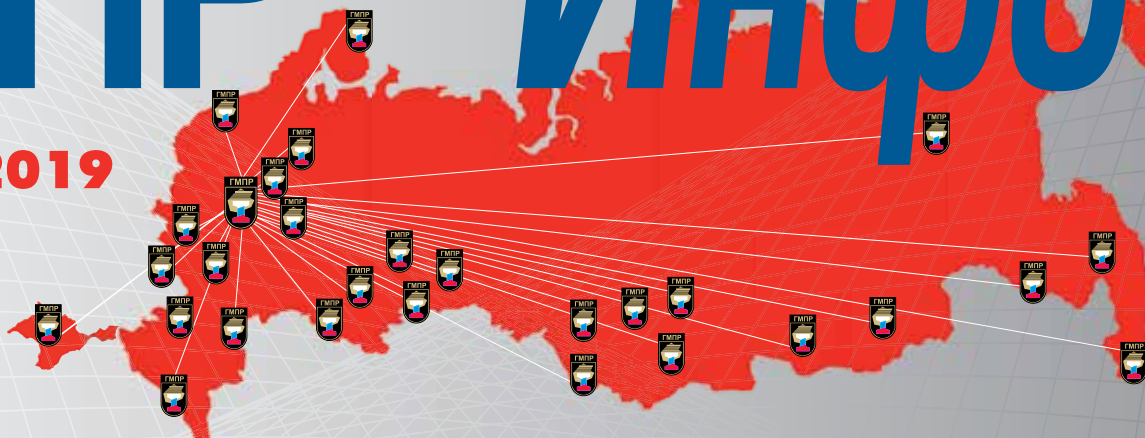


ГМПР – Инфо

№02 | 206 | 2019

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Движение в заданном направлении

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 2 Волгоградский алюминиевый возрождается
4 Уфалейские металлурги на подъеме
5 Остров везения?
7 «Электроцинк» в режиме консервации
8 Общие вопросы частного характера
9 Считать, анализировать, советовать
10 Объявили о сокращении всех. Перспектив нет?
12 Новые форматы – новые идеи
14 «Молодежка» НТМК определила лучших
16 Коротко...
17 Школа реализма
19 Такого еще не было...

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 Как поддержать занятость?
23 На «Трубодетали» новый колдоговор
24 «Удовлетворительно» – значит «хорошо»
25 Проиндексировали зарплату
26 Кто? Где? На сколько?
27 Держать марку
28 Высокогорский ГОК: обязательства выполняются
28 За что боролись
29 Вопреки санкциям
30 Зарплата – по договоренности

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 31 Начало новой цепочки
32 Чтобы труд был безопаснее

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 33 И снова о «Ветеране труда»
35 В пользу работников
36 Бесплатно и результативно

ВЕСТИ ФНПР

- 37 Время бросает вызов

ЗА РУБЕЖОМ

- 39 Новое тарифное соглашение в металлургии

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 41 И трудовой коллектив становится семьей
42 Профсоюзное призвание
43 «Я верю в профсоюз»

КОНКУРСЫ

- 44 Найти и исправить

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 45 Первые победы металлургов
46 Мама-королева
48 Хоккей на валенках и стрелы на снегу

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
М. В. Гребенников
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
http://www.gmpr.ru
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

Фото на обложке: Александр Скибо,
РУСАЛ Красноярск.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

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 12.02.2019.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 19-049.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ДВИЖЕНИЕ в заданном направлении

Декабрьский (2018 г.) пленум ЦС ГМПР (см. «ГМПР-Инфо» №1-2019 г.) принял решение о создании рабочей группы по разработке рекомендаций для выборных профсоюзных органов по организации и проведению массовых коллективных акций. 5-6 февраля в офисе ЦС ГМПР (г. Москва) состоялось первое ее заседание.

Участники группы обсудили, как решить основные проблемы, возникающие при проведении массовых акций: преодолеть отрыв профактива от трудовых коллективов, вовлечь для участия в профсоюзных акциях как можно больше рядовых членов профсоюза, обеспечить их осознанное участие.

Председатель профсоюза **А. Безымянных** определил основную цель: «Мы должны решить две основные задачи при проведении массовых коллективных акций в поддержку требований профсоюза: обеспечить четкое взаимодействие его структур и массовое, осознанное участие в них членов профсоюза. Ключевым моментом

в организации акций должно стать информирование членов профсоюза, индивидуальная работа. Это достаточно серьезная проблема. Решить ее будет непросто. Но мы должны ею заниматься».

Члены рабочей группы обменялись собственным опытом проведения коллективных акций, говорили о возникающих проблемах, необходимости применения более гибких форм информирования и обратной связи, солидарной поддержке, инструментах для достижения целей.

Речь шла также об учете возможных рисков для организации и участников коллективных действий, необходимости соблюдения трудового законодательства и понимании уровня готовности трудового коллектива, применении хорошо зарекомендовавших себя практик. 





ВОЛГОГРАДСКИЙ АЛЮМИНИЕВЫЙ ВОЗРОЖДАЕТСЯ

10 млн тонн крылатого металла за 60 лет.

Волгоградский алюминиевый завод после почти пятилетнего простоя снова начинает работу, причем уже на новом уровне. Сейчас здесь создают производство полного цикла: возобновляется выпуск первичного алюминия, в перспективе – создание анодной фабрики.

Накануне 60-летия площадки работников и ветеранов предприятия поздравил губернатор Андрей Бочаров, который лично занимался вопросами возрождения знаменитой «алюминьки».

В честь 60-летия запуска производства здесь выплавляли юбилейный слиток алюминия – его вручили Анатолию Михайловичу Ильинскому. В 1959-м он был в числе тех, кто выдал первый волгоградский алюминий. Родному заводу он отдал 43 года.

– Сегодня хороший и радостный день для нас, ветеранов. Это наша победа, наша радость. Для нас завод по-настоящему родной – многие работали здесь целыми семьями, с женами и детьми, а специалисты приезжали в Волгоград со всей страны – с Урала, из Сибири, с Кандалакши, с Днепровского завода, – сказал Анатолий Михайлович.

Еще недавно у заводчан едва ли были поводы для радости: алюминиевый завод переживал глубокий кризис. В 2013-м законсервировали электролизное производство. Трудовой коллектив принял этот экономический и социальный удар мужественно, считает председатель профорганизации «Волгоградский алюминий» Игорь Князев.

В той ситуации губернатор региона Андрей Бочаров, областная организация профсоюза, заводская профорганизация объединили силы и сообща вели переговоры с работодателем, решали вопросы по защите социальных



гарантий трудящихся. Так, всем работникам были произведены выплаты, превышающие те, что установлены законодательством. Многим оказано содействие в погашении части задолженности по кредитам. При переходе на должности с меньшей зарплатой потери восполняли премиями. Кто согласился перейти на другое предприятие алюминиевой компании, мог переобучиться...

Но, конечно, люди мечтали, чтобы завод возобновил работу. Их ожидания оправдались: благодаря конструктивному диалогу области с федеральной властью, «РУСАЛом», ПАО «РусГидро» у предприятия появилась такая возможность.

В 2014-м было налажено производство прокатного алюминия. В марте 2017-го Андрей Бочаров, генеральный директор «РУСАЛа» Владислав Соловьев и генеральный директор «РусГидро» Николай Шульгинов подписали меморандум о сотрудничестве, направленный на возобновление электролизного производства на предприятии.

На завод стали возвращаться опытные работники. Если в 2013 году на предприятии оставались работать пятьсот человек, 250 из которых состояли в профсоюзе, то сейчас заводской коллектив увеличился более чем втрое, а численность профорганизации уже около 1200 чел.

В коллективном договоре между работодателем и профсоюзной организацией обозначены все социальные льготы и гарантии, документ постоянно корректируется в пользу работников. В феврале 2018-го было принято совместное решение собственника завода «РУСАЛ





Волгоград» АО «РУСАЛ Урал» и профсоюзного комитета «Волгоградский алюминий» о внесении изменений в коллективный договор на 2017–2019 годы. Работники чувствуют себя защищенными, и неудивительно, что они преданы родному заводу, уверен председатель заводской профорганизации.

На предприятии умеют за срочным видеть главное. Здесь считают: производство должно быть технологичным и экологичным. Потому все источники выбросов оборудовали современными системами сухой газоочистки, при которой процент улавливания выбросов вредных веществ в атмосферу составляет 98,8%. Имея систему замкнутого водооборота, здесь приводят в порядок пруд-отстойник, пруд-испаритель. Реализуют проект эффективного обращения с отходами, передав за последние два года на переработку сторонним организациям около 68,5 тыс. тонн отходов и заработав на этом более 400 млн рублей.

Одновременно заводской коллектив активно занимается озеленением. Благодаря экологическому марафону РУСАЛа «Зеленая волна» в городе высажено более двух тысяч деревьев, появились розарии, а на заводе теперь есть аллея серебристых тополей и новый парк недалеко от анодного производства.

Такие мероприятия объединяют молодежь, которой на заводе много. Это и новые работники, и студенты, и школьники. Действуют соглашения с колледжем управления и новых технологий, с техническим университетом по подготовке кадров, работает профориентационная лаборатория для школьников, проводятся экскурсии. Ребята с удовольствием принимают участие в мероприятиях.

Сегодня на предприятии работает много потомков первых волгоградских алюминщиков. Например, Иван Шмельков пришел на завод в 1960 году. Через несколько лет трое его племянников Александр, Николай и Владимир Жоровы стали металлургами. Их дети – две Ольги, Вячеслав Жоровы и Татьяна Попова тоже связали жизнь с предприятием.

У бригадира электролизников Семена Савинкова тоже крепкие трудовые корни. Его бабушка Надежда Байда возглавляла литейное отделение, в котором отлили первую в истории завода алюминиевую чушку, а ее муж руководил участком безрельсового транспорта. Мама Семена Ирина Савинкова работала в заводской бухгалтерии.

Завод встречает юбилей с уверенностью в завтрашнем дне. За решение социально-экономических вопросов, работу по защите трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся коллектив отмечен Почетным дипломом ФНПР, а генеральный директор завода Юрий Моисеев получил нагрудный знак ФНПР «За содружество».

– Алюминиевый завод переживал разные времена, но одно оставалось неизменным – трудолюбие и ответственность его сотрудников, неизменно высокое качество продукции, – подчеркнул Андрей Бочаров. – Сегодня запускаются новые производства, и мы видим, что традиции, заложенные шестьдесят лет назад, продолжают жить.

С помощью господдержки алюминиевый завод реализует еще один проект, важный в масштабах страны, – создание фабрики обожженных анодов. Производство позволит снизить зависимость от зарубежных поставщиков. На создание фабрики выделят 8 млрд рублей. В итоге будет выпускаться как сырье, так и готовая продукция. Особое внимание при этом уделят экологии.

– 60 лет – это и много, и мало. У завода хорошее будущее, есть перспективы развития. У нас есть планы, как дальше развивать площадку. Я очень благодарен людям, которые понимают важность того, что сейчас происходит. 10 млн тонн металла завод произвел за свою историю. Я уверен, мы увидим еще ни один рекорд, отметил Евгений Никитин, генеральный директор компании РУСАЛ. – Возобновление и развитие производства позволит создать полторы тысячи рабочих мест и увеличить поступления в бюджет. 🇷🇺



В честь 60-летия запуска производства на Волгоградском алюминиевом выплавляли юбилейный слиток алюминия – его вручили Анатолию Михайловичу Ильинскому. В 1959-м он был в числе тех, кто выдал первый волгоградский алюминий...





УФАЛЕЙСКИЕ МЕТАЛЛУРГИ НА ПОДЪЕМЕ

На «МетМашУфалее» наращивают производство и развивают социалку.

Недavno на «МетМашУфалее» подвели официальные итоги прошедшего года и наметили планы на 2019-й. О них местным СМИ рассказал директор предприятия Владимир Москалев.

Предприятие отработало год не без проблем. Один из неприятных сюрпризов – произошедшее подорожание сырья более чем на 30%. Из-за этого пришлось корректировать планы, принимать дополнительные решения, искать новых заказчиков в России, Казахстане, Белоруссии. Тем не менее, основные цели экономического развития были достигнуты, годовой план по производству выполнен.

Отмечено, что большое внимание уделялось улучшению условий труда. Для обеспечения нормального температурного режима в холодное время в производственных помещениях проводилась замена старых окон на пластиковые пакеты. Улучшено освещение. Внедрялись системы организации и рационализации рабочих мест 5S и 6S, направленные на повышение производительности труда, культуры производства, качества выпускаемой продукции.

По уровню зарплаты «МетМашУфалей» сейчас на втором месте в городском округе среди промышленных предприятий. В среднем на производстве к концу года зарплата составила 30–35 тысяч рублей. Предприятие, по официальным данным, не испытывает проблемы оттока кадров. Более того, ведется работа по трудоустройству совместно с городским центром занятости. В 2018 году постоянные и временные рабочие места на заводе получили более 40 безработных. В основном это бывшие работники «Уфалейникеля».

Прошедший год стал годом развития социальной сферы. Впервые проведено несколько корпоративных акций – велопробег в Нижний Уфалей, посвященный Дню металлурга, заводской конкурс «Женщина года». Укрепляется традиция проведения конкурсов профмастерства. В рамках программы «Забота» продолжалась поддержка ветеранов.

Александр Коротких, зам председателя областной организации ГМПР:

– Это говорит о реальной заинтересованности собственника и работодателя в стабильном производстве, о работе на перспективу. А развитие социальной сферы – подтверждение того, что здесь думают о людях. У руководства есть готовность сотрудничать с профсоюзом в плане дальнейшего развития производства, реализации социальных программ, улучшения условий труда работников. Это тоже говорит о социальной ориентированности и долгосрочных планах.

На 2019 год у «МетМашУфалей» масштабные производственные планы. Серьезная, но реальная задача, по словам директора, увеличить экономические показатели более чем на 40% к уровню 2018 года. Намечено освоение производства новых видов продукции. Например, осей для локомотивов и колесных пар по заказам ОАО «РЖД». Руководство рассчитывает обрести новых заказчиков, выйти на рынок Узбекистана и Таджикистана.

То, что завод сегодня на подъеме, очень важно для всего города, где не так давно остановили градообразующее предприятие, отмечают в областном комитете ГМПР. 🟡





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

ОСТРОВ ВЕЗЕНИЯ?

Основная часть территории – горные хребты и межгорные котловины. Самая развитая отрасль экономики – сельское хозяйство. Почти 3/4 занятых работают в секторе услуг. Покупательная способность населения – низкая. Инвестиционный рейтинг – экстремальный риск. По основным социально-экономическим показателям регион находится на одном из последних мест в России. Такова ситуация в Республике Тыва. Село Тоора-Хем стало исключением из правил благодаря предприятию ООО «Лунсин», где создана первичная профсоюзная организация ГМПР.



То, что китайский инвестор – ООО Хэйлунцзянская горная компания ЦЫЦЗИНЬ ЛУНСИН – рискнул в глухой тайге создать предприятие – большая удача. Расположено село в Тоджинской котловине, в 306 км к северо-востоку от города Кызыла, столицы республики. 70 км – асфальтовое покрытие, далее грунтовая дорога, на легковом автомобиле не доехать. Перед въездом в поселок придется еще переправиться через Большой Енисей на пароме. Обычно транспортное сообщение осуществляется вертолетом, – рассказывает уполномоченный по Республике Тыва Хакасской территориальной организации ГМПР Андрей Петров.

Работа на предприятии ведется вахтовым методом. Люди постоянно меняются. Примерно 200 человек приезжают из Китая. Важно постоянно встречаться с работниками, каждый раз подробно рассказывать о профсоюзе, убеждать в необходимости профсоюзной солидарности, агитировать вступать в ряды ГМПР. В результате на учете в первичной профсоюзной

организации состоят примерно 300 человек. 100 из них так прониклись профсоюзной идеологией и значимостью профсоюза в их трудовой жизни, что по собственной инициативе (на основании личных заявлений) платят не 1, а 2% профвзносов от заработной платы. Такое решение принимают граждане Китая. В этой стране особенное отношение к профсоюзам и понимание, что основа успеха профсоюзной работы – солидарность.

– Иностранный инвестор не препятствует профсоюзной работе?

– Что касается ООО «Лунсин», то всячески поддерживает. На это у него особые причины. В 2014 году на предприятии была организована забастовка. Работники выражали недовольство социальными гарантиями и заработной платой. Тогда акционеры задумались о необходимости диалога с трудовым коллективом, чтобы разрешать все недоразумения до возникновения критических ситуаций и, как говорится, не выносить сор из избы. Пришлось пересмотреть свое отрицательное отношение к профсоюзу.

Руководство предприятия социально ориентированное. Много внимания уделяется вопросам безопасности производства, социальной стабильности в трудовом коллективе. Поселок обустроен всем необходимым для проживания работников. Установлена вышка оператора Мегафон. Средняя заработная плата 40 тыс. рублей. По результатам спецоценки условий труда, которая проводилась при участии профактива, ни по одному рабочему месту не произошло снижение класса вредности. Люди получают доплату за работу во вредных условиях труда, дополнительные отпуска, специальное питание.

– Удастся отстаивать трудовые права работников?

– Даже при налаженном социальном диалоге с работодателем, понимании им необходимости профсоюзной организации, порой возникают сложности. Ведь учредитель иностранный. Основная часть управленческого состава китайцы. Переговоры проходят с переводчиками. К тому же у китайцев свои, национальные понятия о корпоративной культуре, норма





тивных документах по организации деятельности предприятия.

Например, первоначальный текст положения об оплате труда в китайском варианте походил на поэтическую оду с восторженными фразами о важной миссии предприятия и вкладе каждого работника в процветание компании, края, своего благосостояния. Говорилось о том, что предприятие намерено делать все возможное для общего блага, были призывы в адрес сотрудников работать более эффективно и ответственно. В разделе о заработной плате тоже одни намерения – «компания будет стараться, чтобы заработная плата была достойной, стремиться, чтобы она обеспечивала работникам достойный уровень жизни...». В это же положение китайцы зачем-то вставили текст о необходимости повышения квалификации работников, что это очень хорошо и для компании, и для сотрудников, и что руководство будет способствовать обучению персонала...

Оказалось, объяснить иностранцам свою позицию непросто. Они искренне не понимали, что нам не нравится, ведь это очень правильные, благородные послы. Пришлось долго, терпеливо объяснять, что у нас положение об оплате труда – это закон, а не декларация о намерениях, а это разные вещи. В итоге добились, чтобы в положении об оплате труда появи-

лись конкретные пункты, например, об индексации заработной платы.

Был спорный вопрос по учету рабочего времени. Китайцы, изучив российское законодательство, поняли, что работникам нельзя перерабатывать положенную норму часов, и решили просто не учитывать время переработки. Пришлось объяснять очевидное – сокрытие данных о переработках повлечет серьезные риски для работодателя. Работники непременно станут доказывать правильность расчета оплаты труда, что повлечет иски в суд, серьезные штрафные санкции и др. Нас услышали.

Вообще с китайскими инвесторами приходится постоянно быть начеку. Как только в компании появляется новый менеджер или юрист, то, как правило, начинаются эксперименты по оптимизации расходов. Часто эти «благие намерения» идут в разрез с законом, отражаются на социально-трудовых отношениях в коллективе. Пока все спорные моменты удается решать, к мнению профсоюза прислушиваются.

– Колдоговор в ООО «Лунсин» есть?

– Пока это неразрешимая задача. Несколько лет пытаемся убедить работодателя в его необходимости, но нас упорно не хотят понимать. Надежды не теряем. Все вопросы удается фиксировать в локальных нормативных

актах, принимаемых с учетом мнения профсоюза.

– В Республике Тыва действует еще одна профсоюзная организация на предприятии «Тардан Голд». Как там?

– Уволился председатель первичной профсоюзной организации. Долго не могли найти замену. Как следствие, снизился уровень профчленства. В настоящее время первичку возглавляет водитель Иван Белов. Профактив пытается решать вопросы оплаты труда и трудовой дисциплины.

Радует, что времена гонения на профсоюз на этом предприятии в прошлом. Еще свежи воспоминания, когда нам препятствовали общаться с людьми, выводили с охраной, отбирали сотовые, работникам запрещали и думать о создании профорганизации под угрозой увольнения. Тогда мы придумали кампанию по внедрению профсоюзной идеологии под шуточным названием «Принуждение к миру». Действовали в рамках закона – привлекали руководство к административной ответственности за недопущение на предприятие уполномоченного профсоюза, жаловались акционеру на самоуправство работодателя.

Сейчас предприятие возглавляет Олег Лебедев. Он прямо сказал, что препятствовать профсоюзной работе не будет, но и помогать тоже. Теперь от нас зависит, как сможем реанимировать профорганизацию (сейчас членов ГМПР осталось 40 человек) и наладить социальное партнерство.

Справедливости ради надо отметить, что деятельность предприятий ООО «Лунсин» и «Тардан Голд» – большая удача для жителей республики, где высокий уровень безработицы, а развитие промышленности оставляет желать лучшего. Благодаря китайскому инвестору пополняется местный бюджет, проведено благоустройство таежных районов, работой со сравнительно высокой по региону заработной платой на двух предприятиях обеспечено около 1000 человек. Территории с этими производствами местные жители справедливо называют «островками везения». 🍀

...деятельность предприятий ООО «Лунсин» и «Тардан Голд» – большая удача для жителей республики, где развитие промышленности оставляет желать лучшего и высокий уровень безработицы...





«ЭЛЕКТРОЦИНК» В РЕЖИМЕ КОНСЕРВАЦИИ

В КОНЦЕ 2018 ГОДА ГЛАВА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ ВЯЧЕСЛАВ БИТАРОВ И ПРЕЗИДЕНТ УРАЛЬСКОЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ (УГМК) ИСКАНДЕР МАХМУДОВ ПРИНЯЛИ РЕШЕНИЕ О ЗАКРЫТИИ ОАО «ЭЛЕКТРОЦИНК» ПОСЛЕ ПРОИЗОШЕДШЕГО 21 ОКТЯБРЯ 2018 ГОДА ПОЖАРА НА ПРЕДПРИЯТИИ.

Данное решение затронуло интересы 1700 работников и членов их семей.

Рассказывает *председатель первичной профсоюзной организации завода Юрий Халин:*

– В настоящее время проводится отгрузка накопленного сырья на другие заводы УГМК и выгрузка незавершенного производства. Временно запущены два основных цеха. Из проста выведены дополнительно 345 человек. Эти работы планируется завершить до конца первого квартала 2019 года, после чего предприятие приступит к консервации оборудования и промышленной площадки. На работах с полной занятостью задействовано 800 человек, остальные находятся в режимах простоя и неполного рабочего времени.

По поручению главы республики создана специальная рабочая группа под руководством вице-премьера Русланбека Икаева, которая займется трудоустройством работников и решением вопросов социальной сферы. Предприятие финансировало несколько значимых объектов – санаторий «Сосновая роща», базу

отдыха и детский оздоровительный лагерь «Металлург», детский сад. Перспективы их дальнейшей деятельности обсуждаются.

Ситуация находится на контроле профкома. Главная задача – защита прав и интересов работников, контроль за выполнением всех социальных гарантий и помощь в трудоустройстве.

NR регион online сообщил, что 31 января на заводе «Электроцинк» начались сокращения.

Накануне в Доме Правительства прошло заседание комиссии по рассмотрению вопросов дальнейшей деятельности завода, его провел за-

меститель Председателя правительства Северной Осетии Ахсарбек Фадзаев.

В ходе заседания глава Комитета по занятости населения Альбина Плаева сообщила, что от предприятия поступило уведомление о полном сокращении работников подведомственного «Электроцинку» санатория «Сосновая роща», а также ООО «Общепит», данная процедура начнется с 1 апреля текущего года.

По заявлению Ахсарбека Фадзаева, республика возьмет на свой баланс социальные объекты завода, передает пресс-служба главы правительства РСО-Алания. 🇷🇺

Ситуация находится на контроле профкома. Главная задача – защита прав и интересов работников, контроль за выполнением всех социальных гарантий и помощь в трудоустройстве...





ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЧАСТНОГО ХАРАКТЕРА

В цехах Новолипецкого металлургического комбината проходят инициированные профкомом НЛМК встречи с трудовыми коллективами, в которых принимают участие представители администраций подразделений, дирекции по персоналу и профсоюзного комитета ПАО «НЛМК» ГМПР.

Ничего необычного, просто у работников накопились вопросы, и теперь они хотели бы получить на них ответы. Для начала отметим, что вопросы, касающиеся сокращения продолжительности дополнительного отпуска за работу во вредных условиях при исполнении обязанностей мастера, при обучении на вторую профессию и при повышении квалификации, при наличии неявок, связанных с временной нетрудоспособностью, задавали везде. Так же, как и о составлении графиков отпусков, разделении отпуска на части, выплатах материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск...

Были и более узкие. Например, на участке по ремонту сталеплавильного оборудования в копровом цехе, где с работниками встречались начальник отдела дирекции по персоналу Виола Матросова и заместитель председателя профорганизации Вячеслав Бычков, разговор начался с вопроса о доставке работников ЦРСО на служебном автобусе от центральных проходных до копрового цеха. Бурную дискуссию вызвала тема повышения разрядов. Отвечая, Виола Анатольевна постоянно применяла термин «потребности бизнеса», который многое объяснял.

Обсуждали профстандарты и смежные профессии, качество спецодежды и средств индивидуальной защиты, индексацию заработной платы и будущий коллективный договор. В некоторых случаях, требующих индивидуального разбирательства, руководители записывали табельные номера и фамилии работников, обещали разобраться и дать ответ.

На участке по ремонту металлургического оборудования в коксохимическом цехе с работниками встречались главный специалист дирекции по персоналу Юрий Перфилов и Вячеслав Бычков. Людей интересовало, как и когда заработает система электронных пропусков, как будет учитываться рабочее время, если нужно срочно отпроситься домой, будет ли индексироваться заработная плата и в каких размерах, почему переносятся сроки получения спецодежды, не планируется ли установка банкомата на территории.

Говорили о преемственности поколений, о необходимости пересмотра тарифных ставок, о том, что сегодня никто не горит желанием замещать мастеров...

Исходя из сложности вопросов, на какие-то из них ответы были даны сразу, на другие, которые требуют разбирательства, ответят позднее. Обсуждение новой системы оплаты труда состоится отдельно. Пока же идет ее тестирование: выявляют узкие места и недоработки, которые будут учтены в соответствующем положении. Именно для этого по инициативе профсоюзного комитета НЛМК работодатель перенес дату введения новой системы на полгода. При переходе на нее снижения доходов не будет.

Такие встречи нужны, они снимают не только вопросы, но и социальную напряженность в коллективах. Людям нужна информация, им важно знать, что их слышат. 🟡





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

СЧИТАТЬ, АНАЛИЗИРОВАТЬ, СОВЕТОВАТЬСЯ

Состоялся VIII пленум комитета Московской областной организации ГМПР (МООП), основной вопрос – о реализации Программы действий Горно-металлургического профсоюза России в области организационной работы.

Председатель областной организации профсоюза Елена Вышиванюк рассказала, что на 1 января 2019 года в структуру МООП входят 14 первичных профсоюзных организаций. В рядах ГМПР состоят 7257 человек из 9619 работающих. Охват профсоюзным членством – 75,4%. С 2016 года численность работающих сократилась на 605 человек, а членов профсоюза – на 811. Охват профчленством среди работающей молодежи постоянно растет и на начало 2019 года составляет 83,8%. В каждой профорганизации есть резервы роста.

Елена Федоровна рассказала об обучении профсоюзных кадров, информировании членов профсоюза, вовлечении в профсоюзную деятельность вновь принятых работников. Речь шла о реализации Программы действий Московской областной организации ГМПР по мотивации профсоюзного членства, сохранению и увеличению численности членов профсоюза.

В качестве положительно-го примера приведена работа

первичной профсоюзной организации «Электростальское предприятие промышленного железнодорожного транспорта», где численность растет на протяжении двух лет. Повысился уровень профчленства в первичке «Металлургический завод «Электросталь». При этом не удалось увеличить число первичных профсоюзных организаций с охватом профсоюзным членством более 50% от числа работающих. Работники, не состоящие в ГМПР, придерживаются иждивенческой позиции, не стремятся поддержать профорганизацию. Ситуация меняется, когда им требуется юридическая защита, материальная помощь, морально-психологическая поддержка и др.

Областная организация большое внимание уделяет обучению профактива и работе с резервом кадров. За 2018 год обучение прошли 435 человек. Создано три школы профсоюзного актива – в областной организации, в первичных профсоюзных организациях «Металлургический завод «Электросталь» и «Москокс».

Оказывается помощь малочисленным организациям. На семинарах рассматривались вопросы социального партнерства, мотивации профчленства, проведения коллективно-договорных кампаний, работы с молодежным профактивом и другие.

Председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Металлургический завод «Электросталь» Иван Павличенко рассказал о главных направлениях профсоюзной деятельности, особенностях работы с молодежью, членами ГМПР и не состоящими в профсоюзе. Иван Иванович отметил, что требуется прилагать много усилий, чтобы хотя бы затормозить падение уровня профчленства.

Его поддержал председатель первичной профсоюзной организации Московского коксогазового завода Виктор Кузьмин. На предприятии налажено социальное партнерство, у руководителя есть понимание роли профсоюза, каждый



Елена Вышиванюк:

...В КАЖДОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ЕСТЬ РЕЗЕРВЫ РОСТА...





СЕРГЕЙ ШКЕРИН

Объявили о сокращении ВСЕХ. Перспектив нет?



вновь принятый работник посещает профком. И все-таки сложности с мотивацией есть. Сейчас люди думают, вступать в профсоюз или нет, подробно расспрашивают о материальной выгоде, о взаимоотношениях профкома с начальством. Один из последних примеров – при поступлении на работу женщина несколько часов в профкоме подробно изучала колдоговор, что-то выписывала, считала, анализировала, советовалась... Очень важно находить подход к каждому работнику, руководствоваться не общими словами и призывами, а конкретными цифрами и фактами.



О проблемах с профчленством говорила и заместитель председателя союза «Московское областное объединение организаций профсоюзов» Валентина Акимова.

Заместитель председателя областной организации Рита Смородинская проинформировала о решениях VII пленума Центрального Совета профсоюза, предстоящей кампании по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2020-2022 годы.

По обсуждаемым вопросам приняты соответствующие постановления. 🇷🇺



В Оренбургской области продолжается процедура банкротства одного из ведущих металлургических предприятий. На Светлинском ферроникелевом заводе ввели наблюдение.

ООО «Светлинский ферроникелевый завод» – главный работодатель самого удаленного районного центра области – поселка Светлый. Еще в 2014 году было принято решение о его модернизации, этот проект вошел в число областных приоритетных. Но теперь здесь – крайне напряженная экономическая ситуация.

Исковое заявление с требованием признать должника банкротом поступило в Арбитражный суд Оренбургской области в октябре прошлого года. За три месяца количество кредиторов значительно возросло, а сумма исковых требований, по разным источникам, с 350 тысяч рублей увеличилась до 825 миллионов рублей.

Самый крупный долг у общества с ограниченной ответственностью «Светлинский

ферроникелевый завод» перед «Абсолют Банком» – более 787 миллионов рублей. Кредит предприятие оформляло на модернизацию производства – из руды Буруктальского месторождения стали получать крицу с содержанием ферроникеля.

Следующий по размеру долг – перед энергетиками за поставленные тепло и электричество – свыше 20 миллионов рублей. Еще около 16 миллионов рублей – не оплаченные вовремя налоги и сборы. Еще по несколько сот тысяч рублей предприятие задолжало иным контрагентам.

Решением от 22 января 2019 года Арбитражный суд определил ввести наблюдение в отношении общества с ограниченной ответственностью «Светлинский ферроникелевый завод». Временным управляющим предприятия назначили члена Ассоциации «Саморегулируемая организация арбитражных управляющих «Стабильность» Александра Антоновского.



Решение о банкротстве предприятия суд намерен принять в мае 2019 года. Следующее заседание уже назначено. За это время кредиторам предстоит собрать доказательства своих требований, а временному управляющему сформировать сведения об имуществе юрлица.

Между тем стоит отметить, что Светлинский ферроникелевый завод лихорадит уже давно. В посёлке Светлый никелевый завод – это главный работодатель и налогоплательщик. В 2014 году заговорили о модернизации и создании опытно-промышленного производства. Планировалось запустить новую технологию выплавки ферроникеля в экспериментальной усовершенствованной печи Ванюкова. Проект внесли в реестр приоритетных, но он себя не оправдал. Не сбылись и планы по строительству собственного энергоцентра, который позволил бы получать электроэнергию на газогенераторных установках.

Энергетики пригрозили отрезать свет. И от угроз быстро перешли к делу. Как сообщил председатель первичной профсоюзной организации «Светлинские металлурги» Александр Рогач, 28 января света не было с утра и примерно до 12:00 по местному времени (10:00 мск). Причиной отключения стали огромные долги за потреблённые ресурсы. В результате две плавильных печи, которые ни в коем случае нельзя обесточивать, вышли из строя. Бригада ремонтников до трех часов ночи восстанавливала оборудование.

По словам Рогача, ситуацию спас губернатор. Благодаря его вмешатель-

ству энергоснабжение восстановили. «Надолго ли, не знаю», — сказал он.

Председатель первички сообщил также, что на предприятии 24 января произошло сокращение штата. Из 217 рабочих уволены 22. С выплатой заработной платы – проблема, о чем уведомляют прокуратуру.

– Информацию я передаю в прокуратуру. Они в курсе. Мы уже третий или четвертый раз пишем уведомления о приостановлении работы. На следующий день или через день нам выдают зарплату, мы продолжаем работать, — сказал лидер местной профсоюзной организации, признавшись, что только таким методом работники получают свои собственные деньги.

Далее последовало еще более стремительное развитие событий.

29 января в Оренбургскую областную и первичную организацию завода поступил приказ генерального директора ООО «СФНЗ» А.С. Лощина. В документе говорится о сокращении с 30 апреля 2018 года из-за сложного финансового положения предприятия 192 работников – то есть всего штата! Уведомление в соответствии с Трудовым кодексом РФ поступило за три месяца.

Федерация профсоюзов, Оренбургская областная организация ГМПР обратились к правительству области с просьбой принять меры для стабилизации ситуации на предприятии и сохранения рабочих мест.

Соответствующие обращения направлены в адрес региональных министерств – труда и занятости населения, а также экономического

развития, промышленной политики и торговли.

Председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова уточнила:

– 187 человек будут уволены непосредственно в Светлом и пять управленцев – в Оренбурге, так как предприятие зарегистрировано там. Ситуация сложная. Перспектив никаких не наблюдается. Следующий наш шаг – обращение Федерации профсоюзов области к губернатору с требованием сохранения рабочих мест и просьбой о помощи сотрудникам завода. Предприятие постоянно находилось в состоянии коллективных трудовых споров из-за безответственного поведения со стороны работодателя. Есть задержки по зарплате. Работники вынуждены отказываться от труда, который носит эпизодический характер. Сейчас они находятся в состоянии вынужденного простоя с оплатой двух третей от заработной платы.

Примечательная деталь: СФНЗ в должниках даже у профсоюза.

По словам О. Обрядовой, работодатель в нарушение трудового законодательства продолжает удерживать с работников профсоюзные взносы, но не перечисляет их на счет первичной профсоюзной организации, тем самым блокируя ее деятельность по защите и представительству прав работников.

– Членские профсоюзные взносы за прошлый год задержали, это 138 тысяч рублей. Работодатель и сегодня удерживает с работников 1% от заработной платы, но на счет профсоюзной организации не перечисляет, — поясняет Оксана Михайловна.

5 февраля состоялось предварительное заседание Арбитражного суда Оренбурга по неплатежам профсоюзных взносов работодателем СФНЗ. От стороны работодателя в суд никто не пришел. Основное заседание суда назначено на 26 марта.

В настоящее время прорабатываются меры социальной поддержки высвобождаемых работников.

Пока верстался номер. Нам сообщили, что работники предприятия снова отправлены в простой с оплатой 2/3 средней заработной платы. Ночная смена 9 февраля уже не выйдет на работу... 🟡

В ПОСЁЛКЕ СВЕТЛЫЙ НИКЕЛЕВЫЙ ЗАВОД – ЭТО ГЛАВНЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ И НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИК...





Новые форматы – новые идеи

Делегация Свердловской областной организации ГМПР посетила первичную профорганизацию Группы ПАО «ММК».

В составе делегации представители большинства профсоюзных организаций предприятий, входящих в горно-металлургический комплекс Свердловской области, от активиста до председателя первички – ОАО «Высокогорский ГОК», АО «Уралэлектромедь», АО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Сухоложский огнеупорный завод», Богдановичское ОАО «Огнеупоры», АО «ЕВРАЗ НТМК», ПАО «Надеждинский металлургический завод», ОАО «Кировградский завод твердых сплавов», ОАО «Динур», ОАО «СУБР», работники аппарата областной организации, члены координационного совета по работе с молодежью Свердловского обкома ГМПР. Возглавил ее заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР Николай Алексеев.

Договоренность о визите была достигнута еще в октябре прошлого года на форуме профсоюзной молодежи «ПРОдвинь ПРОфсоюз» в Первоуральске, организованном Свердловским обкомом ГМПР, в котором принимала участие делегация из Магнитогорска.

С 26 по 29 января гости знакомились с социальными объектами ПАО «ММК», в том числе горнолыжными комплексами «Металлург» и «Абзаково», медицинским корпусом санатория «Юбилейный», детским центром «Уральские зори» – круглогодичным оздоровительным лагерем. Узнали много нового и интересного о производстве и условиях труда работников Магнитогорского металлургического комбината – побывали в доменном цехе, на стане «5000» и в листопрокатном цехе №11. Обзорная экскурсия по музею ММК и осмотр редкого книжного фонда библиотеки при учебно-методическом центре привели гостей в восторг. Культурной программой стал матч хоккейных команд «Металлург» и «Автомобилист». Результат – охрипшие голоса и буря эмоций от хорошей и зрелищной игры.

Важный пункт программы – посещение учебно-тренировочного комплекса «Школа безопасности». Гостям повезло: их визит совпал с повышением квалификации уполномоченных по охране труда.

Программа обучения заинтересовала свердловскую делегацию: в соседнем регионе работают над укреплением статуса уполномоченного, расширением его компетенций. Магнитогорский опыт вполне может стать основой для следующего уровня этой работы.





– Мои коллеги – представители молодежи профсоюзных организаций, комитетов и комиссий из Нижнего Тагила, Богдановича, Сухого Лога, Верхней Пышмы, Качканара, Североуральска, Первоуральска. Они впервые оказались на ММК, – рассказал Николай Алексеев. – Было интересно увидеть современные прокатные станы. Впечатляют задачи, которые решают магнитогорские металлурги.

Николай Алексеев считает, что Школа безопасности справляется с подготовкой уполномоченных. Использование средств индивидуальной защиты, спецодежда, безопасные условия работы, – всё это позволяет переходить на более качественный уровень обучения.

Основной целью приезда делегации стал обмен опытом профсоюзной деятельности. В рамках визита состоялся семинар с участием профактива ППО Группы ПАО ММК ГМПР. Обсуждались актуальные вопросы, новые направления развития и молодежная политика профсоюза.

– В своей работе сегодня мы выделяем три основных направления. Это усиление правовой защиты членов профсоюза, увеличение общественного контроля в сфере охраны труда и внедрение современных информационных технологий в деятельность профсоюзной организации, – такими словами открыл «круглый стол» председатель ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР **Борис Семенов**.

Магнитогорцы охотно делились опытом реализации своих цифровых разработок. Речь шла об информационной ERP – системе «Логистика ресурсов» и собственном мобильном приложении «Мой профсоюз». Гостям рассказали об опыте совершенствования организационной структуры и внедрения института доверенных лиц.

В обсуждении работы с молодежью затронули конкурс «Профсоюзная молодежка» и поделились секретами съемок промороликов. Одним из результатов плодотворной работы стало согласование нового



проекта – «Профсоюзные игры КВН», направленного на развитие и укрепление взаимоотношений между профсоюзными организациями горно-металлургического комплекса России.

– Знакомство с коллегами, новые подходы в работе – положительный опыт для всех участников, – поделилась впечатлениями **Любовь Татаурова**, член координационного совета по работе с молодежью Свердловского обкома ГМПР, ведущий специалист по работе с молодежью ОАО «ДИНУР». – Наш визит к коллегам ММК получился насыщенным и значимым. Познакомившись с работой первичной профорганизации, сразу можно сделать вывод о ее тесном взаимодействии с администрацией предприятия. Отмечу, что главное в работе – именно взаимодействие, а не противостояние. Надеемся, это только начало плодотворного сотрудничества. И еще: в рядах ГМПР важны все – и большие и малые организации, где главной движущей силой являются люди, в душе и сердце у которых – искренняя вера в профсоюз и желание каждый день приносить новое в развитие и укрепление первички. 🟡





НАТАЛЬЯ КУКСА • МАКСИМ ГРЕБЕННИКОВ



«Молодежка» НТМК определила лучших

Работа на градообразующем предприятии для молодых сотрудников заметно отличается от той, которую предлагают в других организациях. Речь идет о Нижнетагильском металлургическом комбинате. Да, спрос здесь велик, но и взамен дают немало. Один из несомненных плюсов – активная работа молодежной организации НТМК.



Дело не только в стабильной зарплате, карьерной лестнице, корпоративных мероприятиях, летних оздоровительных лагерях или детских садах. Для 20-летних юношей и девушек, может быть, это пока не столь интересно. Однако и им скучать не приходится. Молодые сотрудники ЕВРАЗ НТМК подтвердили это, подведя итоги самых запоминающихся событий 2018 года.

Организаторы провели ежегодное подведение итогов конкурса лучших молодежных коллективов в атмосфере бала, который проходил в городском Центре культуры и искусств. В числе приглашенных – молодые работники, начавшие трудиться на комбинате совсем недавно. Там и были названы лучшие молодежные трудовые коллективы НТМК за второе полугодие 2018 года.

Победители конкурсов «Лучший молодежный коллектив» и «Лауреат молодежной премии» – инженеры, горновы, мастера, слесари и другие специалисты. Одним из критериев отбора стало активное участие в общественной жизни предприятия, конкурсах профмастерства, а также внедрение собственных рационализаторских предложений. Победителям вручили памятные грамоты и денежные призы, а итоги работы молодежи прокомментировал руководитель предприятия. По словам управляющего директора ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ КГОКа Алексея Кушнарера, в прошедшем году было немало славных дел:

– В нынешнем предстоит сделать еще больше. У обоих комбинатов грандиозные планы, которые необходимо реализовывать, в том числе и силами молодых работников. Продолжайте участвовать в городских, областных и федеральных соревнованиях. Нам нужна только победа! – отметил Алексей Кушнарер.

Председатель первички ЕВРАЗ НТМК Владимир Радаев посоветовал молодым учиться слаженной работе:

– В этом зале собрались молодые работники двух предприятий Дивизиона Урал. Очень хочется, чтобы молодежь НТМК и КГОКа ладили как в работе, так и в общественной жизни и на отдыхе.

Конкурсы лучших среди молодых работников на НТМК проводятся более десяти лет. Программа традиционно закрепляется коллективным договором, а мероприятия утверждаются руководством с учетом мнения профкома. В прошлом году «молодежка» точно не дала скучать. Самыми запоминающимися мероприятиями стали корпоративный КВН, конкурс молодого руководителя, День молодежи, выездной семинар молодежного актива, а также адаптационный проект «Молодежь ЕВРАЗа».

Кубок КВН среди предприятий ЕВРАЗа разыгрывают ежегодно и считают предметом гордости заводской молодежи. Последний раз за него боролись в апреле 2018 года команды НТМК, Качканарского ГОКа, Западно-Сибирского меткомбината (ЗСМК) и Евразруды. Не успели утихнуть страсти вокруг КВНа между цехами комбината,



как началась подготовка к участию в Кубке вызова среди сборных предприятий ЕВРАЗ.

По приезду в Новокузнецк для качканарцев и тагильчан была организована поездка в рельсобалочный цех, где с большим интересом посмотрели, как производят стометровые рельсы. Затем прошла генеральная репетиция. И вот игра. Болельщики очень тепло встречали и приветствовали всех, аплодисменты не умолкали. Наступил самый волнительный момент – подведение итогов. Победу одержала команда ЗСМК. Остальные не огорчились – в атмосфере веселья место было непринципиально. Главное то, что поучаствовали в празднике, познакомились и играли с замечательными людьми.

Проявить лидерские качества работающие на предприятиях Дивизиона Урал юноши и девушки пробуют на ежегодном конкурсе «Лучших молодых руководителей». В прошлом году конкурс начался в начале лета, а за победу боролись более 240 работников НТМК и КГОКа. Каждый участник прошел интервью у экспертов конкурса из дирекции по персоналу. Затем кандидатов протестировали на умение анализировать информацию, провели деловую игру, в которой необходимо решать производственные задачи и принимать командные решения. Встретились участники уже в финале конкурса, где победители получили не только подарки и дипломы, но и рекомендации по совершенствованию своих управленческих навыков.

Другим традиционным профсоюзным мероприятием стали семинары для молодых сотрудников НТМК. В груп-

пах по 20-30 человек любой участник может высказаться, внести предложение, задать интересующий его вопрос представителям профкомитета.

Ну и, конечно, НТМК не может остаться в стороне от такого грандиозного праздника как День молодежи. Лидеры цехов и члены комиссии профкома по работе с молодежью организовали в этот день для тагильчан и их детей игровой «Веревоочный курс». Гуляющие по набережной горожане поучаствовали практически во всех конкурсах, организованных «молодежкой» комбината. Призами участников «Молодежного пространства» стали сувениры, сладкие подарки а, главное, масса удовольствия.

А лучшими молодежными трудовыми коллективами по итогам второго полугодия 2018-го признаны участок подготовки сталеразливочных и чугуновозных ковшей бригада №3 конвертерного цеха №1; бригада №4 участка стана 650 крупносортового цеха; монтажная бригада №1 участка подготовки и проведения ремонтов доменного, сталеплавильного, прокатного производства цеха по ремонту металлургического электрооборудования; строительный отдел ПКК «Ником-проект».

В наступившем году на НТМК не собираются сбавлять темпы. Спеша с пользой провести оставшуюся часть зимы, самые отважные пойдут в лыжный поход «Пять вершин», а тем, кому этого будет мало, примут участие в эстафетных гонках на лыжной базе «Уралец». Свежий воздух и бодрое самочувствие гарантированы. 🍁





КОРОТКО О РАЗНОМ

ПРИЗВАЛИ К АКТИВНОСТИ МОЛОДЫХ...



Профком ППО «Качканар-Ванадий» намерен активнее привлекать в первичку новых работников комбината. Об этом рассказал председатель профорганизации Анатолий Пьянков, предложив задействовать в процессе руководителей цеховых профсоюзных организаций.

– Значительный временной промежуток на комбинат не принимали людей, недавно приказ был отменен, приходят новые работники, – отметил Анатолий Александрович и добавил, что профсоюзный актив должен контролировать данный процесс, вести разъяснительную работу о важности участия в профсоюзной деятельности. ■

ТАКОЙ ВОТ ПОДАРОК

В «Арконик-СМЗ» в плавно-литейном производстве мероприятия по охране труда Соглашения на 2018 года выполнены в полном объеме. Так, на участке резки горячих плоских слитков заменена кабина мо-



стового крана. Улучшены условия труда машинистов крана.

– Такой подарок! Он вдвойне, втройне дороже, поскольку долгожданный, – с восторгом говорит Елена Дерябина, машинист крана, профгруппорг. – И кабина большая, и кресло удобное, и обзор.

Татьяна Горшкова, тоже машинист крана, добавляет: «Удобно. Кресло хорошее, и дверь закрывается, и в кабине тепло».

Ее поддерживает Светлана Гайнуллина: «Широкая кабина. В течение рабочей смены нам приходится переходить работать на другой кран. Расположение контроллеров в них отличалось, что создавало неудобства в работе. Теперь все одинаково, это позволит нам повысить производительность труда».

Работу оценил Валерий Мягков, старший мастер цеха: «Выполнено качественно и с опережением сроков». ■

ПОМОГАЮТ БОЛЕЕ 20 ЛЕТ

279 тысяч рублей получили пострадавшие от несчастных случаев на производстве. Материальная помощь была выдана 18 членам профсоюза

В соответствии с положением профкома ПАО «Северсталь» член профсоюза, получивший производственную травму, может получить единовременную материальную помощь. Ее размер зависит от последствий несчастного случая. Выплаты производятся из профсоюзного бюджета.

Помощь пострадавшим от несчастных случаев действует в профкоме «Северстали» уже более 20 лет. Отказать в выплате могут только, если причиной несчастного случая стало нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. ■





ЯНА ИВАНОВА

ШКОЛА РЕАЛИЗМА

2013 г. Митинг в день единых действий 7 октября. Пермь.



2011 г. Митинг в Лысьве



2008 г. Совещание работодателей, профсоюза и администрации региона



Первая организационная конференция представителей ППО металлургических предприятий области



1966 г. Конференция воссоздания Пермского обкома



Пермской краевой организации 70 лет

Территориальные и первичные организации ГМПР в последние годы отмечают серьезные юбилеи – 65 и 70 лет, и это при том, что де-юре они были созданы в 1991 году. В начале 90-х на фоне разрушения союзного государства СССР, развала экономики происходило и разрушение сложившихся профсоюзных структур. Изменения социально-экономического устройства, трудового законодательства привели к смене приоритетов. Самой главной стала защита прав трудящихся. Но рабочая структура и четкая организация, сложившиеся за прошлые десятилетия непростой истории, позволили быстро перестроиться под новые правила, которые диктовало время. Давайте вспомним те годы.

«Замочить за косарь» не вышло

В лихие 90-е годы Пермский областной комитет ГМПР организует контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, создает правовую и техническую инспекции труда, систематически встречается с трудовыми коллективами и профсоюзным активом предприятий,

проводит учебную и организационно-массовую работу, развивает пропагандистскую деятельность. Начинаются судебные процессы в защиту прав работников. При отсутствии результатов в переговорах проводятся массовые акции протеста.

Во время «дикого» капитализма, тотального беззакония и недееспособности власти очень часто хозяевами предприятий, в том числе и металлургических, становились выходцы из криминала. Профсоюз мог противопоставить им только единство и солидарность, от произвола новых хозяев работников могли защитить только акции протеста.

К 1998 году на Губахинском коксохимическом заводе заработная плата задерживалась несколько месяцев. Работники и их семьи голодали. Руководство называло работников завода быдлом, а профсоюзным лидерам угрожали «замочить за косарь». Власть в городе, в том числе и прокуратура, расписались в собственном бессилии.

Тогда областная организация организовала масштабную акцию. На митинг вышли не только работники завода, но и жители города. Работницы закрыли руководство завода в помещении, где шло оперативное совещание,





90-е. Губахинский кокс. Акция протеста

позволив только председателю профкома спуститься по веревке из единственного окна на крышу соседнего здания, и ... обрезали веревку. Даже приехавшие бойцы ОМОНа не посмели освободить руководителей – в воздухе пахло кровью.

Металлурги и горняки из Чусового, Лысьвы, Соликамска, Березников, Красновишерска, поселка Сараны приехали в Губаху, чтобы оказать поддержку работникам коксохимического завода. Областная организация добилась огласки – о бедственном положении работников в Губахе стали кричать газеты и телевидение не только областного уровня. Тогда забеспокоилась и власть – перед хозяевами наконец-то жестко поставили альтернативу: или договориться с профсоюзом, или банкротство предприятия.

Сначала погасили задолженность по заработной плате, затем сменили руководство предприятия, вновь заработало производство. Это была победа профсоюза.

Новый этап – новые правила

В нулевые годы главным инструментом защиты стали механизмы социального партнерства. Областной комитет инициировал создание объединения директоров горно-металлургических предприятий региона.

Когда разразился кризис 2008-го, была организована встреча руководителей предприятий и председателей профкомов с представителями правительства края. В результате стороны заключили соглашение, согласно которому работодатели принимали все возможные меры для предотвращения простоев и сокращений работников, правительство обязалось оказывать помощь предприятиям в доступе к кредитным ресурсам, принимало меры к замораживанию тарифов на энергоносители, профсоюзы обеспечивали контроль соблюдения законодательства и выполнения соглашения.

«Маевки» 21 века

28 апреля 2011 года. Серое небо. Полицейский кордон, собаки. Озабоченные лица чиновников – как бы чего не вышло. Возле проходной ЗАО «Полистил» 300 человек внимательно слушают выступления профактивистов Лысьвенского металлургического завода и Пермского крайкома.

Поддержать лысьвенских рабочих приехали представители семи предприятий горно-металлургического комплекса края: Чусовского металлургического, Соликамского магниевых заводов, «Губахинского кокса», «Пермских цветных металлов», «Вторчермет ЛМНК г. Пермь», Сарановской шахты «Рудная».

С подобной протестной акцией Лысьва не сталкивалась десятки лет. Маевка, оставшаяся в истории пролетарского революционного движения как форма борьбы рабочего класса за свои права, в двадцать первом веке получает новое звучание. Профсоюз знает свое дело, акция планировалась и согласовывалась – все по закону. Присутствие большого числа полицейских с собаками вызывало больше любопытства, чем раздражения. На баррикады идти никто не собирался, рабочие хотели одного – чтобы их услышали.

Готовы к экзаменам

Пермская краевая организация ГМПР за 70-летнюю историю пережила немало кризисов. Из «школы коммунизма» перешла в «школу реализма», и каждый раз сдавала экзамены. В сегодняшних условиях, возможно, вновь предстоит искать новые пути и методы ради единственной цели – защиты человека труда. Главным ответом на все сложности будет солидарность, которая нужна во всем – и в социальном партнерстве, и в работе, и в жизни. 70-летняя история научила гибкости, стойкости и целеустремленности. 🟡



ЛЮБОВЬ ТИШКОВА

ТАКОГО ЕЩЕ НЕ БЫЛО...



Первичной профсоюзной организации Первоуральского новотрубного завода 84. Свой день рождения она отпраздновала в Ледовом дворце спорта.

Собравшихся поздравил директор по персоналу Александр Лужбин, который сам является членом ГМПР. Положительно отозвался о деятельности профсоюза заместитель управляющего Западным управленческим округом Свердловской области Марк Веберов. Собравшихся также поздравил председатель профорганизации предприятия Сергей Ошурков.

– Профсоюз – это люди. Профсоюзная организация объединяет более восьми тысяч человек. День рождения – наш общий праздник, мы отмечаем его дружным коллективом. Вместе мы уже добились многого, ставим перед собой новые цели и уверен, сможем покорить очередные вершины, – сказал Сергей Леонидович.

Праздничная программа включала творческие мастер-классы для детей и взрослых, веселую игротеку, аквагим, ростовые куклы и красочные фотозоны. Особое настроение создали выступления фигуристов, творческих коллективов города и, конечно, заводских звезд – финалистов корпоративного фестиваля КВН – команды «Крепче стали».

Атмосферу праздника дополнил товарищеский хоккейный матч. Трибуны быстро заполнились зрителями, которые от души болели за команды «Руководителей» и «Работников». Кто из них выйдет с трофейным кубком победителя, определили решающие секунды последнего периода – мяч был заброшен в ворота «Работников».

Впрочем, встать на коньки имели возможность абсолютно все – для гостей праздника было организовано массовое катание.

Какой день рождения без подарков? Члены профсоюза, лишь предъявив свой профсоюзный билет, имели возможность поучаствовать в лотерее и получить призы, начиная с фирменной кружки и заканчивая сертификатом в магазин «Спортмастер» на сумму 10 000 рублей! Такого ещё не было! 🍀





КАК ПОДДЕРЖАТЬ ЗАНЯТОСТЬ?



Задачи поддержания численности занятых и, тем более, создания новых рабочих мест приоритетны в работе органов ГМПР всех уровней. Причины этого понятны. Безработица порождает сложный комплекс проблем экономического, социального, нравственного, а порой и криминального характера.

Проведенный в 2018 г. социологический опрос показал, что среди наиболее значимых для россиян проблем (наряду с ростом цен, инфляцией и коррупцией) на четвертом месте – безработица. Проблема занятости в общем рейтинге поднялась в сравнении с 2017 годом на 6%, а ее показатель оказался самым значимым за всю историю наблюдений.

Поддержание занятости и рост платежеспособного спроса населения высвечивают основные элементы мультипликатора занятости: стимулирование роста рабочих мест в сфере производства средств производства, повышение занятости в сфере производства предметов потребления, стимулирование создания рабочих мест в сфере производства средств производства при выполнении заказов, поступающих от производителей потребительских товаров.

В теории все кажется простым и логичным. Однако численность занятых в ГМК в течение последних лет, несмотря на ввод в эксплуатацию ряда предприятий и подразделений (Богучанский алюминиевый завод в Красноярском крае, Кимкано-Сутарский горно-обогатительный комбинат в Еврейской автономной области, Михеевский ГОК в Челябинской области, фабрика по производству окатышей на Стойленском ГОКе в Белгородской области, мини – заводы на Юге, в Сибири и Центральной полосе России и др.), неуклонно снижается.

С 2012 по 2016 гг. производительность труда в ГМК выросла на 56%, при этом численность занятых сократилась почти на 11%, что в основном связано с оптимизацией, проводимой компаниями.

Экономические показатели по металлургическому комплексу России
(добыча металлических руд, производство кокса и металлургическое производство)

Показатели	Ед. изм.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Объем товарной продукции	млрд. руб.	3851,0	3814,8	4396,9	5179,6	5340,0	6315,0
Численность по ОКВЭД	тыс. чел.	703,0	689,1	657,9	642,9	624,9	709,1
Производительность труда в ГМК	т. руб./чел.	5478	5536	6682	8057	8545	8906
Рост производительности труда	%	100	101,1	120,7	120,6	106,1	104,2



Ниже приведена «картина» занятости на ведущих предприятиях ГМК:

**Динамика численности работающих
на отдельных предприятиях ГМК за 2012– 2017 гг.**

Показатели	Ед. изм.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 к 2012, %
«НЛМК»	чел.	30000	29491	28730	27801	26937	26309	87,7
Череповецкий металлургический комбинат	– « –	21750	19046	17024	24054	23631	23607	108,5
Магнитогорский металлургический комбинат	– « –	21228	21329	20029	18572	18077	17955	84,6
Евраз НТМК	– « –	16050	17270	16432	14642	13730	13303	82,9
Качканарский ГОК	– « –	6495	6671	6705	6429	5995	5830	89,8
Оскольский электро-металлургический комбинат	– « –	11422	11136	10890	11000	10762	10330	90,4
Челябинский металлургический комбинат	– « –	14828	16361	16281	16152	14054	13058	88,1
Волжский трубный завод	– « –	12022	11465	11347	10639	10334	10012	86,3
«ТАГМЕТ»	– « –	7676	7380	7118	6685	6297	6004	78,2
Первоуральский новотрубный завод	– « –	10231	9556	8974	8998	8816	8260	80,7
«Алтай-кокс»	– « –	3517	3453	3319	3128	2950	2904	82,6
«РУСАЛ Саяногорск»	– « –	2736	2677	2669	2649	2653	2702	98,8
Медногорский медно-серный комбинат	– « –	1891	1893	1846	1782	1754	1738	91,9

На большинстве предприятий ГМК за последние пять лет численность персонала уменьшилась в среднем на 12-15%. С 2010 года ЦС ГМПР неоднократно рассматривал проблемы занятости населения в монопоселениях. В Правительство РФ и заинтересованные государственные ведомства направлялись предложения, которые способствуют смягчению остроты в этом вопросе.

После пленума ЦС профсоюза (май 2017 г.), рассмотревшего действия организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях, несколько улучшилась ситуация в Бокситогорске и Пикалево Ленинградской обл. (градообразующие предприятия – РУСАЛ Бокситогорск и Пикалевский глиноземный завод), в Карабаше Челябинской обл. («Карабашмедь»), стабилизировалась в пос. Ревда Мурманской обл. (Ловозерский ГОК). Повышению взаимодействия сторон социального партнерства и органов администрации на местах способствовали подготовленные ЦС ГМПР рекомендации «О действиях организаций ГМПР по поддержке работников предприятий со сложным социально-экономическим положением, расположенных в монопоселениях».

Однако коренного улучшения нет. Несколько примеров.

В Приморском крае наиболее тяжелая ситуация сохраняется в Ярославском городском поселении. Градообразующее предприятие ОАО «Ярославская горнорудная компания» продолжает находиться в законсервированном состоянии. Прошло 5 лет, но конкретные сроки запуска предприятия компания не называет. Здания и сооружения обветшали, небезопасны для установки нового оборудования и возобновления работы. С 2013 г. руководство предприятия говорит о возможных перспективах запуска производства по новым технологиям, при этом подавляющее большинство квалифицированных специалистов трудятся вахтовым методом на предприятиях Хабаровского края и Амурской области. Непосредственно на предприятии в октябре 2018 г. занято 169 чел. – это персонал, поддерживающий работоспособность оборудования.

Непростая ситуация на Лермонтовском ГОКе. В октябре 2016 г. предприятие приостановило производственную деятельность, с ноября 2016 г. более 50% работников было отправлено в простой с оплатой 2/3 среднего заработка. Оставшийся персонал временно занимался консервацией оборудования и обеспечением его сохранности. В 2018-м предприятие занималось переработкой отвалов и зачисткой рудных линз, средняя заработная плата в октябре 2018 г. составила 35,5 тыс. руб. Подго-





товленных запасов недостаточно, необходима доразведка и разработка разведанных недалеко от ГОКа месторождений (требуется капиталовложения в размере около 3 млрд руб.). Без инвестиций вопрос занятости населения с. Светлогорье возникнет вновь в более жестком варианте. Подтверждением сказанному стало решение руководства об остановке с 01 января 2019 г. обогатительной фабрики (ред. – см. «ГМПР-Инфо» №1 «Новый год – с простоя»).

Вызывает беспокойство ситуация в Бакальском городском поселении Челябинской области на градообразующем предприятии ООО «Бакальское рудоуправление», производящем железорудное сырье, в том числе для Магнитогорского и Челябинского металлургических комбинатов. В 2016 г. по причинам выработки вскрытых запасов сырья и остановки обжиг-обогатительной фабрики БРУ прекратило выпуск концентрата обожженного сидерита. Тогда же в рудоуправлении начались сокращения (до 40% численности персонала), задержки с выплатой заработной платы. В настоящее время предприятие, находящееся на грани банкротства, осуществляет деятельность за счет шахты «Сидеритовая», руда которой востребована ОАО «Высокогорский ГОК» (Свердловская обл.) и «Уральская Сталь» (Оренбургская обл.), а также продукции обособленной Сосновской промплощадки.

Хронический дефицит налоговых поступлений в местный бюджет, падение платежеспособного спроса у населения привели к обветшанию и повышению аварийности объектов городской инфраструктуры, росту местных тарифов на услуги ЖКХ и, как следствие, нарастанию социальной напряженности в моногороде. В 2017 г. численность персонала в БРУ снизилась до 1054 чел, а небольшой рост зарплаты (с 22 до 24 тыс. руб.) не превышает 2,5 региональных ПМ. Социально-экономическая ситуация в Бакальском городском поселении и рудоуправлении продолжает усугубляться. Предприятие работает в «рваном» режиме (с простоями), с утвержденной на всех уровнях производственной программой финансово-экономического оздоровления БРУ не справляется. В связи с отсутствием заказов в конце

2018 г. из 1000 работников около 700 чел. отправлены в простой, допущена месячная задержка в выплате заработной платы. Существенного оживления экономической ситуации в монопоселении не наблюдается.

Еще одним из негативных монопоселений Южного Урала до недавнего времени являлся г. Верхний Уфалей, где в 2017 г. была начата процедура банкротства и ликвидация «Уфалейникеля». Результат – увольнение более 2,5 тыс. работников, безработица по Уфалейскому городскому округу – более 15%. В 2018 г. округу присвоен статус ТОСЭР, что позволило сократить безработицу до 8%. Областное правительство подписало с инвесторами рамочные соглашения о 12 проектах, четыре из них уже реализуют компании «Уралэнергохим», «Уфалейский трикотаж», «Природный ресурс» и «Микрон».

Сложившаяся система поддержки депрессивных территорий за счет создания территорий опережающего развития пробуксовывает. Она не ориентирована на оказание финансовой помощи градообразующим предприятиям. Отсюда вывод, что, во-первых, статусом ТОСЭР должны наделяться территории с наиболее сложным социально-экономическим положением. Во-вторых, остается кадровой проблема администрирования в проблемных моногородах.

Развитие рынка труда и содействие занятости населения требует проведения более эффективной государственной политики занятости; проблема моногородов не может быть решена без повышения платежеспособного спроса населения монопрофильных муниципальных образований, нужна государственная поддержка (оказание финансовой помощи) градообразующим предприятиям; работа руководителей муниципальных образований и губернаторов должна оцениваться с учетом результатов их деятельности по решению проблем и стабилизации ситуации в возглавляемых ими монопоселениях.

Если государство заинтересовано в разрешении кризисных ситуаций в депрессивных монопоселениях, то необходимо вносить соответствующие изменения в избирательное законодательство. 🟡

Социально-экономическая ситуация в Бакальском городском поселении и рудоуправлении продолжает усугубляться... В связи с отсутствием заказов в конце 2018 г. на предприятии из 1000 работников около 700 чел. отправлены в простой...





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

На «Трубодетали» НОВЫЙ КОЛДОГОВОР



Работники челябинского завода «Трубодеталь» вступили в новый год с новым коллективным договором. Работодатель взял на себя обязательства по сохранению действующих социальных гарантий и компенсаций на три последующих года.

Новый колдоговор будет действовать до 2021 года.

Как отметили в профкоме, переговоры шли непросто. Работодатель ссылался на отсутствие прибыли в 2018 году как главную причину, по которой счел невозможным улучшить пункты колдоговора, требующие финансовых затрат. Учитывая непростую экономическую ситуацию, главным достижением в профкоме считают то, что удалось отстоять все гарантии и компенсации работникам, которые были закреплены в прежнем колдоговоре. В числе сохраненных гарантий – ежегодная выплата материальной помощи многодетным работникам и одиноким матерям (5755 рублей на каждого ребенка).

Вообще, в колдоговоре большой список категорий работников, для которых предусмотрена выплата единовременной материальной помощи: молодые специалисты, отслужившие в армии; работники, впервые трудоустраивающиеся на предприятие – выпускники профильных учебных заведений, являющиеся сиротами, детьми, родители которых лишены родительских прав, или воспитывавшиеся одиноким родителем; молодые мамы (или папы), недавно ставшие родителями (11510 рублей); работники, имущество которых пострадало от стихийного бедствия, и др. Также предусмотрены дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного слу-

чая на производстве, и ежемесячные социальные пособия молодым родителям.

Внесены изменения в раздел «Оплата труда». До 1 декабря 2019 года минимальный размер заработной платы работников основных видов деятельности составит, как и раньше, 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в области, работников неосновных видов деятельности – 1,4 ПМ. А с 1 декабря 2019 года у работников основных видов деятельности «минималка» повысится до 1,7 ПМ трудоспособного населения (в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением).

Егор Цибульский, председатель профорганизации «Трубодетали»:

– Для профсоюзного комитета в ходе переговоров основной задачей было не только сохранить гарантии и компенсации, но и приумножить их. Часть изменений была согласована в процессе переговоров. Но из-за того, что некоторые новые пункты требуют дополнительных финансовых затрат, а экономическая ситуация пока остается нестабильной, сторона работодателя предложила нам по сути продлить действие прежнего колдоговора. В этом году мы будем отслеживать финансовое положение предприятия и при изменении ситуации постараемся вернуться к переговорам, будем настаивать на внесении в него предложений, по-

ступивших от коллективов на собраниях. Если у работников появятся новые предложения, профком готов обсудить их с руководством.

Добавим, что недавно на предприятии сменилось руководство: выстраивать социальный диалог профсоюз теперь будет с Евгением Барановым, который назначен гендиректором в начале января.

Коллективные переговоры – важный период в жизни трудового коллектива, задающий социальный вектор на ближайшее будущее. В 2019 г. этот этап предстоит пройти 10 предприятиям ГМК Челябинской области, где действуют первички ГМПР. В их числе Ашинский метзавод, Челябинский цинковый завод, «ММК-МЕТИЗ», ЧЭМК. Уже начались переговоры на «Челябвтормете», продолжаются на «Карабашмеди».

В обкоме ГМПР призывают коллективы активнее участвовать в работе по подготовке и обсуждению проектов колдоговоров и напоминают о важности их предварительной экспертизы специалистами обкома. Также нужно учесть, что в конце 2019 г. будет приниматься новое Отраслевое тарифное соглашение. В связи с этим рекомендации первичкам: предусмотреть в колдоговорах порядок внесения изменений и дополнений в соответствии с ОТС и принять активное участие в кампании по подготовке проекта ОТС, которая начнется уже весной. 🍅



ГАЛИНА КУДРЯШОВА

«Удовлетворительно» – значит «хорошо»

В АО «РУСАЛ Красноярск» состоялась конференция трудового коллектива по выполнению коллективного договора.

– 2018 год для нас был прецедентным, – так начал свое выступление директор по персоналу **Андрей Руппель**. – Причиной тому стало наложение санкций на компанию. Вопреки сложностям руководство предприятия выполнило все обязательства коллективного договора, и работники не ощутили на себе санкционные меры.

Андрей Олегович в своем выступлении подробно остановился на мероприятиях, которые были реализованы в прошлом году.

Более 25 млн рублей потрачено на улучшение условий труда 3212 работников. Проведен ремонт строительных конструкций, полов, кровли и светоаэрационных фонарей в дирекции литейного производства, отремонтирован буфет, комнаты от-

дыха машинистов кранов в литейных отделениях, заменены кондиционеры в кабинах кранов в электролизном производстве, капитально отремонтированы комнаты отдыха в корпусах электролиза, приобретены 120 путевок на санаторно-курортное лечение для работников на общую сумму более 5 млн рублей, – и это только наиболее крупные мероприятия.

Администрация выполнила все обязательства по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и молоком, смывающими, защитными и обезвреживающими средствами. На приобретение спецодежды, спецобуви и других средств защиты затрачено более 121 млн рублей, на закупку молока – более 12 млн рублей.

Один из главных разделов коллективного договора – оплата труда. Сегодня на предприятии трудится 4210 человек. Средняя заработная плата 59 665 рублей, что на 4,8% больше, чем в 2017 году.

В 2018-м заработная плата всем работникам была проиндексирована. И если с января по июнь размер индексации составлял 515,32 руб., то с июня она была увеличена до 965 руб. Работникам дополнительно вы-

плачены премии за реализацию проектов в размере более 15 млн рублей, победителям заводского и корпоративного этапов конкурса «Улучшения года». В декабре руководство компании приняло решение об увеличении размера годовой премии до 50% от средней заработной платы. Средний размер премии рабочих составил 22481 руб. В перспективе к 2020 году она может достичь 100% от средней заработной платы, и тогда можно будет говорить о полноценной 13-й заработной плате.

На реализацию социальных программ и обязательств израсходовано почти 192 млн рублей, этот показатель вырос на 1,1% или на 2 млн рублей в сравнении с 2017-м.

В разделе коллективного договора «Обучение, развитие и занятость» записаны обязательства администрации предприятия по обучению и повышению квалификации сотрудников. Использовались различные формы обучения – школа мастеров,





дистанционное обучение, школа технолога. По новым и дополнительным профессиям обучение прошли более 800 работников, повысили квалификацию по рабочим профессиям 514 человек, показатель тестирования с использованием дистанционного обучения вырос в 2 раза и составил почти 11 тысяч.

Андрей Руппель поделился планами реализации социальных программ и мероприятий по охране труда на 2019 год.

Председатель профорганизации «РУСАЛ Красноярск» Иван Володин рассказал о работе профсоюзного комитета, подробно остановился на деятельности уполномоченных по охране труда в подразделениях и тех замечаниях и предложениях, которые они фиксируют в своих журналах. Прозвучал отчет о правовой работе и юридической помощи членам профсоюза. За личными консультациями к юристу профкома в прошлом году обратились 640 членов профсоюза, 36-ти работникам была оказана помощь в составлении исковых заявлений в суд.

Делегаты конференции познакомились с отчетом о работе комиссии по трудовым спорам. Сюда работники чаще всего обращаются с заявлениями, в которых выражают свое несогласие с распоряжением о снижении или невыплате им премии, о наложении дисциплинарных взысканий. Только за прошлый год в комиссию обратились 19 работников, по 13 (68%) заявлениям вопрос был решен в пользу работника.

Материальная поддержка членов профсоюза, работа комиссии по защите прав потребителей, организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, – все это нашло отражение в отчете профсоюзного комитета.

Управляющий директор предприятия Евгений Курьянов рассказал о планах и перспективах предприятия, ответил на вопросы делегатов, которых интересовало буквально все – от работы служебного транспорта и состояния бытовок до наведения порядка на заводских автостоянках и увеличения суммы дотации на питание в связи с ростом цен в заводских столовых и буфетах.

Делегаты конференции «удовлетворительно» оценили выполнение колдоговора. 🟡



Проиндексировали зарплату

С 1 января на Пикалевском глиноземном заводе проиндексированы оклады работников на 4%. Решение об индексации – результат переговоров между первичной профсоюзной организацией и администрацией предприятия.

«В действующем коллективном договоре завода был прописан размер индексации – на 1,5%. Однако осенью прошлого года профком обратился к руководству с предложением: проиндексировать оклады на 4%, что соответствовало уровню прогнозируемой инфляции на 2019 год», – комментирует Александр Миронов – председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации, в состав которой входит первичная профорганизация глиноземного завода.

По словам Александра Миронова, который на протяжении всего переговорного процесса на заводе «держал руку на пульсе», первичная профорганизация предприятия во главе с ее председателем Ларисой Иудиной вела переговоры настойчиво и аргументированно.

«В процессе подготовки к переговорам профком собрал и проанализировал информацию по заработной плате на родственных предприятиях Ленинградской области и в других субъектах, а также средней заработной плате в регионе. Обобщенные данные, цифры прогнозируемой инфляции были представлены руководству предприятия», – дополнила Лариса Иудина.

В результате переговоров дирекция согласилась с доводами профкома. «Серьезным аргументом профсоюзной стороны был и такой: индексация поможет сохранить кадровый потенциал завода», – говорит председатель первички.

По оценке профсоюза, сегодня на Пикалевском глиноземном заводе стабильная экономическая ситуация, продукция востребована, задействованы все мощности. «У людей есть уверенность в завтрашнем дне и в том, что ситуация десятилетней давности, когда в Пикалево из-за остановки градообразующих предприятий назревала социальная катастрофа, больше не повторится», – считает Александр Миронов.

В территориальной организации профсоюза положительно оценивают развитие социального партнерства на предприятии. «За последние годы на заводе выстроена конструктивная система взаимоотношений первички и работодателя. Дирекция прислушивается к предложениям профкома по улучшению социально-экономического положения трудящихся. Разногласия и споры, конечно, возникают, но в итоге к компромиссному решению стороны приходят», – подытоживает Миронов. 🟡





КТО? ГДЕ? НА СКОЛЬКО?



«МЕТАЛЛОИНВЕСТ» ИНДЕКСИРУЕТ ЗАРПЛАТУ

Данное решение принято руководством компании на Социальном совете, в состав которого входят руководители управляющей компании, предприятий и представители профсоюзных организаций, и утверждено Советом директоров УК «Металлоинвест».

С 1 января 2019 года фонд оплаты труда увеличивается на 5%, при этом 4% направлены на гарантированное повышение зарплаты работникам предприятий «Металлоинвеста», а 1% – на реализацию мероприятий по оплате труда отдельным категориям персонала и профессиям. Индексация распространяется на все категории работников

за исключением сотрудников управляющей компании и руководителей, включенных в систему управления эффективностью.

«Компания ценит вклад каждого работника в достижение результатов нашего общего дела. Хороший труд должен достойно оплачиваться, – подчеркнул генеральный директор УК «Металлоинвест» Андрей Варичев. – Особое внимание мы уделяем вопросам безопасности на производстве и охране труда. Наша цель – исключение аварийности и травматизма».

Уровень заработной платы на предприятиях «Металлоинвеста» существенно выше среднемесяч-

ной заработной платы в регионах присутствия. Особое внимание «Металлоинвест» уделяет системной работе по улучшению условий труда и социальной поддержки работников, а также заботе о благополучии семей работников и пенсионеров.

Коллективный договор компании, условия которого выработываются в партнерстве с профсоюзной организацией, гарантирует права работников на безопасные условия труда, санаторно-курортное лечение и оздоровление, компенсации, обусловленные вредными условиями труда, поддержку в трудных жизненных ситуациях и другие льготы. «Металлоинвест» постоянно повышает технический уровень и эффективность производства, реализует мероприятия по повышению квалификации и вовлеченности сотрудников.

ПОВЫСИЛИ НА 5%

С 1 января заработная плата работников ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» (профсоюзная организация входит в состав первички ПАО «Северсталь») выросла на 5%. Долгожданное повышение стало результатом переговоров

профкома предприятия и администрации.

Повышение зарплаты произошло дифференцированно. Общий фонд оплаты труда увеличился на 5%. Вместе с заработной платой выросли доплаты за

условия труда и сменный режим работы.

В 2018 году здесь прошла спецоценка условий труда. Сейчас подводятся ее окончательные итоги. Всем работникам, кто устроился до 1 января 2014 года, сохранятся доплаты за работу во вредных условиях труда и дополнительные отпуска, даже если класс условий труда изменился.

Галина Смирнова, председатель профорганизации ООО «СТАЛЬЭМАЛЬ» отметила:

– Мы провели с администрацией непростые переговоры о повышении заработной платы. С просьбой об индексации обратились еще весной, однако тогда не было финансовой возможности. Договорились, что продолжим переговоры осенью, когда будут понятны результаты работы. В итоге об индексации договорились.





ЕСТЬ ИНДЕКСАЦИЯ

В АО «Аркиник СМЗ» и АО «АлТи Фордж» проиндексирована заработная плата на процент уровня инфляции в Самарской области по итогам второго полугодия 2018 г.

С 1 января 2019 года размер оклада каждого работника увеличил на 200 руб. Сумма рассчитана в соответствии с Методикой индексирования окладов с учётом изменения уровня инфляции

и в соответствии с коллективным договором на 2018-2020 гг.

Справочно. В 2018 году дважды была проведена индексация заработной платы по уровню инфляции – с 1 января (на 70 руб.) и с 1 июля (на 210 руб.), а с 1 марта прошло повышение заработной платы в среднем на 6% (в зависимости от личного вклада каждого работника).



ДЕРЖАТЬ МАРКУ

На Михайловском ГОКе (входит в компанию «Металлоинвест») подвели итоги выполнения коллективного договора в 2018 году.

На предприятии проводилась системная работа по повышению технического уровня и эффективности основных производственных фондов, в рамках Стратегии развития компании «Металлоинвест» реализованы перспективные инвестиционные проекты, направленные на повышение качества и объемов продукции. В частности начато строительство дробильно-конвейерного комплекса в карьере, внедрение технологии тонкого грохочения на обогащательной фабрике, реконструкция обжиговой машины №3.

Расходы на охрану труда выросли на 20%.

Реализованы корпоративные проекты повышения квалификации и вовлеченности сотрудников. За достигнутые успехи 1484 человека представлены к поощрению наградами разного уровня.

Выполнены все запланированные социальные программы в отношении сотрудников, их детей и ветеранов предприятия. В 2018 году выделено 3724 путевки на санаторно-курортное лечение. Оказывалась материальная адресная помощь, организовано горячее питание, возможность участия в спортивных и культурных мероприятиях. Продолжены выплаты работникам при рождении детей и в отпуске по уходу за ребенком до трёх лет.

«Комиссия отметила успешное выполнение условий коллективного договора, что в свою очередь положительно отражается на морально-психологическом климате в коллективе и благосостоянии работников», – отметил председатель профсоюзной организации Михайловского ГОКа Игорь Козюхин.

В рамках Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности», проводимого Ассоциацией работодателей горно-металлургического комплекса России (АМРОС) совместно с Центральным Советом Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), коллективный договор МГОКа неоднократно признавался одним из лучших.



ПОДПИСАЛИ КОЛДОГОВОР

Общество «Водоканал» обслуживает семь населенных пунктов Таштагольского района, находится под управлением Южно-Кузбасской энергетической компании (ЮКЭК) с января 2018 года.

В середине прошлого года ППО «Евразруда» (сегодня – ППО «ЗапСиб») вышла с инициативой заключения

в ООО «Водоканал» коллективного договора. Так как предприятие работает в сфере ценорегулирования, переговоры велись долго, многие моменты пришлось неоднократно согласовывать. Заключенный колдоговор предусматривает ряд социальных льгот и гарантий для работников Общества.



Управление корпоративных коммуникаций
ПАО «Михайловский ГОК»



ВЫСОКОГОРСКИЙ ГОК: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫПОЛНЯЮТСЯ

На Высокогорском горно-обогатительном комбинате подвели итоги за 2018 год.

Согласно данным комбината, всего за прошедший год планировалось добыть 4,515 млн тонн руды. Фактическое выполнение плана составило около 92,7%. Впрочем, лидерские позиции показала шахта «Магнетитовая», на которой в декабре было добыто 54,4 тонны руды, что составляет 104,4% месячного плана.

Кроме того, положительную динамику показала шахта «Южная», коллектив которой за последний месяц 2018 года добыл свыше 156,7 тысяч тонн руды, выполнив план на 104,1%.

Остальные шахты и карьеры показали скромные результаты.

Председатель ППО Высокогорского ГОКа ГМПР Александр Гадун прокомментировал ситуацию:

– Подводя итоги 2018 года, скажу, что у первички есть взаимопонимание с руководством комбината по поводу дальнейшей совместной работы. На ГОКе непростая ситуация, однако обязательства, данные работодателем в лице администрации



комбината, выполняются. Несмотря на разночтения с ФНС, предприятие остается одним из крупнейших налогоплательщиков Свердловской области. Сложный период будет пройден, и комбинат вновь войдет в стабильный рабочий режим.

Высокогорский ГОК является старейшим горно-обогатительным пред-

приятием Урала и одним из крупнейших горнодобывающих комбинатов в регионе. Первые тонны железорудного сырья здесь добыли в 1721 году. Структура комбината включает шахты «Магнетитовая», «Естюнинская» и «Южная». На балансе Высокогорского ГОКа числится более 300 млн тонн железной руды. 🟡

ЗА ЧТО БОРОЛИСЬ



Последние месяцы прошлого года для профкома Сорского ГОКа (Республика Хакасия) были особенно напряженными. Пришлось добиваться положительного решения руководства о выплате трудовому коллективу 13-й заработной платы по итогам работы за 2017 год.

Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации ГОКа Галина Сушкевич:

– Многочисленные обращения к руководству управляющей компании и предприятия, постановка вопроса на производственных планерках и при любом удобном

случае... Важно было добиться положительного решения. Обстановка в трудовых коллективах сложная. Специалистов не хватает. Работники недовольны низким уровнем заработной платы. Напряжения добавляет сложная экономическая ситуация ГОКа из-за санкций Минфина США.

И все-таки 13-я зарплата в размере 80% от индивидуальной оплаты труда была выплачена – ее получили около 1700 человек.

На встрече с Генеральным директором АО «УК «Союзметаллресурс» Вадимом Полевничим намерены обсудить производственные проблемы, возможность повышения заработной платы. В этом году нашей первичной профсоюзной организации исполняется 60 лет, 70-летний юбилей отметит предприятие. Обсудим план мероприятий, в том числе и профсоюзных. Надеемся, что в нынешнем году удастся эффективно провести колдоговорную кампанию и зафиксировать в колдоговоре механизм повышения заработной платы. 🟡





ГАЛИНА КУДРЯШОВА



ЮРИЙ КЕЙДЮК

ВОПРЕКИ САНКЦИЯМ

На конференции коллектива ООО «РУС-Инжиниринг» (Красноярский край) заслушан отчет о выполнении коллективного договора филиала за 2018 год.

Сегодня в красноярском филиале ООО «РУС-Инжиниринг» работает 1826 человек. По словам директора департамента по персоналу Ирины Мешалкиной, средняя заработная плата промышленного персонала выросла по сравнению с 2017 годом на 4,8% и составляет 59200 рублей.

В декабре 2018 г. рабочим было выплачено единовременное вознаграждение в размере 50% средней заработной платы. В прошлом году эта выплата составляла 30%, а в перспективе к 2020 году она должна достичь 100%. Ежемесячно работникам филиала индексиру-

ется заработная плата, механизм которой утвержден коллективным договором.

В отчете были затронуты вопросы охраны труда и промышленной безопасности на предприятии.

Ирина Николаевна отметила, что в филиале созданы необходимые условия, все службы и участки оборудованы санитарно-бытовыми помещениями. Спецдежда работникам выдается своевременно, в необходимом количестве и качестве.

Говоря о социальной политике, директор по персоналу сообщила, что несмотря на сложную экономическую обстановку, на те санкции,

которые были применены к компании РУСАЛ, предприятие, как и прежде, поддерживало социальную сферу. В течение года было выдано более 100 путевок в санаторий «Алтай» г. Белокуриха, 38 детей работников филиала отдохнули в детских оздоровительных лагерях.

Была оказана материальная помощь работникам филиала в связи со сложной жизненной ситуацией на общую сумму 151 тысяча рублей. На заслуженный отдых проводили 27 человек, им выплатили единовременное материальное вознаграждение на общую сумму 5,7 млн рублей. 🟡



ЗАРПЛАТА – ПО ДОГОВОРЕННОСТИ

На Стойленском ГОКе (Белгородская обл.) подписано
Соглашение о внесении изменений в колдоговор на 2018-2020 годы.

Существенные коррективы коснулись раздела «Оплата труда». Пункт 5.1 изложен в следующей редакции: «Работодатель обеспечивает ежегодное повышение уровня реального содержания заработной платы, включая увеличение заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Белгородской области, учитывая производительность труда, эффективность производства, финансово-экономическое положение предприятия. Механизм и размер повышения заработной платы определяется с учетом мнения профсоюзного комитета и оформляется совместным соглашением работодателя и профсоюзного комитета за подписью уполномоченных представителей ежегодно не позднее 15 декабря».

В пункте 5.6 этого же раздела говорится: «С целью совершенствования структуры заработной платы и с учетом планового фонда заработной платы тарифные ставки и оклады могут быть пересмотрены, что оформляется приказом по Обществу, а удельный вес постоянной части (тариф/оклад,



доплаты за условия труда, многосменный режим работы и прочие доплаты и надбавки, не связанные с результатами труда работника) – повышен в структуре заработной платы».

Изменения в разделе «Рабочее время и его использование, время отдыха» касаются порядка введения суммированного учета рабочего времени и установлены в соответствии с нормами действующего ОТС. При изменении учетного периода не допускается снижение заработной платы работников по профессиям и должностям.

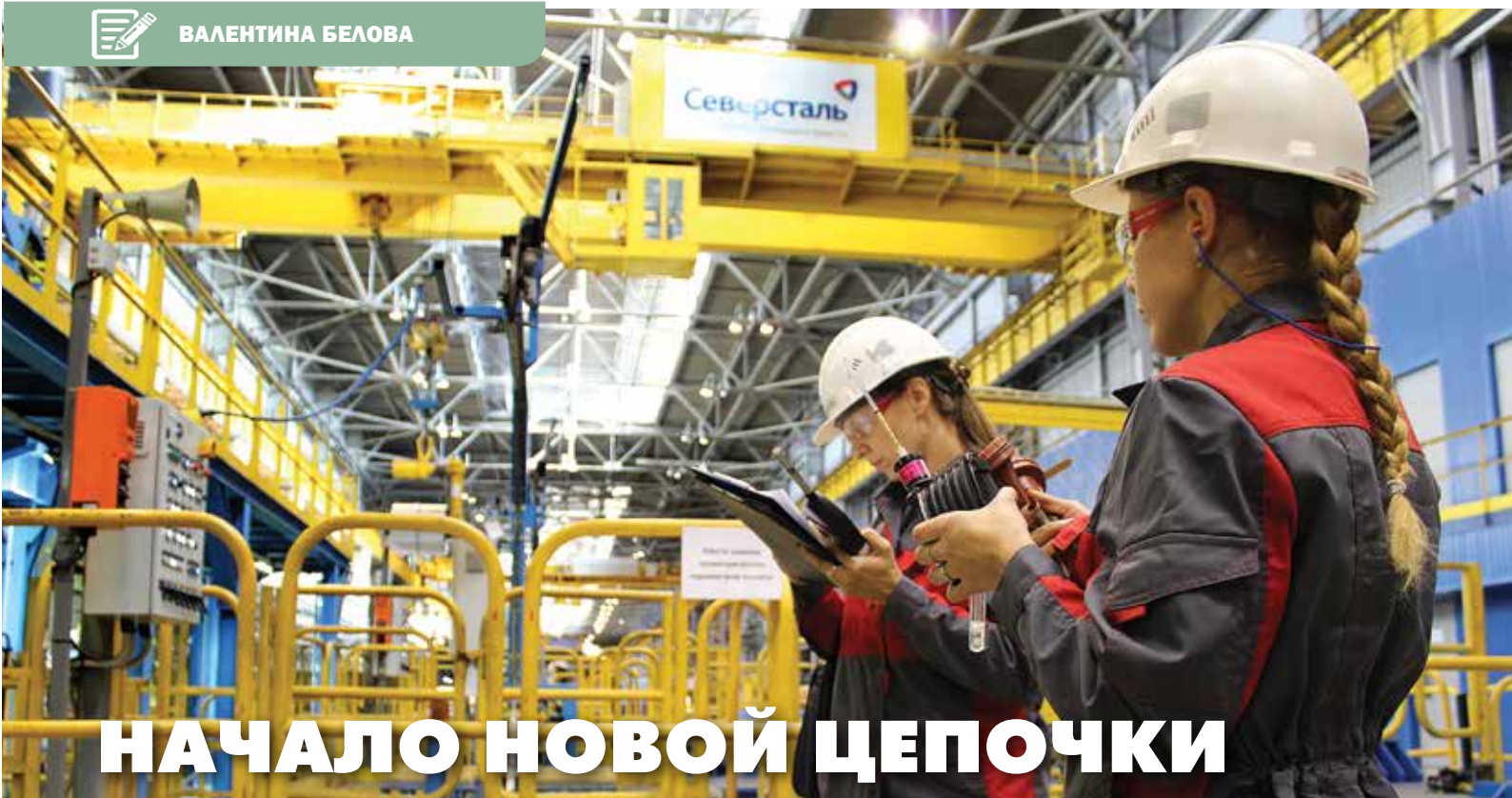
Председатель первичной профсоюзной организации Стойленского ГОКа Марина Алешкова отметила:

– Принятое Соглашение – значимое достижение. Ранее в колдоговоре было прописано условие о ежегодном повышении заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен. По сути это условие позволяло сохранить покупательную способность зарплаты, но не обеспечить ее повышение. При пересмотре уровня оплаты труда не учитывались рост производительности труда и другие положительные производственные факторы. Теперь ситуация в корне изменилась. Решение о размере и механизме повышения заработной платы работников будет согласовываться с профсоюзной стороной. У нас будет реальная возможность влиять на ситуацию, отстаивать свою позицию. Соглашение вступило в силу с 1 января 2019 года. 🟡





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА



НАЧАЛО НОВОЙ ЦЕПОЧКИ

В 2019 году на Череповецком металлургическом комбинате начинается очередная плановая спецоценка. В этом году она пройдет на четырех тысячах рабочих мест.



Нормами закона о спецоценке (СОУТ) определено, что работодатели должны проводить на каждом рабочем месте СОУТ не реже чем один раз в пять лет. Первая спецоценка прошла на промплощадке в 2014-2016 годах. В 2019 году СОУТ охватит около четырех тысяч рабочих мест в коксоаглодоменном, сталеплавильном, сортопрокатном производствах, производстве плоского проката и центре «Домнаремонт».

Представители профсоюзной организации участвуют в проведении СОУТ на всех ее этапах. Это важно, так как от результатов зависят многие компенсации для работников, в том числе доплаты и дополнительные отпуска.

Представители профсоюзного комитета входят в комиссию по спецоценке условий труда предприятия. Профгруппорги и уполномоченные по охране труда, как правило, задействованы на этапе проведения замеров на участках. Во-первых, они контролируют правильность определения точек для проведения измерений и время нахождения в них работника. Замеры проводятся в тех местах, где работник трудится большую часть времени. Это наиболее характерные для данного

рабочего места операции. Во-вторых, профсоюзные представители присутствуют на самих замерах, чтобы проследить, что оборудование работает в штатном режиме, во время замеров агрегаты не остановлены, ремонтные работы не проводятся.

В законе о спецоценке прописаны минимальные льготы для работников. Именно поэтому в 2014 году профком и администрация «Северстали» договорились об основных принципах. Нормы доплат и отпусков за вредные условия труда по колдоговору «Северстали» (п. 4.25, 4.26, 4.28) считаются лучшими в отрасли.

– Наша задача – чтобы следующая спецоценка прошла объективно, чтобы исключить ситуации, когда замеры или точки для них определены неправильно, – подчеркивает председатель профсоюзной организации «Северстали» **Александр Афанасьев**. – Для этого важно обеспечить участие представителей профсоюза во всех этапах. Вторая задача – сохранение льгот для работников, у которых меняется место работы, название профессии, но сохраняются трудовые функции. Это одни из главных вопросов для профсоюза на последующие годы. 🟡



Чтобы труд был БЕЗОПАСНЕЕ

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе наградили победителей смотра-конкурса на звание лучшего уполномоченного профкома по охране труда.

В первичной профорганизации «ММК-МЕТИЗ» ежегодно проводят конкурс профсоюзных активистов, осуществляющих в подразделениях завода общественный контроль за охраной труда. Отбор кандидатов на звание лучших строгий – он выработан многолетней практикой, главная цель которой – создание максимально безопасных условий труда.

Комиссия профкома по охране труда учитывала как индивидуальную работу конкурсанта – количество замечаний, предложений по результатам регулярных обходов и устраненных руководством цехов, так и общий уровень травматизма в подразделении, где трудится уполномоченный.

В числе обязательных критериев – системность работы уполномоченного, его причастность к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и контроль за их применением, состояние питьевого режима, своевременность сдачи ежемесячных отчетов в профком, выступления на



сменно-встречных собраниях и заседаниях врачебно-инженерных бригад по комплексному обследованию цехов по условиям труда, ведение в подразделении наглядной агитации по охране труда.

Годовую черту этой работе подвели на итоговом заводском совещании по охране труда с руководителями структурных подразделений и председателями цеховых организаций. Грамотами профкома и денежными премиями награждены победители конкурса за 2018 год: бригадир

цеха подготовки производства **Оксана Пичугина (1 место)**, слесарь-инструментальщик калибровочного цеха **Ольга Полетаева (2 место)**, слесарь-инструментальщик инструментального цеха **Михаил Пономаренко (3 место)**.

За высокий уровень профсоюзного контроля по улучшению условий труда металлургов и профилактике производственного травматизма благодарственными письмами профкома и премиями также отмечены семь уполномоченных. 🍅





И снова о «Ветеране труда»

За бюрократов не в ответе

В 2016 в законодательстве произошли изменения в порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда». С 30.06.2016 получить почетное звание можно только награжденным медалью «Трудовая доблесть». Но за лицами, награжденными до 30.06.2016 года министерскими наградами, например, Почетной грамотой Минпромторга России, право на присвоение почетного звания «Ветеран труда» должно сохраняться.

Однако Управление социальной политики по городу Первоуральску решило отказывать в присвоении звания и работникам, награжденным до внесения изменений в законодательство. Профсоюзный комитет ПНТЗ выступил в их защиту.

Юристом профкома Еленой Швалёвой был сделан запрос в Минпромторг России, подготовлен пакет документов в суд для семи работников Первоуральского новотрубного завода, она представляла работников в суде.

Ранее Первоуральским судом уже принимались решения по аналогичным делам – НЕ в пользу работников (это работники другого предприятия). Однако юристу удалось убедить суд в незаконности отказа Управления соцполитики в присвоении звания «Ветеран труда». И суд удовлетворил исковые требования в полном объеме: признал незаконным отказ соцполитики, признал за работником право быть включенным в списки лиц, претендующих на звание «Ветеран труда» и взыскал с управления судебные расходы.

Аналогичным образом завершились суды в отношении еще двух работников – иски удовлетворены в полном объеме. Дела по остальным работникам будут рассмотрены судом уже в этом году.

Да, победу пока праздновать рано – Управление соцполитики подало апелляционную жалобу на решение Первоуральского город-



ЗА ЛИЦАМИ,
НАГРАЖДЕННЫМИ
ДО 30.06.2016 ГОДА
МИНИСТЕРСКИМИ
НАГРАДАМИ...ПРАВО НА
ПРИСВОЕНИЕ ПОЧЕТНОГО
ЗВАНИЯ «ВЕТЕРАН
ТРУДА» ДОЛЖНО
СОХРАНЯТЬСЯ...

ского суда. Второй раунд состоится в стенах Свердловского областного суда. Надеемся, что областной суд поддержит наши аргументы и оставит решение суда первой инстанции в силе. А если нет, то за наших работников пойдем до Верховного Суда РФ. ■

Любовь ТИШКОВА

За льготной пенсией в суд

Слесарь-ремонтник в суде отстоял право на досрочную пенсию. Доказать, что его работа проходила во вредных условиях, помог профсоюз.

Мужчина трудился на Череповецком металлургическом комбинате в прокатных цехах более 15 лет.

Работа проходила в особо вредных и тяжелых условиях. Он справедливо рассчитывал, что его профессия относится к Списку № 1 и выйти на пенсию удастся с 50 лет.

Однако Пенсионный фонд не засчитал ему 6,5 лет стажа, и в досрочной пенсии было отказано. По мнению чиновников, эти годы мужчина трудился на должности, относящейся к Списку № 2. Кроме того, они посчитали, что постоянная занятость на производстве не подтверждена.

Не обошлось без ошибок со стороны работодателя – слесарю-ремонтнику выдали неверную справку о характере его работы. Она тоже повлияла на решение Пенсионного фонда.

Мужчина обратился в профсоюз за помощью. Правовой инспектор труда ГМПР по Вологодской области



СЛЕСАРЬ-
РЕМОНТНИК В СУДЕ
ОТСТОЯЛ ПРАВО НА
ДОСРОЧНУЮ ПЕНСИЮ,
ДОКАЗАТЬ, ЧТО ЕГО
РАБОТА ПРОХОДИЛА
ВО ВРЕДНЫХ
УСЛОВИЯХ, ЕМУ
ПОМОГ ПРОФСОЮЗ.





Евгений Воронин помог ему собрать необходимые доказательства. Работодатель признал факт работы в особо вредных и опасных условиях труда и выдал справку по Списку № 1. Собранные документы и явились основанием для принятия судом положительного решения по делу. Спорные периоды работы зачли в специальный стаж, который составил более 10 лет. Суд подтвердил право на досрочную пенсию и обязал ее назначить. ■

Валентина БЕЛОВА

Своих не бросаем

3. обратилась в Боровичский районный суд Новгородской области с иском к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ в Боровичском районе Новгородской области (далее – Управление) о признании незаконным решения об отказе в досрочном назначении страховой пенсии по старости, включении периода работы в специальный стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение по старости и обязании его назначить.

Решением Управления в досрочном назначении страховой пенсии по старости ей было отказано в связи с тем, что в специальный стаж не включили период освобожденной профсоюзной работы на выборной должности в качестве заместителя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации АО «Боровичский комбинат огнеупоров».

В исковом заявлении 3. указала, что согласно положениям закона о профсоюзах и ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Эти нормы являются специальными и, следовательно, обладают преимуществом по отношению к нормам Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ.



Суд, исследовав материалы дела, установил, что специальный трудовой стаж истицы составляет более 20 лет (с учетом профсоюзной работы), признал незаконным решение ответчика об отказе в установлении 3. досрочной страховой пенсии по старости, обязал Управление включить в трудовой стаж, дающий право на досрочную пенсию, период работы истицы на выборной должности в качестве заместителя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и назначить ей досрочную страховую пенсию по старости.

Однако решение суда не устроило ответчика. Им была подана апелляционная жалоба, в которой вновь указывалось на отсутствие специального стажа для досрочного назначения страховой пенсии по старости.

Судебная коллегия по гражданским делам Новгородского областного суда оставила решение суда первой инстанции без изменения, а апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Восстановить нарушенные права 3. помогла заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР Н. Сущева. ■

СОГЛАСНО ПОЛОЖЕНИЯМ
ЗАКОНА О ПРОФСОЮЗАХ
И ТК РФ ВРЕМЯ РАБОТЫ
ОСВОБОЖДЕННОГО
ПРОФСОЮЗНОГО РАБОТНИКА
НА ВЫБОРНОЙ ДОЛЖНОСТИ
В ВЫБОРНОМ ОРГАНЕ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
**ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ЕГО
ОБЩИЙ И СПЕЦИАЛЬНЫЙ
ТРУДОВОЙ СТАЖ...**



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

В пользу работников

Внимательное отношение к проблемам, своевременное рассмотрение споров, консультации, переговоры, вовремя найденное решение приводят к урегулированию конфликтов и являются наименее затратными, а порой и самыми быстрыми способами разрешить ситуацию, возникшую в отношениях между работниками и руководством предприятия.

Так работает профсоюзная организация ПАО «Северсталь». Приводим некоторые конкретные примеры ее деятельности.

График для удобства

Работники кузнечно-прессового отделения машиностроительного центра «Тяжмаш» перешли на более удобный график работы при содействии профкома ПАО «Северсталь».

Коллектив из более чем сорока человек трудился по одному из старых восьмичасовых графиков. Сотрудники подготовили обращение к руководству.

– При другом графике у нас больше производительность, в большей степени обеспечиваются безопасные условия труда, в межсменный период имеем полноценную возможность подготовиться к очередной смене, – такие аргументы привели работники.

К сожалению, администрация цеха не отреагировала на обращение. К решению вопроса подключился профком. После переговоров был подписан приказ о смене графика на более удобный для коллектива.

Зима не лето

Профком автотранспортного цеха убедил администрацию установить выполнимые ключевые показатели эффективности (КПЭ). Разногласия возникли по показателю «возврат в цех из-за ремонта». Администрация рассчитала среднее выполнение цели по этому критерию за последние месяцы и собиралась повысить цель на следующий квартал. Однако не была учтена разница между зимними и летними месяцами.

– Нам было важно, чтобы для коллектива базовая цель была достижимой, – поясняет председатель проф-



РАБОТНИКИ КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВОГО ОТДЕЛЕНИЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА «ТЯЖМАШ» ПЕРЕШЛИ В ЯНВАРЕ НА БОЛЕЕ УДОБНЫЙ ГРАФИК РАБОТЫ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ПРОФКОМА ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ».

организации автоцеха **Вячеслав Чистяков**. – Зимой другие условия для БелАЗов, возвратов в цех больше. За ноябрь 2018 года базовый показатель по сходам резко вырос, хотя морозов не было. По нашей просьбе администрация проверила результаты по этому показателю за январь-март 2018 года, информация подтвердилась. Из статистики видно, что в зимнее время даже базовый показатель никогда не выполнялся.

В итоге были установлены достижимые КПЭ для водителей. Кроме того, профком и администрация договорились обсудить вопрос по оборудованию пункта технического обслуживания и созданию условий на площадке пересменки.

Премия целиком

При травлении проката произошел выпуск бракованной продукции. Виновными в инциденте оказались несколько работников, среди них и

оператор поста управления. Работник получил только половину премии за месяц, ему вменялось нарушение должностной инструкции.

Профком подразделения предложил провести дополнительный разбор инцидента. Как оказалось, работник не нарушал указанный в распоряжении пункт должностной инструкции. В итоге премия была выплачена целиком.

Доплата для ковшевых

Ковшевые цеха шлакопереработки прошли обучение на машинистов крана. Первоначально предполагалось, что их профессия после этого будет переименована. Однако тогда работники потеряли бы льготный список. В то же время большую часть времени они выполняют обязанности ковшевых и лишь иногда работают машинистами крана. К решению проблемы подключился профком.





После переговоров с администрацией с работниками было заключено дополнительное соглашение. Они будут получать доплату за выполнение функций машинистов кранов.

Досрочное решение

Бригадир цеха покрытий металла №2 производства плоского проката допустила инцидент, в результате которого деформировался рулон. Работнице объявили замечание.

– Мы постоянно работаем с распоряжениями о наказании, напоминаем о возможности их досрочного снятия, если работник добросовестно трудится, – говорит председатель профорганизации холодного проката Сергей Белоликов. – Так и в этом случае: бригадир больше не допу-

скала проступков. Начальник цеха ходатайствовал о снятии замечания с работницы, что и было сделано.

Добились увеличения пенсии

Пенсия работника сталеплавильного производства ПАО «Северсталь» выросла примерно на 1500 рублей благодаря профсоюзу.

Мужчина 35 лет отработал на комбинате электромонтером. Почти все это время он трудился во вредных условиях, а его профессия относилась к списочным. В том, что льготная пенсия положена, сомнений не было. Однако Пенсионный фонд не засчитал для расчета 16 лет специального стажа – с 1986 по 2002 год. Чиновники посчитали, что постоянная занятость

заявителя на ремонте электрооборудования сталеплавильного производства не подтверждается. В назначении пенсии не отказали, однако незасчитанные годы сказались на ее размере.

Электромонтер обратился в профком. Там помогли оформить исковое заявление. Постоянная занятость работника в качестве электромонтера была подтверждена справками работодателя. Профсоюзный юрист Евгений Воронин нашел аналогичные судебные дела, которые были выиграны заявителями. Это также стало основанием решить дело в пользу работника. В итоге пенсия была пересчитана, ее размер увеличился. ■

Бесплатно и результативно



ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА

На Лебединском ГОКе подвели итоги деятельности профорганизации по защите прав работников в 2018 году.

На личном приеме побывали 604 лебединца, они обращались за консультацией для решения вопросов, касающихся трудовых отношений и социальных прав.

В комиссию по трудовым спорам обратились 13 человек – по трем заявлениям спор разрешен в пользу работника. Десять обратившихся оспаривали снижение премии работодателем, комиссия сочла эти требования необоснованными.

Юристом подготовлено 41 обращение к работодателю о выплате компенсации морального вреда в связи с повреждением здоровья в результате несчастного случая или профессионального заболевания на основании локального нормативного акта работодателя, принятого по согласованию с профкомом. Заявления работников удовлетворены.

Профком согласовал редакции 11 совместных решений о внесении

дополнений либо изменении коллективного договора и локальных нормативных актов, были приняты новые Правила внутреннего распорядка.

Проведена экспертиза и согласованы 119 проектов локальных нормативных актов и инструкций работодателя, рассмотрен 681 организационно – правовой документ, принятый с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Для рассмотрения в судебных органах по обращениям членов профсоюза подготовлены 8 исковых заявлений о взыскании компенсации морального вреда в связи с повреждением здоровья, из которых 7 частично удовлетворены.

Эффективно защитить права работника от нарушений со стороны администрации, грамотно составить коллективный договор, – эти и многие другие задачи решались с участием Галины Морозовой, юриста профкома ГОКа.

– Мы занимаемся защитой прав работников. Это достаточно узкая сфера, и юристов, специализирующихся именно на трудовом праве, не так много. Кроме того, мы вынуждены при решении проблем работников руководствоваться не только требованиями действующего законодательства, но и принципами социального партнерства, – пояснила Галина Алексеевна. – Важно и то, что профсоюзная правовая помощь бесплатна и доступна: ко мне обращаются и по телефону, и по электронной почте – консультирую всех. Причем, с вопросами, не только связанными с производством, но и проблемами семейного права, наследования, потребительского рынка.

Кроме этого, для профсоюзных лидеров подразделений в течение всего года регулярно готовится информация о новшествах в российском законодательстве. ■

ВРЕМЯ БРОСАЕТ ВЫЗОВ

Профсоюзы вновь оказываются на переднем крае всех социальных проблем России. Вопросы копятся, проблемы взрываются. Общественность вспомнила о главном защитнике интересов трудящихся – О ПРОФСОЮЗАХ.



Чем сильны современные профсоюзы и что поможет им стать еще сильнее в глазах трудящихся? Обратимо ли повышение пенсионного возраста? Каким должен быть прожиточный минимум и оправдано ли само это понятие? Что такое достойная зарплата? Каковы критерии для присвоения звания «Ветеран труда»? Как должна строиться работа профсоюзов с высокорейтинговыми федеральными СМИ, возможна ли централизация бюджетов на это направление? Как перейти в социальных сетях от «кошек и белочек» к обсуждению серьезных социальных вопросов? Почему Михаил Шмаков считает бредом идеи о сокращении новогодних каникул?

О позиции Федерации независимых профсоюзов России по этим и другим вопросам рассказал председатель ФНПР Михаил ШМАКОВ в ходе интернет-конференции 23 января.

Произошедшие изменения пенсионной системы не являются полноценной пенсионной реформой. Это лишь повышение пенсионного возраста. Такую точку зрения высказал председатель ФНПР.

– Во-первых, никакой пенсионной реформы нет. Сейчас произошло просто повышение пенсионного возраста. ФНПР высказывалась категорически против такого решения. Но за него проголосовали члены заксобраний регионов и депутаты Госдумы. Получили результат, который получили. Повышение пенсионного возраста негативно скажется на положении граждан и на положении пенсионных дел в целом, – уверен профсоюзный лидер.

Глава ФНПР высказался о необходимости более глубоких изменений пенсионной системы. По его мнению, сложившаяся сегодня система архаична, основана на советской уравнилительной пенсионной системе, в то время как в стране появилось много новых рабочих мест, где человек сам зарабатывает себе на жизнь.

Речь шла и об уровне оплаты труда.

– Профсоюзным организациям необходимо добиваться того, чтобы вопросы индексации зарплат были прописаны в коллективных договорах. Если же индек-



сация прописана, но не проводится – это повод для приостановки работы и начала протестных действий, – заявил, отвечая на вопросы профактивистов, Михаил Шмаков.

– Мы добились того, что если что-то не выполняется, если есть задержки по зарплате, то можно остановить работу до момента выплаты. Профсоюзная организация может шаг за шагом добиваться исполнения законных прав работников. Сначала переговоры, потом протесты вплоть до забастовки. Или «итальянской забастовки» – работы по правилам, – заявил профлидер.

Михаил Шмаков считает, что в условиях постоянного противодействия, вызванного реалиями капитализма, профсоюзы должны делать ставку на консолидацию отраслевых профсоюзов, актуализацию сильных сторон тред-юнионов и более плотное и всестороннее взаимодействие с законодательной властью всех уровней.

По мнению главы ФНПР, слабые, недееспособные отраслевые профсоюзы должны вливаться в те, которые по настоящему действуют. При этом объединяться нужно своевременно, не доводя до критических провалов.

Михаил Шмаков заявил, что профсоюзы выступают против повышения тарифов ЖКХ и за введение прогрессивного подоходного налога.

– Мы за прогрессивный подоходный налог, потому что это будет внедрять высшую социальную справедливость. Мы против повышения тарифов ЖКХ, прежде всего, это тарифы естественных монополий. Проблемы надо решать, но все это выливается в то, что человеку больше приходится платить за услуги ЖКХ, – сказал Михаил Шмаков.

По его мнению, нужно плотнее работать с депутатами, сенаторами и естественными монополиями, которые устанавливают соответствующие тарифы на свою продукцию. Но, прежде всего, нужно добиваться роста зарплат, опережающего повышение тарифов.

– Нам не важно, сколько будет стоить ЖКХ, сколько будет стоить хлеб. Нам нужно, чтобы за одну буханку хлеба нужно было работать 10 минут. Растет стоимость потребительской корзины, растут расходы граждан на обязательные платежи – мы должны требовать повышения зарплаты, вплоть до забастовок и остановки работы.

Поступили вопросы о методике расчета потребительской корзины, минимального размера оплаты труда, начислении компенсационных выплат и надбавок сверх МРОТ, – эти и другие законодательные инициативы Федерация независимых профсоюзов России намерена продвигать в этом году.

– Нам необходимо доработать методику определения потребительской корзины. Приблизить ее, либо сразу перейти к принципу расчета минимального потребительского бюджета. Это должно быть определено законом – и это одна из наших главных инициатив. Еще вопрос – параметры начисления минимального размера оплаты труда, о которых говорил Конституционный суд. Все компенсационные и стимулирующие выплаты должны быть над тарифом, – заявил профлидер.

В ходе прямой линии также вновь прозвучал вопрос, почему коллективный договор распространяется на всех работников, а не только на членов профсоюза. Руководитель ФНПР ответил следующим образом:

– Наша позиция, выраженная в решениях исполнительного комитета и Генерального совета организации, заключается в том, что принцип «коллективный договор – только для членов профсоюза» не принесет пользы. Это будет порождать возникновение «желтых» профсоюзов, работодатели будут создавать свои карманные профсоюзы, чтобы бороться с боевой и принципиальной организацией, – отметил Михаил Шмаков, подчеркнув, что сильная профсоюзная организация может добиваться отдельных соглашений с работодателем, прописывая в них дополнительные преференции для членов профсоюза.

Информационная работа профсоюзов с высокорейтинговыми федеральными СМИ возможна при централизации бюджетов на это направление.

Шмаков напомнил, что ФНПР постоянно работает с информационной повесткой. В частности, 22 января в «Российской газете» вышло интервью, посвященное профсоюзным предложениям и проблемам социально-трудовых отношений. А в начале года десятки СМИ перепечатали заявление председателя ФНПР о необходимости значительного повышения минимального размера оплаты труда.

– Любая массовая пропаганда сегодня – дело платное. Концентрируйте средства и сможете выходить на различные СМИ, – пояснил профлидер.

– Мы будем создавать такие информационные волны, чтобы о профсоюзах говорили больше. Но мы с вами сегодня живем в капиталистическом обществе, где общая установка со стороны Всемирного банка, Международного валютного фонда и других организаций заключается в том, что либеральной экономике профсоюзы не нужны. Они считают, что от профсоюзов нужно избавляться, переходя к индивидуализации труда, чтобы не создавалось никаких течений и альянсов вроде «желтых жилетов», наших митингов, шествий. Так что мы живем в условиях постоянного противодействия. Ну и ничего. Живем, жили и дальше будем жить, пробивая информационную блокаду, – заявил руководитель профцентра России.

– Давайте помещать больше информации о работе профсоюзов в социальных сетях. О том, какие есть проблемы, о том, чего мы достигли. От условных «кошечек и белочек» необходимо уходить в сторону обсуждения серьезных социальных вопросов, – уверен председатель ФНПР.

В заключение Михаил Шмаков назвал бредом идеи о сокращении новогодних каникул.

– Наверное, эти идеи вбрасывают работодатели, потому что организовать работу, если у вас непрерывный производственный цикл – просто, но платить надо вдвое, либо потом давать людям отгулы, – пояснил профлидер.

– Длинные выходные – это благо, ведь родители могут вместе со своими детьми провести это время, – сказал глава ФНПР.

Напомним, что изменения в перечень нерабочих дней и праздников предлагают внести депутаты нижней палаты парламента. В частности, предлагается отменить новогодние каникулы и добавить такие праздничные даты, как присоединение Крыма к России – 18 марта и день Великой Октябрьской социалистической революции – 7 ноября. Документ размещен в электронной базе Госдумы.

По материалам «Солидарности»



Новое тарифное соглашение в металлургии. ЧЛЕНСТВО «ИГ МЕТАЛЛ» РАСТЕТ

В прошлом году членство в «ИГ Металл» выросло, поскольку профсоюз активно и успешно отстаивает интересы рабочих на предприятиях. Важным фактором явились результаты последнего раунда коллективных переговоров по тарифному соглашению. В настоящее время примерно 260 тысяч сотрудников используют открывшиеся для них новые возможности на своих рабочих местах. В этом году профсоюз «ИГ Металл» намерен уделить особое внимание вопросам информатизации и автоматизации.

В конце 2018-го численность «ИГ Металл» составила 2,27 млн человек. Этот показатель превысил прошлогодний почти на 8 тысяч. Только в 2018 году в профсоюз вступили 133165 чел. (что на 25 процентов больше, чем в 2017 г.). Значительно возрос этот показатель среди работающих на предприятиях – до 1,587 млн человек. Об этом представители профсоюза заявили на ежегодной пресс-конференции.

Важным стимулом для вступления в профсоюз стало проведение успешного раунда коллективных переговоров по тарифному соглашению в металлургической и электротехнической промышленности. Полтора миллиона сотрудников участвовали в предупредительных забастовках, оказывая давление на работодателей. Одновременно с ростом заработной платы на 3,4 процента и ежегодными дополнительными выплатами профсоюз добился новых гарантий для рабочих: теперь они имеют возможность по собственному желанию сократить свое рабочее время. Те,

кто ухаживает за детьми, родственниками или работает посменно, могут вместо дополнительных денежных выплат взять восемь дополнительных выходных дней в году.

Новые возможности на предприятиях восприняты положительно. По статистике, рабочие предпочитают брать дополнительные выходные дни. Как свидетельствуют результаты опроса, проведенного недавно профсоюзом в 2600 компаниях, только в этом году 260 тысяч чел. отправили заявки на получение дополнительных выходных дней, 93 процента из них удовлетворены.

По словам **Йорга Хофманна** (ред. – президент профсоюза «ИГ Металл»), коллективные переговоры по новому тарифному соглашению с интересом обсуждаются в обществе, а то, что они поддерживаются рабочими, подтверждает их социальную направленность. «Заклучив коллективное соглашение по предоставлению дополнительных выходных дней, мы значительно улучшили усло-

вия жизни тысяч людей», – отметил Й. Хофманн.

Каждый год растет число женщин, рабочих предприятий, студентов и выпускников профильных учебных заведений, вступающих в профсоюз. В «ИГ Металл» увеличилось профчленство среди женщин (+0,8%), рабочих, имеющих статус мигранта (+2%) и обычных рабочих (+2,5%), среди инженеров – на 13,7%.

Сегодня членами «ИГ Металл» являются 231860 молодых людей в возрасте до 27 лет. Число учащихся, выпускников профильных



Йорг Хофманн:

...Заклучив коллективное соглашение по предоставлению дополнительных выходных дней, мы значительно улучшили условия жизни тысяч людей...





учебных заведений, практикантов увеличилось до 129610 человек, что на 6366 чел. больше прошлогодних показателей. Помимо этого, членами профсоюза являются более 50 тысяч студентов.

– Благодаря привлекательной политике коллективных переговоров в отношении работающих на добровольных началах, учитывая возрастающее число женщин-руководителей в «ИГ Металл», наметилась положительная тенденция роста женщин среди членов профсоюза», – говорит вице-президент «ИГ Металл» **Кристина Беннер**. – Молодые люди также активно вступают в «ИГ Металл». Мы приглашаем вступать в профсоюз как выпускников, так и учащихся профильных учебных заведений. Наша политика также связана с тем, что «ИГ Металл» учитывает дифференцированное вхождение учащихся и молодых специалистов в профессиональную жизнь.

«ИГ Металл» уделяет внимание вопросам изменения климата и

«промышленной революции 4.0», предсказывает возникновение серьезных трудностей для экономики Германии в 2019 году, которые могут появиться в результате неизбежных торговых конфликтов и Брексита.

Учитывая интересы рабочих, в 2019 году «ИГ Металл» займется автоматизацией заводов. Еще одно направление – искусственный интеллект. Поставленные цели – это реалистичная оценка воздействия, широкая квалификация трудовых соглашений для новых форм деятельности, таких как гибкая проектная работа.

– Прибыль от автоматизации производства инвестируется в производство, – прокомментировал Хофманн. – Для этого необходимо всем предоставить возможность повышения квалификации, справедливое распределение объемов работы и гибкость рабочего времени. 🟡

Сайт «ИГ-Металл»,
перевод Юрия Микурова
(международный отдел ЦС ГМПР)



...Сегодня членами «ИГ Металл» являются 231 860 молодых людей в возрасте до 27 лет...

...Полтора миллиона сотрудников участвовали в предупредительных забастовках, оказывая давление на работодателей....





СЕРГЕЙ ШКЕРИН

И трудовой коллектив становится семьей

Когда работнице агломерационного цеха «Уральской Стали» Ксении Сидоровой предложили стать профгруппоргом, она удивилась и обрадовалась одновременно. А еще – была взволнована. Ведь это очень ответственная, непростая нагрузка, требующая особого подхода и внимания к людям. Но уже в скором времени из общения с коллегами и единомышленниками стало понятно: девушка справилась.

Такие значимые мелочи

Ксения пришла в агломерационный цех десять лет назад. Стала машинистом конвейера. Молодая работница с первых же дней втянулась в работу. Легко освоилась на своей производственной точке, нашла общий язык с коллегами, заслужила репутацию надежного товарища. Ее профессионализм и трудовой энтузиазм не остались незамеченными. А, кроме того, Ксения активно включилась в профсоюзную работу. О значимости профсоюзной организации в деле защиты трудовых прав и законных интересов Ксения знала давно. Для нее участие в профсоюзной деятельности – это вопрос ответственного отношения к жизни. Она не любит рассказывать о себе. И просто замечает: «Зачем? Во мне нет ничего особенного. Ведь большинство моих коллег с душой относятся и к производству, и к профсоюзу». Однако поступки – красноречивее слов. Ксения ответственно выполняет каждое задание. А все потому, что стремится помочь товарищу по работе так, словно это член ее семьи. Впрочем... почему словно? На предприятии знают, что коллектив агломерационного цеха отличается своей сплоченностью.

Актив задает тон

Ксения знает: профсоюз – это, прежде всего, люди, каждому из которых необходимо человеческое участие. Каждый из которых способен, в свою очередь, проявить участие к другим.



– Профсоюзным лидерам аглоцеха не приходится заниматься борьбой для защиты трудовых прав и законных интересов работников, – подчеркивает она, – с руководством подразделения налажен конструктивный диалог, вопросы решаются в рабочем порядке – по мере поступления. Гораздо чаще имеем дело с решением тех или иных вопросов жизни членов профсоюза. Например, путевки в оздоровительные лагеря для детей, оформление материальной помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации. В комитете цеховой организации акцентируют внимание профгруппоргов на том, что к каждому члену коллектива нужно проявить максимум внимания: навещать заболевших работников, собрать гостинцы для проходящих лечение детей работников. Все это – будни цеховой организации.

Знания дают уверенность

Будучи активным членом профсоюза, с самого начала трудово-

го пути на предприятии Ксения была неплохо знакома с работой организации. Казалось, она знала все о жизни родного комбината, участвовала во всех конкурсах и мероприятиях. Со стороны могло показаться: вот он – готовый профгруппорг. Испытывая искреннюю признательность за то, что в нее верят, Ксения понимала: нужно много учиться.

– Быть профгруппоргом очень ответственно, – говорит девушка. – Нужно уметь работать с людьми, порой отвечать на сложные вопросы, разбираться в нормах трудового законодательства, хорошо ориентироваться в локальных нормативных актах... Словом, надо учиться и учиться. Поэтому я не упускаю возможности посещать профсоюзные лекции и иные мероприятия обучающего и развивающего характера.

Полученные знания о правильном общении и конструктивном взаимодействии с людьми помогают ей не только в профессиональной сфере и общественной деятельности, но и в личной жизни. К слову, супруг Ксении – Денис Сергеевич – поддерживает ее. «Его вера в мои силы и слова одобрения для меня многое значат».

Совсем недавно Ксения помогала готовить свой коллектив к туристическому слету. Это мероприятие имеет многолетнюю историю и является одной из корпоративных традиций. За победу боролись восемь команд «Уральской Стали». И хотя коллектив цеха не завоевал призового места, получен хороший опыт организаторской работы. 🍷



Профсоюзное призвание

Говорят, обладательницы имени Яна – энергичные и инициативные люди. Эти качества в полной мере присущи менеджеру по аналитике, председателю профорганизации управления коксохима ПАО «Северсталь» Яне Носовой.

Креативная работа

В кабинете у Яны сразу привлекает внимание необычный календарь. На нем работники подразделения демонстрируют различные средства защиты: от огнетушителя до берушей. Каждая фотография интересна, раскрывает и идею авторов, и характер героев. Календарь самодельный, сделан силами службы по аналитике, где трудится Яна.

– Мы фотографировали работников в этом кабинете, обрабатывали снимки в специальной программе, – поясняет Яна. – Затем распечатали календарь, правда, экземпляров понадобилось очень много, т.к. он понравился коллегам.

Подходить к работе с выдумкой – это, пожалуй, отличительная черта нашей героини. Яна Носова на «Северстали» с 2004 года. Инженер по образованию, сегодня она работает менеджером по аналитике в коксоагломерационном производстве.

Как оказалось, эта профессия связана не только с цифрами и отчетами, хотя они тоже неотъемлемая часть аналитической работы. Это работа с коллективом, которая включает и повышение профессиональных компетенций сотрудников по проекту «Развитие и мотивация», и внедрение «Кайдзен» культуры на промплощадке, проведение конкурсов профмастерства, посвящение в молодые металлурги, внедрение системы 5С в помещениях производства, подготовку рабочих собраний, методологическую поддержку по сбору информации и расчёту коэффициента инструментального времени, и многое-многое другое.

Неравнодушный лидер

Кроме того, Яна уже много лет занимается профсоюзной работой: профгруппорг, заместитель предсе-

«Для меня ПРОФСОЮЗ – это вовремя протянутая рука помощи, новые знакомства, новые друзья, общение с людьми; хороший отдых, занятия спортом, заряд бодрости; уверенность в завтрашнем дне. А еще повседневная скрупулезная работа, возможно, и не всегда заметная на первый взгляд...».



дателя цеховой организации, неосвобожденный председатель. В 2016 году ей достался непростой коллектив: выбрали профлидером в сервисном производстве по чугуна на коксохиме. В профсоюзе здесь тогда было менее 50%.

– Коллектив «Промсервиса» прошел много реструктуризаций, работники попадали под сокращение, переводились из одного предприятия в другое, – рассказывает Яна. – Именно это было основной причиной выхода из профсоюза. Многих было сложно уговорить вернуться в организацию.

Однако вскоре все заметили, что новый профлидер – человек неравнодушный: обращались к ней с любым вопросом, без внимания не оставляла. И стали вступать в профсоюз. Сегодня у ремонтников членство выше 60%.

Информацию на участки

Один из недостатков, который был в профсоюзной работе, – нехватка информации. Собрания проводятся раз в месяц, доступа к компьютеру у большинства рабочих нет. В итоге новости и объявления

просто не доходили до людей. Как решить эту проблему?

– На каждом участке завели папку, куда мастера распечатывали всю интересную для работников информацию, которую я отправляла по электронке: о спортивных, культурных, городских и корпоративных мероприятиях, наличии путевок, выдаче подарков. Это очень помогло информировать коллектив, – рассказывает Яна.

В новой структуре

С мая 2018-го ремонтники присоединились по производственной структуре к технологам. Яну выбрали председателем профорганизации управления коксохима. Теперь она курирует несколько коллективов: управление и отдельные участки ремонтников.

Конечно, бывает непросто уговорить молодежь вступать в профсоюз, объяснить, зачем нужна организация. Многие не понимают, что без профсоюза не будет колдовства. Но у председателя получается вдохновлять людей, вовлекать их в профсоюз во многом благодаря тому, что сама верит в ГМПР. 🍅



ИРИНА БЕЛЬСКАЯ

«Я ВЕРЮ В ПРОФСОЮЗ»

Не часто встретишь на предприятии руководителей, являющихся профсоюзными активистами. Но они есть. Один из них – Олег Морозов, заместитель начальника участка №3 шахты «Шерегешская» (Кемеровская обл.).

Олег – потомственный горняк. Его отец Владимир Иванович всю жизнь проработал на Таштагольском руднике проходчиком и горным мастером. После учебы в техникуме и Олег пошел работать на рудник, сначала электрослесарем в котельную, потом подземным электрослесарем. Набравшись профессионального опыта, стал горным мастером, позже заместителем начальника участка.

– Членом ГМПР стал в 2000 году, – рассказывает Олег. – Когда устроился на работу, заявления о вступлении в профсоюз не писал. Родился ребенок, мне посоветовали обратиться в профком за материальной помощью. Выяснилось, что членом профсоюза не являюсь (нет заявления), а взносы с меня удерживали ошибочно. Игорь Кушнир, председатель первички, убедил вступить в ГМПР.

Неоднократно в моей трудовой биографии были сложные ситуации, три раза мог попасть под сокращение – закрывались участки. Но всегда был уверен, что профсоюз в трудной ситуации не оставит.

В прошлом году предложили стать профгруппоргом участка. Вначале сомневался, потяну ли? На основной работе должность ответственная, большая загруженность, на участке почти 60 человек. Согласился.

Коллектив у нас хороший, в последнее время обновился, пришла молодежь. Стараюсь объяснить каждому цели и задачи профсоюза, и что один процент от зарплаты несопоставим по сравнению с получаемой пользой. Профсоюз содействует росту заработной платы, договаривается о предоставлении льгот и



гарантий. А как порой сложно проходит колдоговорная кампания, сколько усилий, знаний, твердости и мужества требуется профактиву для отстаивания интересов работников.

Радует, что на участке членов профсоюза 85 процентов. Это не предел, есть над чем работать. 🌟





...«Легче с нуля собрать, чем поломку искать»...

Найти и исправить

На ММСК прошел конкурс профмастерства среди электромонтеров.

Девять участников – представители энергетического, железнодорожного, медеплавильного, серноокислотного цехов и цеха капитальных ремонтов - взяли в руки отвертки, чтобы на деле показать, кто на что способен.

Практическое задание состояло в том, чтобы обнаружить ошибки, «спрятанные» в электрической схеме реверсивного электромагнитного пускателя, и устранить их. Лимит времени - полчаса. «Легче с нуля собрать, чем поломку искать», - терли затылки парни. Но на то и был расчет организаторов конкурса.

- Мы усложнили практическое задание. Вместо простой сборки электрической схемы участники должны были в ней найти и устранить неисправности. Таким образом действия электромонтеров были приближены к реальным условиям на производстве, - сказал инженер отдела главного энергетика Александр Полушатов, входящий в состав конкурсной комиссии.

В теоретической части конкурсанты демонстрировали, насколько хорошо знают устройство и правила технической эксплуатации электроустановок, правила охраны труда. В целом все хорошо справились с заданиями. Если и были недочеты, то у новичков производства, чей стаж составляет несколько месяцев.

Победителем конкурса стал Марат Хисамитдинов, представитель энергоцеха, член ГМПР. Его вдумчивость и старательность, помноженные на тринадцать



лет работы по профессии, сделали свое дело. Марату присвоено звание «Лучший по профессии». В течение года он будет получать персональную надбавку к заработной плате в размере тысячи рублей за профессиональное мастерство.

Второе и третье места заняли Алексей Романов (УПТК, энергоцех) и Петр Морозов (УСПиК, МПЦ). Все получили

денежные сертификаты на соответствующие суммы, а тройка победителей еще и ценные призы от профкома.

Председатель конкурсной комиссии, главный энергетик ММСК Александр Пономарев поблагодарил участников за работу. Он отметил, что профессионализм всегда в цене, и призвал конкурсантов набираться опыта и совершенствоваться в своем деле. 🍷



СЕРГЕЙ МЕЗЕНИН



БРАТСКИЙ
АЛЮМИНИЕВЫЙ ЗАВОД

ПЕРВЫЕ ПОБЕДЫ МЕТАЛЛУРГОВ



Металлурги Братского алюминиевого завода показали отличные спортивные результаты в начале года. Открытое первенство города по зимнему картингу состоялось на картодроме «Ангара». В составе участников заездов – представители профсоюзной организации завода, которые были лучшими по итогам летних соревнований.

Несмотря на отсутствие серьезной и постоянной системы тренировок, команда БрАЗа, ведомая капитаном сборной, анодчиком Олегом Воложа-

ниным, смогла оказать достойную конкуренцию командам города, завоевав второе место.

Однако в личном первенстве никто не смог оказать достойную конкуренцию Олегу, который одержал победу в личном зачёте, оставив далеко позади ближайших конкурентов.

Задел на победу сделан, пожелаем сборной команде профсоюзной организации Братского алюминиевого завода дальнейших успехов, ПОБЕД и КУБКОВ!





МАМА-КОРОЛЕВА



На «ММК-МЕТИЗ» состоялся финал конкурса «Железная леди»



Самые обаятельные, привлекательные и талантливые работницы «ММК-МЕТИЗ» вышли на праздничную сцену заводского ДК: на предприятии состоялся финал корпоративного конкурса «Железная леди».

Конкурс шел весь прошлый год: на протяжении пяти этапов участницы демонстрировали кулинарные способности, спортивную подготовку, активную общественную и гражданскую позицию, презентовали свои творческие и благотворительные проекты. Возможности для такой самореализации им предоставили администрация, профсоюзная организация и комитет женщин завода – главные организаторы мероприятия.



Финал стал творческой квинтэссенцией всех прошедших этапов.

От «классики» хип-хопа до этнических танцев, от строгих деловых нарядов до облегающих футболок: и содержанием, и внешностью тринадцать конкурсанток блистали своими талантами, подарив зрителям настоящий праздник. Не сразу и поверишь, увидев такое, что главные героини – обыкновенные работницы завода, домохозяйки и просто мамы.

А впрочем, обыкновенные ли? Ведь это нелегко дается – после заводской спецодежды с такой грацией и элегантностью продефилировать в деловых костюмах. Или устроить прямо на сцене массовый мастер-класс по фитнесу (результат долгих тренировок летом, когда готовились к спортивному этапу).

Но самой сложной и самой яркой частью финала стал концерт из лучших номеров, которые заводские леди придумали и впервые исполнили еще осенью, на творческом этапе. Праздничное настроение, спев «Снежинку», создала Анастасия Киртянова (калибровочный цех). Добавила «огня» зажигательной «Шисгарес» вместе с тремя сыновьями Инга Сортова (управление персонала и социальных программ). Татьяна Николаенко (управление финансов) тоже вышла на сцену с сыночками, грациозно исполнив грузинский танец. Восточную тему

поддержала Анастасия Назарова (сталепроволочно-канатный цех). А самым запоминающимся выступлением, судя по реакции зала, стал танец в стиле хип-хоп от Анны Резниковой (управление безопасности) – на сцене ее поддерживал целый танцевальный коллектив.

«Моя мама – королева, моя мама всех милей...» – а это уже номер от детей конкурсанток: на радость всему залу дочки и сыночки в стихах рассказали, как их мамы готовились к этому конкурсу, его этапам, ставили и разучивали номера, репетировали.

Для болельщиков организовали командный конкурс. Самой дружной и организованной признана группа поддержки Татьяны Николаенко.

Кульминация всего – финальный выход девушек на церемонию награждения. Все это время их оценивало авторитетное жюри, где председателем был Олег Парфилов, начальник управления персонала и соцпрограмм, заместителем – Елена Рамазанова, председатель первичной профсоюзной организации завода. Каждая была достойна звания победительницы и получила его: жюри определило леди экстравагантность, романтическую леди и еще 9 номинаций. А статуэтку «Железная леди» – главную награду конкурса – от директора предприятия Александра Мухина заслуженно получила Анна Резникова. Немного уступили ей по баллам занявшие 2-е и 3-е места Татьяна Николаенко и Анастасия Назарова. Приятным приложением к наградам за призовые места стали солидные денежные премии.

Конкурс, организованный на «ММК-МЕТИЗ» впервые, удался. А значит, не за горами новые состязания заводских талантов и обаяния. 🍷





Хоккей на валенках и стрелы на снегу



Кто как проводит праздники, а спортивная молодежь «Комбината КМАруда», как правило, весело, активно, оригинально и под руководством профкома.

База отдыха «Горняк». На льду водохранилища расчищена площадка, на которой три десятка взрослых мужчин находятся в предвкушении погружения... в детство! Настрой соответствующий: все беспрестанно острят, никакой спортивной дисциплины нет и в помине. Есть ощущение, что собрались дворовые друзья. Много друзей!

– Если честно, в этом и весь смысл, – делится Алексей Топоров. – Игра открывает спортивный год, но сама не является ни частью спартакиады, ни «зачетным» спортивным мероприятием. Не будет ни кубков, ни дипломов. Главные трофеи – сладкие призы от профкома. Мы все здесь с одной целью – получить заряд бодрости и хорошего настроения. Это тот случай, когда выражение «главное не победа, а участие» – не утешение, а правда.

Хоккей на валенках. Собственно, в этом главная фишка. Валенки – это не только теплая обувь, это щитки, защищающие от ударов клюшками. Но и некий символ. В ряду «зима, детство» у жителей наших широт слово «валенки» стоит третьим. А потому у всего происходящего появляется дополнительный окрас и тонкий привкус ностальгии.

Шесть команд, по четыре игрока в каждой, были разбиты на три пары. Матч – два периода по семь минут. В финал, соответственно, должны выйти три команды. Из трех финалистов легко собрали две «дримтим», к одной из которых к тому же присоединился

изрядно замерзший инструктор по спорту комбината Андрей Степанов, судивший предыдущие три игры. Свисток по наследству перешел к молодежному лидеру Денису Давыдову.

И хотя организаторы приложили все усилия, чтобы спортивное мероприятие больше походило на неформальную дружескую игру, страсти кипели нешуточные. Были и отчаянные сейвы вратарей, и силовые приемы, и столкновения, от которых игроки валялись в куча-малу. Даже сломали одну клюшку! Главное, не сломали ни одной ноги. Финальный матч в итоге получился самым результативным: сборная команда автоцеха победила объединенную команду шахтеров со счетом 8:5. Больше всех голов в финале «накидал» соперникам бывший судья – инструктор Степанов. Ну, где еще такое увидишь!

Как водится, ловлю на послематчевое интервью главного героя встречи.

– Как игра? Как праздник?

– По-моему, всё отлично! Главное – погода не подкачала. Собрались человек 70 – многие с семьями. Профсоюз купил сладкие призы, обеспечил питанием и сауной, выделил семь путевок с проживанием особо выдающимся спортсменам.

– Как я понял, это своего рода шуточное открытие спортивного сезона. А когда сезон стартует по-настоящему? Что еще в планах?

– Спортивный год начнется с лыжной эстафеты, затем фестиваль по сноу-кайтингу. У нас есть двое ребят, профессионально занимающихся этим видом спорта. Мы их уже посылали на чемпионаты России и даже мира. Ну а сейчас решили пригласить сноу-кайтингистов из соседних областей – Курской, Орловской, Воронежской. Далее традиционное участие во Всероссийской гонке «Лыжня России» в «Лесной сказке», соревнования по гирятлону (это такая разновидность биатлона). Только спортсмены бегут не на лыжах, а так называемым «гладким бегом», а вместо штрафных кругов поднимают 16-ти килограммовые гири. За

каждый промах – три подъема. Еще зимняя спартакиада с Яковлевским ГОКом и многое другое.

– Судя по афише, хоккеем сегодня не ограничитесь. Заявлена еще стрельба из лука! Зачем? Почему? Сугробы кругом.

– Это отдельная история. Но на эту тему лучше поговорить с Александром Вороновым – ему сегодняшние стрельбы обязаны почти на 100%.

Вычислить нужного энтузиаста среди спортсменов, толпящихся на точке стрельб из лука, не составило никакого труда. Наш герой буквально из рук в руки передавал новому участнику спортивный инструмент, объяснял, как натягивать тетиву, как целиться. Терпеливо объяснял. Каждому. И не по одному разу. А потом еще и смиренно бегал на поиски стрел, уходящих «в молоко». При этом был выдержан и корректен. Практически все они стреляли из лука впервые. В итоге из 17 человек, отстрелявшихся в зачет, шестеро с пяти попыток выбили 34 и более

очков. Максимум – 39 – у Алексея Булгакова и Андрея Беликова.

Пальнул мимо мишени разок и я. После чего таки пристал с вопросами.

– Говорят, стрельба из лука – ваша затея.

– Прошлым летом мы ездили на соревнования с Яковлевским ГОКом. Был турнир по волейболу, эстафеты и стрельба из лука. Мне эта тема очень понравилась. Сейчас напомнил. Идея прищлась, что называется, ко времени. Сказали: «Сам все организуешь – вопросов нет!» Ну, вот и организовал.

Вот такая концовка вышла у этой истории – лучше и не выдумаешь, не правда ли?! Человек загорелся идеей – и добился своего. Потому что на КМАруде смелым идеям всегда рады, но даже и спорные имеют шансы на реализацию. По крайней мере, палки в колеса точно не вставят, а, скорее всего, позволят поэкспериментировать под свою ответственность. По-моему, очень удачный штрих к молодежной политике. 🟡





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ