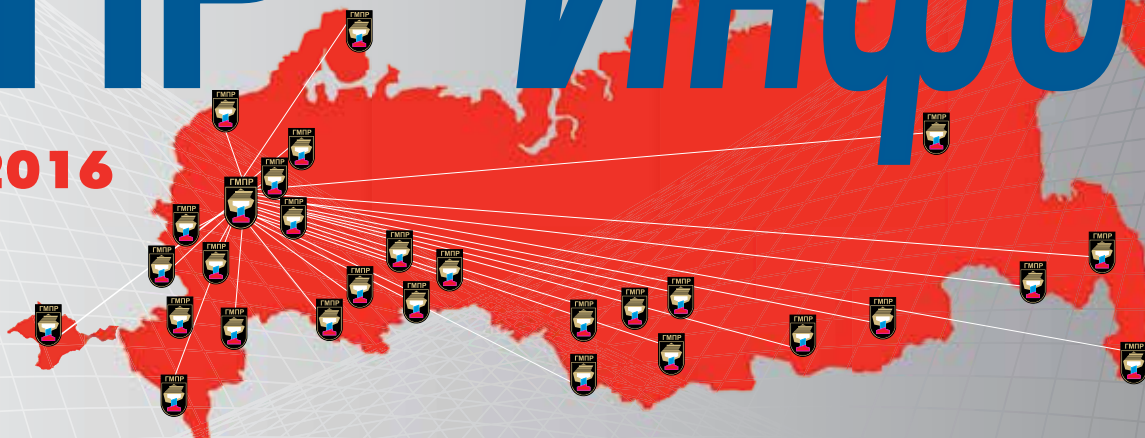


ГМПР – Инфо

№02 | 176 | 2016

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



ИСТОРИИ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

- 1 Золотые искры личного примера
- 3 Доверие – абсолютное
- 4 Система Павла Дементьева

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 5 От «гражданского брака» – к социальному партнерству
- 6 ОТС – ориентир. Достижимый?
- 8 Выстоять
- 9 Коршуновский ГОК: колдоговор пролонгирован
- 10 Как бьется «пульс «Северстали»
- 11 Конференция в масках
- 12 Формула социального здоровья
- 14 Когда есть взаимопонимание
- 17 Хорошо. Но надо лучше
- 19 Добрые руки, жадные руки, холодные руки ...
- 21 А деньги «с земли»...

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 22 Качканар: требования предъявлены
- 23 Пока ожидания, часто тревожные
- 24 Об этом говорили на профкоме
- 25 Вся надежда на разведку
- 27 Чем озабочен президиум?
- 28 Активисты послушали и поспрашивали
- 30 Забот много, времени – в обрез
- 31 Чтoб окомкование не пошло «комом»
- 32 Успехов!
- 33 Прокурор: «Профактиву надо быть активнее»
- 34 Все там будем
- 35 Школа – в техникуме
- 36 Интерактивное застолье
- 36 «Профсоюзный витамин» против гриппа

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016

- 37 Ты в резерве? – Будь готов!
- 38 Чтобы не допустить ошибок

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 39 Компенсация без права на жизнь
- 40 Не экономить на спецовках

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 41 «ТАГМЕТ»: уроки СОУТ

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 43 ИГ МЕТАЛЛ – ГМПР: сотрудничество продолжается
- 44 Информация в глобальном измерении

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

- 45 Правовые последствия задержки заработной платы

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 49 Проводили зиму...

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Обложка: фото Кирилла Чуя

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 21.03.2016.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-101.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

Им верят. На них надеются

Победителям отраслевого конкурса «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМНР» достоинств не занимать.

Они стали лучшими по всем меркам этой категории актива.

Знакомьтесь!

Владимир ШИРОКОВ

Золотые искры личного примера



Научно-технический центр в структуре Магнитогорского металлургического комбината – подразделение во многом особенное. Во-первых – женский коллектив: здесь трудится каждая пятая представительница прекрасного пола комбината. Во-вторых – участки Центра разбросаны по территории всего предприятия. Поэтому работа профсоюзного лидера НТЦ ЕЛЕНА СМОЛИНОЙ сложна, в ней много специфики.

Работа на комбинате у нее не только спорилась, но и была по-настоящему интересна, сродни творчеству. Ровно тридцать лет назад, окончив Магнитогорский горно-металлургический институт, она, молодой инженер, впервые переступила заводскую проходную. Сразу и попала в ЦЛК – Центральную лабораторию контроля (ныне – НТЦ), где прежде много лет отработал ее отец. Была лаборантом, сменным инженером, инженером по неразрушающему контролю. Испытывала готовый прокат на прочность, определяла физические

свойства металла. Новые технологии, постоянно обновляющееся оборудование, – все это вызывало интерес молодого инженера, обязывало к профессиональному развитию. Как и участие в престижном комбинатском конкурсе профмастерства, где Елена заняла почетное призовое место. И дальше наверняка бы сделала карьеру, если б не одно обстоятельство, о котором, впрочем, теперь не жалеет.

Не только личное участие в общественных делах, но и агитация к участию, инициативность, организаторские способности, – все эти свойства

своей натуры Елена начала проявлять чуть ли не с первых месяцев профессиональной деятельности. Практически ни одно культурно-досуговое, творческое, спортивное мероприятие не проходило без нее. Активного члена профсоюза, вступившего в него еще в студенчестве, быстро заметили в профкоме ЦЛК. Предложили вести информационно-агитационную работу в своем отделе. Она справилась. Это и стало тем обстоятельством, которое изменило трудовую судьбу Елены. Профком тогда возглавляла Надежда Михайлова. Опытный лидер, отдавшая



>>...Больше тысячи членов профсоюза, 60 участков в самых разных уголках промплощадки, за ее пределами и даже за чертой города: поле профсоюзной деятельности в НТЦ всегда было обширнейшим. Традиционная основа работы профлидера – личное общение, встречи с людьми...



профсоюзной работе больше десятка лет, собиралась на заслуженный отдых и подыскивала смену. И заприметила достойного кандидата – Елену Смолину. В 2007 году на отчетно-выборной конференции ее избрали освобожденным председателем профкома ЦЛК.

– Коллектив лаборатории на комбинате всегда считали одним из самых творческих, общественно-активных. Особенно много для этого сделала Надежда Яковлевна. Вечера-встречи, капустники, конкурсы проводились регулярно, – рассказывает Елена. – Моей задачей было оправдать доверие коллектива, сохранить и приумножить традиции цеха.

И она снова справилась.

Больше тысячи членов профсоюза, 60 участков в самых разных уголках промплощадки, за ее пределами и даже за чертой города: поле профсоюзной деятельности в НТЦ всегда было обширнейшим. Традиционная основа работы профлидера – личное общение, встречи с людьми, и как Елена все успевает при таком разбросе, одновременно принимая людей и в самом профкоме, непонятно. Но факт: в коллективе она популярна и уважаема.

Помогать людям – основная сущность работы профлидера. За помощью обращаются постоянно, а иногда, делая рейды, общаясь и проверяя документы, она и сама видит: нарушены или могут быть нарушены чьи-то права. И здесь молчать нельзя, ведь профсоюз прежде всего защитник, в этом его сила и престиж. Выявлять такие обстоятельства и своевременно реагировать на них помогает налаженная Еленой система эффективного взаимодействия профсоюзных комиссий по направлениям. В прошлом году через КТС Елена помогла вернуть одной из работниц премию. По результатам спецоценки у многих работников понизился класс вредности – пришлось усилить разъяснительную работу в коллективах, а в отдельных случаях, совместно с руководителями подразделений, инициировать повторную СОУТ.

99,2% – красноречивый показатель профчленства в коллективе Смолиной. И это цифра, полученная не «на автомате». Елена сетует: многие работники, особенно молодежь, вступают в профсоюз, потому что «там все». В этом случае задача профлидера – изменить

отношение к профсоюзу, расшевелить, постепенно, «по капелькам» (ее слово) вовлечь в жизнь коллектива, дать почувствовать себя в сплоченной семье. Поэтому общественная жизнь в НТЦ фонтанирует: творческие конкурсы, спортивные соревнования, выезды на природу, культурно-исторические экскурсии, и это далеко не вся программа. Весь прошлый год в НТЦ шла внутрицеховая спартакиада. Совсем недавно все дружно отдохнули в спорткомплексе «Металлург-Магнитогорск», где был организован ледовый спортивный праздник. Сейчас идет подготовка к творческому конкурсу молодых работников. Многие мероприятия – давняя традиция, как и вся коллективная идея вести активный и здоровый образ жизни, которую охотно поддерживают не только работники, но и их семьи. Одновременно женщины НТЦ успевают проявлять себя, завоевывая почетные призы в соревнованиях и конкурсах, проводимых на комбинате.

У нее и самой наград немало: принцип личного примера в действии. Одна из редких – «Золотой значок ГТО». Спорт был с детства: занималась легкой атлетикой, прыжками в высоту. В последние годы увлеклась фитнесом и аквааэробикой. Когда в прошлом году узнала о комбинатском призыве «Сдать ГТО», отозвалась с интересом – хотелось проверить себя. И проверка получилась высшей «пробы». А ведь даже базовые нормативы не каждому по силам. Удивили и вызвали опасение совсем не женские виды испытаний, например, отжимание от пола. Но она все выполнила, причем по нормативам не только своей, но и более молодой возрастной группы. Теперь всем показывает значок – свою золотую искорку – не для гордости, а для мотивации. Личный пример работает и в семье: спортом увлекаются ее сын Станислав и дочь Дарья.

2016 год в ГМПР – отчетно-выборный. В НТЦ конференция запланирована на август: председатель профкома отчитается обо всем, что сделано за 5 лет. И уже сегодня у нее немало задумок на будущее по улучшению профсоюзной работы. А желания и энергии для этого хватит на десятерых. Дело только за малым – чтобы Елене вновь оказали доверие и избрали на следующий срок. Решение за коллективом. ■

Наталья ВОРОНЦОВА

Доверие – абсолютное



Цех микропровода – это жемчужина Белорецкого металлургического комбината. Здесь создается уникальная продукция – проволока диаметром до 9 микрон, что в 4 раза тоньше человеческого волоса. Она востребована во многих отраслях промышленности для звукозаписи, изготовления регистров, фильтров и других изделий. Создание такой проволоки – работа кропотливая, требующая высокого профессионализма и очень чувствительных рук, поэтому трудятся здесь в основном женщины. Коллектив дружный, сплоченный. Не один десяток лет работает здесь кладовщиком алмазных волок **МАРИНА НИКОЛАЕВНА КОРЕНЕВА.**

За годы работы Марина зарекомендовала себя грамотным и ответственным специалистом, активно участвовала в общественной жизни цеха. Стремление и умение помогать людям в трудных жизненных ситуациях не осталось без внимания в коллективе. Коллеги оценили её человеческие качества и избрали председателем цехового профсоюзного комитета. Марина Николаевна одиннадцать лет с честью выполняет эту важную общественную работу.

Она проводит профсоюзные собрания, занимается информационной работой, старается оперативно решать вопросы с администрацией цеха. Марина входит в состав женсовета предприятия и является членом комиссии по заключению коллективного договора. Да и на основной работе забот хватает. Много сил и энергии уходит у предцехкома на решение цеховых проблем.

Большое внимание профком цеха уделяет технике безопасности. Еженедельно уполномоченный по охране труда делает обход, регистрируя

нарушения в журналах, проводит разъяснительные беседы с работниками. Каков результат? В цехе в течение многих лет нет случаев производственного травматизма.

Коллеги отмечают, что благодаря своим организаторским способностям Марина – «мотор» интересных спортивных и культмассовых мероприятий. Сборная команда цеха – активный участник комплексной спартакиады комбината по 15 видам спорта. Неоднократно она становилась призером.

Марина Николаевна организует участие работников цеха во всех мероприятиях профсоюзного комитета ОАО «БМК» – конкурсах, спортивных соревнованиях, семейных стартах. Она и сама – их активный участник. В этом году в составе активистов профкома совершила восхождение на гору Арвякрязь, которое было посвящено 110-летию профсоюзной организации Белорецкого металлургического комбината.

Но главный показатель ее профсоюзной деятельности, авторитета и доверия работников – это 100%-ный уровень профчленства в цехе. ■



... Создание такой проволоки – работа кропотливая, требующая высокого профессионализма и очень чувствительных рук, поэтому трудятся здесь в основном женщины...

Система Павла Дементьева



Рабочий день ПАВЛА НИКОЛАЕВИЧА ДЕМЕНТЬЕВА, председателя профкома серии корпусов № 1-4 Дирекции электролиза Братского алюминиевого завода, начинается за несколько часов до официального. Так много лет назад он решил сам, и об этом знают все работники его подразделения. Это самое удобное время (период пересменки), когда каждый может застать его на месте, решить свои вопросы.

Сам Павел Николаевич стал членом ГМПР в 1984 году, с первых дней производственной деятельности, когда начал работать машинистом крана первого электролизного цеха. Вскоре заинтересовался профсоюзной работой, стал выполнять отдельные поручения. И уже через два года был избран профгруппоргом смены и заместителем председателя профбюро крановой службы.

– Дементьев – человек слова и дела. Работает по своей системе, в основе которой дисциплина, ответственность и самоотдача, – отмечает заместитель председателя профкома завода Владимир Макаров. – Он находит контакт и с руководителями производства, и с каждым работником.

По средам участвует в заводских оперативных совещаниях. По четвер-

гам – проводит оперативки в своем подразделении, информирует работников о текущих производственных проблемах. Все знают, что Павел Николаевич человек справедливый и сделает все возможное для защиты интересов коллег. Ему верят, на него надеются и спрашивают совета. Доказательство тому – профчленство в его подразделении – 99,9%.

За активное отстаивание прав членов профсоюза в 1994 году был избран председателем профбюро крановой службы электролизного цеха №1, членом профкома цеха. В 2002 году – заместителем председателя профкома цеха грузоподъемных механизмов. Далее работал заместителем председателя профкома серии корпусов №1-4 Дирекции электролиза. В 2011 году коллектив ему доверил возгла-

вить этот профсоюзный комитет, где и работает Павел Николаевич по сегодняшний день. С 2007 года – член президиума профсоюзного комитета ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ», член областного комитета профсоюза.

Несмотря на довольно внушительный опыт профсоюзной работы, Павел Дементьев постоянно учится, повышает свой уровень. Он активный участник различных профсоюзных семинаров. Поэтому и получается у него убеждать, отстаивать свою точку зрения и в трудовом коллективе, и при общении с руководством.

Высокий уровень профчленства – это результат ежедневной кропотливой работы председателя. Текучесть кадров наблюдается и в его подразделении. Приходят новые работники, и важно не упустить время, сразу же встретиться с каждым, подробно рассказать о роли профорганизации на предприятии, основах профсоюзной работы. Да так рассказать, чтобы поверили, осознанно вступили в ряды ГМПР,полнили профсоюзный актив.

Но самым убедительным примером для работников служит профсоюзная деятельность самого Павла Дементьева. На протяжении многих лет он избирался членом комиссий по трудовым спорам разного уровня. Сегодня представляет интересы работников в трех комиссиях: Дирекциях электролиза, обеспечения производства и заводской комиссии. И его победа в отраслевом конкурсе «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМПР» заслуженна и закономерна. ■



ЛУЧШИЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ЦЕХОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР

От «гражданского брака» – к социальному партнерству

ВО ДВОРЦЕ КУЛЬТУРЫ ПОСЕЛКА ТАЕЖНЫЙ СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА БОГУЧАНСКОГО АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА, НА КОТОРОЙ БЫЛ ПОДПИСАН ПЕРВЫЙ В ИСТОРИИ ЭТОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

В работе конференции приняли участие 60 делегатов, но присутствовать при таком событии пожелали и другие работники. Зал был почти полным.

Работа над проектом колдоговора началась в сентябре прошлого года вскоре после собрания трудового коллектива, на котором была создана первичная профсоюзная организация. Социальным партнерам – профсоюзному комитету и руководству предприятия – удалось согласовать все спорные моменты, и проект колдоговора был направлен на обсуждение в трудовые коллективы предприятия.

Генеральный директор завода Алексей Картавцев сказал:

– До сегодняшнего дня взаимодействие первичной профсоюзной организации и администрации предприятия было подобно «гражданскому браку», но если по решению конференции коллективный договор будет утвержден, взаимоотношения вступят

в законную фазу и будут обязательны для исполнения обеими сторонами социального партнерства.

Участники конференции единогласно проголосовали за принятие колдоговора. Документ подписали со стороны руководства Алексей Картавцев, со стороны трудового коллектива – председатель профсоюзной организации Алексей Медведев, который отметил:

– Принятие колдоговора – важный шаг в регулировании трудовых отношений на предприятии. Генеральный директор завода поддерживает развитие социального партнерства, потому что от этого зависит эффективная и слаженная работа предприятия.

Многое уже сделано для улучшения условий труда работников. Это обеспечение благоустроенными квартирами приезжающих специалистов, компенсация транспортных затрат вновь прибывшим работникам и



**>> ...В РАБОТЕ
КОНФЕРЕНЦИИ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
60 ДЕЛЕГАТОВ,
но присутствовать
при таком событии
пожелали и другие
работники....**

Говорят участники конференции

Оксана Казакова, оператор поста централизации железнодорожного цеха:

– Ранее работала на Иркутском алюминиевом заводе, и понимаю всю важность заключения коллективного договора для работников. Первый и очень важный шаг сделан. Желаю успехов нашей молодой профсоюзной организации!

Алексей Коновницын, член профкома, менеджер отдела охраны труда и промышленной безопасности:

– Уверен, что эта конференция – начало конструктивной и плодотворной совместной работы нового предприятия и его первичной профсоюзной организации в рамках социального партнерства. Считаю это важным событием в истории Богучанского алюминиевого завода.

Ольга Широбокова, оператор пульта управления анодно-монтажного отделения:

– Работаю на заводе с мая 2015 года. Заявление на прием в ГМПР написала в первый день создания первички, на организационном собрании. Прошло всего пять месяцев – и уже принят первый коллективный договор. Важный документ, который обеспечивает ряд социальных гарантий нам, работникам предприятия. И мы нацелены на дальнейшее укрепление нашей профсоюзной организации.



проезд к месту отпуска заводчан и членов их семей раз в два года, дотация на питание.

Коллективный договор, заключенный всего на один, 2016 год, не идеален. Есть еще над чем работать. Планируем следующий колдоговор заключить на более длительный период.

В работе конференции принимали участие директора предприятия, работники смогли задать им волнующие вопросы. Речь шла о проведении специальной оценки условий труда и о том, сохранятся ли льготы и компенсации после ее проведения. Работники интересовались условиями использования дотации на питание для удаленных подразделений. Предлагали развивать спортивное направление, чтобы было больше возможностей тренироваться и проявлять себя в различных видах спорта. 📺



Владимир ШИРОКОВ

ОТС – ориентир. Достижимый?



В Челябинской областной организации ГМПР подведены социально-экономические итоги 2015 года. Они неоднозначны: продолжающийся кризис и фактический обвал курса рубля заметно отразились на положении трудового населения области. В то же время снижение производства в горно-металлургическом комплексе региона оказалось незначительным, что позволило многим предприятиям остаться на плаву и сохранить трудовые коллективы. Положительную динамику показала средняя заработная плата металлургов и горняков. Но за внешними цифрами локального роста – тревожные факты объективного падения. Проблемы, связанные с оплатой труда, с учетом действующего Отраслевого тарифного соглашения, обсуждены на заседании президиума областного комитета ГМПР. >>>>>>



Индекс роста потребительских цен в области в 2015 году составил 14,1 процента. Прожиточный минимум за этот же период вырос более чем на 20 процентов. Эти цифры, со ссылкой на Росстат, привел **Александр Коротких**, заместитель председателя обкома. При этом на 7,1 процента выросла средняя зарплата в черной металлургии, на 14 процентов – в цветной, на 9,6 процента – в горнодобывающей отрасли. В числе предприятий с самыми высокими зарплатными показателями Ашинский металлургический завод (17,4 процента), ЧМК (11,5 процента), АГРК (11,1 процента), КМЭЗ (10,9 процента), СЧПЗ (10,3 процента), ММК (9,5 процента).

Однако специалисты обкома оговариваются: во многих случаях зарплатный рост был «техническим» – за счет переработок, единовременных выплат. В целом же изменения системы оплаты труда не произошло, и если взять другие показатели, поводов для оптимизма убавится. Например, соотношение зарплаты с прожиточным минимумом не увеличилось, а в черной металлургии даже снизилось, впервые за много лет достигнув «морально-критической отметки» ниже 4 ПМ.

Сложное финансово-экономическое положение и, как следствие, введение режима неполного рабочего времени привели к замедлению роста, а в отдельных случаях – и к снижению средней зарплаты в ТРУ, на Челябинском электродном заводе, «Челябвормете», Вишневогорском ГОКе. Не показали заметного роста и те предприятия, где отсутствует механизм индексации зарплаты, а если нет механизма, то, как отметил председатель обкома **Юрий Горанов**, нет и самой индексации.

Понятно, в каких условиях на предприятиях ГМК области проходили коллективные переговоры. Члены президиума обсудили ситуацию и проблемы, связанные с соответствием колдоговоров действующему ОТС, выполнением его конкретных пунктов. В их числе: размер минимальной заработной платы, индексация зарплаты, оплата работы в ночное время и при увеличении продолжительности

Цифры

Объемы промышленного производства в Челябинской области в 2015 г. в сравнении с предыдущим годом составили **98%**.

В том числе:

- добыча полезных ископаемых (кроме топливно-энергетических) – **115,7%**
- металлургическое производство – **95%**
- производство стальных труб – **92%**
- меди рафинированной – **92,2%**
- никеля – **97%**
- цинка – **100,3%**
- готовых металлических изделий – **94,9%**
- машин и оборудования – **116,9%**

Впервые за 5 лет наблюдался рост производства огнеупорной продукции – **101,6%**.

Снижение среднесписочной численности работающих в ГМК области составило **Менее 2%**.

рабочего времени (для работников, занятых во вредных и опасных условиях), выплаты членам семьи погибшего работника. Было уделено внимание внесению в колдоговоры изменений, касающихся компенсаций и льгот по результатам специальной оценки условий труда. Проблема невыполнения ОТС, по словам Александра Коротких, сегодня достаточно остра: по разным причинам в колдоговоры не вносятся те или иные отраслевые нормативы, есть даже случаи снижения, по сравнению с отраслевыми, прописываемых льгот и гарантий.

.....

**>>...соотношение
зарплаты с
прожиточным
минимумом не
увеличилось,
а в черной
металлургии
даже снизилось,
впервые за много
лет достигнув
«морально-
критической
отметки»
ниже 4 ПМ...**

В 2016 году коллективные переговоры будут продолжаться. Как действовать профсоюзам в сегодняшних условиях, каких позиций придерживаться? В дискуссии на эту тему приняли участие члены президиума **Владимир Уржумцев** (ММК), **Владимир Поносов** (ЧМК), **Андрей Солоцкий** («ММК-Метиз»).

Президиум признал пункты 5.7, 5.8 и 5.9 ОТС (сохранение и повышение уровня реального содержания заработной платы) частично выполненными. Учитывая сложившиеся условия, первичным профсоюзам рекомендовано: в ходе переговоров, при невозможности заключения новых колдоговоров, добиваться их пролонгации до принятия нового ОТС; использовать положительную практику других организаций по предоставлению льгот, гарантий и компенсаций в зависимости от класса (подкласса) условий труда; после проведения СОУТ работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, если эти условия не изменились, не допускать снижения ранее предоставляемых гарантий и компенсаций; привлекать специалистов областной организации ГМПР к колдоговорной работе. Социально-экономической комиссии обкома поручено обобщить предложения первичных профсоюзных организаций для внесения в проект нового ОТС. Эти и другие рекомендации и поручения вошли в принятое президиумом постановление. ■



СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОАО «ВГОК» ПО ИТОГАМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗА 2015 ГОД.

Выстоять

Председатель первички Владимир Щетников рассказал о ситуации, в которой пришлось работать предприятию и профкому.

– Год был сложным. Цена на железорудное сырье оставалась на низком уровне, что отражалось на товарной цене продукции. В такой ситуации очень трудно объяснить коллективу, почему его труд обесценился из-за падения биржевых индексов стоимости железорудного сырья крупнейших производителей (Австралии и Бразилии).

Как отметил генеральный директор предприятия Андрей Лунегов, производственные итоги 2015 г. не радуют. Годовая программа не выполнена, комбинат имеет убытки. Руководство и профсоюзный комитет не сидели «сложив руки», предпринимали все возможное, чтобы привлечь внимание к проблемам комбината.

Были направлены обращения к президенту ООО «ЕвразХолдинг» с просьбой рассмотреть вопрос об увеличении цены на продукцию ВГОКа, и цены были увеличены. О тяжелом состоянии комбината сообщалось в обращениях к руководству области, поднимались эти вопросы и на встречах с губернатором. Руководство комбината разработало и представило в Министерство промышленности и науки Свердловской области программу антикризисных мероприятий по улучшению финансово-экономического состояния предприятия. Понятно, что правительство области не может повлиять на формирование цен на железорудное сырье, но способно оказать поддержку предприятию.

Индексация... Будет?

Комиссией по ведению коллективных переговоров было принято реше-

ние, что по результатам финансово-экономических показателей работы Общества в первом полугодии 2015 года, учитывая динамику изменения цен на ЖРС, работодатель совместно с профкомом в июне 2015 года проведут переговоры по индексации заработной платы. Но финансовое положение комбината не позволило сделать это. Напряженность в коллективе вызывают и перебои в начислении премиальной

отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда, не ниже 1,5 значения средней величины прожиточного минимума для трудоспособного населения за 2015 год. Что касается индексации тарифных ставок и окладов, учитывая сегодняшнее положение, комиссия решила вернуться к переговорам о возможном увеличении уровня заработной платы в июне 2016 года.

>>...Остался нерешенным вопрос о соотношении постоянной и переменной части заработной платы 60/40 по некоторым работникам.

Профсоюзный комитет неоднократно указывал, что сложившаяся ситуация снижает у людей мотивацию к труду, вызывает социальную напряженность в коллективах...

части заработной платы, которая зависит от выполнения плана выручки от реализации продукции. Генеральный директор комбината за счет других статей бюджета сохранял премиальную часть зарплаты. Однако к концу года из-за неоплаты энергоресурсов возникла угроза ограничения подачи электроэнергии, и продолжать такую политику стало невозможно.

Остался нерешенным вопрос о соотношении постоянной и переменной части заработной платы 60/40 по некоторым работникам. Профсоюзный комитет неоднократно указывал, что сложившаяся ситуация снижает у людей мотивацию к труду, вызывает социальную напряженность в коллективах. Договорились с руководством, что эта проблема разрешится в первом квартале 2016 года.

На заседании комиссии по ведению коллективных переговоров принято решение увеличить минимальный размер заработной платы тем, кто

За счет профвзносов...

В основном социальные программы, предусмотренные коллективным договором, выполняются. Но есть замечания. Нерегулярно производились перечисления от предприятия денежных средств по программе дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения работников. Периодически возникали проблемы с финансированием программы добровольного медицинского страхования.

Часть социальных программ комбината пришлось финансировать за счет профсоюзных взносов. Это оказание материальной помощи, организация культурно-массовых и спортивных мероприятий. В прошлом году материальную поддержку получили работники при выходе на пенсию и увольнении, на рождение ребенка, при бракосочетании, а также оказавшиеся в сложных ситуациях на общую сумму 1788 тысяч рублей.



Спасти предприятие и коллектив

– Результаты в области охраны труда за прошедший год на комбинате провальные. За последнее время заметно сократились работы по улучшению условий и охраны труда, предупрежде-

нию производственного травматизма и профзаболеваний, – подчеркнул Владимир Щетников. – Из 42 запланированных мероприятий не выполнено 15. Из-за отсутствия финансовых средств не удалось приобрести новое оборудование, были задержки с выда-

чей спецодежды. Несвоевременно произведена оплата за проведение медосмотров. Не проводилось обучение уполномоченных по охране труда.

Комиссией по трудовым спорам комбината было рассмотрено четыре заявления. В трех случаях приказы о наказании работников были отменены. Основную часть спорных вопросов удается решать на местах. Это очень важный показатель для сохранения нормального социального климата в коллективе.

В завершение конференции Владимир Щетников подчеркнул:

– Наступило время испытания на прочность. В этой ситуации профсоюзная организация должна стать крепкой, сплоченной, объединить трудовой коллектив, перед которым сейчас стоят непростые задачи – спасти предприятие и кадровый потенциал. От того, насколько ответственно каждый будет относиться к своему делу, зависит наш общий успех. 🇷🇺



КОРШУНОВСКИЙ ГОК: КОЛДОГОВОР ПРОЛОНГИРОВАН

3 февраля администрация и профсоюзный комитет Коршуновского горно-обогатительного комбината предварительно договорились об условиях пролонгации действующего коллективного договора.

Комиссия, уполномоченная для его заключения, закончила рассмотрение проекта документа. На момент последнего заседания неурегулированными оставались 24 пункта коллективного договора.



Представители работников были готовы к пролонгации действующего колдоговора при гарантии, что ни один работник в 2016 году не будет сокращен. На основании этих договоренностей было подписано Антикризисное соглашение.

12 февраля 2016 года состоялась конференция трудового коллектива ГОКа. Из 184 избранных делегатов на конференции присутствовали 158, а также работники, не являющиеся делегатами, но заинтересованные в подписании документа. В работе конференции приняли участие также руководители комбината во главе с управляющим директором.

Обсудив доклады представителя работодателя и работников, конференция признала коллективный договор на 2014 – 2015 годы выполненным с замечаниями по отдельным пунктам. Коллективный договор пролонгирован по 12 февраля 2017 года. 🇷🇺





Как бьется «ПУЛЬС «СЕВЕРСТАЛИ»

По миллиарду рублей было выделено в 2015 году на охрану труда и социальные льготы и гарантии – эти и другие итоги выполнения коллективного договора ПАО «Северсталь» прозвучали на расширенном заседании профкома 25 февраля. Участие в нем приняли более 160 человек.

Услышать итоги выполнения колдоговора пришли представители из разных подразделений комбината, профсоюзные лидеры и руководители крупных производств. Генеральный директор дивизиона Сергей Торопов рассказал собравшимся о ситуации в отрасли, приоритетных направлениях в работе на 2016 год, развитии программы индивидуального медицинского страхования. Он также напомнил о скором старте корпоративного исследования «Пuls «Северстали» и призвал коллектив принять в нем активное участие.

Председатель профкома «Северстали» Александр Афанасьев подробно остановился на всех разделах колдо-

говора. Он напомнил, что повышение фонда оплаты труда в дивизионе с апреля 2015 года на 9% было одним из самых высоких в отрасли. Тарифы и оклады выросли на 8%.

Другой важный раздел колдоговора – «Охрана труда». Почти миллиард рублей был израсходован на обеспечение работников спецодеждой, бесплатным молоком, проведение санитарно-производственного контроля и т.п.

Помощь при рождении ребенка, поддержка пришедших из армии, целевые займы в трудной ситуации, льготные санаторно-курортные путевки – все эти и многие другие гарантии предоставляются работникам в соот-

ветствии с разделом «Социальные льготы и гарантии».

«Работа с молодежью» – еще один раздел колдоговора. В прошлом году на комбинате прошли практику более 1400 ребят. Все они студенты профильных средних и высших учебных заведений. Более 250 трудоустроились затем на предприятие. Молодежь по достоинству оценила и ежегодные мероприятия в рамках программы по работе с молодежью, которая является приложением к колдоговору. Сотни ребят стали участниками адаптационных мероприятий, конкурсов «Поющая «Северсталь» и «Семья металлургов», туристических слетов и фестивалей. ■



... Услышать итоги выполнения колдоговора пришли представители из разных подразделений комбината, профсоюзные лидеры и руководители крупных производств...



Ольга МАРТЫНОВА

Конференция в масках

Конференция работников АНО «Центральная медико-санитарная часть» по заключению коллективного договора проходила в условиях действующего в регионе карантина. Предписания обязательны для исполнения, в первую очередь, медицинскими работниками, а потому на конференцию все без исключения пришли в масках.



Впрочем, необычный вид участников конференции никак не отразился на порядке ее проведения. Главный врач Марина Шеметова доложила о проделанной работе. Сегодня в составе ЦМСЧ около 30 подразделений, где трудится более 2,5 тысяч человек. Условия, в которых приходится работать медикам – особенно важны, поэтому на эту тему Марина Викторовна говорила особенно обстоятельно.

«В 2015 году на обучение сотрудников затрачено более полутора миллионов рублей, – отметила главврач. – Затраты на охрану труда в прошлом году составили свыше 17 миллионов рублей, из них большая часть пошла на приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты. 123 работника смогли принять участие в программах по оздоровлению. Одной из самых насущных остается проблема текучести кадров, хотя за прошедшие два года мы смогли снизить этот показатель. В 2015 году он составил чуть больше 10%. Это – хороший результат, надеюсь, мы и дальше сможем укреплять лидирующие позиции нашего заведения».

О социальной стороне жизни коллектива и выполнении коллектив-

ного договора, заключенного на 2013-2015 годы, рассказала председатель профсоюзного комитета медсанчасти Лилия Гуревич:

– В профсоюзе состоит более 98% работников. Один из актуальных вопросов для нас сейчас – проведение спецоценок условий труда. В 2015 году она прошла в кардиологической поликлинике, на очереди – другие подразделения. Среди мероприятий, особенно востребованных работниками – льготное посещение аквапарка, экскурсионные поездки, коллективные выезды на Банное и в Абзаково. Особенно стоит отметить возросший интерес к профсоюзной кассе взаимопомощи. Около 15 миллионов рублей – такую сумму беспроцентных займов в 2015 году взяли работники медсанчасти.

Делегаты конференции проголосовали за заключение коллективного договора, а также утвердили составы комиссий по социальному страхованию и по трудовым спорам.

С успешным проведением конференции делегатов поздравил зам. председателя ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР Владимир Уржумцев.





Формула социального здоровья



2016 год для челябинского завода «Трубодеталь» обещает пройти под знаком активного социального партнерства. То есть, прежде всего, во благо трудового коллектива. Это обещают планы совместной работы первичной профсоюзной организации предприятия и работодателя. Настрой вполне реалистичный, если вспомнить, как развивались отношения профкома и руководства в прошлом году.

Наверное, уже можно говорить, что времена напряженного выяснения двухсторонних отношений на предприятии прошли. Весь 2015 год, после «кризисного» 2014-го, на заводе поступательно развивался социальный диалог. Компромиссы, найденные по самым острым вопросам (индексация зарплаты, спецоценка условий труда), взаимное уважение интересов и мнений сторон, совместные акции молодежи – все это наглядно демонстрировало эффективность заключенного ранее, в декабре 2014 года, соглашения о социальном взаимодействии руководства и профкома «Трубодетали».

И в нынешнем году в планах соцпартнеров – не только продолжить социальное взаимодействие, но и сделать его теснее. Этими планами с нами поделился председа-

тель профкома «Трубодетали» **Егор Цибульский**.

С середины прошлого года на предприятии ежемесячно проходят встречи руководства с представителями профкома. Управляющий директор, директор по персоналу, члены и председатель профкома обсуждают социальные инициативы, предложения и перспективы, обстановку в коллективе, стратегию совместных действий. Именно на одной из таких встреч директор заверил представителей профсоюза, что в ближайшее время не планирует массовых сокращений, при условии нормальной загрузки производства. В 2016 году общение в таком формате будет продолжено.

Более глубокому сближению должны способствовать контакты представителей профорганизации и работодателя на уровне цехов.

Начало этому призван положить совместный семинар председателей профкомов и руководителей подразделений, нацеленный на их работу в единой команде. Такие семинары активно практикуются в Свердловской областной организации ГМПР.

И третий уровень – молодежный. Профком и совет молодых металлургов завода утвердили план совместных мероприятий. В их числе – проведение выездных экологических акций и велопоходов по туристическим маршрутам области, а также встречи для обмена опытом с активной молодежью предприятий горно-металлургического комплекса, спортивные «вызовы» другим трудовым коллективам.

Индексация заработной платы работников и специальная оценка условий труда – два самых актуаль-

... директор заверил представителей профсоюза, что в ближайшее время не планирует массовых сокращений, при условии нормальной загрузки производства...



ных для всей отрасли вопроса – на «Трубодепалы» с прошлого года решаются без обострения. В соответствии с новым положением об индексации за полностью отработанный месяц работник получает «индексированную» надбавку, в которой за расчетную единицу взят прожиточный минимум. В прошлом году сумма надбавки была равна 2100 рублей, в результате средняя зарплата в декабре составила 41,4 тысячи рублей. В этом году, с 1 апреля, надбавка должна увеличиться примерно до 3 тысяч рублей.

Что касается спецценки, то она на заводе повсеместно проводилась начиная с мая прошлого года, и сегодня, в основном, закончена. В комиссию со стороны профсоюза вошли наиболее активные члены ГМПР, и работодатель не возражал. Заканчивается обработка результатов СОУТ. В коллективный договор, соответственно, внесены изменения – по доплатам и льготам работникам, занятым во вредных условиях труда. Работодатель взял обязательство сохранить доходы работников по результатам спецценки. Профком, в свою очередь, сделал акцент на контроле выполнения статьи 15 Закона о СОУТ, то есть на сохранении льгот и

компенсаций работникам, у которых классы условий труда не изменились. Кроме того, соцпартнеры договорились внести в колдоговор обязательства сторон не допускать на предприятии опасных условий труда.

Важной частью социального диалога станут коллективные переговоры, которые планируется начать в середине года в связи с окончанием срока действующего коллективного договора. У профкома уже сегодня немало предложений – в первую очередь в разделы «Социальные гарантии и льготы» и «Охрана труда». Есть надежда, что их удастся согласовать и внести в проект нового колдоговора.

Эффективное соцпартнерство – залог социального здоровья трудового коллектива. Об этом говорят примеры многих металлургических предприятий – ММК, ЧТПЗ, Ашинского металлургического завода и других. Это, по словам председателя обкома ГМПР Юрия Горанова, как двустороннее движение, когда позиции партнеров сближаются с разных сторон. Хочется верить, что такое сближение на «Трубодепалы» даст начало большому обоюдному пути. Все условия для этого и настрой сторон – есть. ■

>>.. В соответствии с новым положением об индексации за полностью отработанный месяц работник получает «индексированную» надбавку, в которой за расчетную единицу взят прожиточный минимум...



КОГДА ЕСТЬ ВЗАИМОПОНИМАНИЕ

Первичная профорганизация ОАО «ЕВРАЗ НТМК» – крупнейшая среди первичек ГМПР Свердловской области. Она насчитывает 16447 членов профсоюза, это 90,7 процента от числа работников (включая подразделения, выделенные в аутсорсинг, и студентов средних специальных образовательных учреждений Нижнего Тагила).

Основополагающим принципом работы профсоюзной организации является социальное партнерство, цель которого – дать работникам уверенность в завтрашнем дне: гарантированные рабочие места, зарплату, достойные условия труда. Далеко не безоблачно и гладко порой складываются взаимоотношения администрации комбината и профсоюзного комитета. У тех и других свои задачи, свои цели. Однако их объединяет ответственность за родное предприятие, стремление обеспечить стабильную, эффективную работу. О том, как удается совместно решать сложные проблемы, рассказывают сами социальные партнеры.

«Социальному партнерству альтернативы нет», – считает председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР Владимир РАДАЕВ.



– Владимир Григорьевич, как же на сегодня состояние социального партнерства между первичной профорганизацией и администрацией комбината?

– Социальное партнерство – понятие очень емкое, оно базируется на взаимопонимании администрации предприятия и первичной профсоюзной организации. И не только между руководством и профсоюзными лидерами, но и на уровне всего коллектива.

Это основное условие эффективного партнерства, где самый главный фактор – уметь слышать друг друга и понимать ответственность сторон. На комбинате этот процесс оттачивался долгие годы. Решения, принятые руководством, профком доводит до сведения коллектива, ведет разъяснительную работу, учитывает мнение работников по всем вопросам. Получая постоянную обратную связь при посещении сменно-встречных, рабочих собра-

ний, собраний профгрупп, работники профкома, в свою очередь, доносят до администрации проблемы и вопросы, возникающие в подразделениях, совместно проводят их анализ и принимают решения для их устранения.

Так достигается равновесие, благодаря которому производство развивается, улучшаются условия труда, растет уровень жизни работников.

В рамках социального партнерства профсоюзный комитет ОАО «ЕВРАЗ



НТМК» взаимодействует не только с руководством предприятия, но и при необходимости – с управляющей компанией «ЕВРАЗ». Благодаря такому подходу нам удалось добиться хороших результатов: сохранены детский лагерь «Баранчинские огоньки», санаторий «Леневка», спортивно-оздоровительный комплекс «Металлург-форум», конно-спортивный комплекс, два Дворца культуры, стадион «Уралец». А ведь многие предприятия области не смогли сделать ничего подобного.

– Нижнетагильский металлургический комбинат славится разнообразием и большим числом социальных программ. Что удалось продвинуть по инициативе профсоюза?

– Это программа оздоровления. Ведется объемная совместная работа с управлением социального развития. Мы движемся в двух направлениях. Предлагаем нашим работникам оздоровление в южных санаториях и в уральских здравницах. Постоянно ищем новые варианты с более комфортными, современными условиями. Примером совместного решения можно считать выбор нового санатория «Демидково» вблизи Перми. Современный корпус, хорошая лечебная база и путевки недорогие. Вы знаете, какое сейчас трудное в экономическом плане время, но мы сохранили количество путевок. Более того, сегодня решаем, куда отправить отдыхать ветеранов комбината. Рассматриваем несколько вариантов местных оздоровительных учреждений в рамках программы «Ветеран».

Одним из важнейших направлений работы является охрана труда. Ежегодно на комбинате подписывается Соглашение, в которое мы регулярно вносим предложения по улучшению условий труда. Главная особенность этого документа в том, что в него входят мероприятия, которые предложены, в том числе и работниками подразделений, общественными уполномоченными по охране труда. На 2016 год подготовлен про-

ект Соглашения по охране труда на сумму более 100 млн рублей. Наша общая с администрацией цель, к которой мы стремимся, – исключить несчастные случаи на производстве.

– Расскажите о практикуемых на предприятии встречах с профактивом.

– Действительно, мы организовали встречи со всеми категориями профактива комбината. Более месяца два раза в день профсоюзный комитет посещали профактивисты из цехов.

Я вместе со своими коллегами встретился практически со всеми профгруппами. Очень актуальные беседы, скажу вам. Мы получили много информации «из первых рук», услышали мнения людей по многим вопросам. Они, в свою очередь, много интересного услышали о деятельности Центрального Совета ГМПР, Свердловского обкома профсоюза, профкома комбината, о новых социальных программах, действующих на комбинате. Профгруппы выразили пожелания, чтобы такие встречи проводились регулярно. Люди, конечно, уже хорошо информированы, поскольку мы часто бываем в цехах, но на подобных встречах вскрываются важные детали.

Мы договорились в качестве поощрения профгруппировать для них экскурсии выходного дня, особенно для сменного персонала. Поездки уже начались.

Встретиться со всеми профактивистами такого предприятия, как наш комбинат, непросто. У нас только профгруппиров 650. Примерно столько же уполномоченных по охране труда. Пообщаться более чем с тысячей человек – сложно. Тем не менее встречаться с профактивом надо чаще.

Следует отметить, что эти встречи смогли состояться только благодаря налаженному на комбинате социальному партнерству – сложно добиться освобождения от работы такого числа людей... Многие посещали встречи в нерабочее время, но в основном требовалось согласование. Администрация на это пошла, поскольку мы говорили не только о профсоюзной работе, но и о производстве. Обсуждали, как избежать аварийности, исключить несчастные случаи, повысить эффективность работы, а в итоге, конечно, как заслужить 13-ю заработную плату, размер которой у нас определяется в конце года. На большинстве встреч поднимался вопрос об увеличении дотации на питание.

В новом коллективном договоре, как и в предыдущих, прописаны обязательства руководства комбината по соблюдению режима труда и отдыха, конкретные социальные программы и льготы, компенсации. Берет на себя определенные обязательства и коллектив. Такую практику считаю весьма эффективной. Так что социальному партнерству альтернативы нет.

>> От редакции >>>>>>

В ОАО «ЕВРАЗ НТМК» состоялась конференция работников по заключению коллективного договора на 2016-2018 годы.

Делегаты проголосовали за принятие нового коллективного договора на 2016-2018 годы.

В нем сохраняется весь объем социальных льгот и гарантий для работников.



«Нет такой проблемы, которую нельзя решить путем переговоров», – уверен управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК» Алексей КУШНАРЕВ.



– Алексей Владиславович, каковы планы развития и совершенствования производства комбината на 2016 год?

– Впереди масштабная работа по реконструкции предприятия. Мы должны реализовать серьезнейший проект строительства новой доменной печи. У двух печей, которые сегодня действуют и обеспечивают комбинат чугуном, подходит срок ремонта первого разряда. Но остановить на ремонт даже одну печь – это значит остановить на полгода весь комбинат. Поэтому принято единственное, на мой взгляд, верное решение – построить еще одну печь, которая будет запущена в конце 2017 года, а уж после этого начинать ремонты действующих печей поочередно. Это позволит говорить о развитии производства комбината, в том числе о перспективе расширения конвертерного цеха.

Существуют еще два проекта чуть поменьше. Это строительство нового стана по производству шаров, проектирование уже идет, и, я думаю, в конце 2016 года мы его запустим. Также планируем производить помол ванадиевого шлака, остающегося от основного производства. Установив небольшую дробилку, мы сможем производить продукцию, пользующуюся спросом у иностранных покупателей.

Не забываем и об отдаленных планах. Комбинату пришлось прекратить производство закаленных рельсов, поскольку ЕВРАЗ для этих целей в Новокузнецке запустил новый цех. В

дальнейшем перед нами стоит задача модернизировать рельсобалочный цех так, чтобы он стал по оснащению одним из лучших на комбинате. Планируется расширить сортамент выпускаемой им продукции, тем более что появились запросы на производство сырых рельсов на экспорт, хотя технология их выпуска несколько сложнее, чем термически закаленных. Но главным приоритетом сегодняшнего дня является строительство и пуск новой доменной печи.

– Как оцениваете результаты социального партнерства, сложившиеся на предприятии?

– У нас действительно реальное партнерство, когда позиции двух сторон максимально прозрачны, нет «перетягивания одеяла» на свою сторону. Если и появляются какие-то разногласия, мы понимаем, что они должны решаться конструктивно. Садимся за стол переговоров, разбираемся, вникая в суть проблемы, и находим решение, которое устраивает обе стороны. Я считаю, нет такой проблемы, которую нельзя решить путем диалога. В этом и заключается суть социального партнерства. Такую позицию поддерживают обе стороны, а коллектив – ценит.

И представители администрации, и профсоюзные лидеры стараются донести результаты, а порой и трудности нашей работы до каждого: на сменных встречах, на рабочих собраниях, на общих собраниях работников ком-

бината. Важно не замалчивать существующие проблемы, а говорить о них, уметь выслушать мнение работников в цехах, ответить на их вопросы. Вот тогда наступает ясность и находятся пути решения. Неразрешимые проблемы могут возникнуть, когда есть недомолвки. Мы же придерживаемся открытой позиции.

– Какую проблему решаете сейчас совместно с профкомом?

– У нас, по-моему, все вопросы решаются сообща. Последний пример – организация питания в заводских столовых. Вновь пришло время пересматривать условия договора с известной в России компанией Корпус-групп, которая кормит работников комбината. Изначально договор подписывался на год, и каждый раз его нужно было перезаключать, вносить изменения. Компания себя надежно зарекомендовала, наладила нормальное питание. Могу это подтвердить, поскольку сам хожу по цехам, смотрю меню, проверяю качество. Сейчас профком вышел с предложением заключить с Корпус-групп пятилетний договор. Это хорошо для них – они видят свою достаточно прочную перспективу на комбинате и могут планировать средства на свое развитие, а поскольку компания развивается, то будет лучше кормить наших сотрудников. На конференции по подписанию коллективного договора мы этот вопрос обсудим, и, если коллектив будет «за», подпишем с Корпус-групп договор на пять лет.

Ирина ФРОЛКИНА



НА ОСКОЛЬСКОМ
ЭЛЕКТРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ
КОМБИНАТЕ ДИРЕКТОР
ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
ВСТРЕТИЛАСЬ С ПРОФАКТИВОМ.

Хорошо. Но надо лучше

— Я люблю к вам приходить, даже энергетически ощущаю поддержку и взаимопонимание с вашей стороны, — сказала Ирина Дружинина, директор по социальным вопросам ОЭМК, на очередной встрече с профсоюзным активом комбината.

На этот раз темой разговора послужили результаты социологического исследования, которое с мая по июнь 2015 года прошло на всех предприятиях холдинга «Металлоинвест», включая ОЭМК. Цель: оценка удовлетворённости работников комбината качеством и полнотой социального пакета. В задачи исследования входили выявление основных ожиданий и потребностей работников, определение уровня востребованности объектов социальной сферы и их услуг, выработка рекомендаций для повышения эффективности и оптимизации соцобеспечения.

И. Дружинина поблагодарила профактив за помощь в организации исследования, ведь в процесс анкетирования были вовлечены 8599 работников, и каждый ответил на 113 вопросов.

По словам Ирины Викторовны, изучение настроений показало: аудитория лояльна к руководству комбината. Работники обеспокоены качеством жизни и надеются на ОЭМК, как на фактор обеспечения стабильности и улучшения материальной ситуации. Люди отдают предпочтение адресным мерам поддержки.

Зафиксирован высокий уровень удовлетворённости работой объектов социальной сферы — 62,3 процента, средняя оценка 4,3 из пяти возможных.

— Исследования показали очень хорошие данные, и прослеживаются они на всех предприятиях холдинга, — отметила Ирина Дружинина. —

Основные выводы: средний уровень удовлетворённости соцпакетом на нашем комбинате составил 82,8 процента. Это очень высокий показатель.

Доля позитивных оценок составила 50 процентов. А удовлетворительных — всего 32 процента. В целом по комбинату, по пятибалльной шкале, оценка — 4,1.

В системе льгот и компенсаций наиболее востребованными являются оказание материальной помощи, предоставление путёвок по льготным ценам (они у нас практически бесплатны), выплаты за выслугу лет, в связи с юбилеем, кредитование на приобретение жилья — у нас этого нет, но есть такая потребность, дополнительное пенсионное обеспечение.

Условиями труда удовлетворены 59,9 процента работников. Наибольшее количество негативных оценок по качеству организации



... темой разговора
послужили
результаты
социологического
исследования...
Цель: оценка
удовлетворённости
работников
комбината качеством
и полнотой
социального
пакета...



>>..металлурги
высоко оценили
наличие и
доступность
здравпунктов,
наличие и
качество средств
индивидуальной
защиты и качество
питания в рабочее
время. Системой
общественного
питания довольны
70 процентов...

.....

рабочего пространства дали работники производственных подразделений СПЦ №1, СПЦ№2 и ЦОиМ.

По информации Ирины Викторовны, металлурги высоко оценили наличие и доступность здравпунктов, наличие и качество средств индивидуальной защиты и качество питания в рабочее время. Системой общественного питания довольны 70 процентов. Столовые и буфеты получили очень высокие оценки, при этом регулярно и время от времени столовые посещают 45 процентов опрошенных.

Транспортная инфраструктура пользуется постоянным спросом у 72 процентов трудящихся. Удовлетворённость – 50,7 процента.

Уровень удовлетворённости качеством работы медицинских объектов комбината составил 62 процента (4,2 балла).

Заметное оживление в рядах профактивистов вызвали слова Ирины Дружининой о том, что на комбинате выявлен неудовлетворённый спрос на санаторно-курортное лечение.

– Мы это, конечно, все знаем. Основные потребители услуг по санаторно-курортному лечению – работники производственных цехов с тяжёлыми условиями труда. И, конечно, соотношение количества заявок и полученных путевок рознится в два раза, – ответила на реакцию зала директор по социальным вопросам и завершила своё сообщение по итогам исследования цифрами, характеризующими отношение металлургов к досуговой инфраструктуре ОЭМК.

– Самые высокие оценки 82,5 процента среди всех соцобъектов не только ОЭМК, но и всех предприятий холдинга получил СОК «Белогорье». Оценки высокие, а спрос на путёвки также превышает предложение. Достаточно высокую оценку получила и база отдыха «Металлург». Более 60 процентов опрошенных считают необходимым проведение корпоративных мероприятий. Качеством организации довольны почти 70 процентов. Тоже очень хороший показатель. Удовлетворённость качеством работы спортивных объектов – 75 процентов.

Затем Ирина Викторовна сообщила о том, что Торгово-производственное объединение ОЭМК станет отдельным юридическим лицом, выйдя из состава комбината, о переводе сотрудников Медикопрофцентра в дочернюю структуру «ЛебГОК-Здоровье», поделилась информацией о совместных с профкомом планах на 2016 год и ответила на вопросы профактива. Почему, например, в ЭСПЦ, где у 95 процентов работников класс вредности 3.1 и выше, в списке на получение путевок – меньше половина цеха? Или – не увеличится ли цена на обеды после отделения рабочих столовых в дочернее предприятие?

Были обсуждены и другие темы, касающиеся планов на 2016 год. В завершение встречи директор выразила свою готовность к диалогу по всем вопросам, которые могут возникнуть у профсоюзного актива. ■

Алексей ЛАПТЕВ

ДОБРЫЕ РУКИ, ЖАДНЫЕ РУКИ, ХОЛОДНЫЕ РУКИ...

Кто, для чего и как проводит реструктуризацию

Нет ничего более постоянного, чем перемены. Реструктуризация в отечественной экономике идет уже который год, а конца все не видать. Ее новые этапы, виды и формы, как по спирали, вновь охватывают уже и те предприятия, которые эти процедуры прошли. И снова негативным следствием перемен часто становится потеря работниками социальных льгот и гарантий, а иногда и рабочих мест. Да и сами собственники, работодатели, если настроены лишь «отжать» сиюминутную выгоду, не выигрывают в дальнейшем. Страдает и третья сторона – местные муниципалитеты, недосчитывающие налоговых поступлений в бюджеты. Чем сегодня осложнены процессы реструктуризации? Что предпринимают профсоюзные организации в новых условиях для защиты трудовых интересов металлургов и горняков?

Под парусом варягов

«Расщепление» компаний, вывод производств и подразделений с созданием новых юрлиц – через это прошло уже подавляющее большинство предприятий ГМК Челябинской области. За несколько лет сформировался целый набор выводных схем, которые сегодня отшлифованы и откорректированы в соответствии со всеми последними изменениями в законодательстве. Но если работники головной компании, как правило, остаются при своих социальных «бонусах», записанных в действующем коллективном договоре, то ушедшим в «свободное плавание» не позавидуешь. Выделившиеся организации сегодня все чаще приобретаются «варягами» – бизнесменами из других регионов, которым чужды интересы здешнего трудового населения. Именно такие предприятия нередко становятся очередными социальными ямами: здесь не действует профсоюзная организация, как следствие – отсутствует социальный диалог, нет колдоговора. Те же из них, кто расположен на территории «материнских» промплощадок, и вовсе становятся наглядными моделями социального неравенства.

Саткинский вариант

На саткинском комбинате «Магnezит» реструктуризация идет с начала 2000-х. За это время создана Группа «Магnezит» с концентрацией основных предприятий на саткинской производственной площадке. Из 19 выведенных в аутсорсинг подразделений колдоговоры действуют только в пяти. В числе получивших собственный юрстатус – автотранспортное предприятие, «РМП» («Ремонтно-механическое предприятие»), «Единый расчетный центр» и крупнейшее на саткинской площадке «Магnezит-Монтаж-Сервис». О том, как на этих предприятиях развивалось соцпартнерство, рассказывает председатель профкома «Магnezита» **Алексей Сабуров**:

– В «РМП» нам удалось наладить с руководством конструктивный диалог, найти взаимовыгодные компромиссы. Здесь принят колдоговор, по уровню социального обеспечения он почти не уступает комбинатскому. Один из позитивных факторов – изначальная готовность руководства предприятия идти на контакт. Директор – сам член ГМПР с многолетним стажем, показывает понимание и заинтересованность в деятельности профсоюза... В «ММС»



... Выделившиеся организации сегодня все чаще приобретаются «варягами» – бизнесменами из других регионов, которым чужды интересы здешнего трудового населения...



>>...Интересы работника, его защищенность для нас были и остаются приоритетом.

Поэтому мы поставили целью СОХРАНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ЯЧЕЙКИ среди работников создающегося предприятия еще на переходном этапе...



тоже есть диалог, заключен колдоговор. А вот АТП мы потеряли. Сначала там был один собственник, московский. Директор был категорически против профсоюза и заключения колдоговора, профактивистов откровенно называл саботажниками. При этом начались задержки зарплаты, водителям отменили ряд надбавок. Затем пошла череда смен руководства, впоследствии сменился собственник. Сегодня предприятие, можно сказать, в плачевном состоянии. Обидно, что от всех переделов и смен страдают и люди, и техника... В «ЕРЦ» мы тоже столкнулись с нежеланием работодателя заключать колдоговор.

Реструктуризация осложняет переговорный процесс, – резюмирует Алексей Сабуров. – Появляется необходимость дополнительных дистанционных согласований с собственником, сокращаются финансовые ресурсы (их дают ровно столько, сколько требуется, чтобы предприятие зарабатывало прибыль), часто меняется руководство, что вынуждает каждый раз начинать диалог с нуля.

Сценарий Магнитки

С гораздо меньшими социальными потерями прошел структурный передел Магнитогорского металлургического комбината. Хотя и здесь были свои сложности, и сюда, на отдельные предприятия, заходят бизнес-«варяги». Добиться нужного помогли своевременность и системность действий профсоюза и сила традиций соцпартнерства, которыми всегда отличалась Магнитка. Не так давно в ходе реструктуризации в Группе ММК было создано новое ООО – «Объединенная сервисная компания» («ОСК»).

– Интересы работника, его защищенность для нас были и остаются приоритетом. Поэтому мы поставили целью сохранение профсоюзной ячейки среди работников создающегося предприятия еще на переходном этапе, сразу после того, как работодатель издал соответствующий приказ, – рассказывает **Владимир Уржумцев**, зампреда профкома Группы ММК. – Работа включала встречи представителей профкома с коллективами и переговоры с работодателем – о сохранении всех льгот работникам, записанных в колдо-

говоре головного предприятия. Особое внимание уделялось тем социальным категориям, которые первые в группе риска, – временно не работающим и пенсионерам. Следующий этап – заключение колдоговора, который обязательно ориентирован на «головной» договор... Как убеждаем работодателя? В первую очередь исходим из того, что мы делаем одно общее дело, дающее выгоду обеим сторонам.

В том, что конструктивное соцпартнерство нужно и работникам, и работодателям, убеждены и в обкоме ГМПР.

– Полноценный колдоговор, с весомыми льготами и гарантиями, залог стабильной работы коллектива, – говорит специалист обкома **Владимир Нечаев**. – Структурные перемены всегда вызывают у работников естественную тревогу за свое будущее. Поэтому важность социального диалога на тех производствах, которые в ходе реструктуризации выделялись и стали самостоятельными, возрастает.

Все только начинается

Но если для ММК, «Магнитки» и многих других предприятий социальная картина ясна, то, например, для металлургов Верхнего Уфалея пока все неопределенно. «Уфалейникель» и Уфалейский завод металлоизделий не первый год испытывают экономические проблемы.

»»»»» **Санация** (от латинского – лечение, оздоровление) – система мероприятий, направленных на улучшение финансово-экономического положения предприятия с целью предотвратить его банкротство или повысить конкурентоспособность.

Сегодня, одновременно с очередной реструктуризацией, здесь идут процедуры санации. Появились новые собственники со своими бизнес-планами. И социальная ориентация в них пока не проглядывается.

Однако в городе есть предприятие, где наработан хороший опыт социального взаимодействия. ООО «Литейный центр», в свое время выделившееся из УЗМИ, тоже прошло свои «огонь и



воду» – и экономические трудности, и хозяйственный передел. Сегодня же здесь, после непростого начала, налажен и развивается социальный диалог: руководство и профсоюзная организация на принципах взаимопонимания и взаимоуважения обсуждают и эффективно решают социальные вопросы, проводят совместные мероприятия для коллектива. Здесь действует колдоговор, при том, что у предприятия, с его масштабами (коллектив – чуть более 200 человек), не такие уж большие ресурсы.

Умело поставленная работа по защите и отстаиванию трудовых интересов металлургов, с применением новаций в организационной и информационной сфере, помогла председателю профкома «Литейного центра» **Марии Кабировой** завоевать авторитет у работодателя и доверие не только у работников предприятия, но и других жителей города. Подтверждением этого стали избрание Марии депутатом горсовета осенью прошлого года, прочные конструктивные отношения с муниципальной властью, что позволяет уже на другом уровне лоббировать интересы металлургов. Сегодня Мария является уполномоченным обкома ГМПР по уфалейской площадке, и именно ей поручено наладить партнерские отношения с представителями собственников и работодателей «Уфалейникеля» и УЗМИ. Пока переговоры в начальной фазе. По какому сценарию они будут развиваться, зависит от готовности сторон к компромиссным решениям.

>>> Александр Коротких, зампредседателя обкома ГМПР:

– Не следует забывать, что традиционно под социальным партнерством понимаются прежде всего отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями. А взаимопонимание и удовлетворение интересов, порой принципиально различных, а иногда и противоположных, невозможно без определенного сближения сторон. И это особенно актуально в период неблагоприятной рыночной конъюнктуры и продолжающейся реструктуризации. Подчеркну, что в таких условиях важна роль самого коллектива – его активность и заинтересованность в ходе обсуждения важнейших социальных вопросов. ■

А ДЕНЬГИ «С ЗЕМЛИ»...

По результатам смотра-конкурса Республики Саха (Якутия) «ЛУЧШИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР» коллектив АО «Алданзолото» ГРК награжден дипломом третьей степени. И есть за что. Улучшение социально-бытовых условий работников – одно из приоритетных направлений работы компании.



В последнее время удалось сделать многое. Средства в некоторых случаях удалось «поднять с земли» – в подразделениях собрано и сдано металлолома на сотни тысяч рублей, которые направлены на развитие социальной сферы. Эффективно и экономно работать на предприятии стало выгодно. На местах получили право самостоятельно решать, как потратить деньги. Например, на золотоизвлекательной фабрике 500 тысяч рублей израсходовали на закупку кабинок для переоборудования. На руднике приобрели вентиляторы, микроволновки, кофемашину, кондиционер, конвекторы, чайники и даже акустическую систему для конференц-зала.

Значительные средства на улучшение социально-бытовых условий привлекаются благодаря оптимизации производства. За

несколько последних месяцев под руководством генерального директора компании Алексея Носкова реализованы десятки предложений, направленных на снижение операционных затрат и увеличение выпуска основного продукта – золота. Премирование – один из важных принципов этой работы, сумма бонусов только по одному мероприятию может составлять до 5 миллионов рублей, при этом 50 процентов каждого транша идет на улучшение социально – бытовых условий на предприятии.

Происходит это в подразделениях компании по разработанному плану. В 2015 году отделом капитального строительства реализованы все намеченные ремонтно-строительные работы, освоено 50 млн рублей. В июле даже пришлось утверждать дополнительный план подготовки зданий и сооружений к зиме на сумму около 34 млн рублей. Это позволило провести необходимые работы в большинстве подразделений: ремонты системы отопления, кровли, бытовых помещений, замену оконных блоков, улучшение условий труда в четырех здравпунктах. 1,5 миллиона рублей направлено на совершенствование спортивной базы СОК «Металлург». ■



По материалам корпоративного вестника АО «Алданзолото» ГРК»



КАЧКАНАР: ТРЕБОВАНИЯ ПРЕДЪЯВЛЕНЫ

ОКОЛО 2 ТЫСЯЧ РАБОТНИКОВ КАЧКАНАРСКОГО ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОГО КОМБИНАТА 28 ФЕВРАЛЯ ВЫШЛИ НА МИТИНГ С ТРЕБОВАНИЕМ К РАБОТОДАТЕЛЮ ВЫПОЛНЯТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМУ КОМПЛЕКСУ РФ.

Накануне митинга профсоюзный комитет «Качканар-Ванадий», руководство КГОКа и правительство Свердловской области предприняли ряд действий для урегулирования ситуации.

Однако, несмотря на заявление управляющего директора КГОКа Владислава Жукова об отказе от сокращения сотрудников и введении нового положения об оплате труда, о котором он проинформировал трудовой коллектив и профактив на встрече 25 февраля 2016 г., профком предприятия считал, что ситуация не меняется: письменных документов нет, а процесс составления списков сокращаемых в подразделениях продолжался.

На митинге была принята резолюция в поддержку требований ППО «Качканар-Ванадий», среди которых: прекращение «выдавливания» людей с комбината, обеспечение соответствующего уровня фонда оплаты труда, неприменение антикризисных мер в отношении работающего на полную мощность КГОКа. 🇷🇺





ПОКА ОЖИДАНИЯ, часто тревожные



Председатель
Ленинградского (Санкт-Петербургского)
территориального комитета
профсоюза Александр
МИРОНОВ и заведующий
организационно-
социальным отделом
теркома Зинаида БЫКОВА
побывали на волховских
предприятиях, где действуют
организации ГМПР.

■ Первая встреча – в филиале АО «СУАЛ» «Волховский алюминиевый завод – Сибирско-Уральская алюминиевая компания». До 2013 года здесь производился первичный алюминий. Сейчас оборудование демонтировано. Площадку готовят под новое производство. Рассматриваются варианты выпуска автокомпонентов совместно с израильской компанией OmenHighPressureDieCasting и возможность создания филиала «Русский радиатор». Люди живут ожиданиями, что новое производство вдохнет вторую жизнь в работу предприятия.

На профсоюзном собрании, которое прошло в тот день, избрали нового председателя профкома. Им стала

Елена Сундукова, подтвердили также полномочия заместителя – Сергея Сергеева. Выборы проводились в связи с увольнением бывшего председателя профкома.

На профсобрании присутствовали технический директор филиала Андрей Радаев и начальник отдела управления персоналом Екатерина Калачкова.

А. Радаев рассказал о перспективах развития предприятия. Сообщил, что в феврале на заседании Совета директоров руководство департамента проинформировало об ожидании решения по дальнейшему сотрудничеству с израильской компанией и, соответственно, позитивному развитию событий.

■ В ЗАО «Пикалевская сода. Участок по производству цемента», г. Волхов (председатель профкома Александр Масликов) в настоящее время идут переговоры по заключению коллективного договора. Сторонам социального партнерства удалось найти компромиссные решения и согласовать ряд условий документа. Переговоры движутся к завершению.

■ А вот в «Универсал-электрик», г. Волхов (председатель профкома Вячеслав Ковальчук) в настоящее время идет проверка Рострудинспекции, итогов которой с нетерпением ждет профактив. Ведь речь идет о невыполнении руководством условий коллек-



.....
>>...НА
ПРОФСОЮЗНОМ
СОБРАНИИ,
КОТОРОЕ ПРОШЛО
В ЭТОТ ДЕНЬ,
ИЗБРАЛИ НОВОГО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРОФКОМА.
Им стала Елена
Сундукова...
.....



тивного договора в части индексирования заработной платы.

■ Не остались без внимания руководства теркома и учебные заведения. В Волховском алюминиевом колледже с председателем профкома Людмилой Морозовой обсуждались основные направления деятельности профсоюзной организации и организационные моменты.

■ 12 февраля в Пикалёво состоялось Учредительное собрание в ООО «Нева Волга». В литейном производстве создана новая первичка. И хотя коллектив численно небольшой, более половины написали заявления о вступлении в ГМПР.

Первичка будет находиться на профобслуживании в ЗАО «Базэл-Цемент-Пикалево» (председатель профкома Светлана Антропова).

■ Профком ЗАО «Пикалевский цемент» выступил против введения на предприятии режима сокращенного рабочего времени. Соответствующее решение принято на заседании профсоюзного комитета.

Ситуацию прокомментировала председатель профкома Елена Петрова: – На предприятии без учета мнения профкома издан приказ о том, что с марта часть работников будет трудиться по 40 часов в месяц, то есть не более, чем по два часа в день. Свое решение админи-

страция завода объясняет резким снижением объемов производства в связи с наступившим кризисом.

Еще осенью на предприятии началась скрытая оптимизация штата: без объявления процедуры сокращения работникам предлагали уволиться по соглашению сторон – с оговоренными в соглашении выплатами. Таким образом в период с октября по февраль число работающих на заводе уменьшилось почти на 200 человек.

Часть оставшихся с недавнего времени находится в простое – с оплатой 2/3 от среднего заработка.

Профсоюз понимает экономические трудности работодателя, но перевод работников на двухчасовой (!) рабочий день – это уже откровенное наступление на права трудящихся. Нетрудно спрогнозировать, что люди за такую работу получают даже меньше минимальной заработной платы по Ленинградской области. А альтернативных заработков в Пикалево практически нет. Поэтому профком против введения режима сокращенного рабочего времени. Повторю – решение принято без учета мнения профкома, – говорит Петрова.

По словам Александра Миронова, профорганизация предприятия при поддержке теркома профсоюза обратилась в Госинспекцию труда области с заявлением о нарушении трудовых прав работников. ■

ОБ ЭТОМ ГОВОРИЛИ НА ПРОФКОМЕ

Не секрет, что чем крупнее профсоюзная организация, тем увереннее она «стоит на ногах», влиятельнее позиция представителей работников, выше материальные выплаты членам профсоюза, больше мероприятий социального характера и т.д.

На 1 января 2016 года на учете в первичной организации ОАО «Алтай-Кокс» состоит 2284 человека. Это члены ГМПР коксохимического предприятия (1941), ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс» (100), ООО «Блиновское» (78), ООО «НЛМК – Информационные технологии» (30), «Клининговая компания» (84), ООО «Зори Алтая» (51), что составляет 62% от общей численности работающих. Который год этот показатель не падает и даже немного растет.

Но уменьшается общая численность работников (проходят процессы оптимизации на предприятии, сказываются личные обстоятельства), и соответственно «тает» число членов профсоюза – кто-то выходит на пенсию, кто-то увольняется по собственному желанию и т.д.

За 2015 год профорганизация сократилась на 155 человек. Из них только 33 выбыло по заявлениям. За этот же период принято 111 человек. Особо хочется отметить председателей профсоюзных комитетов Специализированного цеха по ремонту коксохимического электрооборудования (+18 членов профсоюза), отдела технического контроля (+16), «Клинком – Алтай» (+15).

2015 год задал высокую планку, которую нужно удерживать на должном уровне и дальше. Поэтому профактивистам предстоит серьезная работа по привлечению работников в ряды своей организации. А потенциал есть – более 1000 человек. ■





Татьяна ЗОРНИНА



Вся надежда на разведку

Горно-металлургическая компания «Дальполиметалл» – единственный в Приморском крае производитель свинцового и цинкового концентратов. Расположено предприятие в Дальнегорске. До ближайшей железнодорожной станции Ново-Чугуевка – 190 км, до краевого центра – 530. От его деятельности зависят судьбы около 2000 работников и членов их семей. Председатель Приморского крайкома профсоюза Валерий ОНИСЕНКОВ побывал там.



а предприятию сложилась сложная экономическая ситуация, – говорит он.

– Долги, перспектива банкротства. А тут еще работодатель принял новое положение об оплате труда не в пользу работников. Поехал по приглашению инициативной группы профактивистов. Разговаривал с рабочими, разбирался с экономистами, инженерно-техническим персоналом.

Действительно, новое положение об оплате труда было принято с нарушениями действующего законодательства.

Во-первых, руководство предприятия за два месяца не уведомило работников о новых условиях оплаты труда. Во-вторых, в новом положении размер заработной платы, а точнее – ее премиальная часть, зависит от нормы выработки, которая в свою очередь – от содержания руды в породе и технических возможностей производства. Техническая база на руднике «2-й Советский» давно устарела. Часть оборудования неисправна. В такой ситуации выполнять плановые показатели проблематично, отсюда – снижение заработной платы. Получается, что работодатель решил возложить ответственность за риски своего бизнеса на плечи рабочих.



>...в настоящее время предприятие работает по полному производственному циклу. За 2015 год оно достигло **НАИБОЛЬШИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ ПО ДОБЫЧЕ РУДЫ И ПРОИЗВОДСТВУ ТОВАРНОЙ ПРОДУКЦИИ...**



– Удалось как-то исправить ситуацию?

– С декабря прошлого года в ГМК «Дальполиметалл» новый генеральный директор – Сергей Александрович Ермаков. Спорное положение об оплате труда принималось прежним руководством, которое отказывалось его пересмотреть, выслушать профактивистов. Поэтому и возникла конфликтная ситуация с привлечением общественности города и местных властей. В этой поездке удалось встретиться с нынешним директором, обсудить проблемные моменты. Сергей Александрович попросил работников направлять свои конструктивные предложения, которые будут рассмотрены на совместных заседаниях руководства компании и представителей трудового коллектива.

Есть положительные подвижки в обновлении материально-технической базы производства. Поступают средства на ремонт оборудования. А пока новое руководство пытается восстановить технику, рабочим выплачивается зарплата не ниже прежнего уровня.

Председатель профкома Ирина Николаева добавляет:

– В январе контролирующими органами на предприятии были проведены проверки исполнения трудового законодательства. На днях от Рострудинспекции поступил перечень нарушений – рабочих не уведомили за два месяца об изменении условий оплаты труда и указаны замечания по отдельным трудовым договорам. Специалисты отдела кадров предприятия оштрафованы.

Оксана Золотникова, машинист подъемной подземной установки:

– В «Дальполиметалле» 25 лет. Здесь еще мои родители работали. Отец строил свинцовый завод. При них предприятие росло, развивалось. На мой век выпал другой, очень сложный период. Производственные технологии устарели, оборудование ветшает, труд тяжелый, зарплаты низкие, многие специалисты уезжают. Необходимы кардинальные меры. Ведь это градообразующее предприятие. Мужчинам искать работу в другом районе вахтовым способом проблематично, а что говорить о женщинах, которых у нас более 500 человек!

Появилась надежда на изменение ситуации к лучшему после приезда председателя краевого комитета профсоюза. Валерий Онисенков смог провести конструктивные переговоры с работодателем и убедил его в необходимости учитывать мнение работников.

В феврале на встрече губернатора Приморского края Владимира Миклушевского с руководством и профсоюзными лидерами предприятий Дальнегорска обсуждались социально-экономические вопросы. Как доложил генеральный директор ГМК «Дальполиметалл» Сергей Ермаков, в настоящее время предприятие работает по полному производственному циклу. За 2015 год оно достигло наибольших показателей за последние пять лет по добыче руды и производству товарной продукции. На 2016 год запланировано увеличение объемов производства более чем на 15 процентов к уровню 2015 года. Сейчас прибыль предприятия упала из-за снижения мировых цен на сырьевые товары. Но «Дальполиметалл» продолжает инвестировать средства в строительство нового Силинского рудника в Кавалеровском районе. Основные месторождения – «Николаевский» и «Советский» – разработаны еще в советские годы, поэтому сегодня необходимы расширение геологоразведки и, конечно, поддержка государства, – сообщил он.

Председатель Союза горнопромышленников Приморья Алексей Авершин отметил, что проведение геологоразведки – жизненно важно для горнорудной промышленности:

– В Приморье 105 компаний имеют лицензии на проведение геологоразведочных работ, а действуют лишь четверть из них, так как это весьма капиталоемкие работы.

По словам начальника управления недропользования Приморского края Михаила Попова, в регионе еще достаточно много неосвоенных месторождений.

Глава региона дал поручение проанализировать ситуацию и дать конкретные предложения по проведению геологоразведочных работ в Приморье. ■



Чем озабочен ПРЕЗИДИУМ?



Президиум Ростовского обкома ГМПР обсудил состояние профсоюзного членства, охраны труда, правовой защиты социально-экономических интересов членов профсоюза. С отчетами выступили председатель обкома Сергей АНУЧКИН, технический инспектор труда ЦС ГМПР Александр РУБАШКИН и инспектор труда обкома Екатерина ДУДКИНА.

Отмечено снижение уровня профсоюзного членства среди работающих с 78,4% в 2014 году до 74,8% в 2015-м. Оно обусловлено оптимизацией численности или сокращением штатов ряда предприятий в рамках совершенствования систем их управления, исчезновением нескольких аутсорсинговых предприятий, обеспечивающих сервисное обслуживание основного производства ТАГМЕТа, снятием с профобслуживания первички профтехучилища в городе Красный Сулин в связи со слиянием его с Красносулинским колледжем и последующей оптимизацией преподавательского состава.

Общественный контроль за состоянием охраны труда осуществляют два технических инспектора ЦС ГМПР по Ростовской области, 246 уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, комиссии по охране. Ими совместно с профактивистами проведено 46 обследований предприятий, выдано 7 предписаний об устранении 12 выявленных нарушений норм охраны труда и окружающей среды. 46 старших уполномоченных по охране труда регулярно проводят обходы производственных

участков и цехов, фиксируя замеченные недостатки в специальных журналах и добиваясь мер по их устранению.

На предприятиях ГМК области в минувшем году произошло 10 несчастных случаев на производстве. Основными причинами производственного травматизма являются: неудовлетворительная организация безопасного производства работ со стороны руководителей и специалистов; недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда; неэффективность или неприменение коллективных и индивидуальных средств защиты; невыполнение пострадавшими в полном объеме всех требований инструкций по охране труда.

На ТАГМЕТе согласно колдоговору 756 работников бесплатно получают спецпитание – молоко, на которое из заводского бюджета в 2015 году израсходовано свыше 2,636 млн рублей. Затраты на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной безопасности составили более 20 млн рублей, на организационно-технические мероприятия по охране труда затрачено почти 3 млн рублей.



Солидные денежные средства на улучшение условий труда работающих выделялись в ОАО «ЭПМ-Новочеркасский электродный завод», ООО «Рускальк», ЗАО «НПО «Авиауглерод».

Особое внимание было уделено проведению специальной оценки условий труда. Так, профком ТАГМЕТа приложил достаточно усилий, чтобы заводчане знали правила проведения СОУТ, инструментальных измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

Правовая защита работников осуществлялась при методическом содействии и практической помощи юриста обкома. В результате доказана техническая ошибка Арбитражного суда Ростовской области по делу АО «Согаз» к ППО «Рускальк» (в определениях судьи ответчиком по делу была указана ППО «Рускальк»), удовлетворены иски восьми работников – членов профсоюза. Есть основания полагать, что будут приняты решения в пользу еще двух работников, чьи дела находятся в судах.

Более 40 человек получили консультации по проблемам в области социально-трудовых отношений, по правовым вопросам.

Завершая заседание президиума обкома, Сергей Анучкин отметил, что «впереди у профсоюзных работников и активистов областной организации – широкое поле деятельности для совершенствования социального партнерства, улучшения условий труда и социальной защиты работников, а также смягчения социального напряжения в трудовых коллективах в условиях экономической нестабильности».

Из основных задач организационно-уставной работы председатель обкома выделил укрепление профсоюза на основе осознанного профсоюзного членства, тщательную подготовку и проведение на высоком уровне отчетно-выборной кампании-2016, которая призвана способствовать, в том числе, поиску наиболее эффективных форм деятельности и повышению уровня работы профсоюзных комитетов. ■

Активисты посл



Откровенный разговор

Состоялась информационная встреча представителей Оренбургской областной организации ГМПР с профсоюзным активом АО «Уральская Сталь». Председатель обкома профсоюза Оксана Обрядова и главный технический инспектор труда Александр Васильев рассказали о деятельности профсоюза в прошлом году и о текущем положении дел. Собравшиеся задали гостям свои вопросы.

О серьезном и праздничном

Обсуждены состояние профсоюзного членства, социально-экономическое положение работников ГМК. Оксана Михайловна ознакомила профсоюзных активистов с итогами декабрьского пленума областной организации ГМПР. Обсуждались и вопросы хода договорной кампании на предприятиях ГМК области, сохранения социально-трудовых гарантий при проведении СОУТ. Участников встречи ознакомили также с планом деятельности профсоюза и его структур в 2016 году.

Красной нитью через всю встречу проходила тема 25-летия ГМПР. Праздничная нота была усилена просмотром фильма, посвященного этому событию.

Чуть-чуть статистики

Проблема профсоюзного членства на сегодня является самой актуальной не только для Оренбургской областной организации, но и в целом для ГМПР. На 1 января 2016 года на предприятиях ГМК региона в профсоюзе состояло 32220 человек (на аналогичную дату прошлого года – 32801 человек). В состав областной организации ГМПР входят 15 первичных профсоюзных организаций. В их структуре – 74 цеховых комитета и 405 профгрупп. В марте прошлого года по инициативе работников ЗАО «Ормет» создана первичная профсоюзная организация «Рассвет».

Всего в 2015 году в члены ГМПР впервые принято 1834 человека. Причем 73 процента вновь принятых – молодежь до 35 лет.

Работа по повышению уровня профессионализма профактива ведется постоянно. К примеру, 2-3 апреля для профактива всех



ушали и поспрашивали



ППО предприятий запланировано специальное обучение. Для проведения семинара приглашены профсоюзные преподаватели ГМПР из Свердловска и Челябинска. Учитывая, что 2016 – год отчетов и выборов в профсоюзе, главной станет тема «Как провести отчетно-выборную профсоюзную конференцию (собрание)».

Колдоговоры с учетом ОТС

В настоящее время на всех семи промышленных предприятиях ГМК области заключены коллективные договоры между работодателями и представительными органами работников – первичными профсоюзными организациями ГМПР.

Необходимо подчеркнуть: в прошлом году на предприятиях ГМК Оренбуржья, где имеются первичные профсоюзные организации ГМПР, условия коллективных договоров стороной работодателя исполнялись в полном объеме.

Профсоюз не отступит

Главный технический инспектор Оренбургской областной организа-

ции ГМПР Александр Васильев подробно рассказал о том, как в итоге проведения СОУТ на ряде предприятий происходит реальная потеря работниками льгот и социальных гарантий. Свои выкладки он иллюстрировал примерами.

Несовершенство действующего законодательства профсоюз стремится компенсировать активной

защитой трудовых прав работников. Причем не только в локальных масштабах – то есть не только отстаиванием интересов отдельных конкретных работников. Но и на высоком уровне. Так, соответствующие предложения внесены профсоюзом на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии. И профсоюз не отступит. 🔥

>>...в прошлом году на предприятиях ГМК Оренбуржья, где имеются первичные профсоюзные организации ГМПР, условия коллективных договоров стороной работодателя исполнялись в полном объеме...





Забот много, времени – в обрез



Для горно-металлургической отрасли 2016 год начался, как и ожидалось, непросто. Снижение металлопотребления, введение ограничительных мер на внешних рынках и в целом финансово-экономическая нестабильность оказывают заметное влияние на работу предприятий. Не случайно положение дел в отрасли уже с начала года активно обсуждается на уровне правительства, с участием собственников крупнейших компаний и с выездами на промплощадки.

Ситуация не в лучшую сторону влияет и на социальную политику, проводимую работодателями. Защита социально-трудовых прав работников ГМК стала одной из тем рабочей поездки Юрия Горанова, председателя Челябинского обкома ГМПР, в Магнитогорск.

Обком наметил ряд мер, включающих взаимодействие с областным правительством, активную работу на уровне областной трехсторонней комиссии, проведение социально-экономического мониторинга, контроль соблюдения работодателями трудового законодательства. Это особенно актуально для тех предприятий, которые с точки зрения федерального правительства работают неэффективно и поэтому сегодня лишились государственной поддержки, что поставило под угрозу сокращения многие коллективы. Согласовать с активом позицию профсоюза, скорректировать планы – стало главными целями поездки председателя обкома.

>>...ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ГМК стала одной из тем рабочей поездки Юрия Горанова, председателя Челябинского обкома ГМПР, в Магнитогорск...

В Магнитогорске действуют четыре предприятия, первички которых входят в областную организацию ГМПР, – ММК, «ММК–Метиз», «Водоканал» и «СОТ». Юрий Горанов встретился с профлидерами и активом этих предприятий, принял участие в профсоюзных семинарах-совещаниях, оперативных заседаниях. Кроме этого, побывал в расположенной недалеко от Магнитогорска Александринской горнорудной компании, где с представителями руководства обсудил перспективы предприятия.

Более 100 человек собрал традиционный семинар профактивистов на ММК. Председатель обкома рассказал о социально-экономической ситуации в ГМК области. Для первичной профорганизации Группы ММК 2016 год – юбилейный: она отметит 85-летие. Профком ММК запланировал специальные мероприятия и проекты. Недавно началась реализация одного из них – «Профсоюзной школы правовых знаний».

На многих предприятиях в этом году заканчиваются сроки действия колдоговоров. По словам Юрия Горанова, сейчас, до вступления в силу нового ОТС (переговоры по нему должны

начаться осенью), важно в первую очередь добиваться их пролонгации, с сохранением основных социальных нормативов. Нынешняя колдоговорная кампания, кроме того, осложнена продолжающимися процессами реструктуризации, в результате которых у предприятий появляются новые собственники, со своим отношением к социальным вопросам. Такова, например, ситуация в «СОТ», где еще только предстоит работа по заключению колдоговора. А вот на «ММК–Метиз» эта работа эффективно ведется из года в год. Недавно здесь проверили выполнение колдоговора в 2015 году. Как рассказали в профкоме, дана объективная оценка его выполнения, кроме того, он дополнен новыми льготами и гарантиями.

Еще один приоритет – приближающаяся отчетно-выборная кампания в профсоюзе. Изменившиеся экономические условия требуют и новых форм, и качества профсоюзной работы. Словом, сегодня необходимо все это проанализировать и обобщить, принять правильные решения и поставить задачи на следующий отчетный срок. Старт кампании не за горами: в апреле первыми ее начнут профгруппы. ■



Чтоб окомкование не пошло «КОМОМ»



Более 200 рабочих различных специальностей планируется принять на фабрику окомкования Стойленского ГОКа (входит в группу НЛМК), запуск которой запланирован на 2016 г. Для трудоустройства на основные производственные специальности будущей фабрики уже прошли собеседования 230 претендентов, по 98 из них принято положительное решение. Прием работников будет идти планомерно с учетом необходимости их участия в пуско-наладочных работах, которые начнутся уже в апреле этого года. Ожидается, что потребность в рабочих кадрах будет полностью закрыта к июню.

Программа подготовки рабочих предусматривает их обучение в рамках контрактов на поставку основного технологического оборудования, стажировки на родственных предприятиях. Набор руководителей и специалистов начался еще осенью 2015 г. Руководящий состав фабрики уже сформирован и проходит подготовку.

>>...БОЛЕЕ 200 РАБОЧИХ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ПЛАНИРУЕТСЯ ПРИНЯТЬ НА ФАБРИКУ ОКОМКОВАНИЯ СТОЙЛЕНСКОГО ГОКа...

Всего на фабрике окомкования будут трудиться 274 рабочих, специалистов, служащих и руководителей. Предполагается, что средняя заработная плата на новой фабрике будет на уровне оплаты труда в секторе добычи полезных ископаемых региона.

– Новому коллективу предстоит выводить фабрику на проектную мощность, обеспечивать ее стабильную работу и в дальнейшем наращивать производительность. Поэтому нам нужны мотивированные специалисты с необходимым уровнем профессионализма и потенциалом для дальнейшего развития, – комментирует директор по кадрам и социальным вопросам Стойленского ГОКа Роман Великанский.

Андрей Боев, председатель профкома СГОКа, дополнил:

– Профком комбината планирует провести в новом подразделении организационное профсоюзное собрание. Сейчас профком готовит документы, ведет переговоры с вновь прибывшими на предприятие людьми о создании профсоюзной группы, выдвижении кандидатов на пост председателя профкома фабрики.

По словам Андрея Боева, такие люди есть – из числа бывших работников Лебединского ГОКа, которые, устроившись на фабрику, сразу же встали на учет в профсоюзную организацию СГОКа. ■



УСПЕХОВ!



В Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России зарегистрирована новая первичная профорганизация. Она создана в АО «Северсталь СМЦ-Всеволожск».

– Работу по образованию первички на предприятии начал еще бывший председатель территориальной организации Юрий Стрелков. Он, а затем и я провели встречи с коллективом, на которых рассказывали работникам о целях и задачах профсоюза, его правозащитной деятельности. В конце 2015 года коллектив решил создать первичную профорганизацию, в настоящее время решены все организационные вопросы. Возглавил профком Максим Матвеев, – рассказал председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР **Александр Миронов**.

Пока профорганизация насчитывает 12 человек (работающих – 100 чел.), но уверенность на ее увеличение есть.

Состоялась встреча Александра Миронова и заведующего организационно-социальным отделом территориальной организации профсоюза Зинаиды Быковой с директором ЗАО «Северсталь СМЦ-Всеволожск» Артемием Тимошенко. Руководитель предприятия выразил готовность к сотрудничеству – как на уровне профкома, так и с территориальной организацией. ■



ЗАО «Северсталь СМЦ-Всеволожск» – совместное предприятие двух международных компаний – российской «Северсталь» и одной из крупнейших финансово-промышленных групп Японии «Мицуи». Опыт «Мицуи» по управлению сервисными металлоцентрами, с одной стороны, и компетенции «Северстали» в поставках металлопроката в автомобилестроение в сочетании с её техническими возможностями – с другой, позволяют обеим компаниям удачно скомбинировать свои сильные стороны для достижения успеха на рынке.

Целью создания предприятия является обеспечение потребностей автомобильной, электротехнической, машиностроительной и строительной отраслей в Северо-Западном регионе Российской Федерации, а также в странах Балтии и Северной Европы.



Марина ДЕГТЯРЕВА



Прокурор: «ПРОФАКТИВУ НАДО БЫТЬ АКТИВНЕЕ»



В прокуратуре Оренбургской области состоялась рабочая встреча представителей контролирующих органов, профсоюзов и министерства труда и занятости населения. Ее основная тема – «О надзоре за соблюдением трудового законодательства работодателями».

Открыл встречу прокурор Оренбургской области Сергей Берижицкий. Он отметил необходимость усиления взаимодействия всех сторон.

– Из 480 проверок органами прокуратуры в 2015 году лишь 28 проведено совместно с профсоюзами. Это только 7% от общего числа прокурорских проверок», – констатировал он. – Необходимо выстроить оперативную систему реагирования на нарушения прав работников, и профсоюзные организации должны играть в этом ключевую роль.

Еще, по мнению прокуратуры, от областных профсоюзных органов поступает крайне мало сигналов о нарушениях трудовых прав работников. Тем не менее, как отметил в своем выступлении начальник управления по надзору за исполнением федерального законодательства Андрей Максимов, несмотря на незначительное число совместных с профсоюзами проверок, все они оказались результативными и оканчивались восстановлением нарушенных прав граждан.

Представители прокуратуры подчеркнули, что профсоюзным организациям нужно внимательнее подходить к согласованию с работодателями локальных нормативных актов.

Рассматривался на совещании вопрос и о нарушениях прав самих первичных профсоюзных организаций, в отношении которых некоторые работодатели буквально ведут подрывную деятельность.

>>...Несмотря на незначительное число совместных с профсоюзами проверок, **ВСЕ ОНИ ОКАЗАЛИСЬ РЕЗУЛЬТАТИВНЫМИ И ОКАНЧИВАЛИСЬ ВОССТАНОВЛЕНИЕМ НАРУШЕННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ...**

Среди других предложений — активнее задействовать ресурсы правовых и технических инспекторов профсоюзных органов, а также уполномоченных по охране труда, организовать совместное обучение профсоюзного актива и представителей прокуратуры по вопросам правовой защиты работников.

Ярослав Чирков, председатель Федерации профсоюзов Оренбуржья, поддержал предложение прокуратуры об организации обучения, подчеркнув, что «вызывают беспокойство процессы оптимизации, перевода работников на неполный рабочий день, привлечение заемного труда, отсутствие или недостаточная индексация заработной платы».

Об этом, в частности, сообщила Оксана Обрядова, председатель Оренбургской областной организации Горно-металлургического профсоюза России. В числе таких предприятий О. Обрядова назвала Гайский завод по обработке цветных металлов, ЗАО «ОРМЕТ».

ОБЩИЙ ИТОГ выступлений всех сторон: результатом сегодняшней встречи должен стать эффективный механизм взаимодействия. Этот механизм будет проработан в четырехстороннем соглашении между прокуратурой области, Федерацией организаций профсоюзов, Государственной инспекцией труда, профильным министерством. 🟡



ВСЕ ТАМ БУДЕМ



Из переписки ВКонтакте:



А. На дворе 21 век, а мы по-прежнему изготавливаем бумажные профбилеты, учетные карточки и пишем заявления на вступление в профсоюз. Реально ли это все автоматизировать и вступать в профсоюз, например, прямо в интернете без бумажной волокиты? час назад | [Ответить](#)



Б. Все реально, была бы цель. Можно и пластиковые карточки сделать и автоматизированную систему учета, и прием в члены профсоюза на сайте... только что с этим делать потом? Куда его на учет поставишь? Защищать его от работодателя будешь лично или поручишь это важное дело старушкам из обкома его отрасли? :))) 55 минут назад | [Ответить](#)



Л. Ну, будет положим электронная база учета членов профсоюза, что она? Возможность увидеть, что годами посылаемая вверх отчетность – липа? Это называется модернизация ради модернизации. 42 минут назад | [Ответить](#)



А. Смысл электронных баз, прежде всего, в упрощении и надежности документооборота. В принципе, конечно, можно и мотивацию сюда подвязать, типа всяких скидок в магазинах, профсоюзной мобильной связи, юридических консультаций ... 45 минут назад | [Ответить](#)



С. Зачем он, билет профсоюзный? Чтоб ощущать тебя полноценным членом?)) Так лучше значок или футболку) Только не надо про: «пиво только по профсоюзным билетам...» У меня, кстати, до сих пор профсоюзная карточка с 2003 года под стеклом рабочего стола, за 13!! лет никому не показал и не попросили)) 36 минут назад | [Ответить](#)



А. Когда я заводил эту тему, я не имел в виду, что с завтрашнего дня надо всем вручить электронные карточки. Мне было интересно, у кого это работает, чтобы внедрить в своей первичке. 24 минут назад | [Ответить](#)

Добавлен 1 новый комментарий

10-летний опыт «Северстали»

Больше 10 лет назад для более четкого контроля численности в профкоме «Северстали» появилась электронная программа учета членов профсоюза, которая так и называется – автоматизированная система учета «Профсоюз». Как она помогает в работе?

Во-первых, программа дает возможность отслеживать динамику профсоюзного членства в первичке, цехах и на участках. Председатели профкомов могут в любой момент сформировать список членов профсоюза по своему подразделению.

Во-вторых, АСУ «Профсоюз» позволяет узнать профсоюзный стаж сотрудника, номер профсоюзного билета и другие данные. Например, получал ли он профсоюзную материальную помощь.

Кроме того, с помощью программы печатаются профсоюзные билеты на бланках установленного образца (их номера предоставляет ЦС ГМПР).

В то же время председателям профкома по-прежнему многое приходится делать в «ручном режиме», например, учет пользования льготными санаторно-курортными путевками. Есть и другие вопросы. В этом году профком планирует начать разработку новой электронной базы.

От поименного учета до кассы взаимопомощи

Первичная профсоюзная организация группы ММК насчитывает в своих рядах более 75 тысяч человек. Для того, чтобы перевести информацию о членах профсоюза с бумажных носителей на электронные, специалистам первички группы ММК потребовалось некоторое время.

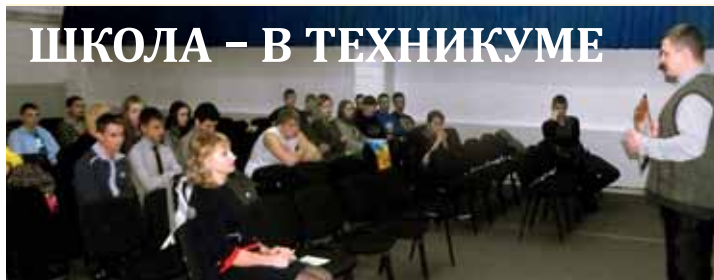
Три года назад профком группы ММК ввел в действие единую информационную систему управления и контроля расходования профвзносов. Доступ к «Логистике ресурсов» – так называется разработка – имеют специалисты первички и председатели профкомов всех подразделений. По сути, это программа, в которой фиксируются все движения ресурсов профсоюзной организации, а также отражается реализация плановых мероприятий.

Еще двумя годами ранее в электронный формат была переведена работа профсоюзной кассы взаимопомощи – запущена программа персонализированного учета накопленных взносов и выданных займов. Сегодня члены профсоюза даже заявление о выдаче займа могут подавать в электронном виде. Не говоря уже о том, что вся работа с лицевыми счетами членов КВП осуществляется на основе электронного документооборота. Это – необходимость. Оборот кассы взаимопомощи в первичке растет с каждым годом



Надежда БАЛАКИНА

ШКОЛА – В ТЕХНИКУМЕ



Студенты Заринского политехнического техникума понимают, что профсоюз – это хорошо, но насколько важна эта организация на предприятии или в образовательном учреждении, какие главные функции на нее возложены, что лежало в основе зарождения профсоюзного движения, ребята подробнее узнали на встрече с председателем Алтайской краевой организации Дмитрием ЖУРАВЛЕВЫМ.

Уже в начале учебного года, когда в техникум приходят новые студенты, разъяснительную работу с ними проводит председатель студенческого профкома Лариса Беспалова, принимает их в профсоюз, на собраниях проводит выборы профгруппоргов. Далее, в Школе профсоюзного актива будущие профсоюзные активисты постигают азы профорганизации, координируют и совершенствуют свою профсоюзную деятельность.

Школы создаются в первичках для обеспечения непрерывного системного обучения членов профсоюза и профсоюзного актива.

Молодые люди должны понимать, что основная задача профсоюзов – защита социальных и трудовых прав работника/студента, повышение его статуса, материального благосостояния. И это не красивые слова, а реалии наших дней.

На конкретных примерах Дмитрий Журавлев объяснил ребятам цель и задачи профессиональных союзов, провел исторический экскурс к истокам профсоюзного движения, рассказал о современном положении организации в стране, в крае, в Заринске.

О материальной помощи студентам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, рассказала Лариса Беспалова. Только за январь 2016 года была оказана поддержка трем ребятам на сумму 11500 рублей.

Не забывает профсоюз и о профсоюзных активистах. Их отличает настойчивость, целеустремленность, агитаторские способности. Они талантливы, энергичны, зажигательны. За преданность профсоюзному движению, за работу в группе и техникуме благодарности Алтайской краевой организации заслужили профгруппорг Екатерина Ощепкова и капитан команды КВН «Фазанята» Никита Недвига.

Школа профсоюзного актива – первичное звено в системе обучения, и основы его нужно закладывать, если не со школьной скамьи, то хотя бы со студенческой. ■

– по итогам 2015 года сумма займов, которые взяли члены профсоюза, составила 609 миллионов рублей. Обработать вручную ссуды просто нереально.

Введение поименного учета членов профсоюза – тоже необходимость, продиктованная временем. Председатель ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР Александр Дерунов отмечает:

– Создание единой электронной базы членов профсоюза – наша давняя задумка. Внедрение информационных технологий позволяет вести более четкий контроль численности членов профсоюза. Вся информация заложена в электронной карточке члена профсоюза, где отражается принадлежность работника к подразделению, его перемещение внутри группы ОАО «ММК». Электронный учет значительно облегчает работу председателей структурных подразделений при составлении ежеквартального статистического отчета о численности и охвате работников профсоюзным членством.

Система «Е – Профсоюз»

– Система электронного учета членов профсоюза в первичной организации «Литейный центр» была предложена Челябинским обкомом в качестве эксперимента и показала свою эффективность, – рассказывает председатель профкома предприятия Мария Кабирова. – Связались с Федерацией профсоюзов Свердловской области, где действует «Е-Профсоюз» – система электронного учета членов профсоюза и обмена информацией между ними.

Работник предприятия, вступающий в профсоюз, заполняет анкету, в которой указаны паспортные данные, место жительства, образование, семейное положение, число детей, контактный телефон, и дает свое согласие на их обработку.

Собранная информация заводится в единую базу данных с разбивкой по участкам, цехам, сменам. Благодаря этой системе мы информируем членов профсоюза о работе профкома, наших достижениях, планах, поздравляем с днем рождения, различными праздниками и оповещаем о планируемых мероприятиях.

В функции системы «Е-Профсоюз» входят: ведение электронного учета профсоюзного членства, анализ его динамики; прием электронных заявок на вступление в профсоюз; работа с обращениями членов профсоюза; электронный документооборот внутри профсоюзных организаций различного уровня; организация как массовых, так и единичных sms-сообщений, e-mail рассылки; оплата профсоюзных взносов через интернет при помощи банковских пластиковых карт.

В ближайшее время планируем ввести электронный учет членов профсоюза в ООО «МетМашУфалей» (бывший «Уфалейский завод металлоизделий»), в ЗАО «Кыштымский медэлектродитный завод», в ОАО «Александринская горнорудная компания» (ОАО «АГРК»). Председатели ППО этих организаций уже занимаются сбором анкет с персональными данными. ■



ИНТЕРАКТИВНОЕ ЗАСТОЛЬЕ



В профсоюзном комитете ПАО «Наеждинский металлургический завод» (Свердловская обл.) возобновлены встречи молодежного профактива, которые всегда проходили в интерактивной форме и вызывали большой интерес у участников таких мероприятий. В прошедшей встрече приняли участие 14 представителей крупных и небольших подразделений завода, а также организаций-партнеров.

Основная тема – ведение переговоров. Участники встречи в деловой игре почувствовали себя в роли руководителей и профлидеров предприятия. Кроме этого Андрей Лапин — зам.председателя профкома кратко рассказал о действующем колдоговоре и опыте работы согласительной комиссии.

«На мой взгляд, состоявшаяся встреча стала для нас очень познавательной. Нам



напомнили о значимости коллективного договора и его содержании. Мы участвовали в тренинге «Стол переговоров», после которого осознаешь, что не всегда легко соотнести желания работников с возможностями работодателя, но если грамотно подобрать команду единомышленников, то есть вероятность, что тебя услышат. И, конечно, когда получаешь знания и информацию, которые можно применить, это остается в памяти», – так прокомментировала мероприятие одна из участниц встречи Мария Храмцова, представитель центральной лаборатории метрологии. ■

Галина КУДРЯШОВА

«ПРОФСОЮЗНЫЙ ВИТАМИН» ПРОТИВ ГРИППА

Грипп намного проще избежать, чем потом его долго и сложно лечить. Поэтому нужно обязательно позаботиться о его профилактике, так решили профсоюзные активисты Дирекции по производству анодной массы ППО «РУСАЛ Красноярск» и с особым энтузиазмом поддержали акцию «Профсоюзный витамин», организованную молодежным советом Федерации профсоюзов Красноярского края. Направлена эта акция на профилактику простудных заболеваний.

Рассказывает ее инициатор, заместитель председателя молодежной комиссии ППО «РУСАЛ Красноярск» Виктория Пахматова: «О гриппе и ОРВИ сегодня говорится все чаще. То там, то тут появляются кашляющие и чихающие коллеги, вот и решили им помочь, да и себя обезопасить. Сегодня есть простые и надежные методы, позволяющие избежать неприятных недугов. Чтобы не пополнять ряды чихающих, медики рекомендуют применять для профилактики гриппа и простуды лекарства, которые повышают иммунитет и легко справляются с вирусами. А чтобы привлечь внимание к этой проблеме, написали яркий плакат «МЫ СИЛЬНЫ, МЫ ЕДИНЫ! ПРИНИМАЙ ВИТАМИНЫ!», закупили баночки с витаминами и вместе с председателем профкома нашей Дирекции обошли все участки и раздали их».



Акция была воспринята работниками позитивно и весело! Витамины получил каждый член профсоюза, никто не остался без внимания и заботы! Говорили большое спасибо профсоюзу, что заботится о людях, устраивая такие акции для профилактики простудных заболеваний. Гриппу и простуде нет места в нашей жизни! ■



Алексей БОБЫЛЕВ,
органайзер

ТЫ В РЕЗЕРВЕ? – БУДЬ ГОТОВ!



По разным причинам за последние два года в ПАО «ТАГМЕТ» продолжительное время оставались без председателей цеховые комитеты трубосварочного цеха, центральной испытательной лаборатории, управления обеспечения материалами и оборудованием. Не удалось определить профлидера на теплосиловом участке энергетического цеха, первом участке трубосварочного цеха. Эти факты говорят о том, что во многих цеховых профорганизациях нет реального кадрового резерва или он недостаточен.

В команде заводского профкома известны, главным образом, председатели цеховых профорганизаций. И только когда они уходят в отпуск, «высвечиваются» их заместители, да и то далеко не все. Бывает, на еженедельные совещания актива приходят не замы, а старшие уполномоченные по охране труда, сосредоточившие свое внимание на одном направлении профсоюзной деятельности и недостаточно знакомые с работой предцехкомов во всей ее полноте. Причем многие из них – пенсионного и предпенсионного возраста.

Представительство молодежи среди председателей цеховых комитетов может, думаю, возрасти до 10-12 процентов, если обеспечим ротацию профсоюзных кадров, продвижение на руководящие должности достаточно активно действующих в последнее время ответственных по работе с молодежью.

Начавшийся 2016 год – год отчетов и выборов в ГМПР – дает возможность провести существенные изменения в организации работы по формированию резерва ведущих профак-

тивистов, а также придать системный характер их обучению по основным направлениям профсоюзной работы.

Что конкретно сделать? Полагаю, надо провести серию «круглых столов» для выработки механизмов, форм и методов реализации дальней-

досрочный отзыв не справляющихся со своими функциями). Не стоит ждать, пока неумеха разберется в деле и будет выполнять его, как надо. Ожидание может привести к потере членов профсоюза, ослаблению той или иной цеховой профорганизации.

>>...Начавшийся 2016 год – год отчетов и выборов в ГМПР – дает возможность провести существенные изменения в организации работы **ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА ВЕДУЩИХ ПРОФАКТИВИСТОВ...**

шей кадровой политики заводского профкома, а также ревизии резерва профактива каждой структуры заводской первички. Числящихся только на бумаге профгруппиров, уполномоченных по охране труда, ответственных за работу с молодежью, слабо выполняющих возложенные на них обязанности, надо переизбрать. Далее – создать Школу профсоюзного актива, где обучать резерв профсоюзных кадров, не имеющих начальной профсоюзной подготовки, изучать опыт профсоюзной работы. Таким образом еще в период подготовки к отчетно-выборной конференции профорганизации завода, которая состоится осенью, у нас будет большой отряд активистов, желающих заниматься регулированием социально-трудовых отношений и обеспечением реальной защиты работников и, главное, способных это делать квалифицированно.

В пересмотре нуждаются механизмы контроля за деятельностью цеховых профлидеров (перевыборы,

Центральный Совет ГМПР давно развивает институт уполномоченных профсоюзных комитетов в первичных и территориальных профорганизациях. Почему бы нам не применить его на практике? Например, один освобожденный уполномоченный мог бы заниматься проблемами таких малочисленных профорганизаций как центральная испытательная лаборатория и инженерно-технический центр, работники которых в недавнем прошлом были объединены в центральной заводской лаборатории. Можно создать единый профсоюзный комитет во главе со штатным председателем в отделах главного механика и главного энергетика, где в общем не более сорока членов профсоюза.

Таким образом, кадровая структура первичной профорганизации ПАО «ТАГМЕТ» стала бы менее громоздкой, более крепкой и эффективной. К тому же наверняка усилилась бы ответственность за профсоюзную работу на местах. ■



ЧТОБЫ НЕ ДОПУСТИТЬ ошибок

С 1 апреля в ППО «ЗапСиб» стартует отчетно – выборная кампания. Вначале пройдут собрания в профгруппах. Начались консультации по утверждению структур цеховых организаций. Сегодня в первичке более 400 профгруппоргов и примерно столько же уполномоченных по охране труда.

Чтобы подготовить председателей к предстоящей работе, напомнить этапы проведения отчетно-выборной кампании, освежить знания по ведению собраний, конференций и заполнению необходимой документации, 1 марта в профкоме прошел первый из четырех запланированных семинаров – тренингов.

В семинаре, который провела председатель организационно – массовой комиссии ППО, профсоюзный преподаватель ГМПР Татьяна Крель, приняли участие председатели профкомов с опытом профсоюзной деятельности, а также новички, избранные в течение прошлого года

>>...В ходе работы в группах, на тренингах и других практических занятиях **ПОДРОБНО ОБСУЖДАЛОСЬ ПРОВЕДЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИЙ, СОБРАНИЙ**, было уделено внимание особенностям проведения открытого и тайного голосования...

и не имеющие опыта проведения отчетно-выборной кампании.

В ходе работы в группах, на тренингах и других практических занятиях подробно обсуждалось проведение конференций, собраний, было уделено внимание особенностям проведения открытого и тайного голосования, формированию рабочих органов и комиссий конференций, правильности заполнения протоколов счетной и мандатной комиссий, оформлению постановления и протокола конференции. Участники семинара тренировались в исправлении бланков с допущенными ошибками, анализировали представлен-

ные учебные макеты документов. Каждый смог провести один из блоков конференции и прочувствовал на личном опыте важность ее детальной подготовки.

Подробно говорили о содержании отчетного доклада профсоюзного комитета и даже попытались, практически экспромтом (на подготовку – 20 минут), – выступить с отчетом.

При подведении итогов учебного дня участники отметили значимость подобных занятий. Кто-то получил новые знания, кому-то удалось систематизировать знакомый материал. Полезен был и обмен опытом между коллегами. 🇷🇺





Владимир ШИРОКОВ



Компенсация БЕЗ ПРАВА НА ЖИЗНЬ

В 2015 году на горных и металлургических предприятиях региона произошло 9 связанных с производством несчастных случаев со смертельным исходом. Это на 4 случая меньше, чем в предыдущем году. Такие данные приводит техническая инспекция труда областного комитета ГМПР. А вот число смертей на рабочем месте, не связанных с производством, уже который год остается тревожно стабильным. В 2014 году таких фактов было 17, в 2015 – 18. То есть по естественным причинам сегодня человеческая жизнь на производстве обрывается в два раза чаще, чем по техническим, связанным с работой. И это соотношение, особенно контрастное по данным прошлого года, не может не беспокоить. Тем более что любая смерть в рабочее время, прямо или косвенно, как следует из слов технических инспекторов труда обкома, связана с производством.

Сердечно-сосудистые заболевания, в первую очередь ишемическая болезнь сердца – наиболее частые диагнозы при летальном исходе. Жертвы этих недугов не только пожилые работники, но и вчера-

няя молодежь. Основные профессии – вальцовщик, электрогазосварщик, машинист тепловоза, экскаватора, электромонтер.

– Каждый из тех, кто попал в сводку, трудился во вредных условиях и проходил обязательный ежегодный медосмотр, и ни у кого не выявили серьезных проблем со здоровьем, все были допущены к работе, – комментирует главный технический инспектор труда областной организации ГМПР **Виктор Костромитин**. – Значит, проблема, возможно, в недостаточном качестве медосмотров. И еще – в отношении к ним самих работников: на приеме у

врача они не жалуются на ухудшение здоровья, скрывают симптомы.

Проблема сокрытия симптомов – давняя и, к сожалению, распространенная.

– Люди боятся потерять рабочее место, компенсации и льготы, предоставляемые за вредные условия, – объясняет Виктор Костромитин. – Скажу больше: по этой же причине многие не хотят улучшения условий труда, держатся за «вредность». А расплата – угробленное здоровье, а затем – и жизнь.

Помимо названных проблем, одна из потенциальных причин ухудшения

Комментарий специалиста здравоохранения

Денис Рыбаев, областная организация профсоюза работников здравоохранения, технический инспектор:

– Причинами естественной смерти на производстве являются, в основном, хронические заболевания. К сожалению, работники, состоящие на диспансерном учете, не уделяют должного внимания своему здоровью: не посещают своевременно врачей, игнорируют диспансеризацию и периодические профосмотры. Следствие этого – рост сердечно-сосудистых, онкологических и других заболеваний, которые можно выявлять на ранних стадиях и принимать соответствующие меры. Повлиять на ситуацию можно, ужесточив контроль за прохождением профосмотров, в том числе со стороны профсоюзных организаций.



самочувствия и смерти, по мнению главного технического инспектора, профессиональные нервно-психические перегрузки. Были случаи: вышел работник от директора после оперативки – и скончался. Не случайно в числе жертв не только рабочие, но и руководители, в том числе высшего звена. Но этот вредный фактор мало исследован, его трудно выявлять, поэтому он не учитывается при расследовании несчастных случаев, хотя и определен ГОСТом.

Что же делать? Как изменить фатальную статистику? Труд металлурга и горняка всегда был тяжелым и напряженным: в этом плане, несмотря на всю сегодняшнюю техническую модернизацию, кардинально и в целом ситуацию пока не улучшить. Выход, по мнению Виктора Костромитина, один – пересмотреть подход к медосмотрам. Во-первых – ужесточить контроль качества их проведения надзорными ведомствами – Росздравнадзором, Роспотребнадзором. А во-вторых –

изменить отношение к ним и к себе, к своему здоровью, самих работников.

ЖИЗНЬ – САМОЕ ЦЕННОЕ, ЧТО ЕСТЬ У ЧЕЛОВЕКА. ЕЕ НЕ ЗАМЕНИТЬ НИКАКИМИ КОМПЕНСАЦИЯМИ И ЛЬГОТАМИ. Компенсироваться должно то, что равноценно или восстановимо, а ПОТЕРЯННУЮ ЖИЗНЬ – НЕ ВЕРНЕШЬ. ■

Василий ГЛОМАЗДА,
слесарь-ремонтник

Не экономить на спецовках

В году 365 дней, а не 400 или 500. Сотрудники же служб ТАГМЕТа, ведающие обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, считают, видимо, что год – понятие растяжимое. Они настаивают на вычитании из срока носки рабочего костюма (а это календарный год) трудового отпуска, учебных отпусков, командировочных дней и дней, проведенных на больничном листе. В результате предлагается выдавать новый комплект спецодежды, как минимум, через полтора года. То есть толкают администрацию ПАО «ТАГМЕТ» на нарушение законодательства.

Костюмы, сшитые из плотной смесовой ткани «Индемтрактбл» (65% полиэстер, 35% хлопок) могут служить сотрудникам отделов и служб больше года, поскольку эти сотрудники лишь периодически бывают на не блещущих чистотой производственных площадках, работают, в основном, в уютных административных помещениях. А вот костюмы рабочих, занятых на производстве полную смену, даже сшитые из той же плотной ткани, часто стираются и потому сильно изнашиваются за год, теряют защитные свойства.

Понятно, что предложение увеличить срок носки спецодежды основано

на стремлении сократить переменные и постоянные расходы предприятия.

Корректировка затрат, рацительное расходование денежных средств – это, безусловно, важное дело в период финансово-экономического кризиса. И профсоюзные работники и активисты ТАГМЕТа, настаивающие на строгом выполнении законодательных требований по обеспечению работников спецодеждой, ни в коем случае не хотят усугубить положение завода в неблагоприятный период, когда производственная активность основных цехов неравномерна. Они только стараются убедить административных работников в том, что статья затрат на спецодежду – из тех, которые не должны подлежать сокращению. Ибо максимально удобная, обладающая высокими защитными свойствами спецодежда – это, образно говоря, щит, который оберегает здоровье работников.

Стоит заметить: экономия на спецодежде и без того есть, ведь не приобретается положенное работникам ряда металлургических профессий нательное белье.

Выражу мнение многих заводчан: не к лицу ТАГМЕТу экономить на СИЗ. Ведь мы позиционируем себя как предприятие социальной ответственности, а основой этой ответственности является политика безопасного труда. ■





«ТАГМЕТ»: УРОКИ СОУТ



В декабре 2015 года был утвержден представленный заводской комиссией отчет о результатах специальной оценки условий труда (СОУТ) в 42-х структурных подразделениях ПАО «ТАГМЕТ», а 1 января 2016 года – еще в 9-ти подразделениях

В корпоративную информационную систему внесены результаты специальной оценки условий труда (с целью исчисления дополнительных страховых взносов в Пенсионный фонд РФ) и данные о предоставляемых заводчанам компенсациях, предусмотренных коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом ПАО «ТАГМЕТ» на 2014-2016 годы в соответствии с результатами СОУТ.

Необходимые изменения внесены в нормативные документы по оплате труда работников, штатные расписания подразделений завода, где проведена СОУТ. Сводные данные о результатах СОУТ в части установления классов условий труда на рабочих местах размещены на официальном сайте ПАО «ТАГМЕТ».

В связи с завершением СОУТ руководителями всех подразделений готовятся планы внедрения мер, необходимых на тех рабочих местах, где установлены вредные условия труда.

Приказ о завершении специальной оценки условий труда на ТАГМЕТе доведён до сведения заводчан на сменно-встречных совещаниях и рабочих собраниях, в проведении которых участвовали председатели цеховых профсоюзных комитетов и их заместители.

Проведено ознакомление работников (под роспись) с картами СОУТ. Письменные заявления о получении на руки копий этих документов удовлетворяются. Разногласия по результатам есть. Их пытается разрешить профком предприятия. Например, состоялась встреча заместителя главного инженера по промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды

низмах, а также с учетом продолжительности их воздействия на работников в течение рабочего дня (смены), силами центральной заводской испытательной лаборатории проверить степень отклонения значений ряда факторов, в определенной степени влияющих на отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

>>... Проведено ознакомление работников (под роспись) с картами СОУТ. Письменные заявления о получении на руки копий этих документов удовлетворяются. **РАЗНОГЛАСИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЕСТЬ. ИХ ПЫТАЕТСЯ РАЗРЕШИТЬ ПРОФКОМ ПРЕДПРИЯТИЯ ...**

С. Печегина и начальника управления экономики и организационного развития Н. Нагорского с представителями коллективов энергетиков, электрослужбы и механослужбы третьего участка трубопрокатного цеха, выразивших сомнение в правильности исследований производственных факторов на их рабочих местах.

При обоюдном согласии сторон решено: на третьем участке ТПЦ при работающем оборудовании и меха-

Заводские измерения будут сверены с исследованиями экспертов, проводивших СОУТ.

Во всех структурных подразделениях завода, где проведена СОУТ, работников уведомили об изменении определенных сторонами условий трудовых договоров (без изменения трудовых функций) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.



При согласии работника продолжить трудовые отношения в связи с изменениями условий трудового договора эти изменения оформляются. При несогласии работника трудиться в новых условиях по истечении срока предупреждения об изменениях условий трудового договора этот документ, согласно пункту 7 первой части статьи 77 Трудового кодекса РФ, расторгается.

ПОЧЕМУ МНОГИЕ РАБОТНИКИ ЗАВОДА УСОМНИЛИСЬ В КАЧЕСТВЕ ПРОВЕДЁННОЙ НА ИХ РАБОЧИХ МЕСТАХ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА?



Комментарий дает **Александр Шпынёв**, слесарь-ремонтник, заместитель председателя профсоюзного комитета трубопрокатного цеха ПАО «ТАГМЕТ»:

– Полагаю, отчасти потому, что сотрудники служб, отвечавших за проведение СОУТ, очень слабо вели разъяснительную работу в трудовых коллективах. Или вовсе её не вели.

Не секрет: СОУТ проходила непросто – случались организационные огрехи. По настоянию профкома был уточнён календарный план ее проведения. Председатели цеховых профкомов и их заместители присутствовали при проведении исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, о которых их извещали сотрудники отдела охраны труда, промышленной безопасности и общественного контроля, предлагали экспертам оптимальные места в рабочих зонах для

>>... Профсоюзные работники и активисты, входившие в цеховые комиссии, не только настойчиво требовали повторения измерений, если замечали, что они осуществлены без учёта особенностей технологического процесса или при неработавших оборудовании и механизмах, систем вентиляции и др., но и интересовались, соответствуют ли используемые экспертами средства измерений применяемым методам исследований, обязательным метрологическим требованиям к измерениям ...

проведения замеров производственных факторов, что, кстати сказать, вправде были делать сами работники.

Профсоюзные работники и активисты, входившие в цеховые комиссии, не только настойчиво требовали повторения измерений, если замечали, что они осуществлены без учёта особенностей технологического процесса или при неработавших оборудовании и механизмах, систем вентиляции и др., но и интересовались, соответствуют ли используемые экспертами средства измерений применяемым методам исследований, обязательным метрологическим требованиям к измерениям.

Процесс же оформления итогов проведения (карт оценки условий труда) – вне поля влияния профсоюзной стороны.

Почему в графе “необходимость в установлении” (гарантий и компенсаций) карты оценки условий труда указано “да” или “нет”, почему тот или иной класс (подкласс) условий труда по степени вредности – с этими вопросами каждый работник имеет право обратиться за разъяснениями к экспертам или представителям работодателя.

Эксперты на рабочие собрания не ходят, а многие административные работники, к сожалению, не вникли в методику проведения СОУТ и не могут сразу дать вразумительный ответ. Приведу пример. Когда на одном из рабочих собраний на втором участке

нашего цеха прозвучали вопросы по спецоценке, представлявший администрацию заместитель начальника цеха посмотрел на заместителя председателя профсоюзного комитета, словно ответственность за проведение аттестации рабочих мест и ее результаты несет не он, а профком.

Полагаю, разногласий по результатам спецоценки было бы намного меньше, если бы отвечавшие за осуществление этого процесса сотрудники служб, используя заводские средства массовой информации (газету «Вальцовка», радио и сайт) или в коллективных беседах с работниками, доходчиво и убедительно разъяснили положение о СОУТ.

А поскольку систематическую разъяснительную работу сотрудники отделов, игравших первую скрипку в организации и проведении СОУТ, упустили, то заводской комиссии и профсоюзной стороне приходится сейчас разруливать спорные ситуации, снимать возникшую в ряде трудовых коллективов социальную напряженность. ■





ИГ МЕТАЛЛ – ГМПР:

сотрудничество продолжается



С 9 по 12 февраля по приглашению Профсоюза металлистов ИГ Металл в ФРГ с рабочим визитом находилась делегация ГМПР во главе с председателем профсоюза А. БЕЗЫМЯННЫХ.

10 февраля в штаб-квартире германского профсоюза в г. Франкфурт-на-Майне делегация ГМПР была принята первым председателем правления ИГ Металл Й. Хофманном. В беседе также приняли участие член правления ИГ Металл, ответственный за международные связи В. Лемб, заведующий международным отделом Х. Мунд и заведующий отделом по заключению тарифных соглашений У. Финк.

В ходе переговоров выработан план взаимодействия двух профсоюзов на 2016 – 2017 гг. Кроме того, обсуждены такие вопросы как экономическая и социальная ситуация в ФРГ и РФ, заключение нового тарифного соглашения ИГ Металл и особенности заключения Отраслевого тарифного соглашения, система финансирования профсоюзных структур.

Состоялся также обмен мнениями в связи с проведением 2-го Очередного Конгресса Глобального союза «ИндустриАЛЛ», который состоится в начале октября в Рио-де-Жанейро (Бразилия) и на котором будет избрано новое руководство Глобального союза.

Й. Хофманн рассказал о перспективах и стратегических направлениях деятельности ИГ Металл. Он положительно оценил результаты, достигнутые в прошлом году. В частности, отметил, что уже пятый год подряд увеличивается численность профсоюза. Сейчас она составляет 2273743 человек. «Мы можем этим гордиться», – заявил председатель германского профсоюза. Этим ИГ Металл обязан своему профактиву, деятельность которого способствует эффективности и повышению влияния профсоюза. В 2015 году в результате проведен-

ных переговоров в среднем удалось повысить заработную плату на 3,4%, и такой результат не мог не сказаться на популярности профсоюза. Во время тарифных переговоров работники выражают поддержку выдвигаемым справедливым требованиям профсоюза и многие из них принимают решение о вступлении в его ряды.

В. Лемб отметил, что в настоящее время профсоюзом ИГ Металл совместно с Министерством труда разрабатывается законопроект об ограничении распространения заемного труда, который будет предусматривать уровень зарплаты заемных работников не ниже, чем у тех, кто находится в штате предприятия, а также, что работодатели не будут иметь право исполь-

зовать заемных работников в качестве штрейкбрехеров.

А. Безымянных выразил благодарность ИГ Металл за поздравления в адрес ГМПР по случаю его 25-летия и пригласил делегацию ИГ Металл принять участие в работе очередного съезда профсоюза в январе 2017 года.

Обе стороны подчеркнули важность дальнейшего укрепления сотрудничества между двумя профсоюзами.

В Берлине делегация встретилась с руководством окружного правления ИГ Металл по Берлину, Бранденбургу и Саксонии, ознакомилась с ситуацией в сталеплавильной промышленности Восточной Германии.

Делегации была также предоставлена возможность посетить Бундестаг. ■





Информация в глобальном измерении

Вопросы расширения присутствия IndustriALL в ключевых средствах массовой информации обсудили 2 марта представители информационных подразделений российских членских организаций Глобального союза.

Встреча прошла в Москве, в бизнес-центре гостиничного комплекса «Садовое кольцо», вели ее Александр Иванов, специалист информационного отдела IndustriALL, и Вадим Борисов, региональный представитель Глобального союза IndustriALL для стран СНГ. ГМПР представляла заведующий информационно-издательским центром Центрального Совета Любовь Горбачева.

По словам Александра Иванова, нужно крепить профсоюзы организационно, оказывать информационную поддержку организациям в борьбе за их права, рассказывать о проводимых акциях, победах и поражениях, и таким образом влиять на общественное мнение и принимаемые решения.

Рассказывая об информационных ресурсах, подходах и вариантах инфор-

мационной работы, о целевых группах, печатных и электронных ресурсах Глобального союза, А. Иванов проинформировал собравшихся о борьбе членских организаций IndustriALL в Индии, Бангладеш и Пакистане за зарплату не ниже прожиточного минимума и надлежащие условия охраны труда, о кампании за ратификацию Гонконгской конвенции, нацеленной на то, чтобы рабочие места при утилизации судов стали безопасными, и других кампаниях.

Речь шла и о четвертой промышленной революции, получившей название «Промышленность, версия 4.0» (Industry 4.0), которая характеризуется интеллектуализацией производства, использованием роботов, выполняющих сложные задания без участия человека. При этом понадобится больше работников высочайшей квалифика-

ции, а рабочие с низкой квалификацией могут оказаться не у дел.

Каждый участник встречи выступил с обзором коммуникационной работы своего профсоюза, состоялась панельная дискуссия, которую провел В. Борисов.

Обсуждались используемые информационные каналы, выбор тем для публикаций и источники информации, формы и методы повышения интереса к профсоюзам со стороны СМИ, популярность и доходчивость имеющихся ресурсов и пути обмена информацией.

По словам В. Борисова, оперативность обмена информацией нужна не только для решения внутрипрофсоюзных задач, но и для прямого влияния на транснациональные компании. Наступило время изучать и действовать, более полно информировать о происходящих событиях для быстрого реагирования, предлагать более интересный контент с использованием фото- и видеоматериалов.

Участники единодушны во мнении: информационная работа не может быть эпизодической, необходимо способствовать созданию единого эффективного информационного поля в системе Глобального союза IndustriALL, используя для этого все современные инструменты и методы. ■

///>> В. Борисов:
Оперативность обмена информацией нужна не только для решения внутрипрофсоюзных задач, но и для прямого влияния на транснациональные компании ...





Елена АГЕЕВА,
заместитель заведующего
юридическим отделом ЦС ГМПР

ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ задержки заработной платы

Предпринимательская деятельность зачастую связана с коммерческими рисками, не зависящими от предпринимателей. Наиболее частые из них связаны с недостатком оборотных средств, в том числе и на выплату заработной платы. Однако трудовое законодательство обязывает работодателя оплачивать труд работника независимо от финансового положения.

Так какие же права предоставляются работнику в случае задержки выплаты заработной платы и чем грозят подобные задержки работодателю?

Ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) устанавливает, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем раз в полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем зарплата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ). Иные сроки выплаты могут быть установлены для отдельных категорий работников федеральным законом.

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере считается разновидностью запрещенного в России принудительного труда.

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае, если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При этом работник обязан предварительно в письменной форме известить работодателя о приостановлении работы.



На практике нередко возникает вопрос: кому конкретно надо подать уведомление о приостановке работы? По-видимому, уведомление необязательно вручать генеральному директору организации или его

заместителю. Достаточно уведомить представителя администрации. Это могут быть непосредственные руководители: начальник цеха, бригадир, старший мастер либо иные должностные лица. Желательно, чтобы



такие должностные лица были поименованы в коллективном договоре.

Во избежание возможных споров и претензий со стороны работодателя работнику следует подготовить это уведомление в двух экземплярах, на одном из которых нужно проставить отметку работодателя о принятии документа. Этот экземпляр работник должен оставить себе, чтобы в дальнейшем иметь доказательство того, что работодатель получил извещение. В случае отказа работодателя в принятии такого уведомления работнику следует в тот же день отправить его по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

Однако приостанавливать работу могут не все работники (часть 2 ст. 142 ТК РФ). Не могут воспользоваться этим правом государственные служащие; работники организаций, обслуживающих особо опасные виды производств и оборудования; работники, непосредственно связанные с обслуживанием жизнедеятельности населения (энергообеспечением, отоплением и теплоснабжением, водоснабжением, газоснабжением, связью, скорой и неотложной медицинской помощью).

В период приостановления работы работник имеет право вообще не появляться на рабочем месте и не выходить на работу до погашения задолженности. Такой вывод поддерживается Верховным Судом в п. 57 Постановления Пленума от 17.03.2004 №2.

В этом Постановлении указывается на то, что при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 Кодекса работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении

работы. При этом приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии его вины.

Право работника, приостановившего работу, отсутствовать в его рабочее время на рабочем месте предусмотрено частью 3 ст. 142 ТК РФ. Однако зачастую возникает вопрос о правомерности отсутствия в этот период работника в организации, с которой у него заключен трудовой договор. Очевидно, реализуя свое право на приостановление работы до выплаты работодателем задержанной суммы, работник вправе на работу вообще не выходить, а не только не находиться на своем рабочем месте. В это время работник, лишенный заработка, может воспользоваться иным способом получения средств к существованию, например, воспользоваться временной или разовой работой либо поработать на своем земельном участке и т.п.

Вместе с тем ст. 142 ТК РФ обязывает работника выйти на работу на следующий день после получения уведомления от работодателя «о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу». Неисполнение обязанности выйти на работу после получения уведомления чревато привлечением работника к дисциплинарной ответственности и даже увольнением.

Наиболее интересным до последнего времени был вопрос том, оплачивается ли период, в течение кото-

рого работник не выходит на работу. Долгое время доминирующей была позиция, согласно которой заработная плата в этот период не выплачивается, поскольку работник не выполняет своей трудовой функции. Однако в ответе на вопрос №4 в Обзоре законодательства и судебной практики за 4 квартал 2009 года Верховный Суд РФ указал, что работодатель обязан возместить работнику неполученный им средний заработок за весь период приостановления работы.

Федеральным законом от 30 декабря 2015 г. № 434-ФЗ ст. 142 ТК РФ была дополнена частью 4 следующего содержания: «На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок».

В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан уплатить работнику также и компенсацию в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы рассчитывается по следующей формуле:

компенсация за задержку зарплаты = сумма задолженности по заработной плате × (ставка рефинансирования Банка России, % / 300) × количество дней задержки.

Компенсация рассчитывается от сумм, не выплаченных в срок (ст. 236 ТК РФ), и облагается налогом на доходы физических лиц (НДФЛ).

Следует также иметь в виду, что размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором (ст. 236 ТК РФ).





Если в период задержки заработной платы действовали разные процентные ставки рефинансирования Банка России, то расчет компенсации следует производить по каждой из этих ставок, исходя из количества дней задержки, когда эта ставка действовала.

Количество дней задержки определяют, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает вне зависимости от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Если работодатель не отказался от присоединения к отраслевому соглашению, то при приостановке сотрудником работы должны быть учтены положения, прописанные в соответствующих соглашениях (ст. ст. 8, 45, 48 ТК РФ).

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2).

Закон не ставит возможность индексации присужденных денежных сумм в зависимость от вины должника в длительном неисполнении судебного решения. Индексация – это механизм, позволяющий полностью возместить потери взыскателя от длительного неисполнения судебного решения в условиях инфляционных процессов в государстве (Определение КС РФ от 20.03.2008 №244-О-П).

Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, выплачиваемая по ст. 236 ТК РФ, не учитывается в составе расходов при определении базы по налогу на прибыль (Письмо Министерства финансов РФ от 09.12.2009 №03-06-06/2/232). Суды в свою очередь признают правомерность учета такой компенсации в составе расходов

(внебюджетных, п.п. 13 п. 1 ст. 265 НК РФ) либо расходов на оплату труда (ст. 255 НК РФ). Так, разрешая дело, суд указал, что расходы в виде суммы денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работникам на основании ст. 236 ТК РФ, производятся вследствие нарушения срока выплаты заработной платы, установленного трудовыми договорами. Соответственно, они являются санкцией за нарушение договорных обязательств. НК РФ не ограничивает возможности учета санкций в составе расходов в зависимости от того, в рамках каких правоотношений – трудовых или гражданско-правовых – допущено нарушение договорных обязательств (пп. 13 п. 1 ст. 265 НК РФ). Таким образом, выплаченные компенсации подлежат включению в состав внебюджетных расходов (Постановление ФАС Поволжского округа от 30.08.2010 по делу №А55-35672/2009).

Эти средства не облагаются НДФЛ (п. 3 ст. 217 НК РФ, Письмо Минфина России от 26.10.2009 №03-04-05-01/765), но облагаются страховыми взносами на обязательное социальное страхование (ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 №212-ФЗ, п. 3 Письма Минздравсоцразвития России от 15.03.2011 г. № 784-19), включая и взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Помимо компенсационных выплат за задержку заработной платы работник вправе претендовать на возмещение морального ущерба (вреда).

Согласно ст. 2 ТК РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается в том числе обеспечение права каждого работника на



своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Следовательно, задерживая выплату заработной платы, работодатель посягает на право работника на достойное существование для него самого и его семьи. И это может служить основанием для возмещения работнику морального вреда.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

При рассмотрении спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения будет определять суд, причем независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников. Суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при задержке выплаты заработной платы на основании статей 21 и 237 ТК РФ.



При этом на размер компенсации влияют характер спорных правоотношений, конкретные обстоятельства дела, объем и характер страданий, причиненных работнику, не получавшему заработную плату за свой труд, степень вины работодателя, а также требования разумности и справедливости.

Нарушение требования Трудового кодекса о своевременной и полной выплате работнику заработной платы и иных причитающихся ему сумм – это нарушение трудового законодательства, ответственность за которое предусмотрена не только ст. 142, но и ст. 362 ТК РФ, которая гласит: «Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

К таким федеральным законам, в частности, относятся Уголовный кодекс и Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации.

В соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ руководитель организации может быть привлечен к ответственности за задержку

выплаты заработной платы свыше 2 месяцев, если эта задержка допущена из личной и иной корыстной заинтересованности.

Упоминание о личной и иной корыстной заинтересованности значительно снижает возможности привлечения к уголовной ответственности, поскольку её доказывание представляет серьезные сложности. Кроме того, наличие этой заинтересованности предполагает вину в совершении преступления.

Очевидно, что категория корыстной заинтересованности является оценочной. В связи с этим весьма высока вероятность того, что в качестве проявления корыстной заинтересованности сотрудники прокуратуры могут расценить, например, направление имеющихся денег на закупку сырья, оборудования либо предметов роскоши вместо выплаты заработной платы.

Статья 5.27 Кодекса об административных правонарушениях содержит общую норму, позволяющую привлекать работодателя за любые нарушения законодательства о труде и об охране труда. Причем к ответственности может быть привлечена не только организация, но и её должностные лица (директор, главный бухгалтер) в случае доказанности их вины в совершении правонарушения.

В отличие от ранее рассмотренных последствий задержки в выплате заработной платы, привлечение к административной ответственности возможно только в случае установления вины работодателя в совершении правонарушения.

Правительство России, понимая социальную опасность практики задержки или невыплаты заработной платы, предлагает ужесточить административную и материальную ответственность за эти нарушения. 27 января 2016 года в Госдуму РФ Правительством внесен законопроект, предусматривающий соот-

ветствующие изменения в КоАП и Трудовой кодекс РФ.

В настоящее время в случае, если полная или частичная задержка заработной платы не превышает 2 и 3 месяцев, ответственность работодателя подпадает под действие ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства), предусматривающей наказание в виде штрафа в размере от 1 000 до 5 000 руб. для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей и от 30 000 до 50 000 руб. для организаций.

В случае одобрения этой инициативы задержка зарплаты будет выделена в отдельный состав административного правонарушения. Ст. 5.27 КоАП РФ дополнится ч. 5, наказание по которой составит от 10 000 до 20 000 руб. штрафа. Индивидуальные предприниматели и ИП будут платить штрафы в прежних размерах.

Неплательщики-«рецидивисты», то есть работодатели, допустившие просрочку выплаты зарплаты повторно, согласно законопроекту ответят по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, которая также вступит в действие, если предложение Правительства РФ будет одобрено. В этом случае должностным лицам придется заплатить уже от 20 000 до 30 000 руб., индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам – от 10 000 до 30 000 и от 50 000 до 100 000 руб. соответственно.

Кроме того, законопроект предусматривает введение прогрессивной шкалы увеличения размера денежной компенсации за несвоевременную выдачу зарплаты. При просрочке свыше 6 месяцев ее размер предлагается увеличивать до 1/150 ставки рефинансирования Банка России за каждый день задержки. Действующая редакция ст. 236 ТК РФ устанавливает фиксированный размер компенсации на уровне 1/300 ставки рефинансирования независимо от длительности просрочки. ■



Проводили ЗИМУ...

Профсоюзный комитет электрометаллургического завода НЛМК-Калуга (входит в Группу НЛМК) организовал поездку сотрудников предприятия и членов их семей на масленичные гуляния в «Этномир».



Семьи металлургов посетили самый большой этнографический парк-музей России «Этномир», расположенный в Боровском районе Калужской области. Экскурсанты побывали на выставке чучел Маслениц и карнавальных костюмов народов мира. И взрослым, и детям было интересно посмотреть на швейцарского снеговика Боджа, польскую Мажанну, украинского Корявого Деда, бельгийского Жилли, индийскую Холику и германского Нубеля.

Заводчане продемонстрировали молодецкую удаль на ходулях и столбоходах, в пилке дров и сборе поленицы, в боях мешками. А у самой большой в мире русской печи участвовали в силовых конкурсах.

Семьи металлургов водили хороводы со скоморохами, подпевали фольклорным коллективам и угощались блинами с самыми разными начинками. Познакомились с тем, как встречают весну разные народы, научились гадать на блинах, с удовольствием принимали участие в различных мастер-классах. Завершились народные гуляния традиционным сожжением Масленицы. В этом году она была высотой 11 метров!

– Семейные мероприятия для сотрудников НЛМК-Калуга стали уже традицией. Такие поездки способствуют повышению и мотивации сотрудников. Развитие спорта, пропаганда здорового образа жизни, сплочение коллектива и поднятие корпоративного духа являются важными инструментами улучшения результатов труда как каждого отдельного сотрудника, так и предприятия в целом», – отметила председатель профкома предприятия Елена Игнатенко. ■

По информации пресс-службы ООО «НЛМК-Калуга»





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**