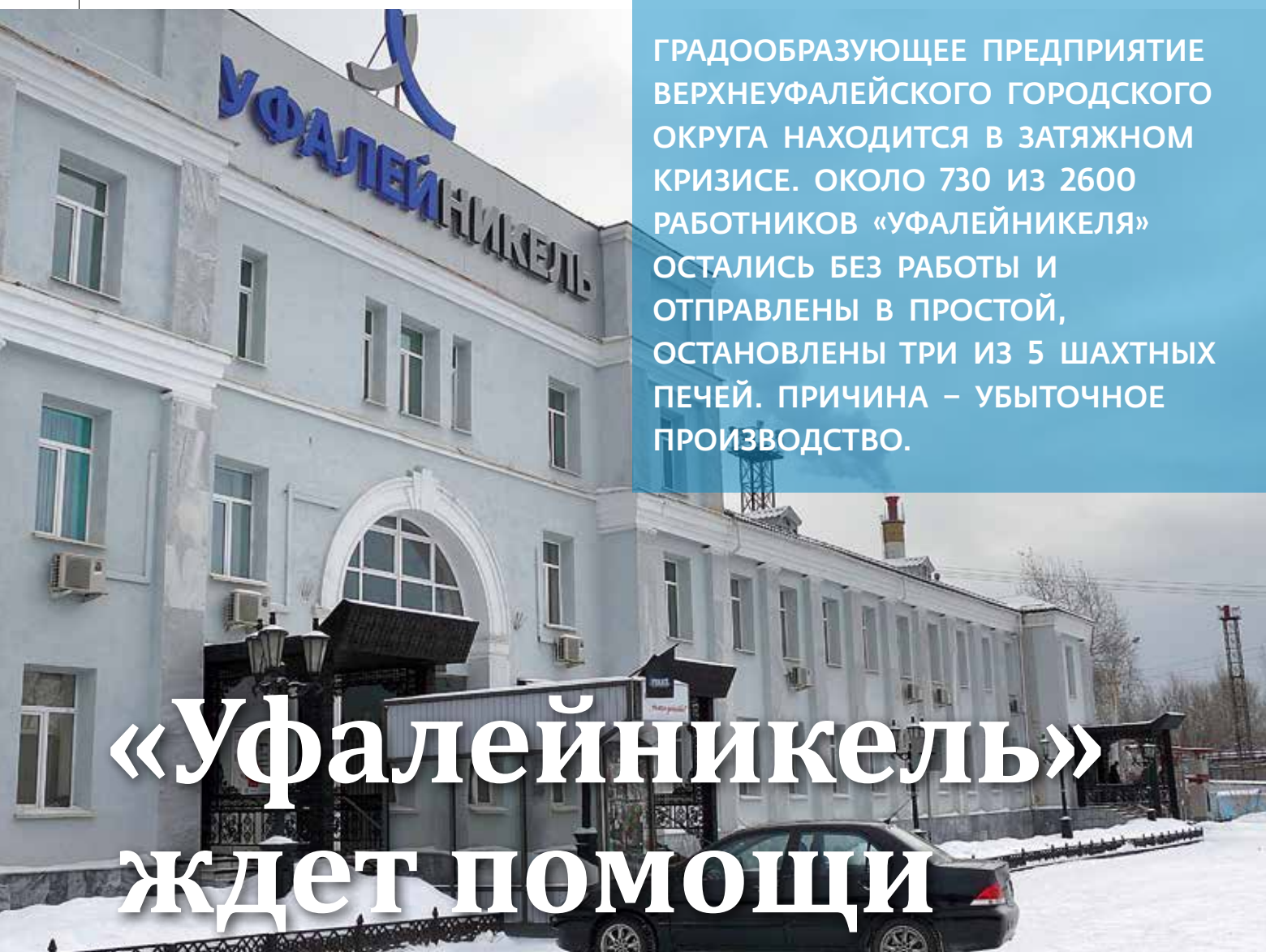
– От профсоюзной организации поздравляю вас с тем, что вы стали стипендиатами, – обратился к собравшимся Николай Петрович. – Упорством, стремлением двигаться вперед вы строите свою судьбу.

Здесь собрался цвет студенчества. Уже совсем скоро вы станете новолипецчанами. Наше предприятие предоставляет солидный социальный пакет для работников. Администрация строго соблюдает трудовое законодательство, выполняет условия коллективного договора, кстати, одного из лучших в отрасли. Желаю успешно продолжать обучение, набираться опыта, чтобы вы смогли легко влиться в трудовой коллектив и успешно справляться с поставленными задачами.

В этом учебном году стипендиатов 30 человек. Трое из них стали таковыми уже в третий раз. Чтобы оказаться в числе лучших, ребятам необходимо было не только продемонстрировать хорошую успеваемость и принять активное участие в научно-исследовательской деятельности вуза, но и успешно пройти собеседование со специалистами комбината.

Прежде чем получить заветные сертификаты, подтверждающие гордое звание стипендиата, молодые люди поделились своими впечатлениями от участия в данной программе. Завершилась встреча экскурсией по музею НЛМК. Наверняка увиденное и услышанное позволило сегодняшним студентам почувствовать себя частью большого трудового коллектива мощного предприятия со славным прошлым, достойным настоящим и захватывающим будущим.





ГРАДООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ВЕРХНЕУФАЛЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАХОДИТСЯ В ЗАТЯЖНОМ КРИЗИСЕ. ОКОЛО 730 ИЗ 2600 РАБОТНИКОВ «УФАЛЕЙНИКЕЛЯ» ОСТАЛИСЬ БЕЗ РАБОТЫ И ОТПРАВЛЕНЫ В ПРОСТОЙ, ОСТАНОВЛЕНЫ ТРИ ИЗ 5 ШАХТНЫХ ПЕЧЕЙ. ПРИЧИНА – УБЫТОЧНОЕ ПРОИЗВОДСТВО.

«Уфалейникель» ждет помощи

По информации руководства завода, кризис стал следствием истощения Серовского месторождения – основной сырьевой базы предприятия, а также неблагоприятной ценовой конъюнктуры на мировых рынках и роста цен на кокс, который почти наполовину определяет себестоимость выпускаемой продукции. Многомиллионные убытки компания пока покрывает за счет взятых кредитов. В настоящий момент собственники ищут инвесторов, которые смогут сохранить и развить производство до выхода на безубыточность. Будут рады и предприятиям, готовым развернуть деятельность на производственной площадке компании и максимально задействовать ее возможности.

Проблемы градообразующего предприятия осложнили социально-экономическую обстановку в Верхнем Уфалее, вынудили многих горожан искать средства к существованию.

– У нас и так невысокая зарплата – в среднем по предприятию у промышленно-производственного персонала меньше 22 тысяч рублей (на декабрь 2016 года). Но и от этой суммы придется отнимать. Я имею в виду, например, тех, кто ушел в простой, на две третьих средней зарплаты, – комментирует ситуацию председатель профкома завода Александр Садырев. – На заводе немало работников, которые трудятся здесь семьями, и такие проблемы очень остро скажутся на семейных бюджетах.

Ситуация на «Уфалейникеле» стала темой совещания, прошедшего на предприятии 3 февраля под руководством губернатора области Бориса Дубровского при участии потенциальных инвесторов, представителей Минэкономразвития региона и Челябинской областной организации ГМПР.

Как сообщила пресс-служба губернатора, поставлен вопрос о получении Верхним Уфалеем статуса территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). Об этом на совещании доложил министр экономического развития области Сергей Смольников. Инвесторам этот статус позволит обнулить налог на землю и имущество сроком на 5 лет, снизить страховые выплаты и налог



на прибыль. Учитывая уже существующий статус Верхнего Уфалея как моногорода «красной зоны», инвестор может рассчитывать на привлечение федерального финансирования по линии Фонда развития моногородов под 5% годовых в размере до 1 млрд рублей, а также на подключение к инфраструктуре за государственный счет.

На совещании были заслушаны предложения представителей 8 компаний, готовых на определенных условиях инвестировать средства в реализацию проектов на площадях «Уфалейникеля» или другой свободной территории Верхнеуфалейского округа. В настоящий момент заявка на создание ТОСЭР в Верхнем Уфалее дорабатывается с учетом девяти инвестиционных проектов. Их реализация на территории округа позволит создать в городе более тысячи новых рабочих мест. Перед Минэкономразвития поставлена задача обратить особое внимание на усиление внутриобластной кооперации предприятий города с крупными промышленными компаниями региона.

По информации начальника главного управления по труду и занятости населения области Владислава Смирнова, для высвобожденных сотрудников «Уфалейникеля» организована работа по подбору вакансий на предприятиях близлежащих городов.

Правительство области намерено еженедельно «мониторить» социально-экономическую ситуацию в Верхнем Уфалее, включая вопросы занятости. Аналогичная работа проводится областной организацией ГМПР.

– Ситуация на предприятии непростая. И что особенно важно, к ее разрешению привлечен серьезный административный ресурс в лице губернатора. Это создаст условия для минимизации социальных последствий. Не менее важно, чтобы работникам своевременно и в полном объеме выплачивались все положенные по закону компенсации. Областной комитет Горно-металлургического профсо-



юза со своей стороны будет следить за ситуацией, за тем, чтобы не нарушались права работников. Для этого мы готовы привлечь всех наших специалистов, – отметил участник совещания, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. – Мы не должны забывать, что Верхний Уфалей, как Бакал, Сатка и другие, это моногород, где нормальной обстановка будет только при постоянном наличии и создании новых рабочих мест.

По итогам совещания Юрию Горанову, как представителю профсоюза, было предложено войти в рабочую группу при областном правительстве по регулированию ситуации на «Уфалейникеле» и взять на контроль решение социальных вопросов коллектива. Об этом он рассказал на встрече с профактивом предприятия, состоявшейся после правительственного совещания.

Добавим, что на текущий момент «Уфалейникель» не имеет задолженности перед бюджетами всех уровней и по заработной плате перед сотрудниками, предприятие добросовестно исполняло и планирует исполнять в ближайшем будущем свои обязанности по теплоснабжению 30% жилых домов и соцобъектов города.

...Не менее важно, чтобы работникам своевременно и в полном объеме выплачивались все положенные по закону компенсации. Областной комитет Горно-металлургического профсоюза со своей стороны будет следить за ситуацией, за тем, чтобы не нарушались права работников. Для этого мы готовы привлечь всех наших специалистов, – отметил участник совещания, председатель областной организации ГМПР Юрий ГОРАНОВ.



ПОМОЩЬ – КСТАТИ

Более 350 тысяч рублей были выплачены из профсоюзного бюджета работникам ПАО «Северсталь», пострадавшим от несчастных случаев на производстве в 2016 году.

Действие положения о материальной помощи членам профсоюза, пострадавшим от травм, распространяется на работников, состоящих в профсоюзной организации ОАО «Северсталь». Оно действует уже не одно десятилетие. В 2016 году выплаты по нему получил 21 человек. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае зависит от последствий несчастного случая.

– Эта помощь – дополнительная поддержка работнику, получив-

шему травму, – поясняет специалист профкома по охране труда Эдуард Финогенов. – В этот период обычно у человека возникают дополнительные затраты, связанные с лечением. И материальная помощь оказывается очень кстати. Данная выплата не производится, если причиной несчастного случая явилось нахождение пострадавшего в состоянии алко-



гольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В 2016 году положение о материальной помощи пострадавшим на производстве от несчастных случаев было изменено. Теперь выплаты смогут получить также семьи работников, умерших на производстве от общего заболевания.

ЗА ВРЕДНОСТЬ

На ТАГМЕТе в 2016 году специальная оценка условий труда проведена на 2964 рабочих местах, на которых занято 6089 работников.

По результатам СОУТ определено количество рабочих мест с вредными условиями труда (3 класс). На 824 местах определен класс вредности – 3,1. Условия характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья. На 1066 рабочих местах определен класс вредности 3,2. Он предполагает наличие вредных факторов, приводящих к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости, появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после 15 и более лет работы.

Не выявлено рабочих мест с вредными условиями труда 3.3 и 3.4. Имеется в виду условия, воздействие которых приводит к развитию профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической патологии. И условиями, при которых могут возникнуть тяжелые формы профессиональ-

ных заболеваний (с потерей общей трудоспособности).

По итогам СОУТ добавлены доплаты работникам, занятым на 144 рабочих местах, отпуск – работникам, занятым на 91 рабочем месте, установлены отчисления на досрочную пенсию работникам, занятым на 83 рабочих местах. Это рабочие места, образованные на предприятии в 2016 году.





А ты докажи!

Железнодорожный городской суд (Курская область) неоднократно рассматривал иски работников Михайловского ГОКа к Пенсионному фонду России о назначении досрочной трудовой пенсии тем, кто трудился на участке сушки дробильно-сортировочной фабрики комбината. И каждый раз представители городского Управления ПФР пытаются доказать, что периоды работ на данном участке не могут быть зачислены в специальный стаж по Списку № 1, потому что операция сушки не входит в технологический процесс дробления руды.

...Юрисконсульт профкома предприятия Н. Полякова представляла в суде интересы С. Свеженцова, работавшего машинистом конвейера и мастером. Ей вновь пришлось рассказывать обо всем технологическом процессе производства аглоруды, доменного и сушеного железорудных концентратов. Главный инженер фабрики О. Фомин объяснял, почему сушка является неотъемлемой частью всего процесса и почему условия труда на этом этапе считаются вредными.

Суд принял сторону истца, обязав ПФР включить все оспариваемые периоды работы в льготный стаж (4 года и 2 месяца) и выплатить назна-



СУД ПРИНЯЛ СТОРОНУ
ИСТЦА, ОБЯЗАВ
ПФР ВКЛЮЧИТЬ ВСЕ
ОСПАРИВАЕМЫЕ
ПЕРИОДЫ РАБОТЫ
В ЛЬГОТНЫЙ СТАЖ

ченную досрочную страховую пенсию с июня 2016 года.

Непонятно только, почему раз за разом работники Железнодорожного

управления Пенсионного фонда России, проигрывая в суде дела по подобным искам, заставляют людей доказывать свою правоту через суд.

Дни отдыха донора – неприкосновенны

В. обратился в суд г. Новокузнецка Кемеровской области с иском к ОАО «РУСАЛ Новокузнецкий алюминиевый завод» о взыскании недоплаты по листкам нетрудоспособности и компенсации морального вреда.

Истец был уволен с завода в связи с отсутствием работы, подходящей ему в соответствии с медицинским заключением. Основанием к увольнению В. послужило заключение МСЭ о профзаболевании с утратой 30% профессиональной трудоспособности.

В период работы В. являлся донором. Еще до издания приказа об увольнении он представил справку работодателю, чтобы ему предоставили 4 дня отдыха с сохранением заработной платы.

В эти же дни В. заболел, и ему были выданы листки нетрудоспособности, по которым работодатель произвел расчет пособия на общую сумму 118 тысяч рублей.



В ПЕРИОД
РАБОТЫ
В. ЯВЛЯЛСЯ
ДОНОРОМ

Однако работник при расчете получил меньше. Ему объяснили, что дни нетрудоспособности по болезни совпали с днями отдыха за сдачу крови, а действующее законодательство не предусматривает двойную оплату за один и тот же день, потому что это может привести к необоснованному обогащению работника.

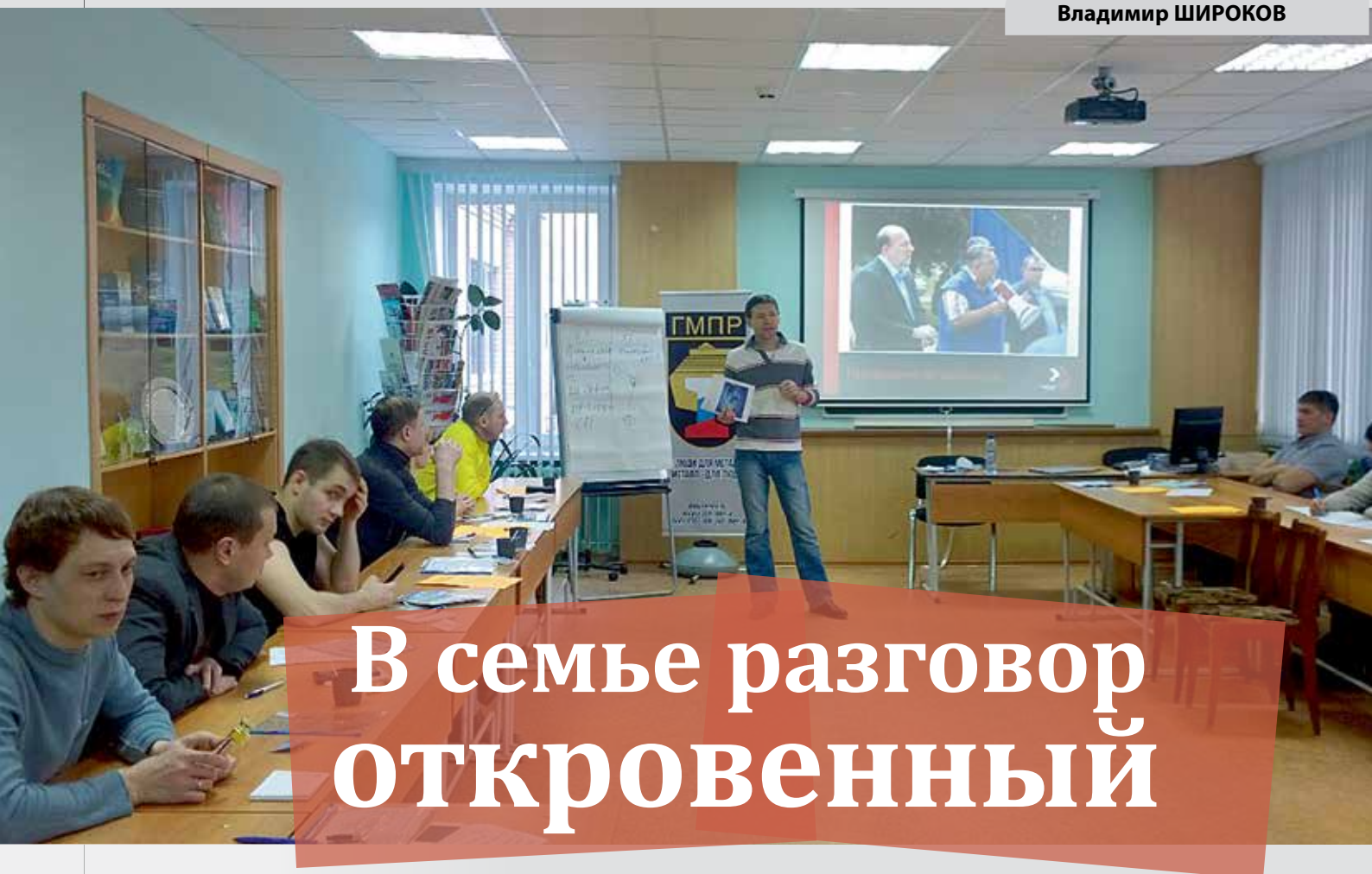
Суд не принял доводы ответчика. Удержания из заработной платы возможны только по статье 137 ТК РФ, которой установлен исчерпывающий перечень. В данном случае основания для удержания средств из пособия по нетрудоспособности отсутствуют. Гражданский кодекс РФ также ограничивает основания для взыскания заработной платы, предоставленной гражданину в качестве средства к существованию как необоснованного обогащения, при отсутствии его недобросовестности и счетной ошибки.

Таким образом, ответчик нарушил требования трудового и гражданского законодательства. На этих основаниях суд взыскал с работодателя недоплату по листкам нетрудоспособности и компенсацию морального вреда.

В суде интересы истца представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинин.



Владимир ШИРОКОВ



В семье разговор откровенный

**В Челябинской
областной
организации
ГМПР
стартовала
Школа
молодого
профсоюзного
лидера.**

Начала занятия новая группа молодых профактивистов – работников предприятий ГК области. 25 парней и девушек провели два учебных дня, включая субботу, в Челябинском УМЦ профсоюзов, где с ними работали специалисты обкома ГМПР, руководитель УМЦ и преподаватель из Москвы.

ШМПЛ как образовательный проект обкома не нуждается в представлении. Его аналоги в настоящий момент реализуются в других регионах страны. Выпускники разных групп Школы сегодня входят в профактив многих предприятий области, возглавляют выборные профорганы, а пятеро избраны председателями профкомов в ходе последней отчетно-выборной кампании. Поэтому Школу можно рассматривать как первый шаг в профсоюзной карьере. Об этом, приветствуя участников, сказал председатель областной организации

ГМПР Юрий Горанов. Он представил областную организацию как большую профсоюзную семью и призвал молодежь к активному и откровенному диалогу.

Нынешняя группа ШМПЛ – восьмая по счету. Положительный момент – максимальное число представителей в ней малочисленных первичек, в том числе КМЭЗ, АГРК, «Карабашмеди», «Уфалейникеля», БРУ, «Литейного центра» (В. Уфалей), челябинского Гипромеза. Вместе с тем, есть и пробелы в представительстве. Организаторы надеются, что группу дополнят ребята с ЧМК, челябинских цинкового и электродного заводов, ЧРУ, «МетМашУфалей», Вишневогорского ГОКа.

Из-за напряженных отчетов и выборов в первичках, проходивших осенью этого года, были сдвинуты сроки открытия Школы, поэтому начало учебного сезона пришлось на первые дни зимы. И, наверное, поэтому оба учеб-



ных дня прошли динамично – чувствовались и приток молодых сил, появившихся после отчетов-выборов, и бодрящий мороз за окном. Занятия начались вводным сообщением специалиста орготдела обкома Владимира Нечаева: знакомство с основными направлениями деятельности, целями и задачи профсоюзов, организационным строением ГМПР. Самоменеджмент профлидера стал темой тренинга, который провела директор УМЦ Светлана Корепанова. Интересным получилось общение с Вадимом Борисовым, представителем Глобального союза IndustriALL в странах СНГ, специально приехавшим из Москвы: молодые активисты узнали о деятельности и проблемах современного международного профсоюзного движения, о роли в нем ГМПР.

Занятия дополнили дискуссионный клуб и «круглый стол», организованные заведующим орготделом обкома Владимиром Ревенку и Владимиром Нечаевым. Ребята

посмотрели фильмы о массовых акциях областной организации ГМПР, обсудили план мероприятий молодежи на 2017 год, встретились с челябинскими активистами-экологами, высказали ожидания и пожелания о предстоящей учебе. А по домам разъехались, как и положено в школе, с домашним заданием – подготовить информацию о состоянии работы с молодежью в своих первичках.

Всего в рамках ШМПЛ будет организовано 7 учебных модулей. Годы работы Школы отшлифовали тематику. В учебном плане – история профсоюзного движения, основы трудового законодательства, институты общественного контроля за охраной труда на предприятиях, вопросы вовлечения работников в профсоюз и мотивации участия в работе первички, информационное обеспечение профсоюзной деятельности и ораторское мастерство, соцпартнерство и колдоговор, практика раз-

решения индивидуальных трудовых споров через КТС и коллективные действия. Вести «уроки» будут специалисты обкома и УМЦ, а также приглашенные преподаватели.

С февраля по июнь занятия, в том числе выездные, в металлургических городах области будут проходить ежемесячно. Традиционный приоритет в формах обучения – практические занятия, включающие тренинги, диспуты, деловые игры, «круглые столы», встречи с трудовыми коллективами и профактивом на предприятиях. Предполагается активное участие учащихся Школы в массовых акциях областной организации ГМПР, которые будут проходить на протяжении всего 2017 года. Финалом станут мероприятия в рамках Всемирного дня коллективных действий 6 и 7 октября: планируются сбор всех выпусков ШМПЛ и торжественное вручение дипломов об окончании Школы участникам нынешней группы. ■



Людмила НИКУЛИНА



Наставник и ученик – в одной связке

Есть люди, о которых мы помним долгие годы. Для кого-то это первый учитель, а для кого-то авторитетный руководитель. Среди работников Орловского сталепрокатного завода много тех, кто с теплотой вспоминает своих наставников, которые помогали им, молодым, постигать профессию, учили секретам специальности и делились собственным опытом.





Лучшие наставники «ОСПАЗа» и их подопечные стали участниками ежегодного конкурса «Наставник-ученик», организованного управлением по персоналу, профсоюзным комитетом, управлением охраны труда, промышленной безопасности и экологии, менеджерами по изменениям. Было представлено шесть производственных дуэтов.

Перед командами стояло непростое задание – продемонстрировать не только свои знания и навыки в разных сферах производственной деятельности, но и показать сплоченность и взаимопонимание в связке «наставник-ученик». Для этого предлагалось выполнить пять конкурсных заданий, в которых теория сочеталась с практикой, а серьезные вопросы перемежались шуточными.

В состав конкурсной комиссии вошли директор «ОСПАЗа» Алексей Ереничев, начальник управления по персоналу Елена Дутова, председатель профсоюзного комитета Любовь Козлова, начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии Надежда Харина, начальник отдела технического обеспечения Леонид Анисимов.

В первом конкурсе «Домашнее задание» командам предстояло показать, как они совместно могут осваивать новые операции и доходчиво обучать им других. Задание они получили накануне конкурса, участвуя в жеребьевке.

Команде автоматчиков ХВА крепежного цеха под названием «Непревзойденные» (отец и сын Коротковы) предстояло научить одного из зрителей строить домик из игральных карт минимум в три этажа. Преодолением себя стало испытание, выпавшее команде «Кислотные парни» (травильщики СПЦ-2 Вячеслав Тимонин и Евгений Прокопенко) – научить танцевать «Цыганочку». Усидчивости и терпе-



ния потребовало выполнение задания от команды «Горячие парни» (прессовщики крепежного цеха Юрий Герасимов и Александр Марьенко) – научить клеить кубик из бумаги. Команда «Техническая интеллигенция завода» (термисты РМЦ Иван Зорин и Андрей Власов) учили прыгать на скакалке назад. Волочиладельцы СПЦ-2 Александр Ламанов и Сергей Юзяк («Орловский победит») доходчиво объяснили, как нужно вырезать снежинку, имеющую не менее десяти лучей.





Единственной женской команде с красивым названием «Стальная вуаль» (ткачи из «ЮниФенса» Галина Саваланова и Светлана Новикова) досталось задание, с которым они часто имеют дело в быту – тремя способами пришивать пуговицу с четырьмя дырочками.

Конкурс «Всезнайка» определял технологические знания учеников по выбранной ими профессии. Конкурс «Художник» предполагал выявление взаимопонимания между наставником и учеником, умение первого быстро и правильно объяснить, что нужно делать, а второго слышать и понимать наставника. Ученику с закрытыми глазами нужно было по указанию наставника обвести рисунок по контуру. Конкурс «Безопасность, БСС» оказался самым сложным. Его главной задачей было еще раз вспомнить основные, самые важные правила охраны труда и понятия «Бизнес-системы «Северстали».

Заключительный конкурс «Активити» был непредсказуем. Наставник должен был жестами объяснить ученику загаданную фразу. Командам сложно дались такие казалось бы простые понятия как «мастер», «клиент», «волочитьщик», «ПАБ», зато «сменно-встречное собрание», «Фабрика идей» и «коллективный договор» разгаданы были моментально.



По итогам конкурса больше всего баллов набрала команда СПЦ-2 «Орловский победит», звание лучшего наставника получил Александр Ламанов, а самого способного ученика – Сергей Юзяк. Второе место у команды СПЦ-2 «Кислотные парни», третье – у девушек из «ЮниФенса». Все команды получили памятные подарки и свидетельства участников. А призеры – еще и денежные премии.

– Конкурс получился интересным и полезным, – отметила председатель профкома «ОСПАЗа» Любовь Козлова. – И участники, и зрители еще раз вспомнили теорию, необходимую им в ежедневной работе, нашли новые способы общения между собой, стали лучше понимать друг друга. 🟡





Наталья ИВАНОВА

ЛУЧШИМ – ПРИБАВКА К ЗАРПЛАТЕ

В механическом цехе Волжского трубного завода состоялся финал конкурса профессионального мастерства среди станочников. Двенадцать фрезеровщиков и токарей – по шесть человек от первого и третьего участков цеха – боролись за звание лучших.



Управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков отметил:

– Конкурс на лучшего станочника – один из самых традиционных на нашем предприятии. Чтобы достичь мастерства в этой профессии, необходимо обладать уникальными качествами – высокой степенью концентрации, точным глазомером, развитой моторикой. Кроме того, станочник – это интеллектуальная профессия.

Хорошие специалисты на производстве всегда «на вес золота». А станочники тем более. Эта профессия одна из самых востребованных на предприятии. Сделать из металличе-

ской болванки практически любую деталь – под силу только специалистам с большой буквы. По словам начальника цеха Константина Левшанкова, в последние годы коллектив станочников значительно «помолодел»:

– В финал конкурса прошли трое молодых ребят, которые работают в нашем цехе недавно. Сейчас они на равных соревнуются с опытными мастерами, пробуют свои силы.

Конкурс по традиции проводился в два этапа и состоял из двух частей: теоретической – в форме тестовых заданий по широкому спектру технических вопросов, по охране труда, и практической – на изготовление деталей по представленным чертежам. Токарям необходимо было сделать деталь под названием «крышка», а фрезеровщикам – «скребок». По словам мастера ОТК Ольги Филатович, при выполнении таких деталей важно четко следовать чертежам, соблюдать размеры и геометрию.

Работали конкурсанты внимательно и сосредоточенно. Конечно, ошибок избежать не удалось, сказа-

лось волнение, оттого пострадало и качество.

– Практическое задание большинством участников выполнено хорошо, – прокомментировала представитель заводской конкурсной комиссии, начальник отдела организационного развития Анна Воровальничева. – Что касается теории, было заметно, что все конкурсанты владеют знаниями, только не каждый смог правильно выразить свои мысли. Нас особенно порадовало, что не было ошибок в вопросах охраны труда. Конечно, фавориты конкурса определились уже на первых этапах, отрадно, что в этом году лидеры поменялись, хорошо себя показала молодежь.

Второе место среди токарей комиссия присудила Михаилу Бондарю, «серебро» среди фрезеровщиков завоевал Владимир Сумароков. Лучшим среди токарей стал Алексей Данилов, а у фрезеровщиков – Владимир Костин. Победители конкурса принимали участие в нем впервые. По традиции они будут получать надбавки к заработной плате в течение года. ■



Владимир ШИРОКОВ



«А не будет профсоюза – будем мы в глубокой лузе!»

По-настоящему уральская зима сковала горы, леса, реку и даже воздух, как будто пропитанный плотным туманным инеем. Февральский морозец бесцеремонно щипал щеки, подбирался к ногам и рукам, а встречный ветер временами обдувал до слез. Но металлурги и горняки становились от этого только бодрее и веселее. Не зря семейный праздник, прошедший в уральской глубинке, в центре активного отдыха «Евразия» (Кусинский район), назвали «Снежно! Дружно!»





Массовый выезд в горы для любителей активного отдыха – координационный молодежный совет Челябинской областной организации ГМПР проводит ежегодно в конце января – начале февраля. Расширяющаяся география и растущее число участников сделали мероприятие популярным и традиционным. В этом году семьями и целыми коллективами приехали работники ММК, ЧЭМК, «Трубодетали», ТРУ, «Челябвормета», комбината «Магnezит», Челябинского цинкового завода, ЗЭМЗ, а также впервые работники другой отрасли – представители областной организации Всероссийского Электропрофсоюза. Всего в празднике приняли участие около 200 человек.

Катание на сноубордах, горных лыжах и тюбингах, обзорная экскурсия на подъемнике на одну из местных высот, подвижные конкурсы и игры на свежем воздухе и в помещении, возможность пообщаться с коллегами и друзьями у мангала, с красивым видом на заснеженные горы: программа, предложенная организаторами, была насыщенной, никто не остался без дела. Достойную конкуренцию молодым, хоть их было и большинство, в освоении популярных видов спорта составили и дети, и старшие коллеги, в том числе председатели профкомов. А самыми массовыми и эмоциональными были командные состязания на чистейшем горном снегу – металлурги и горняки соревновались в скоростных спусках на тюбингах, проявляли смекалку и сноровку в преодолении условных препятствий.

Финалом мероприятия стал общий сбор всех участников в главном зале комплекса. Их приветствовали работники орготдела областного комитета ГМПР Владимир Ревенку и Владимир Нечаев. Получив призы за победы в конкурсах и просмотр профсоюзных фильмов, участники говорили о планах работы с молодежью областной организации профсоюза на этот год.

«Снежно! Дружно!» – это первое массовое молодежное мероприятие, открывающее целую серию, которая пройдет в области под единым лозунгом: «Наладим систему соцпартнерства – обеспечим достойные условия труда!». В программе, разработанной координационным молодежным советом, агитационные автопробеги, викторины для детей работников и другие акции.

Планами первичек поделились председатели и молодежные представители профкомов – Денис Херсун (Группа ММК), Алексей Сабуров

(Магnezит), Татьяна Ковригина (ТРУ), Екатерина Гордеева (ЧЭМК). Разговор коснулся не только молодежи, но и сегодняшней социально-экономической ситуации на предприятиях, коллективных переговоров, социальных гарантий, солидарной поддержки.

Позитивную черту празднику подвел поэтический мини-конкурс: металлурги и горняки продемонстрировали незаурядные таланты, придумав четверостишья о любви к родному краю, предприятию и профсоюзу. О «городе на Урале», где «моря из чугуна и стали», рассказали магнитогорцы. А горняки из Сатки под дружные голоса поддержки сыграли на молодежном сленге: «Вот не будет профсоюза – будем мы в глубокой лузе!». На таком творческом позитиве все разошлись по автобусам, чтобы увезти домой бодрящий горный воздух и яркие эмоции состоявшегося праздника, а многие – с желанием приехать сюда снова в следующем году.





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ