

ГМПР - Инфо

№3 | 187 | 2017



ЗА ДОСТОЙНУЮ РАБОТУ, ЗАРПЛАТУ, ЖИЗНЬ!

- 1 И праздник, и акция

ДЕНЬ ПОБЕДЫ

- 8 А в небе летели «Витязи»...

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 9 Соцсовет ОМК: полезный диалог
10 Поводов для оптимизма нет
11 Дочки не падчерицы
12 Ориентир на ОТС
14 Соцгарантии без замечаний
16 Индексация без «если»

**В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 17 Ближайшие ориентиры
19 Гудящая тишина «Уфалейникеля»
21 Моя твоя не понимает
22 По делам судят
24 Впереди новый экзамен

2017 – ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

- 25 «Не плыть по течению – информировать!»
37 «Профсоюзный форум»: услышал, увидел, узнал
28 Папарацци Соликамского
29 Заходим, знакомимся, поддерживаем!
30 Я тучи разгоню...
31 Встречаться, информировать, решать

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 32 Спецоценка: взгляд экспертов

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 34 Оценят за результат
35 Труд БЕЗ опасности
36 Интересно и с пользой
38 Побеждают лучшие, выигрывают – все
39 Учим охране труда

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 40 «Глобальный капитал требует от нас глобальных ответов»

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 42 Методика рождается в спорах
44 В городе «медных» металлургов
46 Не опускать руки
47 Чтобы грамотно помогать людям

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 48 Эффективность – сотни миллионов рублей
49 Страшилка для некурящих

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
И.Я. Ганеева

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



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 12.05.2017.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 17-173.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



И праздник, и акция



1 мая по всей стране трудящиеся вышли на организованные профсоюзами митинги и шествия, чтобы выразить свои требования к властям и работодателям под главным девизом: «За достойную работу, зарплату, жизнь!».

Масштабная Всероссийская акция профсоюзов прошла с требованиями, направленными на защиту социально-трудовых прав и экономических интересов трудящихся.

Всего в мероприятиях приняли участие 106 тысяч горняков и металлургов, из них 28 тысяч – молодежь.

Борьба за право на труд и социальную справедливость продолжается в современной России. Уровень жизни россиян падает: зарплаты и пенсии фактически заморожены, увеличивается количество бедных, и, что особенно опасно, работающих бедных. Не прекращаются попытки перекроить трудовое законодательство в угоду работодателям. На предприятиях растет число трудовых конфликтов. Политика, проводимая финансово-экономическим блоком правительства РФ, направлена, прежде всего, на сдерживание роста заработной платы и доходов населения, на сокращение социальных обязательств государства и бизнеса. А это, в свою очередь, не способствует ни росту благосостояния граждан, ни экономическому росту.

Основные лозунги первомайской акции профсоюзов в 2017 были как никогда актуальны: «В благосостоянии трудящихся – будущее экономики страны!», «Возродим производство – сократим безработицу!», «Богатства недр России – на благо россиян!», «Достойный труд, достойная зарплата, достойная пенсия!», «Нет – коммунальному грабежу!», «Работающий человек не должен быть бедным!».





В шествии трудящихся по Красной площади в Москве участвовало около 130 тысяч представителей трудовых коллективов столицы. В демонстрации вместе с профсоюзными лидерами принял участие мэр Москвы С. Собянин.

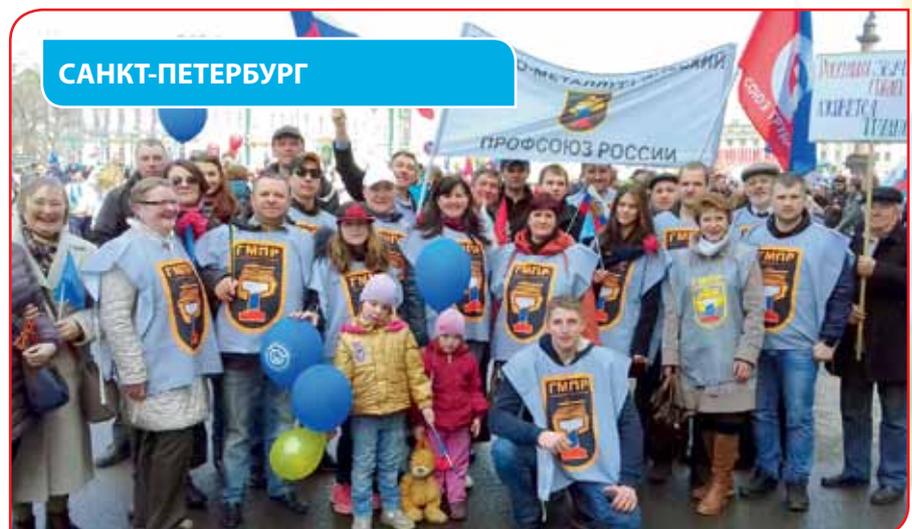
Председатель ФНПРМ. Шмаков заявил: «Первомайские мероприятия по всей России – это демонстрация нашей силы, нашей организованности, солидарности и воли добиться целей, которые мы ставим и которые обязано

выполнять правительство: достойный труд, достойная заработная плата, достойная жизнь! Мы будем добиваться, чтобы это произошло. Финансово-экономический блок правительства пытается навязать новые налоги, новые поборы, новые несправедливые правила ОСАГО, а также несправедливую оплату коммунальных услуг. Это происходит на фоне снижения заработной платы. Мы не допустим этого!».


СТУПИНО, Московская область

Координационный совет профсоюзов Ступинского муниципального района совместно с администрацией города Ступино и района организовали шествие и митинг на главной площади города. В мероприятии приняли участие около 3000 человек от различных предприятий, организаций и учреждений.

Более 160 тысяч петербуржцев прошли по Невскому проспекту на Дворцовую площадь. Они представляли 35 территориальных организаций и отраслевых профсоюзов, в том числе ГМПР. Отличительной чертой нынешнего Первомая в Петербурге стало большое число молодежи.


САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



В Череповце (Вологодская обл.) колонна демонстрантов прошла от спорткомплекса «Юбилейный» до площади Metallургов.

Возглавил колонну мэр Череповца Юрий Кузин, который выразил солидарность с требованиями трудящихся: «Мы отстаиваем интересы города, жителей. Череповец живет и развивается трудом очень многих людей».

Александр Афанасьев, председатель профсоюзной организации ПАО «Северсталь», отметил, что Череповец остается лидером по развитию промышленности, и это лидерство ко многому обязывает.



ЧЕРЕПОВЕЦ



ВОЛГОГРАД

Участниками первомайских мероприятий в Волгоградской области стали более 120 тысяч человек, в Волгограде на демонстрацию вышли почти 20 тысяч человек.

... Девять часов утра. Центр Ростова-на-Дону. Почти 10 тысяч человек ожидают начала праздничного шествия. В руках демонстрантов многочисленные баннеры и транспаранты: «Возродим производство – сократим безработицу!», «Достойный труд, достойная зарплата, достойная пенсия!», «Молодым – работу, пенсионерам – заботу!»



РОСТОВ - НА - ДОНУ



ЛИПЕЦК

В Липецке в шествии приняли участие более 10 тысяч человек, из которых 2,5 тысячи – металлурги.



БРАТСК

Более 500 членов Иркутской областной организации ГМПР приняли участие в праздновании Первомая. В Братске прошел общегородской митинг.



В Белгороде состоялось шествие с участием представителей трудовых коллективов городского округа, Белгородского района, Губкина и Старого Оскола. В колоннах шли работники Оскольского электрометаллургического комбината, Лебединского, Стойленского ГОКов, ОСМиБТ, Комбината КМАруда, Яковлевского рудника, ВИОГЕМа, Гормаша, и других предприятий.

Демонстранты прошли вместе с губернатором области Евгением Савченко, председателем областного профобъединения Николаем Шаталовым.

Прошла торжественная церемония, посвященная чествованию лучших организаций области и работников, достигших наивысших показателей в производственной и социальной сферах по итогам 2016 года.


БЕЛГОРОД

После митинга состоялся молодежный профсоюзный концерт «Профсоюзная маевка! Я выбираю профсоюз!». Перед белгородцами выступили профсоюзные агитбри-

гады, прошли профсоюзные первомайские флэшмоб и викторина. Для всех желающих работала профсоюзная «Фотобудка».


КУЛЕБАКИ

В Кулебаках (Нижегородская область) в шествии участвовали 6500 человек, из них 1250 - работники ОАО «Русполимет». Профком предприятия давно установил традицию – всех участников майских праздников у проходной угощают бесплатными пиццей, пирожками, чаем.


НИЖНИЙ НОВГОРОД

Многотысячная колонна прошла по улицам Нижнего Новгорода, среди участников – члены ГМПР.


ВЫКСА

В Выксе (Нижегородская область) в шествии приняли участие 15 тысяч человек, половина из них – работники Выксунского металлургического завода. На предприятии был объявлен конкурс на лучшее оформление колонны.



СЕВАСТОПОЛЬ



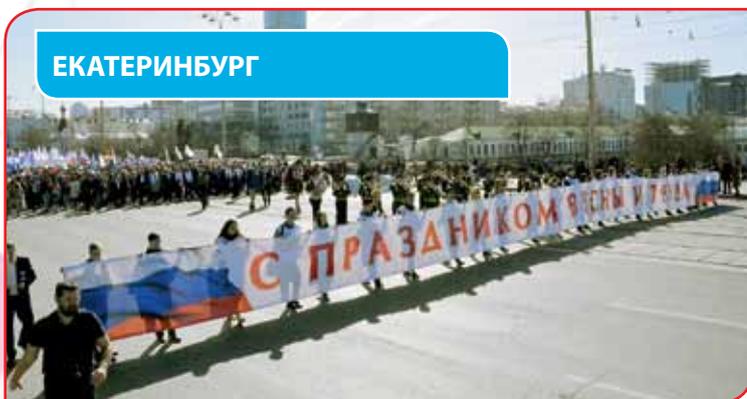
Севастопольские профсоюзы традиционно встретили праздник Весны и Труда в составе многотысячной колонны на главных площадях и центральных улицах города. ГМПР представляли работники Балаклавского рудоуправления.

КЕРЧЬ



Работники Керченского металлургического завода (Крым) несли лозунги, которые им очень близки. События последних лет на предприятии наглядно показали, как важна солидарная поддержка, достойная оплата труда и социальные гарантии.

ЕКАТЕРИНБУРГ



В Свердловской области в первомайской акции приняли участие около 100 000 человек. Наиболее массовые мероприятия прошли в Первоуральске, Каменск-Уральском, Нижнем Тагиле, Полевском, Новоуральске, Североуральске, Качканаре, Краснотуринске и др.

В Екатеринбурге на праздник вышло свыше 22 000 человек. В первых рядах – самые многочисленные отраслевые профсоюзы: ГМПР, профсоюз работников образования и науки, здравоохранения, Свердловской железной дороги, оборонной промышленности и др.

НОВОСИБИРСК



Более 9 тысяч человек приняли участие в общегородском митинге в Новосибирске, где принята резолюция о заработной плате, ее своевременной выплате, повышении уровня реального содержания, доведения МРОТ до величины прожиточного минимума.

ЛЫСЬВА



В Соликамске (Пермский край) на улицы города вышли 15 тысяч человек, в Чусовом – 10, в Лысьве и Александровске – 3,5 тысячи. Всего же в крае первомайские мероприятия собрали 144 тысячи участников.


УФА


Площадь металлургов в Белорецке (Республика Башкортостан) стала центром проведения майских мероприятий. На ней собрались более 800 представителей трудовых коллективов и учебных заведений города.

БЕЛОРЕЦК

ЧЕЛЯБИНСК


Около 25 тысяч горняков и металлургов Челябинской области с плакатами, транспарантами, праздничной символикой и знаменами ГМПР вышли на улицы и площади городов региона.

В Челябинске внимание горожан привлекла тематическая театрализация. На движущейся платформе упитанные и холеные «капиталисты» раздавали народу «пустые обещания» – о занятости, достойной заработной плате, безопасных условиях труда, социальных льготах. Символические обещания в виде белых шаров передавались идущими из рук в руки, неслись по колонне и исчезали в небе. Тему поддерживали многочисленные лозунги и речевки идущих: «Мы живем в кредитах и долгах! Поднимай зарплату, олигарх!», «Сделал рабочий дневную норму – буржуй в Куршавеле тусует проворно!»

Ветер, дождь и снег не помешал собраться на митинг трудящимся Алтайского края, чтобы выразить солидарность в борьбе за общие интересы человека труда.

Вновь поднята проблема моногородов. На этот раз героем дня стал Верхний Уфалей в связи с остановкой градообразующего предприятия. Серией многочисленных плакатов металлурги призвали общественность и власти к незамедлительному решению вопросов занятости и других социальных проблем Верхнего Уфалея.

Массовые мероприятия прошли также в Магнитогорске, Аше, Сатке, Златоусте, Миассе, Верхнем Уфалее.

АЛТАЙ




ОРСК



В Орске (Оренбургская область) давно не было такой масштабной первомайской демонстрации. Горняки и металлурги, члены ГМПР (ППО АО «Гайского ГОКа», «Рассвет»), а также студенты и преподаватели Орского индустриального колледжа, аппарат Оренбургской областной организации ГМПР возглавили колонну демонстрантов.

В Красноярске до начала движения профсоюзной колонны для всех пришедших работали интерактивные площадки, организованные молодежными советами. Участникам предлагали попробовать свои силы в викторинах, конкурсах, а также побывать на фотоплощадках. Например, можно было сфотографироваться с символом достойной зарплаты – огромными пачками пятитысячных купюр, которые наглядно демонстрировали требования профсоюзов по реальному повышению заработной платы. Тут же раздавали агитпродукцию – шары, наклейки, флажки и стикеры с требованиями профсоюзов.

По завершении шествия состоялся митинг.

КРАСНОЯРСК



Первомай в Ачинске (Красноярский край) выдался снежным, но людей это не остановило. Красиво украшенный город, музыка, праздничное настроение и чувство единения дополняли привычные атрибуты шествия – лозунги, растяжки, флаги, флажки и шары. Впереди пятитысячной колонны шли работники ОАО «РУСАЛ Ачинский глиноземный комбинат», члены Горно-металлургического профсоюза России.

АЧИНСК



БОГУЧАНЫ



Профком Богучанского алюминиевого завода (Красноярский край) организовал первомайскую акцию у проходной. Более двух десятков профсоюзных активистов встречали поздравлениями работников завода, раздавали первомайские флажки, шарики, листовки с историей Первомая.

А в небе летели «ВИТЯЗИ»...

**4 мая 2017 года. Москва,
Александровский сад, мемориал
«Могила Неизвестного солдата»
у Кремлевской стены.**

Последние минуты остаются перед церемонией возложения гирлянды Славы от горняков и металлургов страны. У участников – георгиевские ленточки – символ военной доблести и славы. В руках – красные гвоздики...

Гул работающих двигателей заставляет собравшихся поднять глаза к небу – проходит репетиция воздушной части московского парада Победы. Это зрелище никого не оставляет равнодушным. В небе 72 самолета и вертолета ВВС России – в честь празднования 72-ой годовщины Великой Победы. Воздушное шествие традиционно завершает шестерка самолетов, окрашивая небо в цвета российского флага.

У мемориала проходит смена почетного караула. Звучит Гимн России. Кажется, в этом священном месте бесконечный бег времени не властен над людьми, каждое мгновение наполняется особым смыслом, величественнее воспринимается подвиг тех, кто своей жизнью, мужеством, воинской доблестью и героизмом день за днем приближали Победу.

Почтить память фронтовиков пришли работники аппарата ЦС ГМПР во главе с председателем Профсоюза Алексеем Безмянных, депутат Госдумы РФ Михаил Тарасенко, президент Российского союза товаропроизводителей Олег Сосковец, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургиче-



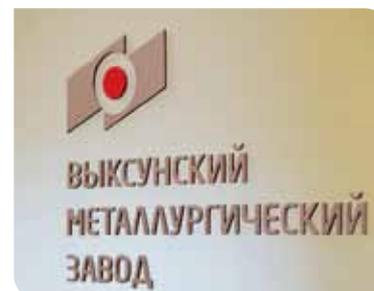
ского комплекса России Алексей Окуньков, президент ООО «Корпорация производителей черных металлов» Николай Гугис, представители минпромторга, компаний и холдингов, профсоюзный актив предприятий Москвы и Московской области, ветераны войны и труда, студенты НИТУ «МИСиС».





Соцсовет ОМК: полезный диалог

В Выксе (Нижегородская обл.) состоялось очередное заседание Социального совета ОМК. Совет является площадкой для диалога между представителями работников и работодателя. В его состав входят председатели профсоюзных организаций и директора по персоналу предприятий ОМК, а также представители управляющей компании.



Руководитель департамента по управлению персоналом ОМК Светлана Николашина представила итоги работы своего подразделения за 2016 год и планы на 2017-й. Рассказала о применяемых в компании инструментах работы с персоналом – оценка «360 градусов», исследование вовлеченности, кадровый резерв и других. Профсоюзным организациям было предложено содействие в освоении этих инструментов. В итоге стороны договорились, что в анкету очередного исследования вовлеченности будут включены вопросы о взаимодействии с профсоюзными организациями.

Заработная плата на предприятиях ОМК, согласно представленным С. Николашиной расчетам, показывает опережающий рост по отношению к средним заработным платам в субъектах РФ. Стороны пришли к пониманию необходимости постоянного мониторинга, сохранения и роста покупательной способности заработной платы работников предприятий. Особый акцент был сделан на увязке роста заработных плат в подразделениях с ростом их экономической эффективности – как для основного, так и вспомогательного производств.

Председатель профсоюзной организации АО «ЧМЗ» Александр Штин подвел итоги состоявшегося накануне семинара по проекту «Социального мониторинга» («Социальная карта») для председателей профкомов цехов и начальников цехов. Задача соцкарты – сбор и систематизация информации о проблемах, волнующих работников, и организация их решения на разных уровнях управления. Участники соцсовета признали целесообразность развития

этого проекта на всех предприятиях ОМК и договорились создать для этого единый регламент.

Оживленную дискуссию вызвал вопрос о качестве покупаемой спецобуви. По сообщению А. Штина, от работников ЧМЗ поступают жалобы, ходить в ней всю смену тяжело. Директор по производственной безопасности М. Козлов сообщил, что стандартом компании о средствах индивидуальной защиты предусмотрено 23 модели обуви, и список постоянно обновляется. Таким образом, у каждого есть возможность подобрать удобный вариант. Стороны также выяснили, что комфорт ношения обуви зависит от условий ее хранения и сушки, которые должны неукоснительно соблюдаться.

– Я рада состоявшемуся живому и содержательному диалогу, – отметила С. Николашина. – Мы постоянно находимся в рабочем контакте с профсоюзными организациями, а регулярные очные встречи позволяют активнее продвигать общие вопросы.

– Работодатель продемонстрировал настрой на решение проблем работников, – сказал А. Штин. – Профсоюзный проект социальной карты получил поддержку уже и на уровне управляющей компании. В ходе обсуждений на соцсовете мы в очередной раз убедились, что многих проблем можно было избежать, если бы работникам и профактиву была вовремя предоставлена необходимая информация.





Поводов для оптимизма НЕТ

Рассмотреть перспективы развития горнорудных предприятий края на Приморской краевой трехсторонней комиссии председатель краевой организации ГМПР В. Онисенков предложил еще в январе, когда обострилась ситуация на Лермонтовском ГОКе.



—Из положительного в отрасли в последнее время было только одно – отмена на 11 месяцев экспортных 10-процентных пошлин на руды и концентраты вольфрама, что позволило Приморскому ГОКу и горнорудной компании «АиР» почувствовать себя лучше в финансовом плане. Они стабильно работают, платят людям зарплату. На предприятиях в общей сложности заняты 1100 человек, средний заработок на Приморском ГОКе 44,1 тыс. руб., в ГРК «АиР» – 33,2 тыс. руб. Однако введение пошлин в этом году может привести к уменьшению заработной платы и невозможности разработки новых месторождений. Этого допустить нельзя, – считает **Валерий Онисенков**.

Ярославская горнорудная компания, остановленная в 2013-м году на три года для модернизации оборудования и разработки новой технологии, остается в законсервированном состоянии. Точных сроков запуска про-

изводства собственник не сообщает, здания цехов находятся в таком состоянии, что скоро в них будет опасно заходить, а не то что устанавливать новое оборудование. Из 174 оставшихся работников более 100 – охранники со средней зарплатой 14,3 тыс. руб. У остальных средний заработок – 28,5 тыс. руб. Большинство работоспособных мужчин поселка Ярославский уезжают работать вахтовым методом в Хабаровский край и Амурскую область, а не имеющие малолетних детей женщины – во Владивосток.

На «Дальполиметалле» трудятся 1606 человек со средней зарпла-

той 35,2 тыс. руб. Кадровый набор ведется только по основным специальностям забойной группы, а возникающие после увольнения работников вакансии сокращаются. Пожар на руднике «Николаевский» отправил часть людей в простой по вине работодателя. Остро стоит проблема повышения зарплаты работникам вспомогательной службы: 15 тыс. руб. – это очень мало для Дальнего Востока.

Но самая сложная ситуация – на Лермонтовском ГОКе. Это градообразующее предприятие в поселке Светлогорье, где живет 1,5 тысячи человек. Из 269 сотрудников комбината работают всего 100, получая в среднем 19,6 тыс. руб., 147 работников с октября 2016 года находятся в простое с сохранением 2/3 зарплаты – это 9–15 тыс. руб., остальные – в отпусках. В марте 25 работников комбината приняты по совместительству в «Артель старателей «Тернейлесстрой», но проблемы занятости в поселке это не решает.

В январе на встрече с коллективом губернатор Приморья пообещал выделить 250 млн руб. для возобновления работы комбината. Но сегодня понятно, что получить эти деньги не удастся, если не внести изменения в правила предоставления субсидий из краевого бюджета на поддержку организаций горно-металлургического комплекса. Претендовать на помощь могут предприятия без

Самая сложная ситуация – на Лермонтовском ГОКе. Это градообразующее предприятие в поселке Светлогорье, где живет 1,5 тысячи человек. Из 269 сотрудников комбината работают всего 100, получая в среднем 19,6 тыс. руб., 147 работников с октября 2016 года находятся в простое с сохранением 2/3 зарплаты – это 9–15 тыс. руб., остальные – в отпусках.



долгов. Этим Лермонтовский ГОК похвастаться не может. Документ еще не принят. Федерация профсоюзов Приморского края обратилась к губернатору Владимиру Миклушевскому с просьбой прояснить ситуацию.

Руководители предприятий ГМК края мнение профсоюза не разделяют. Но факты – вещь упрямая. Например, генеральный директор Ярославской горнорудной компании **Евгений Исаков** так и не смог сказать, когда начнет работать производство.

– Я настаиваю на внесение в решение комиссии конкретных сроков, потому что уже три года слышу от руководства предприятия только обещания, – говорит глава Хорольского района Алексей Губайдуллин. – Год назад, в присутствии губернатора края, было сказано, что в конце 2016 года начнется производство и 300 человек будут приняты на работу. Но этого не произошло. Люди никому и ничему не верят, уезжают из поселка, Ярославский пустеет. Даже если производство действительно восстановится – кто там будет работать?

С мнением главы муниципалитета согласился и вице-губернатор **Павел Серебряков**, который вел совещание.

– У меня возникло ощущение полной деградации отрасли, считаю, что надо вернуться к этому вопросу, – сказал он.

По итогам заседания Приморской краевой трехсторонней комиссии принято решение, в котором указаны меры для стабилизации ситуации. В частности, «оказать содействие в предоставлении предприятиям льготного тарифа за потребляемую электроэнергию; получении господдержки в рамках программы моногородов; льгот на финансирование собственных геологических изысканий по месторождениям; выделении кредитных средств для строительства завода по производству трифторида алюминия по сухому способу и модернизации производства ООО «Ярославская горнорудная компания»; ускорении газификации поселка Ярославский; разработке доступных для ООО «Лермонтовский ГОК» условий получения субсидий из краевого бюджета для возобновления деятельности предприятия; получении финансовой помощи АО «ГМК «Дальполиметалл» из федерального бюджета на расходы по проведению аварийно-восстановительных работ; снижению стоимости услуг государственных монополий (горноспасательное обслуживание, охрана складов взрывчатых материалов, медицинское обслуживание); получении налоговых льгот...».

Обсуждение вопроса будет продолжено на следующем заседании краевой трехсторонней комиссии, где планируется заслушать руководителей ООО «Лермонтовский ГОК», ООО «Ярославская горнорудная компания», АО «ГМК «Дальполиметалл» о принятых мерах для стабилизации работы предприятий.

ДОЧКИ – НЕ ПАДЧЕРИЦЫ



Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» продолжает коллективные переговоры с руководством дочерних предприятий комбината.

Соглашение о социальном партнерстве в ООО «Евраз-Техника» заключается на год. Особенность его в том, что ежегодно по всему спектру вопросов за базу принимаются условия предыдущего года, меняется только составляющая оплаты труда.

Стороны договорились, что с 1 января 2017 года будет произведена индексация тарифов и окладов на 2%. Следует отметить, схема роста заработной платы, действующая на комбинате, когда производится индексация базового размера зарплаты, в «ЕвразТехнике» начнет действовать с 2018 года. Об этом договоренности тоже подписаны.

Кроме того, работникам ООО «ЕвразТехника» в течение 2017 года будут сделаны единовременные выплаты: в феврале, июле, октябре и декабре.

В 2016 году по соглашению сторон в качестве антикризисной меры было приостановлено действие одного из пунктов Соглашения, касающегося выделения санаторно-курортных путевок. В этом году данный пункт Соглашения вновь действует. В разделе социальных выплат на 2017 год прописано увеличение суммы на питание с 5,5 руб. до 6,5 руб.

Соглашение о соцпартнерстве на 2017 год подписано в ООО «РемБыт Комплекс». Стороны договорились, что в декабре 2017 года работники получат единовременную выплату по итогам года.



Ориентир на ОТС

Хорошая новость: по итогам 2016-го, впервые за 4 года, в горно-металлургическом комплексе выполнено положение Отраслевого тарифного соглашения по повышению заработной платы. Это значит, что работники отрасли были в полной мере обеспечены социальными гарантиями, позволяющими говорить о более-менее достойном уровне жизни. Однако частная реальность расходится с усредняющей статистикой: в Челябинской области, например, немало предприятий, где социальное обеспечение ниже нормативов ОТС, тогда как производство показывает стабильность и даже положительные тренды в объемах. Об этом состоялся разговор на заседании президиума областного комитета ГМПР.

Итоги выполнения ОТС за 2016 год на предприятиях ГМК области и задачи с учетом изменений раздела «Оплата труда» ОТС на 2017–2019 годы стали одним из основных вопросов повестки президиума. Вопрос не просто проблемный, а требующий серьезного анализа и обсуждения. Не случайно заседание прошло в расширенном формате: кроме членов обкома и его президиума участниками стали заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль, члены социально-экономической и организационно-массовой комиссий областной организации профсоюза.

По данным Росстата, в 2014–2016 годах (за период действия ОТС) объемы металлургического производства в области увеличились на 1,6%, в добыче металлических руд – на 78,9%. В 2016 году выросли цены в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий – на 17,3%, в добыче

полезных ископаемых – на 6,2%, а за 3 года – на 54,6% и 50,7% соответственно. Есть положительная динамика и в оборотах предприятий, достигших в 2014–2016 годах 780 млрд рублей, и в объемах инвестиций, и в других показателях.

Таковы экономические условия, в которых в прошлом году в ГМК области проходили коллективные переговоры. Об их итогах участникам заседания рассказал заместитель председателя областной организации ГМПР **Александр Коротких**, прокомментировав самые проблемные вопросы. Один из них – оплата труда:

– Из 73 коллективных договоров, действовавших в 2016 году на предприятиях ГМК области, только в 49 минимальная заработная плата была установлена не ниже норматива ОТС. Этот вопрос требует особого внимания, учитывая, что реальная зарплата работников оставляет желать лучшего. Индексация зарплаты оговорена только на 37 предприятиях, и только на 18 из них



предусмотрен ее порядок. В следующем периоде, в соответствии с изменениями в ОТС, порядок индексации должен быть у всех. Рост средней зарплаты выше уровня потребительских цен показали только 9 предприятий, и то в основном за счет начальной низкой зарплатной базы. По результатам спецоценки условий труда только в 16 колдоговорах установлена градация доплат по условиям труда и лишь на 16 предприятиях прописаны оплачиваемые отпуска сверх установленных 7 календарных дней.

Что касается других проблемных моментов, то серьезную тревогу вызывает снижение численности работников: за год ГМК области потерял около 4 тысяч человек. Причем значительная часть ушла не по сокращению, а по соглашению сторон, и здесь, как подчеркнул Александр Коротких, есть вопросы не только к работодателям, но и к первичным профсоюзным организациям. Крайне остро стоит проблема занятости в Верхнем Уфалее, в связи с остановкой производства на «Уфалейникеле».

Участники заседания также обратили внимание на проблемы оплаты в условиях режимов неполного рабочего времени и простоя, выполнения работодателями обязательств по колдоговорам.

Развернутый комментарий к теме, с акцентом в целом на отрасль, дал **Сергей Вестфаль**:

– Недавно мы обсуждали выполнение ОТС в горно-металлургическом комплексе на Исполкоме ЦС ГМПР. Надо отметить, сегодня даже работодатели не отрицают, что ситуация в отрасли в целом неплохая. Отрасль остается экспортно-ориентированной, и за счет этого

прибыль была достаточно высокой. Отрадно отметить выполнение ОТС в целом, чего не было в предыдущие годы. Хотя мы не сбрасываем со счетов те предприятия, где повышение зарплаты не покрыло инфляцию. Что касается минимальной зарплаты, то наша цель – 2 ПМ, это восстановительный потребительский бюджет. Есть договоренность с работодателями провести совместную аналитическую работу по тем предприятиям, которые не выполнили ОТС в части размера «минималки» 1,5 ПМ. Что касается индексации, ее порядка, то работодатели согласны, что соответствующий документ на предприятии должен быть; вопрос пока – какой именно. Уровень инфляции и экономические итоги последних месяцев – хорошие предпосылки для улучшения содержания ОТС в ближайшем будущем. В сентябре начнутся переговоры по пересмотру раздела ОТС «Оплата труда», и мы намерены двигаться вперед.

– Мы констатируем серьезный дисбаланс экономической ситуации в целом по отрасли и на отдельных предприятиях нашей области. Есть предприятия, генерирующие прибыль, а есть – генерирующие убытки. И эта особенность сейчас актуальна как никогда. И в вопросе выполнения ОТС очень сложно найти для всех какой-то общий критерий. Но у нас есть механизм достижения нормативов, он зафиксирован в ОТС, и мы должны его придерживаться, сохраняя свою принципиальную позицию, – подытожил председатель областной организации ГМПР **Юрий Горанов**.

Президиум принял постановление, в котором рекомендовал пер-

вичным профсоюзам привести колдоговоры в соответствие с нормами ОТС на 2017–2019 годы и изменениями, внесенными в раздел ОТС «Оплата труда». Определены конкретные задачи по оплате труда: установить для работников неосновных профессий минимальную зарплату на уровне не ниже 1,3 ПМ трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне; добиться от работодателей установления соотношения средней зарплаты с ПМ трудоспособного населения в области не ниже 4; установить конкретный порядок индексации зарплаты, в том числе локальным нормативным актом организации, обеспечивающий сохранение реального уровня зарплаты. Сделан акцент на результатах СОУТ: установить дифференцированно, в зависимости от класса/подкласса условий труда, размеры доплат и продолжительность дополнительных отпусков, не допуская снижения ранее предоставляемых гарантий и компенсаций при сохранении соответствующих условий труда.

Отдельное внимание президиум уделил проблеме занятости. Принят ряд решений, адресованных первичным профсоюзам и президиуму и направленных на усиление мер по сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, в том числе совместно с областным правительством и Управлением по труду и занятости.

Для эффективного проведения колдоговорной кампании 2017 года решено провести обучение членов комиссий ППО по разработке и заключению колдоговоров.





Соцгарантии БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ

На Чусовском металлургическом заводе подвели итоги выполнения коллективного договора за 2016 год.

В соответствии с ОТС

Задержек по выплате заработной платы в 2016 году не было. Минимальный размер не опускался ниже 1,5 величины прожиточного минимума по Пермскому краю, а у работников неосновных видов деятельности не ниже 1,2. Действует система премирования.

Доля постоянной части заработной платы составляет 71%, что соответствует требованиям Отраслевого тарифного соглашения. Средняя заработная плата на предприятии в 2016 году составила 30 776 рублей, по сравнению с 2015 годом она выросла

на 8,6%. Индексация зарплаты проводится с учетом роста потребительских цен.

Здоровее будем

В 2016 году программу оздоровления прошли 234 человека, из них 124 работающих во вредных условиях, 72 неработающих пенсионера. 215 детей работников в летний период смогли отдохнуть и поправить здоровье, в том числе и в детских оздоровительных лагерях.

На предприятии организовано горячее питание работников в четырех столовых. Работодатель компен-

сирует оплату за питание, с ее учетом стоимость комплексного обеда составила 100 рублей.

Материальную помощь получили 400 работников. Фактические расходы на реализацию корпоративных программ за 2016 год составили 19 млн рублей.

На охрану труда – миллионы

За 2016 год произошло 11 несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности, которые были расследованы с участием представителей первичной проф-



союзной организации. Проведено 220 проверок в области охраны труда, в результате которых выявлено 2 269 нарушений, вынесено 38 запретов на эксплуатацию оборудования и ведение работ.

Руководителями цехов проведены 3576 поведенческих аудитов безопасности (ПАБ), по результатам которых выявлено 8887 опасных ситуаций. К дисциплинарной ответственности привлечено 58 работников предприятия.

Лечебно-профилактическое обслуживание персонала осуществляется на двух здравпунктах, один из которых работает круглосуточно. На лечебно-профилактическое обслуживание затрачено 6,3 млн рублей. Средства предприятия на предварительные медицинские осмотры составили 2 млн рублей. В целом на мероприятия по охране труда израсходовано 115 млн рублей.

Сокращение и обучение

В случае сокращения численности персонала работодатель предпринимал упреждающие меры, направленные на снижение уровня безработицы. Информация о предстоящем сокращении направлялась в Центр занятости. Работников информировали о вакансиях в их структурном подразделении и по всему заводу, а также на других предприятиях компании для трудоустройства по переводу. Таким образом из высвобождаемого персонала было трудоустроено 105 человек на вакансии АО «ЧМЗ», 84 человека предприняли самостоятельный поиск работы.

С 2015 года для снижения социальной напряженности Чусовской металлургической завод проводит программу по информационной и консультативной поддержке высвобождаемых работников для их дальнейшего трудоустройства. Проводились обучающие мероприятия на темы «Практические рекомендации по работе с высвобождаемым персоналом», «Технологии поиска работы», «Искусство и техники продаж», «Инфраструктура поддержки социального предпринимательства». Были организованы выставка социальных идей, индивидуальные консультации по составлению резюме,

С 2015 ГОДА ДЛЯ СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ ЧУСОВСКОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД ПРОВОДИТ ПРОГРАММУ ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ И КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПОДДЕРЖКЕ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ИХ ДАЛЬНЕЙШЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА...

прохождению собеседований, формировалась и поддерживалась база вакансий Уральского региона и Пермского края, которая размещалась на внутренних информационных порталах завода. В учебном центре прошли обучение почти 3000 работников, из них 1094 – по программам повышения квалификации.

Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят обучение для восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другую работу.

При подведении итогов выполнения колдоговора было отмечено, что за отчетный период замечаний по этому вопросу к администрации не поступало. Не было разногласий и у сторон социального партнерства. Все социальные гарантии и обязательства выполнены в полном объеме.

Выполнение колдоговора подробно обсуждалось на расширенных заседаниях цеховых комитетов при участии начальника управления по персоналу, руководителей службы по охране труда, цехов, профсоюзного комитета.

Екатерина КОНЕВА, председатель профсоюзной организации ферросплавного цеха:

– К сожалению, в нашем цехе разговор с руководством завода получился неконструктивный: люди выплеснули эмоции, с жаром говорили о том, что наболело. Но для этого, в том числе, и проводятся такие встречи. Руководителям надо знать настроение работников и предпринимать какие-то шаги, чтобы оно стало позитивным. Если мы хотим добиться положительного результата, надо проблемы обсуждать как можно раньше и предлагать руководству пути их решения, делать это аргументированно и убедительно.

Екатерина ШЕЙНА, председатель профсоюзной организации ЦСОиРО:

– Обсуждение выполнения коллективного договора в нашем цехе длилось почти два часа. У рабочих было много вопросов, мы подняли важные для нас проблемы. Одна из них особенно острая. Сегодня на Чусовском металлургическом заводе нет дежурной машины, рабочим, вызванным на завод для устранения аварии, ночью приходится добираться пешком. На встрече прозвучали предложения, как решить эту проблему. Много было вопросов к специалисту службы охраны труда, на которые работники получили исчерпывающие ответы. Такие встречи важны, это возможность рабочим и руководителям услышать друг друга.

Наталья КИРИЛЛОВА, председатель профсоюзной организации прокатного цеха:

– Мы подготовились к расширенному заседанию цехового комитета, собрали и сформулировали вопросы, которые волнуют наших работников и обсудили с руководством предприятия. Конечно, коллективный договор на ЧМЗ выполняется, но есть возможность его улучшить. Мы подняли вопросы об установке на складе заготовок вытяжки, о поощрении работников ко Дню металлурга. Речь шла о некачественных рукавицах для защиты от высоких температур (вачеги), мотивации работников для участия в спортивных мероприятиях, графике работы КПП № 4 и др. Важно было, чтобы наши проблемы услышали. Их взяли на заметку. Считаю важным говорить с руководством об изменениях к лучшему.





Индексация без «ЕСЛИ»



Итоги выполнения коллективного договора за 2016 год и утверждение нового – эти вопросы рассматривались на конференции трудового коллектива ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод».

Управляющий директор Александр Семенихин проанализировал итоги выполнения колдоговора за прошлый год по всем направлениям: гарантии в сферах занятости, оплаты, организации и охраны труда, профессиональной подготовки, работы с молодежью, реализации социальных программ.

Средняя заработная плата по заводу в 2016 году выросла по сравнению с 2015-м на 5,6%. За работу в ночное время выплачено 32,5 млн руб., размер доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ составил 14,8 млн рублей.

Особое внимание управляющий директор уделил охране труда. В 2016 году на предприятии проходила специальная оценка условий труда. На начало нынешнего года СОУТ проведена на 1606 рабочих местах в 19-ти структурных подразделениях завода. В стадии завершения проведение спецоценки еще в пяти структурных подразделениях.

Переподготовку, обучение вторым профессиям, курсы производственно-экономического и целевого назначения прошли 1818 рабочих, повысили свою квалификацию 921 специалист. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в колледжах и вузах, предоставлялись оплачиваемые отпуска, общая сумма составила 4,49 млн руб.

Выполнены социальные программы корпоративного, культурно-массового, физкультурно-оздоровительного направлений.

Итоги трудового соперничества подводились ежеквартально с вручением премии победителям и размещением их портретов на Доске почета. Сумма выплаченных премий за прошлый год составила 3,08 млн рублей.

Председатель ППО Александр Доронин рассказал о выполнении замечаний и предложений, прозвучавших на прошлой конференции, когда подводились итоги выполнения колдоговора за I полугодие 2016 года. Акцентировал внимание на вопросах оплаты труда, привел статистику роста зарплаты в структурных подразделениях предприятия, отметил положительные изменения в оплате труда у низкооплачиваемых работников завода.

Профсоюзный лидер провел сравнительный анализ колдоговор-

ных условий на 2016 и 2017 годы. Есть положительные изменения по ряду социальных программ и в области охраны труда:

– В разделе «Оплата труда» закреплена необходимость поддерживать покупательскую способность заработной платы. Мы взяли за основу положение Отраслевого тарифного соглашения, в котором прописано, что работодатель обеспечивает сохранение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Причем, мы ушли от всяких «если», зарплата индексируется в обязательном порядке.

Колдоговор за 2016 год признан выполненным, новый – утвержден.





БЛИЖАЙШИЕ ОРИЕНТИРЫ

В ряде территориальных организаций ГМПР состоялись пленумы.

Действовать и информировать

Волгоградская областная организация ГМПР приняла Программу действий на 2017–2021 годы



Председатель областной организации ГМПР С. Полещук отметил, что реализация Программы потребует от всех профактивистов дополнительных усилий. В числе важных остаются вопросы повышения заработной платы, социально-экономической и правовой защиты работников, охраны труда и занятости, пенсионного обеспечения.

– Необходимо постоянно информировать всех металлургов о нашей деятельности через имеющиеся средства коммуникаций, – подчеркнул Сергей Иванович.

Речь шла также об обеспечении безопасных условий труда. Технический инспектор труда Л. Степсков отметил, что охрана труда – одна из наиболее значимых проблем и ее решение во многом зависит от плодотворного сотрудничества между работодателем и

профактивом, которое осуществляется через систему коллективных договоров.

В 2016 году на предприятиях области наблюдался рост производственного травматизма – 33 случая против 18 в 2015 году, в том числе и с тяжелыми последствиями (6 против 2). Причины – плохое качество оборудования, отсутствие защитных средств, низкая квалификация персонала.

Об опыте работы уполномоченных на Волжском трубном заводе рассказал технический инспектор труда обкома Н. Дмитров. В настоящее время в 29 цеховых профсоюзных организациях завода действуют 14 комиссий по охране труда, работают 326 уполномоченных. В 2016 году проведено 126 проверок по культуре производства и охране труда, выявлено 286 нарушений.



Задачи минимум, задачи максимум

На пленуме Красноярского краевого комитета ГМПР подведены итоги правозащитной работы за 2016 год.

В первичных профорганизациях ОАО «РУСАЛ Красноярск» и ОАО «Ачинский глиноземный комбинат» на постоянной основе работают юристы, наделенные полномочиями правовых инспекторов труда ГМПР. В профсоюзной организации ООО «Глиноземсервис»

юрист работает на основе гражданско-правового договора, в ППО ОАО «Красцветмет» высшее юридическое образование имеет председатель профсоюзной организации.





По результатам проверок соблюдения работодателями трудового законодательства было выявлено 335 нарушений, по всем направлены представления работодателям, большинство выявленных нарушений устранено.

Проведена экспертиза 437 проектов локальных нормативных актов (приказов), рассмотрено 270 письменных жалоб и иных обращений членов профсоюза, из которых 155 признаны обоснованными и удовлетворены.

На личном приеме, включая устные обращения и консультации, юристы профорганизаций приняли 1724 человека.

Экономическая эффективность правозащитной работы только от устранения выявленных нарушений трудового законодательства, участия в комиссиях по трудовым спорам, удовлетворения жалоб и иных обращений членов профсоюза составила около 6,0 млн рублей. Заключение и контроль выполнения мероприятий колдоговоров, связанных с оплатой труда (индексацией заработной платы) и предоставлением льгот позволили получить экономическую эффективность от правозащитной работы профорганизаций в размере более 650 млн рублей.

При рассмотрении состояния производственного травматизма и профзаболеваемости на предприятиях края в 2016 году помощник председателя В. Прокопов отметил снижение травматизма по сравнению с 2015 годом. Основной целью в области охраны труда (на предприятиях края контроль за обеспечением безопасных условий труда осуществляют 694 уполномоченных) решено считать достижение нулевого уровня травматизма на производстве.

Рассмотрен вопрос об информационных ресурсах в краевой организации профсоюза и задачах в области информационной работы в свете решений VIII съезда ГМПР, постановления исполкома ЦС ГМПР от 23 марта 2017 года №1-6 «О мерах по повышению эффективности информационной работы в Год профсоюзной информации».

Отмечено, что краевая организация ГМПР является обладателем достаточно высокого информационного потенциала, способна, опираясь на уже имеющиеся формы информационной работы, применять и другие коммуникационные технологии. Принято решение активизировать данное направление деятельности, план мероприятий на 2017 год утвержден.

За программу действий – единогласно

II пленум Оренбургской областной организации ГМПР состоялся в Новотроицке, в АО «Уральская Сталь».



Утверждена Программа действий областной организации ГМПР на ближайшие пять лет.

Главный технический инспектор в Оренбургской области А. Васильев акцентировал внимание на состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях ГМК региона в 2016 году. Было проведено 16 проверок, из них 13 – совместно с госорганами надзора, в ходе которых

выявлено 114 нарушений законодательства по охране труда. Работодателям направлено 15 представлений на их устранение.

В 2016 году пострадало от несчастных случаев 26 чел. (в 2015 году – 22 чел.), произошло 2 случая со смертельным исходом, 6 – с тяжелым, один – групповой, в результате которого пострадали два работника.

Рассмотрены 10 личных и коллективных заявлений в связи с неудовлетворительными условиями охраны труда, невыплатой компенсаций и непредоставлением льгот за работу во вредных условиях труда, нарушением правил возмещения ущерба, из которых 8 решены в пользу работников.

Особое внимание уделили информационной работе. Решено изготовить единые профсоюзные стенды для первичных профсоюзных организаций.





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Гудящая тишина «УФАЛЕЙНИКЕЛЯ»

Градообразующее предприятие В. Уфалея впервые за почти 90-летнюю историю погружается в тишину. Остановки основного производства не удалось избежать, несмотря на все усилия работодателя и властей.

Зато в самом городе растет социальный гул. Оно и понятно: фактически выброшены на улицу почти 2000 человек.

Это обострило проблему занятости и уже спровоцировало трудовой демпинг. Местные работодатели, по словам горожан, теперь чаще и увереннее заявляют работникам: не нравится – увольняйтесь, на ваше место – очередь. К осени в городе даже прогнозируются социальные волнения.

О причинах проблем предприятия рассказывалось много: низкие цены на никель и высокие цены на кокс – сырьевой составляющей себестоимости никелевой продукции, истощение месторождения используемой руды, смены собственников. Следствие всего – многолетний экономический кризис, многомиллиардные долги и, наконец, агония последних месяцев.

– Разговоры об остановке производства на заводе начались в январе 2017-го, когда мы вышли с «каникул», – вспоминает председатель первичной профорганизации ОАО «Уфалейникель» Александр Садырев. – В начале февраля мы провели заседание профкома, пригласили руководство, попросили разъяснений. Нам подтвердили намерение остановить основные цехи. Но пошли навстречу – отсрочили остановку, сделали ее на два месяца позже. 28 февраля мы получили уведомление о сокращении 2 тысяч работников в

связи с уменьшением численности персонала и консервацией производства. Началась работа совместно со службой занятости: в профкоме был организован пункт службы, люди приходили за консультациями по вопросам прав при сокращении, процедуры сокращения, занятости. К работе подключились юристы Челябинской областной организации ГМПР. Кроме этого, обком профсоюза оказал первичке материальную помощь, чтобы мы могли продолжать защищать права членов ГМПР.

Затем начались сокращения: 200 человек, еще 200, 400... Сегодня на заводе осталось только 447 работников.

Сейчас уволившись – 1738 (цифра областной службы занятости). Дальнейший процесс увольнения приостановлен в связи с занятостью людей на консервации. Следующая – и последняя – волна сокращений (около 200 человек) ожидается к концу лета. Как уточняет администра-





ция, увольняющимся предоставлены все условия – в материальном выражении даже лучше тех, в которых трудятся оставшиеся работники. А оставшимся – персоналу котельной и лицам, защищенным от увольнения законом, – включили в постоянную часть зарплаты все переменные составляющие, что будет гарантировать ее размер, сопоставимый со средним заработком в прошлые периоды.

О дальнейших перспективах и действиях руководства завода рассказывает 1-й заместитель управляющего директора ОАО «Уфалейникель» **Эдуард Карпенко**:

– Пытаемся вести переговоры с частными предпринимателями на предмет передачи в аренду имущественного комплекса предприятия, с процессами, которые могут генерировать какую-то выручку. Одним из условий предлагаем обязательное создание рабочих мест, на которые, надемся, будут претендовать в первую очередь работники «Уфалейникеля». Для содействия этому процессу предполагаем сделать минимальную арендную плату. По осторожным оценкам, это позволит в ближайшее время (месяц–два) создать 100 рабочих мест.

А что же областная власть? Каковы сегодня ее позиция и действия?

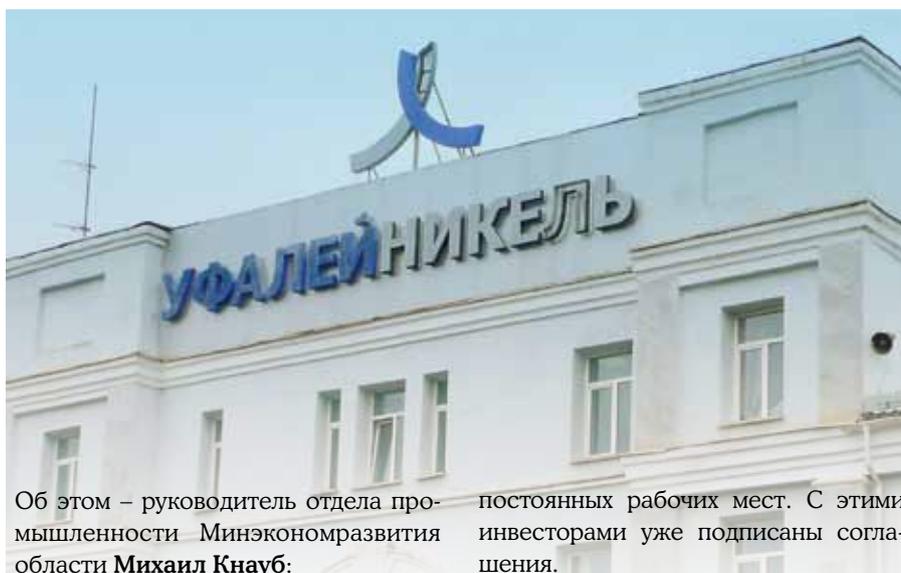


работываем. Одно из них – поиск потенциального инвестора для сохранения никелевого производства и максимального сохранения коллектива предприятия. Сейчас работаем с 4 инвесторами. Второе – создание в городе новых и расширение действующих производств для организации новых рабочих мест через такой рычаг как ТОСЭР. Третьего марта мы направили в Минэкономразвития России заявку на создание в городе ТОСЭР. Также подготовили ходатайство об ускорении рассмотрения этой заявки. Для реализации в рамках ТОСЭР сейчас заявлено 12 проектов, объем инвестиций – около 2 миллиардов рублей. В случае реализации данных инвестпроектов со временем предполагается создать около 860

труду и занятости области **Владислав Смирнов** отмечает:

– Сейчас люди активно встают к нам на учет. Коэффициент обращаемости – 73% от числа уволенных. Ожидаем, что он будет расти, – констатирует Владислав Смирнов. – Генерация рабочих мест в городе близка к нулю. У нас сейчас менее 60 вакансий на весь город. Прогноз численности регистрируемых безработных на конец 2017 года – до 13%, 1800 человек. Это те, кто придет к нам после окончания консервации, плюс вторая волна обращений в сентябре–октябре, в том числе, как следствие снижения покупательской способности населения.

– Остановка производства на «Уфалейникеле» – следствие объективных процессов, предприятию уже не поможешь. В отличие, например, от Бакальского рудоуправления, – говорит председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. – Поэтому, если в Бакале мы поддерживали градообразующее предприятие, и все наши усилия были направлены на сохранение рабочих мест (это и серия коллективных акций «Факел надежды», и участие в рабочей группе губернатора, и лоббирование темы через профсоюзных депутатов Госдумы и др.), то по «Уфалейникелю» тактика другая. Тот груз проблем, который десятки лет накапливался здесь, практически нерешаем. И мы понимаем, что консервация производства является, по сути, ликвидацией предприятия. Поэтому делаем приоритет на создание новых рабочих мест в городе, на скорейшее привлечение инвесторов и придание этой территории статуса ТОСЭР.



Об этом – руководитель отдела промышленности Минэкономразвития области **Михаил Кнауф**:

– С конца 2016 года ситуация на личном контроле губернатора. Было проведено несколько встреч, в том числе с гендиректором предприятия, основным кредитором. Принят ряд решений, которые мы сегодня про-

постоянных рабочих мест. С этими инвесторами уже подписаны соглашения.

Но все это не сегодня и даже не завтра. А предприятие уже сейчас фактически умерло. Для 28-тысячного моногорода такой исход – реальная угроза гуманитарной катастрофы. Руководитель Главного управления по





ТАТЬЯНА ЗОРНИНА

МОЯ ТВОЯ НЕ ПОНИМАЕТ, или особенности переговоров с китайцами



Горнодобывающее предприятие в Республике Тыва ООО «Лунсин» (иностранный собственник – КНР) действует с 2007 года, добывает руду полиметаллов. Около двух лет назад первичная профсоюзная организация предприятия встала на учет в Хакасскую территориальную организацию ГМПР.

Рассказывает уполномоченный по Республике Тыва Андрей Петров:

– Первичка действует, постепенно растет профчленство. Два года назад в ее составе было около 200 членов ГМПР, сейчас – 270 из 600 работающих на предприятии. Для людей созданы хорошие условия. Современное производство, необходимые средства индивидуальной защиты, комфортные, теплые общежития, спутниковое телевидение, столовая с разнообразным питанием. Собственник не скужится, выделяет средства на социальное направление для трудового коллектива.

В Тыве за чертой бедности живут 38 процентов населения, по рейтингу качества жизни район занимает 85-е, последнее место, среди регионов страны (данные рейтингового агентства «РИА Рейтинг» медиагруппы «Россия сегодня» за 2016 год). ООО «Лунсин» – один из немногих хороших примеров в республике.

– Как складываются взаимоотношения профкома с собственником предприятия?

– Непросто... Учредитель иностранный. Основная часть управленческого состава – китайцы. Переговорный процесс осложняется несколькими факторами. Во-первых, языковой барьер. В большинстве случаев разговариваем с помощью переводчика. Во-вторых, у китайцев есть свое, национальное понятие о корпоративной культуре, она очень неповоротливая, сложная. Чтобы решить какой-то, даже незначительный вопрос, требуется провести ряд переговоров с руководством,



затем последуют многочисленные согласования.

Не понимает пока работодатель необходимости разработки и принятия на предприятии колдоговора. Объясняем, аргументируем, но пока «воз и ныне там». Нам важно установить партнерские отношения, не конфликтовать. Поэтому терпеливо, настойчиво стараемся продвигать свои требования.

– Как удается отстаивать трудовые права работников?

– Сейчас между работодателем и профкомом идут переговоры о пересмотре положения о ведении работ вахтовым методом. Сторона работников указывает на ряд недочетов в этом документе. Например, размер компенсаций за сверхурочную работу. В одном случае продолжительность вахты 15 дней, в другом – 20. От работодателя в переговорах участвуют юристы, идет непростой процесс изучения вопроса, выработки решений.

На предприятии завершён первый этап проведения СОУТ. Профактив принимал в нем участие. Было много спорных вопросов. По результатам спецоценки на многих рабочих местах произошло снижение класса вредности с 3.2 до 3.1. Мы сделали все возможное, чтобы работники не потеряли предоставляемые ранее льготы и гарантии. Этого удалось добиться примерно по 200 рабочим местам. Сейчас идет второй этап спецоценки, и профактив опять начеку.

Руководство предприятия не препятствует профсоюзной деятельности. Это вселяет надежду на новые победы.





ПО ДЕЛАМ СУДЯТ

АО «Балаклавское рудоуправление имени А.М. Горького» (БРУ) – одно из ведущих предприятий Крыма по производству высококачественного известняка для металлургической, химической, сахарной и строительной промышленности. О работе предприятия и деятельности первичной профсоюзной организации рассказывает её председатель Елена Благодарева.

– С 2014 год предприятие лишилось рынка сбыта своей продукции. Ранее мы работали со многими металлургическими заводами Украины. Сотрудничество с российскими предприятиями затруднено из-за их удаленности. Поэтому руководство рудоуправления вынуждено было искать новые рынки сбыта на территории Крыма. Благодаря строительству Керченского моста, аэропорта в Симферополе, трассы федерального значения мы работаем без сбоев, в нормальном режиме. Перспектива тоже есть. Если удастся расширить рынок сбыта, то появится возможность увеличить производство нашей продукции, создать дополнительные рабочие места и повысить размер средней заработной платы. Сейчас ее уровень составляет 19 803 руб. Не последнюю роль будет играть решение вопроса об уровне оплаты за землю.



– Ваша профсоюзная организация сегодня?

– Членами профсоюза являются 397 человек из 559 работающих на предприятии. Уровень профчленства – более 70%. В составе профкома 11 человек. Действуют комиссии по охране труда и технике безопасности, социально – экономическим и правовым вопросам, информационной, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе, жилищно-бытовым вопросам.

При профкоме работает совет ветеранов, на членов которого распространяется действие коллективного договора.

– Какие социальные гарантии есть у работников?

– В январе этого года мы заключили новый коллективный договор со сроком действия до конца 2019 года. Он распространяется на всех работников предприятия, но некоторые его положения касаются только членов профсоюза. В частности, работникам, проживающим в домах с печным отоплением, предоставляется уголь и дрова с 50% скидкой. Участникам боевых действий, семьям работников, погибших на производстве, многодетным семьям уголь и дрова отпускаются бесплатно.

Выделяется материальная помощь в случаях похорон работников, неработающих пенсионеров предприятия,





а также их близких родственников в размере двух МРОТ.

Средства в размере величины прожиточного минимума предоставляются при регистрации бракосочетания впервые, при рождении ребенка. Мамам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, ежемесячно выплачивается 2000 руб. Предусмотрена в колдоговоре и материальная помощь неполным и многодетным семьям.

Работникам предприятия и неработающим пенсионерам – участникам боевых действий в «горячих точках» выплачивается 1500 руб. ежеквартально.

Много социальных льгот и гарантий предоставляется неработающим пенсионерам, работникам, получившим инвалидность на предприятии. Работодатель обязуется выделять продуктовые наборы для тяжелобольных пенсионеров к государственным праздникам. Поощряются единовременными выплатами за добросовестный труд на предприятии те, кто проработал в рудоуправлении 15 и более лет. В целях социальной защиты малоимущих (не работающих на данный момент, а также пенсионеров и инвалидов предприятия, проработавших 15 и более лет) организовываются бесплатные обеды.

Работодатель несет расходы по доставке работников на производство и обратно. За работу во вредных условиях труда выдается молоко, работающим – спецодежда и необходимые средства индивидуальной защиты.

Выделяются путевки в санатории, на базы отдыха, в детские оздоровительные лагеря для работников



предприятия и их детей с оплатой 15% от общей стоимости. Оплата за путевку для неработающих пенсионеров составляет 10%. Более того, один раз в год работодатель выплачивает работникам материальную помощь на оздоровление.

Профком постоянно контролирует выполнение колдоговора. Это обсуждается на цеховых собраниях, итоговую оценку дает трудовой коллектив на конференции. Могу с полной ответственностью сказать, что все положения коллективного договора выполняются в полном объеме.

– Как на предприятии проходит специальная оценка условий труда?

– Последняя аттестация рабочих мест проводилась еще в 2010 году по требованиям украинского законодательства, и у работников сохранялись льготы и гарантии. В прошлом году на ряде рабочих мест была проведена

спецоценка условий труда. В большинстве случаев льготы были сняты, в частности, дополнительные отпуска за вредность. Оказалось, что показатели замеров вредных зон меньше, чем предусматривается нормативами ПДК РФ. Поэтому некоторые льготы (выдача молока, дополнительная оплата за вредные условия труда) мы постарались сохранить в колдоговоре.

Сейчас предприятие готовится к проведению 2-го и 3-го этапа СОУТ, в котором профсоюзный комитет будет принимать активное участие.

– Какие вопросы считаете на данный момент первостепенными?

– Их много. Это контроль выполнения пунктов коллективного договора, соблюдения трудового законодательства РФ. Большое внимание уделяем выполнению требований и правил внутреннего трудового распорядка работниками предприятия, соблюдению требований охраны труда и техники безопасности на рабочих местах.

В 2016 году было запланировано перенести производство с берега Балаклавской бухты на борт Псилерахского карьера с модернизацией производства. Решали вопросы организации бытовых условий для рабочих, занятых в этом производстве. Это обеспечение системой пыле- и шумоподавления, питьевой водой, благоустройство помещений для отдыха и приема пищи. Руководством были закуплены и установлены биотуалеты и модули для отдыха, кондиционеры.





– Как складываются отношения с руководством?

– У профкома с работодателем сложились нормальные, конструктивные, партнерские взаимоотношения. В случае возникновения спорных ситуаций проводим переговоры. Например, на предприятии существует единоразовая премия (вознаграждение) по итогам года для тех, кто полноценно отработал этот период. В конце года, как раз перед выплатой этого вознаграждения, происходит сокращение штата или увольнение работников на пенсию. И им премия не выплачивается. Считаем, что это несправедливо. В 2016 году по ходатайству профсоюзного комитета выплата по итогам года была произведена дополнительно 11 работникам. Такая же задача стоит

перед профкомом и в этом году, так как 10 февраля было проведено сокращено 28 человек.

– Как удается сохранять уровень профчленства?

– Стремимся, чтобы коллектив был сплоченным. При любом удобном случае члены профкома идут в трудовые коллективы, общаются с людьми по производственным и личным вопросам, оказывают посильную помощь. Проводим собрания, информируем о проделанной работе, стараемся, чтобы ни одно предложение, замечание от работников не осталось без внимания.

Проводим интересные культурно – массовые и спортивные мероприятия. В этом году было организовано сорев-

нование по спортивной рыбалке среди членов профсоюза. Победителю – двухдневная путевка в пансионат, за второе и третье места – электронная техника. Популярностью пользуются туристические поездки по историческим местам Крыма с оплатой для членов профсоюза 50%.

Уровень профчленства зависит, прежде всего, от эффективности работы профкома, всех его комиссий. Если люди видят реальную работу профсоюза, если их обращения не остаются без ответов, если они получают льготы и гарантии сверх положенных по закону, то у них не возникает вопроса: «Быть или не быть членом профсоюза?».



НИНА ДЕЕВА

Впереди НОВЫЙ ЭКЗАМЕН



Гурьевскому руднику (Кемеровская обл.) и ее профсоюзной организации в этом году исполнилось 85. Самый трудный период у предприятия был в конце 90-х, когда не платили заработную плату, в коллективах были волнения, а профактив делал все, чтобы как-то помочь работникам.

Когда стало совсем плохо, люди выразили недоверие организации – стали массово выходить из нее. Неосвобожденным председателем в то время был Анатолий Николаевич Орлов, главный маркшейдер. А в 1996 году руководство профорганизацией взял на себя Сергей Федорович Макшов. Он практически с нуля создал первичку, очень много сделал для улучшения благосостояния работников, и профком стал влиять на решения работодателя.

Сегодня коллектив рудника трудится эффективно, производственная программа выполняется. В 2003 году председателем профкома стал **Владимир Дубинин**. В 2004 году Гурьевский рудник



влился в состав ОАО «Евразруда», и профсоюзная организация по решению конференции также вошла в ППО «Евразруда».

Какие сейчас задачи решает профактив предприятия?

– Социальное партнерство – на высоком уровне, все важные

вопросы согласовываются с профкомом, ежеквартально проводятся встречи профактива с директором филиала, – отмечает Владимир Петрович. – В организации почти 100-процентное членство. Профгруппы и члены профкома всегда в курсе событий, люди им доверяют. В мае этого года планируется вывод Гурьевского филиала в самостоятельное юридическое лицо «Гурьевский рудник», учредитель – АО «Евразруда». Главная задача – сохранить профсоюзную организацию, разработать и подписать Соглашение для сохранения всех социальных льгот и гарантий при переводе работников и заключить новый коллективный договор.



ВЛАДИМИР БЕРЕЗОВСКИЙ

«Не плыть по течению – ИНФОРМИРОВАТЬ!»

Выполнение задач по защите законных прав и интересов трудящихся и членов их семей, распространение профсоюзной идеологии, рост авторитета профсоюза в обществе, мотивация профсоюзного членства и организационное укрепление профсоюзных рядов, – всему этому способствует реализация информационной политики. О состоянии информационной работы и ближайших задачах в этом направлении рассказывает председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков.

Казалось бы, информационное направление деятельности в областной организации развито неплохо. В средствах массовой информации федерального, местного и корпоративного уровней стали чаще появляться материалы о деятельности нашего профсоюза. Во многих первичных профорганизациях определены и работают ответственные за информационную работу, функционируют комиссии по информационной работе. На заседаниях профсоюзных комитетов обсуждаются меры по развитию информационной деятельности на местах.

Газета «Уральский металлург», журнал «Авангард», пять официальных сайтов первичных организаций, газеты и информационные листки, выпускаемые первичками, информируют общественность об острых проблемах в социально-трудовой сфере и реальных достижениях профсоюза. Завоевал популярность обновленный сайт областного комитета. Его посещаемость – более 500 уникальных посетителей в день и более 17000 в месяц.

Однако болевые точки есть. Хромает оперативность распространения печатных изданий, недостаточное качество информационных материалов, узкая география.

Защита социально-экономических прав человека труда, колдоговорная кампания на предприятиях отрасли, заключение и корректировка положений отраслевого соглашения по ГКМ региона, подготовка проектов и заключение иных соглашений между сторонами социального партнерства – за этими словами – напряженный труд всей областной организации профсоюза. Эта тема должна быть постоянной в информационных изданиях любого формата – от боевых листков до журнала «Авангард».

С 2014 года с вступлением в силу федеральных законов, связанных со специальной оценкой условий труда, была развернута широкая информационная просветительская кампания. Эта работа будет продолжена.

У читателей большой интерес вызывают материалы молодежной тематики. Заслуживает особого акцента работа с учащимися колледжей и техни-



кумов. А чем не информационный повод – совместные семинары представителей профкомов и молодежных лидеров, которые у нас практикуются?

Или взять актуальную тему – укрепление организации. В последние годы усиливается тенденция снижения профсоюзного членства. Однако обвала и всеобщего разочарования в профсоюзе не произошло.

Даже в этих условиях ряд первичных профорганизаций смогли найти эффективные меры для укрепления своих рядов, сохранили и даже повысили профчленство. Это ППО «Артель старателей «Нейва», ОАО «Динур», ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ПАО «Северский трубный завод», ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков», «Качканар-Ванадий», ПАО «Надеждинский металлургический завод», АООТ «Ревдинский завод ОЦМ», ЗАО «Институт стандартных образцов», ОАО «Уральский институт металлов», ОАО «Уралгипромез». Немалую роль в этом сыграла информационная работа. Сказалось формирование положительного имиджа профсоюза, тем более что профсоюзная жизнь этих предприятий очень активна.





Комиссия по информационной работе и связям с общественностью обкома

Еще один аспект – школы профсоюзного актива. В них за прошлый отчетный период обучилось свыше 10 тысяч профсоюзных активистов, областной организацией подготовлено 28 профсоюзных преподавателей. Эти люди – потенциальные общественные корреспонденты, и наша задача – привлечь их к информационной работе не только в выступлениях перед слушателями, но и на страницах профсоюзных изданий.

Информационно-пропагандистская работа еще не утвердилась в большинстве первичных профсоюзных организаций как приоритетное направление. Информационные ресурсы используются недостаточно результативно. Существует проблема распространения в первичных профорганизациях информационных продуктов вышестоящих профорганов, газета обкома пока не стала «газетой в рабочей спецовке» и порой лежит мертвым грузом в профкомах.

Первичным профорганизациям необходимо выпускать свою информпродукцию. Для ППО с численностью до трех тысяч человек это будут так называемые «боевые» листки, в организациях, насчитывающих свыше трех тысяч членов профсоюза, необходимо создавать полноценное СМИ.

Легче всего создать веб-сайт. У нас уже есть как минимум шесть примеров, когда неравнодушные профактивисты с НТМК, Надеждинского металлургического завода, Высокогорского ГОКа, УАЗа, СинТЗ и недавно Качканарского ГОКа, в основном используя бесплатные платформы (или минимально платные), создали сайты, которые уверенно заняли свое место в профсоюзном информпространстве. Важно не



только создать сайт, гораздо трудней поддерживать его работоспособность и регулярно размещать свежую и актуальную информацию, а это требует серьезного подхода и ресурсов, в первую очередь, интеллектуальных.

Создание печатного СМИ – вопрос более сложный. Но авторитет такого издания гораздо выше, поскольку по закону у редакции печатного издания по сравнению с интернет-сайтами

гораздо серьезней ответственность за достоверность фактов в опубликованных материалах, высоки требования к качеству языка изложения. Кроме того, в России печатному слову традиционно верят больше. Нельзя сбрасывать со счетов и то, что на предприятии у работника возможность выхода в интернет практически нулевая, а газету он может прочитать и в нерабочее время, и на информационном стенде. С большим успехом такой инструмент используется на Качканарском ГОКе, Надеждинском метзаводе, Серовском заводе ферросплавов и ряде других предприятий.

Естественно, встает вопрос финансирования информработы, поскольку бесплатно ничего качественного не создашь. Не зря нормативными документами нашего профсоюза предусмотрено использовать на информационную работу не менее четырех процентов профбюджета.

Работодатели тратят на информационно-пропагандистскую работу миллионы долларов, и довольно успешно. А если мы будем, как говорится, плыть по течению и не пользоваться этим оружием, то не исключено, что скоро работников убедят, что профсоюз никому не нужен, что это анахронизм советских времен.

Какой выбрать путь – решать профсоюзному активу, исходя из собственных ресурсов и возможностей, но заполнять информационный вакуум необходимо, иначе его займет кто-нибудь другой, и не факт, что это будет лояльный к профсоюзу человек или организация, скорее, наоборот.



Семинар ЦС ГМПР с участием IndustriALL на свердловской площадке



ЕВГЕНИЯ САХАРОВА

«Профсоюзный форум»: УСЛЫШАЛ, УВИДЕЛ, УЗНАЛ



Профсоюзная информация. Какой она должна быть? Как ее донести до каждого? Нестандартно решили эту задачу в ООО «Новолипецкая металлобаза».

Многое, чем мы пользуемся сегодня, пришло из Древнего Рима. Дороги, канализация, акведуки, понтонные мосты, бетон. А еще множество выражений и слов. К примеру, «форум». Жители Римской империи называли так большую площадь, где собиралось много людей и обсуждались самые разные, прежде всего, политические вопросы. На форуме можно было поговорить, обсудить, узнать. «Профсоюзный форум» – так назван информационный стенд, появившийся недавно в административно бытовом корпусе металлобазы. И это тоже площадка для обсуждения.

– Когда люди заходят в профсоюзный комитет по тому или иному вопросу, они попутно интересуются: что, как, почему, – рассказывает председатель профорганизации предприятия **Надежда Бойко**. – Не будем кривить душой, о нашей деятельности в деталях знает только профактив.

Надежда Васильевна за многолетний опыт работы убедилась в том, что не каждый работник, у кого есть вопросы о деятельности профсоюза, пойдет в профком их задавать, и не каждый, у кого закрались сомнения, станет ими делиться. Но вопросы оставлять без ответа нельзя. Вот почему на «форуме» можно получить исчерпывающую информацию о деятельности профсоюзного комитета, а также ответы на волнующие вопросы. Например, о том, какие выплаты положены работнику при выходе на пенсию по старости. А чтобы информация не выглядела скучно, на стенде разместили и агитационные материалы, привлекающие внимание.

Особое место на «форуме» отведено коллективному договору. Он представлен в виде паровоза, в каждом из вагонов которого – льготы и гарантии, прописанные в этом документе. И наглядно, и информативно.

– Вопросы, ответы на которые людям хочется узнать, стекаются к профгруппоргам, – рассказывает один из инициаторов появления «форума», ответственный за работу с молодежью, исполняющий обязанности мастера участка **Александр Батов**. – О том, как они решаются, на какой стадии рассмотрения находятся и об участии в этом профактива сообщается на «Профсоюзном форуме».

Информация постоянно обновляется. Ожидается, что рядом со стендом будет установлен ящик для вопросов, а сами «профсоюзные форумы» появятся на всех участках.

– Мы обязательно будем делать и фотоотчеты с мероприятий. Например, побываем с акцией «Надежда» в детском доме – люди увидят фотографии на «форуме», проведем спортивный турнир – коллеги с удовольствием будут узнавать себя на снимках, – говорит Надежда Бойко.

Естественно, никакие самые красочные и яркие стенды не заменят живого общения, но как дополнение, согласитесь, очень даже! Услышал, увидел, узнал – и вот уже понятно, что и с какой целью делает профсоюзная организация, какие мероприятия она проводит, как отстаивает права человека труда.





ЯНА ЛОБОДА

Папарацци СОЛИКАМСКОГО

Профком АО «Соликамский магниевый завод» использует корпоративные ресурсы для более эффективного информирования профактива. О новостях первичной организации рассказывается в специальной программе «Профсоюзные вести» радиостанции СМЗ. А недавно об информационных ресурсах профкома рассказала ГТРК «Пермь»



Юлия СУДНИЦЫНА



Андрей ФЕДОРЕНКО



Александр МАЛЬЦЕВ

– В каждом цехе есть стенды профсоюзной информации, в больших цехах их три-четыре, – рассказывает **Юлия Судницына**, председатель информационной комиссии профкома СМЗ. – Регулярно проходят смотр-конкурсы стендов на лучшее их наполнение, актуальность информации и оформление. Победитель получает вымпел, а председатель профорганизации цеха – премию. Ответственные за стенды придумывают интересные фишки, чтобы привлечь внимание работников завода.

– Прошло спортивное мероприятие – нужно об этом рассказать, – дополняет Юлию **Андрей Федоренко**, председатель профорганизации заводоуправления. – Если что-то не получилось, надо тоже об этом рассказать. Информационные стенды не теряют

своей актуальности. Не у всех наших работников есть гаджеты и доступ к интернет-ресурсам, и даже к газете, а стенд – вот он. Если человек информацией заинтересовался, то обязательно обратится к профсоюзным активистам за дополнительными разъяснениями.

Выходит газета «Профсоюзный курьер», в ее создании принимают участие журналисты корпоративной газеты «Магневик».

– В каждом номере появляются статьи о работе профсоюзной организации, о наших людях, – рассказывает председатель ППО СМЗ **Александр Мальцев**. – Кроме того, работа предприятия напрямую зависит от состояния мировых рынков, и важно, чтобы председатели профорганизаций цехов своевременно информировали об этом. Выпущен буклет о работе

нашей профорганизации, который вручается каждому работнику при прохождении вводного инструктажа при приеме на работу.

В профкоме еженедельно проходят аппаратные заседания председателей профорганизаций цехов, на которых обсуждаются текущие проблемы, которые потом направляются ответственным лицам. И все это находит свое отражение и на страницах газеты «Профсоюзный курьер», и в радиопрограмме «Профсоюзные вести», и, конечно, на цеховых стендах.

ВКонтакте создана группа профкома и молодежной комиссии. Скоро начнет работу сайт первичной организации. Основная проблема – не хватает специалистов для работы со всеми информационными потоками, но она решается.





Заходим, знакомимся, поддерживаем!

На просторах Интернет свое гнездо свили молодые члены профсоюза Стойленского ГОКа.

Группа ВКонтакте (https://vk.com/profkom_sgok) появилась по инициативе Ильи Коноваленко – машиниста рудоуправления, члена молодежного совета комбината, Романа Захарова – заместителя председателя ППО СГОКа и Екатерины Засолоцкой – специалиста отдела пресс-службы предприятия. Главным редактором странички стал Илья Коноваленко.

У новой группы уже появилась первая сотня виртуальных сотоварищей.

По словам председателя ППО Марины Алешковой, на страничке будет появляться информация профсоюзного комитета, идеи, почины. Найдется место консультациям юриста, проявлениям талантов, обмену мнениями, фоторепортажам...

Дерзайте, ребята, мы с вами!





Я ТУЧИ РАЗГОНЮ...

Информации много не бывает. Сколько бы ее не выдавали на-гора разные источники, все равно найдутся те, кто скажет, что знать ничего не знает и ведать не ведает.



Чтобы таких случаев было как можно меньше, профком Чусовского металлургического завода решил усилить информирование работников, предложив выпускать в цехах «молнии» об успехах и неудачах, интересных событиях или из ряда вон выходящих ситуациях, передовиках и тех, кто тянет назад.

Первые «молнии» появились в начале года. «Сверкнули» четыре цеха. В «молниях», а, по сути, в цехо-

вых стенгазетах, рассказали о том, что явилось хорошим итогом года. Автотранспортный похвалил спортсменов, одержавших победу в первенстве завода по волейболу, прокатчики поделились впечатлениями об экскурсии в Кунгурскую ледяную пещеру.

Раньше «молниями» пестрели цеховые стенды: в них сообщали о скоростных плавках, трудовых рекордах, продвижении важных ремонтов, сты-

дили тунейдцев и разгильдяев. Делали это оперативно, кратко, информировали о самом важном, использовали для специальных срочных сообщений. Казалось бы, дела давно минувших дней. Но все новое – это хорошо забытое старое.

Генеральной репетицией для конкурса «молний», который на Чусовском металлургическом заводе продлится весь год, стал профсоюзный лыжный кросс. О том, как он замечательно про-



шел, сообщили «молнии», вылетевшие из 11 подразделений завода.

Профком ЧМЗ в соответствии с условиями конкурса будет поощрять профкомы цехов за их выпуск. Но с одним условием: премии направляются на организацию какого-либо мероприятия или реализацию интересной идеи. И такие примеры

уже есть: профсоюзный комитет электросилового цеха организовал встречу для ветеранов, отмечающих в 2017 году свой юбилейный день рождения.

Выстроилась цепочка: профком цеха информирует коллектив подразделения о делах, проблемах, успехах, представляет эти «молнии» на кон-

курс в профком ЧМЗ, получает поощрение, которое эффективно использует на организацию полезного мероприятия. Интересно, сколько туч информационной глухоты разгонят «молнии» и сколько интересных идей благодаря этому будет реализовано в цехах в течение года? По осени сосчитаем.



ЛИДИЯ КОЛЕСОВА

ВСТРЕЧАТЬСЯ, ИНФОРМИРОВАТЬ, РЕШАТЬ



Профсоюзная организация Самарского металлургического завода большое внимание уделяет информированности работников. Во всех подразделениях ППО имеются стенды, выпускаются информационные листки, выходит профсоюзная газета «Рабочий». Но нет ничего лучше для донесения информации, чем личные встречи и профсоюзные собрания.

Именно на них работники могут получить ответы на интересующие вопросы из первых уст. Вопрос о том, как проводятся профсоюзные собрания в основных производствах завода, был рассмотрен на заседании профсоюзного комитета. С информацией выступили уполномоченные Людмила Шаранова (плавильно-литейное производство), Владимир Лукьянов (прокатное производство), Александр Мельников (прессовое производство).

Людмила Федоровна отметила, что профсоюзные собрания в плавильно-литейном производстве проводятся на стыке смен в несколько этапов. Так как они совмещаются с ежемесячными рабочими собраниями, охват работников практически 100%. После выступления директора производства и начальников цехов, слово берет уполномоченный по производству. Он информирует о деятельности профсоюзного и цехового комитетов. Все вопросы записываются. Зачастую ответы работники получают на месте – от директора, начальников цехов, председателя профорганизации цеха. Если вопрос требует более тщательной проработки, то на следующем собрании.

Владимир Васильевич рассказал, что в его подразделении профсоюзные собрания проводятся совместно с администрацией производства по итогам работы за квартал

на стыке смен по утрам. После представителей администрации слово берет уполномоченный профкома, рассказывает о проделанной работе, ближайших планах, дает необходимые разъяснения. Бывает, что этого недостаточно, и тогда уполномоченный продолжает разъяснять спорные моменты, встречаясь с работниками на участках.

А в прессовом производстве ежеквартальные профсоюзные собрания совмещаются с Днями информирования. А основная работа – на рабочих местах при личных встречах. Например, посетив профсоюзную группу в цехе №3, Александр Александрович выяснил, что работники недовольны обеспечением спецодеждой. Прозвучало предложение обеспечивать не только теплыми фуфайками, но и безрукавками – в фуфайках некоторые операции выполнять неудобно. Решено провести опрос работников всех смен, чтобы затем выйти с предложением к руководству.

Заместитель председателя первички СМЗ, председатель организационно-массовой комиссии профкома Павел Ставицкий отметил, что проведение профсоюзных собраний в подразделениях и профгруппах находится на особом контроле. А для повышения заинтересованности и эффективности работы решено организовать конкурс на лучшую профгруппу.



СПЕЦОЦЕНКА: взгляд экспертов

Специальная оценка условий труда – процесс с большим количеством участников, у каждого из которых свои задачи и интересы. Не удивительно, что в этой сфере так много споров, особенно между представителями работодателя и профсоюза. Недавно Челябинская областная организация ГМПР провела «круглый стол» для профактива, на который пригласила представителей экспертных организаций, проводящих СОУТ на металлургических и горных предприятиях области.

Представители профсоюза услышали мнения экспертов по самым актуальным и острым вопросам, связанным со спецоценкой - первого заместителя гендиректора ООО «НИИ безопасности труда в металлургии» (НИИБТМЕТ) Василия Жидкова, директора группы предприятий «Безопасность Стандарт» Елены Ковиной, директора ООО «Центр охраны труда «Уникс» Петра Равочкина. Представляем наиболее интересные выдержки из записи этого разговора. Вопросы задавали председатели первичек и специалисты обкома.

– Вокруг любого промышленного предприятия ничего нельзя строить – санитарная зона. Приходит на предприятие работник, пересекает проходную – здесь уже однозначно агрессивная среда. Но проходит спецоценка, и по ее результатам сделан вывод - на рабочем месте отсутствуют вредные факторы. Поэтому у многих работников сложилось мнение, что закон о СОУТ – антинародный. Согласны ли вы с этим?

Василий ЖИДКОВ:

– По сути, СОУТ – процесс оценки условий труда – велась и в советские времена. Но у этого процесса не было статуса на законодательном уровне. Ситуацию изменил закон о СОУТ. И я расцениваю это как положительный факт, потому что многие моменты, которые решаются по результатам СОУТ, связаны и с гарантиями и компенсациями, и с решением других социальных вопросов на законодательном уровне. Да, раньше, по результатам аттестации рабочих мест, тоже предоставлялись гарантии и компенсации, но эта работа велась не на законодательном, а на ведомственном уровне. Действовало постановление правительства №870. Оно было сырое, недоработанное. В результате на каких-то предприятиях предоставляли компенсации, на каких-то – игнорировали, и все сходило с рук. Закон о СОУТ устранил неясности. Но появилась проблема объективной оценки классов условий труда. Когда работа комиссии предприятия по СОУТ и экспертной организации, непосредственно проводящей спецоценку, ведется правильно и во взаимодействии, результаты, как правило, обоснованные и объективные, и проблем или споров при назначении гарантий и компенсаций не возникает.

Петр РАВОЧКИН:

– Есть проблема, связанная с самой методикой спецоценки. Она разрабатывалась очень поспешно – торопились к выходу закона. И вышла со множеством недоработок и опечаток. Одна из проблем: те нормы, которые есть в методике, взяты отовсюду. Где-то использованы действующие санитарные нормы, где-то вообще установлены новые нормативы. Получается, что санитарное законодательство продолжает действовать, только контролирующим органом является Роспотребнадзор. Отсюда двойственность: по результатам СОУТ устанавливаются допустимые условия труда, а приходит представитель Роспотребнадзора и наказывает работодателя за то, что эти условия не соответствуют санитарным нормам. Такая практика есть. Отмечу, что помимо СОУТ работодателю никто не запрещал проводить производственный контроль, в ходе которого также оцениваются условия труда. По сути, те измерения и оценки, которые сделаны в рамках производственного контроля, надо сравнивать с результатами спецоценки. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, которым мы руководствовались при аттестации рабочих мест, продолжает действовать. Но не все организации проводят производственный контроль.

– Как часто бывают споры и разногласия при назначении гарантий и компенсаций по результатам СОУТ? Участвуете ли вы в их разрешении?

Василий ЖИДКОВ:

– Да, споры бывают. Чаще всего – когда нет взаимодействия комиссии предприятия по СОУТ и экспертной организации, когда работодатель подготовил некачественную информацию, когда экспертная организация недостаточно ответственно подходит к своей работе. Бывают разногласия из-за того, что работники плохо знают нормативную базу и неверно толкуют результаты СОУТ. В таких случаях мы выезжаем на предприятие, даем разъяснения, и большинство вопросов решается. Хотя я знаю один случай, когда работники предприятия обратились в суд. А в целом по России на конец 2016 года по информации, которую я имею, в суде находилось около 20 тысяч дел, связанных с



Василий ЖИДКОВ



Елена КОВИНА



Петр РАВОЧКИН

применением результатов СОУТ. Главный риск в том, что при одном и том же состоянии условий труда по результатам СОУТ классы могут быть разные. Соответственно, и компенсации тоже. Отсюда проблема искусственного улучшения условий труда. Работодателю кажется, что он улучшил условия труда, хотя на самом деле это не так. Это меняет психологию работодателя. А за психологией идет уменьшение финансирования мероприятий по реальному улучшению условий труда. Другая проблема: при СОУТ не все факторы идентифицируются как вредные, отсюда тоже может идти снижение классов условий труда. Микроклимат, например, измеряется не на всех рабочих местах, освещенность, электромагнитные поля... Если, к примеру, раньше при аттестации рабочих мест для оценки тяжести трудового процесса надо было измерить 11 показателей, то сейчас – только 7.

– Какой вы видите роль представителей профсоюза в мероприятиях по спецоценке, и вообще, нужен ли здесь профсоюз?

Василий ЖИДКОВ:

Обязательно нужен. Чтобы нормально отработать все вопросы, связанные с проведением СОУТ. Важно помнить цель спецоценки – определить, насколько вредно производство, какие мероприятия требуются, чтобы защитить работника от воздействия вредных и опасных факторов. Здесь важнейшая задача профсоюза – осуществление контроля за соблюдением требований по охране труда. Профсоюз должен, во-первых, побудить работодателя к тому, чтобы он отнесся к этой работе максимально серьезно и ответственно начиная с этапа подготовки первичных документов. Во-вторых – следить за объективностью СОУТ: чтобы учитывались все соответствующие факторы, проводились все нужные измерения и т. д. В этом смысле мы на профсоюз смотрим как на своих союзников.

Елена КОВИНА:

– Мнение профсоюза для нас ценно. Бывает так: мы сделали свои оценки и приносим их на рассмотрение комиссии, а комиссия с какими-то результатами не согласна, профком предлагает перемерять. И мы выходим и делаем измерения заново. Происходит «разбор полетов», и не

раз было, что мы не правы. Мы же все люди, где-то что-то можем не увидеть. И профактив в этом случае хороший помощник.

– Как вы работаете непосредственно с работниками, на рабочих местах которых проводится СОУТ?

Елена КОВИНА:

– Когда мы приходим на объект, спрашиваем у работника его функциональные обязанности. И обязательно учитываем его мнение, замечания и жалобы, в первую очередь по вредным факторам. Объясняем, что мы обязаны измерить по сегодняшним требованиям.

– Прокомментируйте ваше отношение к улучшению условий труда. Профактиву важно, чтобы вы максимально качественно подходили к своим рекомендациям в отчетах по СОУТ, так как мы используем их, убеждая работодателя находить средства для улучшения условий труда.

Василий ЖИДКОВ:

– Мы даем, как правило, только рекомендации, лежащие на поверхности. Они радикального улучшения не дают. В них нет технических и организационных разработок. Например, говорим – уменьшить воздействие вредного фактора. А как это сделать (поменять технологию, оборудование, изменить режим труда и т. д.), решает работодатель.

Елена КОВИНА:

– У меня был опыт с большим предприятием, когда мы с техническим директором просто разругались. Он сказал – везде пишете: контролировать применение СИЗ (бирушей). Я возражала: это не мероприятие. Мне ответили однозначно: у нас нет денег. Пришлось оформлять такое решение. Подчеркну: решение работодателя, а не мое. И здесь важна роль профсоюза: влиять на решения работодателя – что делать и как по нашим рекомендациям, в какие сроки.





ОЦЕНЯТ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

Новая система оценки деятельности работы уполномоченных по охране труда начала действовать на Череповецком металлургическом комбинате со второго квартала. Она подразумевает четкие критерии и материальную мотивацию.

Работа уполномоченных будет оцениваться ежеквартально по пяти критериям. Во-первых, они, как и раньше, будут выявлять замечания по условиям и охране труда. Речь идет о состоянии оборудования, содержании рабочего места, небезопасных операциях и др. Все нарушения уполномоченный будет фиксировать в специальном журнале. Здесь же внесет и предложения по их устранению. Руководители запишут в журналы уполномоченных корректирующие мероприятия по охране труда и поставят отметки об их выполнении.

Уполномоченный проследит, чтобы замечания устранялись в срок. Если этого не происходит, он сможет задать вопрос на встрече с руководи-

телем, которые будут проходить регулярно. Кроме того, уполномоченный будет участвовать в мероприятиях по улучшению условий и охране труда. Предполагается, что общественные помощники по безопасности будут бывать на разборах поведенческих аудитов безопасности, опасных событий и микротравм.

– В разработке критериев оценки работы уполномоченных по охране труда участвовали представители управления охраны труда и профсоюза, – комментирует технический инспектор труда профкома предприятия Эдуард Финогенов. – Мы постарались сделать их простыми и понятными для работников. Уже сейчас многие уполномоченные по охране труда выявляют замечания,

дают предложения по их устранению, регулярно встречаются с руководителями. Мы хотим, чтобы такая система работала во всех цехах. Надеюсь, дополнительная мотивация в этом поможет.

Конечно, на участке не должно происходить травм, а сам уполномоченный не должен иметь дисциплинарных взысканий и нарушений требований инструкций по охране труда.

За выполнение каждого критерия уполномоченный сможет заработать один балл, а максимально за квартал – пять. Пропорционально этим результатам ему будет выплачена денежная премия.





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА

Труд БЕЗ опасности

— Все ли знают, какая опасность вас может подстергать дома? — Так начал разговор со школьниками председатель профкома Лебединского ГОКа **Борис Петров**. Подкованное поколение Z с готовностью перечисляло: «Газ, электричество...»

В губкинский лицей №5 на встречу с лицеистами младшего и среднего возраста также пришли председатель комиссии по охране труда **Юрий Багурин** и начальник отдела по труду Губкинской администрации **Алексей Шарпило**. Каждый из них рассказал ребятам о важности сохранения жизни и здоровья на производстве и в быту.

— Думаю, этот день наши воспитанники запомнят надолго, — отметила завуч лицея **Галина Савченко**, — тем более что «погружение» в тему проходило на протяжении месяца.

Все это время в лицее не угасала творческая мысль — ребята готовили рисунки на конкурс «Безопасный труд глазами детей», инициатором которого выступил профсоюзный комитет Лебединского ГОКа.

— Это действительно мировая проблема. Технологичность производства требует от человека тщательного соблюдения правил и требований охраны труда и промышленной безопасности. Каждый должен понять, что это его личная ответственность, — подчеркнул **Борис Викторович**. — У нас на комбинате задача сохранения жизни и здоровья работников — одна из приоритетных. И мы считаем, что начинать говорить об этом нужно с детского возраста. Тема вызывает у школьников интерес и понимание.

На конкурс было представлено около 50 работ, авторы — учащиеся с первого по восьмой классы. Рисовали мам и пап на производстве, плакаты на тему использования средств индивидуальной защиты, трогательные зарисовки «Мы ждём тебя дома здоровым, папа!»

Жюри подводило итоги в двух возрастных категориях: 1–4 классы и 5–8. В обеих группах выявилось 9 победите-



лей. Они получили от профкома рюкзаки, художественные наборы, картины «по номерам». Остальным участникам вручили наборы красок. Пять лучших работ ребят, родители которых работают на Лебединском ГОКе, отобраны на конкурс плакатов Металлоинвеста «Труд БЕЗ опасности».

— Мне очень помог классный час, который провели для нас в самом начале конкурса. Особенно интересно было посмотреть ролик о Лебединском ГОКе, а еще мы примерили на себя каски, перчатки, защитные очки, — сказала второклассница **Саша Ходеева**.

— Очень понравилось, спасибо за подарки! — Это уже первоклассник **Александр Атанасов**, сочинивший специально к этому дню стихотворение «Безопасный труд». Мальчик продекламировал его с большим чувством.

Ребята подготовили для гостей концерт: пели, танцевали, читали стихи.

— Замечательное мероприятие и отличная инициатива профсоюзного комитета! Обществу просто необходимо прививать культуру охраны труда, и чем раньше мы начнём это делать, тем больше будет спасённых жизней, тем меньше пострадавших, — прокомментировал **Алексей Шарпило**.





ИНТЕРЕСНО И С ПОЛЬЗОЙ

На базе ООО «Сорский ГОК» прошел семинар-совещание для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, председателей первичных профсоюзных организаций и специалистов по охране труда и промышленной безопасности горно-металлургических предприятий Хакасии. Его организаторами выступили Хакасская территориальная организация Горно-металлургического профсоюза России и профсоюзный комитет ППО ГМПР ООО «СГОК».

За «круглым столом» представители СГОКа рассказали об организации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и путях взаимодействия со специалистами по охране труда в подразделениях комбината. Участники с интересом выслушали выступления коллег, активно обсуждали работу в области охраны труда, задавали вопросы по всем волнующим проблемам, рассказали, как эта работа организована на других предприятиях региона.

– Меня заинтересовала система доведения нарушений до руковод-





ства РУСАЛа, – *рассказала председатель ППО ООО «Сорский ГОК» Галина Сушкевич.* – Мелкие нарушения, устранение которых не требует дополнительного времени, например, работа без респиратора, доводятся до руководства и устраняются немедленно. Наиболее серьезные – заносятся в блок по охране труда в электронном виде. Ежедневно начальник участка анализирует замечания и принимает меры для их устранения.

Технический инспектор труда ГМПР ХТО Юрий Антипов подчеркнул важность создания безопасных условий труда на производстве. Добиться безопасных условий труда в каждом структурном подразделении, по его мнению, помогают уполномоченные по охране труда.

– Считаю, что общение с коллегами с других предприятий очень ценно, оно будет способствовать повышению уровня организации работы уполномоченных, активизирует их работу, – отметил он.



альной защиты, постоянно совершенствуют организацию рабочих мест. Лучшие, отобранные на опытных участках, где мы и побывали, внедряются на всем предприятии.

Основными направлениями работы являются оценка рисков и непрерывные улучшения, а также стандартизация всех производственных процессов.

На заводе инженерно-технические работники в течение полугода проводят самопроверки по охране труда. Для этого разработано 19 «дорожных карт». Это комплексный документ, который охватывает все основные направления безопасной работы на производстве: риски, обучение, политику в области охраны труда, производственную среду, соблюдение гигиенических норм, применение опасных веществ, электробезопасность и др. В «дорожной карте» учтены мельчайшие детали. Например, осмотр санитарно-бытовых помещений, наличие графика работы душевых, состояние комнат приема пищи. Обращают внимание на все: полы, лестницы, освещение. Результаты анализируются, устраняются нарушения.

Такой подход позволяет своевременно выявлять потенциально проблемные места, способствовать более безопасному труду заводчан.

Ее дополняет Елена Безуглова, член профкома предприятия:

– Мы познакомились с работой уполномоченных по охране труда. Они действительно являются основным звеном общественного контроля. Находясь среди работников своего подразделения, уполномоченные постоянно контролируют выполне-



ние ими обязанностей в безопасном режиме.

На заводе внедрена система электронного документооборота. Это экономит время, уполномоченные работают практически в режиме онлайн. Увидели нарушение, занесли его в таблицу на специальном портале, указали место, кто сообщил. Специалисты по охране труда тут же принимают меры, делают запись о выполнении.

Высоко оценил прошедшие встречи по обмену опытом председатель первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Саяногорск» Василий Анищенко:

– Было очень полезно познакомиться с опытом коллег. Многочисленные вопросы, диспуты доказали, что участникам встреч было интересно расширить свои знания, поделиться опытом. Думаю, что статус уполномоченных и эффективность их работы благодаря таким встречам повысится.

Представители ППО ГМПР ООО «Сорский ГОК» – горно-обогатительного комбината и ферромолибденового завода – посетили Саяногорск, познакомились с системой управления охраной труда и промышленной безопасностью в подразделениях АО «РУСАЛ Саяногорск», электролизным и литейным отделениями предприятия, с производственным процессом.

Рассказывает Галина Сушкевич:

– Мы увидели не только процесс производства алюминия, но и узнали, как работает система безопасности на предприятии. На заводе регулярно тестируют новые виды спецодежды и средства индивиду-





Побеждают ЛУЧШИЕ, выигрывают – ВСЕ

Профсоюзный комитет ППО «РУСАЛ Красноярск» организовал конкурс творческих работ по безопасности.



Уже проходя через проходную завода, сотрудники должны помнить о безопасности на рабочем месте. В этом им может помочь плакат по охране труда, – так решили на одном из заседаний профсоюзного комитета завода и еще в феврале объявили конкурс плакатов для взрослых и рисунков – для детей работников предприятия. Главное условие – плакат должен быть понятным, содержательным, привлекать внимание.

Хорошие знания охраны труда продемонстрировали дети членов профсоюза.

– Задача, которую мы ставили, приглашая ребят принять участие в конкурсе, очень важная – с детства воспитывать у них дисциплину и бережное отношение к здоровью, – рассказывает председатель профсоюзной организации Иван Володин. – Их призыв к родителям соблюдать правила охраны труда говорит о многом. Чувствуется, что взрослые

рассказывают им о своем нелегком труде, о важности соблюдения правил безопасности труда, особенно в условиях опасного производства.

Дочь менеджера пожарной части Елизавета Ульянова не первый раз принимает участие в творческих конкурсах. Но тема безопасности труда для нее оказалась новая. Девочка хорошо справилась с задачей и оказалась в числе победителей.

Егор Иванов правила охраны труда изучал вместе с мамой, лаборантом



ЦЗЛ. Трудное слово «респиратор» он теперь выговаривает без запинки, с четким пониманием, зачем он нужен.

«Безопасность труда начинается с тебя!», – с таким призывом обратились студенты Индустриально-металлургического техникума к своим сокурсникам, а группа электриков представила в картинках основные правила при проведении сварочных работ.

Непростой задачей оказалось для жюри оценить и выбрать лучшие работы в номинации «взрослых плакатов».

Работники дирекции по электролизному производству Николай Новиков и Алексей Доколенко (этот творческий тандем хорошо известен на промышленной площадке) в этот раз представили индивидуальные варианты. Серия плакатов «Профком рекомендует» от Алексея Доколенко призывает работников изучать инструкции по технике безопасности и помнить, что высокие показатели на производстве достигаются только при условии безопасного труда. Николай Новиков обращает внимание на соблюдение питьевого режима в корпусах электролиза и заявляет решительно «Нет ТБ нарушениям! Позор ТБ нарушителям!».

Ольга Ахтулова, машинист компрессорных установок энергоцеха, напоминает о необходимости ходить в каске. В условиях промышленного производства травмы головы происходят довольно часто. Их причинами могут быть самые разные предметы, падающие с высоты. Про важность ношения каски при выполнении работ говорит и работник энергоцеха Василий Андрияшин.

Иванова Наталья, лаборант ЦЗЛ, обратила внимание сразу на несколько моментов – важность применения СИЗ и спецодежды, электробезопасность и безопасность при работе с кранами. А электролизник расплавленных солей Андрей Савельев призвал работников вести трезвый образ жизни.

Увидеть плакаты и рисунки все желающие могут на специально организованной выставке.

Дмитрий ЖУРАВЛЕВ,
технический инспектор труда

Учим ОХРАНЕ ТРУДА



В учебном классе управления промышленной безопасности и охраны труда ОАО «Алтай-Кокс» состоялось обучение уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации предприятия

Сентября прошлого года число уполномоченных выросло почти вдвое, часть работников начали выполнять эту нагрузку впервые, и профсоюзным комитетом было принято решение об их обучении.

Председатель профсоюзной организации Елена Павлова рассказала о ситуации на предприятии, о том, что сегодня волнует профсоюзный комитет, ответила на поступившие вопросы.

Технический инспектор труда Дмитрий Журавлев проинформировал об организационно – правовых аспектах деятельности уполномоченных. Основным приоритетным направлением обозначен поиск рисков и опасностей на рабочих местах, которые могут привести к травмированию работников, а также проведение, совместно с руководителями участков, обходов по охране труда и технике безопасности. Контроль за своевременной выдачей спецодежды работников также

должен быть в зоне их деятельности. Помогает этому действующая на предприятии обратная связь от работников в случае отсутствия необходимых размеров спецодежды.

Речь шла и о выполнении раздела «Охрана труда, окружающей среды и здоровья» действующего коллективного договора, обеспечении общественного контроля за охраной труда, возмещении вреда, проведении специальной оценки условий труда.

Дмитрий Журавлев довел до слушателей информацию о ключевых правилах безопасного поведения и кардинальных требованиях производственной безопасности, действующих на «Алтай-Коксе», акцентировав внимание на значимости этих нормативных актов в производственной деятельности работников, сообщил о проводимом профсоюзным комитетом конкурсе общественных уполномоченных по охране труда.





Международный отдел ЦС ГМПР



«ГЛОБАЛЬНЫЙ капитал требует от нас ГЛОБАЛЬНЫХ ответов»

С заседания Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ.

27–28 апреля в Женеве в здании Международной организации труда состоялось очередное заседание Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ, в котором приняли участие 55 профсоюзных делегаций из 35 стран мира. СНГ представляли члены Исполкома ИндустриАЛЛ: председатель ГМПР А. Безмянных, председатель Росуглепрофсоюза И. Мохначук, председатель Профсоюза трудящихся атомной промышленности Украины В. Матов, а также делегации из Грузии и Киргизии.

Открыл и вел заседание Председатель Глобального союза Й. Хофманн, который также является первым председателем правления Профсоюза металлистов ФРГ

«ИГ Металл». Он отметил важность форума, который проходит после состоявшегося в октябре прошлого года в Рио-де-Жанейро 2-го конгресса ИндустриАЛЛ, заявив, что «нашей главной задачей по-прежнему является создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров, и глобальный капитал требует от нас глобальных ответов».

Исполком утвердил протокол заседания, состоявшегося в октябре 2016 г. в Рио-де-Жанейро (Бразилия), и принял повестку дня, которая включала: доклад о заседании Женского комитета; краткие сообщения с региональных заседаний Исполкома; выполнение решений 2-го Конгресса по экстренным резолюциям и новой структуре Секретариата; проекты с

внешним финансированием; обновленную информацию о ведущейся борьбе, о глобальных кампаниях и глобальных соглашениях; административные и финансовые вопросы.

В ходе заседания Генеральный секретарь ИндустриАЛЛ В. Санчес проинформировал, что благодаря успешно проведенной кампании солидарности с профсоюзами текстильщиков Бангладеш, в которой активное участие принял и ГМПР, 23 февраля было заключено трехстороннее соглашение между профсоюзными организациями, ассоциацией работодателей и правительством, в результате которого арестованные профсоюзные активисты были освобождены, а уволенные работники – восстановлены.



Были также сделаны сообщения по глобальным рамочным соглашениям, о профсоюзном проекте в автомобильной промышленности Мексики, о глобальной сделке, которая была предложена премьер-министром Швеции С. Лефвенем на Генеральной Ассамблее ООН, и о кампании по реиндустриализации Африки.

В заключительный день работы Исполкома принят ряд резолюций, осуждающих антипрофсоюзные действия предпринимателей и правительств в Австралии, Аргентине, Бразилии, Индии, Южной Корее, а также компании «Фольксваген» за нарушение профсоюзных прав работников автомобильного предприятия в г. Чаттануга, США.

Члены Исполкома утвердили финансовый отчет за 2016 г., отчеты внешних и внутренних аудиторов, а также бюджет и программу работы на 2017 г.

Было принято решение о приеме новых членов в ИндустриАЛЛ, а ряд профсоюзов, в частности Боснии-и-Герцеговины, Греции, Зимбабве,



Й. Хофманн:

Нашей главной задачей по-прежнему является создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров, и глобальный капитал требует от нас глобальных ответов...



Нигерии и Украины, из-за задолженности по уплате членских взносов исключены из Глобального союза.

Директором департамента по металлургии назначен работник Секретариата А. Ли, который сообщил о проведении в сентябре 2017-го в Париже заседания Рабочего комитета по стали.

Определены сроки следующего заседания Исполкома – 9–10 ноября 2017 г.

Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении большинства вопросов повестки дня, провела ряд встреч и бесед с руководством ИндустриАЛЛ и участниками заседания. Генеральному секретарю Европейского ИндустриАЛЛ Л. Трайэнглу вручено приглашение для участия в работе семинара-совещания вновь избранных председателей профкомов и территориальных организаций ГМПР, который состоится в конце июня в Санкт-Петербурге.





МЕТОДИКА РОЖДАЕТСЯ В СПОРАХ



Как никогда бурно прошло заседание обновленного методического совета Белгородского обкома ГМПР.

В о вступительном слове председатель областной организации профсоюза **Лотт Адамов** обозначил задачи:

– У методического совета обширный участок деятельности, но, честно говоря, мы ранее особо тщательно разработками и не занимались. Составляли план и следовали ему, а вот чтобы послушать ваши советы, понять, что нужнее на местах, – этого не было, – при-

знал Лотт Павлович. – Мы сейчас должны разработать конкретный план действий, включая помощь председателям первичек, не имеющих инструкторов по оргработе. Нам надо продумать: назрела или нет необходимость в подготовке новых профсоюзных преподавателей? Надо определиться, кого и чему мы собираемся учить. К началу нового учебного года мы должны будем подойти с четкой програм-

мой действий, – напугствовал коллег председатель.

На последнем пленуме обкома, во время обсуждения тем запланированных семинаров, возникла дискуссия: чему же учить профактив: разрешению конфликтов или тонкостям социального партнерства и основам ведения переговоров? Пленум дал добро методсовету решить этот вопрос в рабочем порядке.

Андрей Никитский, зампредседателя областной организации профсоюза, проинформировал коллег:

– Перед составлением плана работы мы провели сбор предложений от первичек по темам, которые им интересны. После пленума связались с зональным учебным центром Санкт-Петербурга, который предложил нам преподавателя-психолога для проведения семинара по психологическим моментам переговоров и ораторскому искусству, планируем провести двухдневный семинар. Хотелось бы знать, что вы думаете об этом? – поинтересовался он.

Тему обсуждали заинтересованно, азартно.



Сергей Коршиков, зам. председателя первичной профсоюзной организации ОЭМК, вбросил на обсуждение коллегам мысль о бесполоности обучения, потому что на уровне первичек, по его мнению, все остается, как было. Цитировал Эдуарда Вохмина, директора частного образовательного учреждения «Школа трудовых практик», опубликовавшего в «Солидарности» цикл статей «Каргокульт профсоюзного обучения», который вызвал бурные прения аудитории газеты, и не по одному разу был прочитан членами методсовета.

На горячий посыл Сергея Коршикова отозвались по-разному. Председатель областной организации профсоюза поддержал его мнение о



разных программах обучения для разных категорий актива, но возразил против того, что в профсоюзе ничего не меняется. И с Лоттом Павловичем согласилось большинство коллег.

Марина Алешкова, председатель ППО СГОКа, привела свои убедительные примеры в пользу обучения, но предложила проводить семинары за пределами города. По ее убеждению, люди постепенно разворачиваются в сторону профсоюза, и перемены заметны.

– Раз в год, не реже, нам необходима подпитка. Если мы будем повышать квалификацию раз в пять лет, все погрязнет в текучке дел. Надо вырываться, обмениваться идеями, зажигать друг друга, – сказала она.

Лариса Насонова и **Юрий Прокудин**, зампреда профсоюзной организации «Комбината КМАруда», привели примеры из своего опыта обу-

чения, подчеркнув плюсы и минусы выездных семинаров. Юрий Егорович заметил: необходимо в первую очередь вновь избранных председателей учить азам профсоюзного дела, а не психологии.

Присутствующая на заседании заведующая информцентром обкома **Ирина Фролкина**, невольно втянувшись в дискуссию членов методсовета, высказала свое мнение о том, что ее беспокоит состав участников семинара по информационной работе. Какой смысл собирать представителей профкомов, ответственных за информационную работу, если они сами не владеют пером, зачастую занимаются оргработой и имеют самое смутное представление о том, как строится работа с информацией?

По мнению Ирины Петровны, профкомы могут подобрать способных людей, которые владели бы

пером и словом, именно их стоит обучить тонкостям работы с информацией, что позволит выйти на новый уровень информработы, нацеленной конкретно на каждого члена профсоюза.

Лотту Адамову предложение понравилось, а члены методсовета подтвердили: такие способные люди у них есть.

Сергей Коршиков привел в пример опыт Челябинского обкома:

– Они поименный список слушателей составляют, и пока программа обучения не завершена, эти люди строго по списку ходят в школу. А не так, как мы – сегодня от СГОКа – 10 человек, от ЛГОКа-10, а на следующее занятие посылаем того, кто свободен. Уж если мы людей начали учить, то пусть именно они и учатся до окончания учебного цикла, – настаивал профсоюзный преподаватель.

Лотт Павлович и другие члены методсовета согласились с мнением: целесообразнее набрать группу и провести ее в течение года по всем темам. Было решено: в плане работы название тем семинаров не менять, но по предварительной договоренности с преподавателями корректировать содержание лекций по мере необходимости.

Когда эмоции улеглись, и Андрей Никитский напомнил о сути повестки дня, вернулись ко второму вопросу: выборам председателя методического совета, которым единогласно избрали Лотта Адамова.





В городе «МЕДНЫХ» МЕТАЛЛУРГОВ



Школа молодого профлидера Челябинской областной организации ГМПР в этот раз работала в выездном формате – встречи прошли в городе «медных» металлургов Кыштыме. За два дня (включая выходной) молодые профсоюзные активисты успели многое: побывали в цехах Кыштымского медэлектrolитного завода, встретились с профактивами сразу двух предприятий – КМЭЗ и «Карабашмеди», освоили навыки практической работы с Трудовым кодексом, обсудили рабочие планы на год.

Экскурсия на КМЭЗ, открывшая выездное занятие ШМПЛ, получилась насыщенной и многоплановой: ребята не только посмотрели производство, но и пообщались с рабочими в цехах – узнали, чем живет коллектив предприятия. Они посетили основные структурные подразделения – медеплавильный и электролизный цехи, цех производства медной катанки, понаблюдали за разливкой металла.

От производства – к детальному обсуждению трудовых проблем: сразу после экскурсии в пригороде Кыштыма, на базе санатория «Дальняя дача», состоялась встреча участников Школы с профактивом КМЭЗ. Сюда же приехали представители «Карабашмеди» – еще одного «медного» предприятия, как и КМЭЗ, входящего в «Русскую медную компанию».





В свою очередь, группа ШМПЛ по составу представила большинство предприятий горно-металлургического комплекса области – городов Челябинска, Магнитогорска, Аши, Миасса, Златоуста, Сатки, Бакала.

Сегодня на отдельных предприятиях ГМК работодатели и собственники пытаются урезать льготы и гарантии, сократить социальные программы. В этих условиях, как отметил ведущий встречи, специалист областного комитета ГМПР Владимир Нечаев, на предприятиях идут коллективные переговоры. Неуступчивость работодателей в вопросах оплаты труда, гарантий и льгот вынуждает представителей профсоюза пересматривать стратегию отстаивания интересов работников в коллективных переговорах, искать новые пути решения социально-экономических вопросов. Не уходят проблемы и в профсоюзе, связанные с уровнем профчленства, активностью работников. Промежуточными итогами и положительными результатами переговоров,



опытом коллективных действий на встрече поделились представители КМЭЗ, «Карабашмеди», Тургоякского рудоуправления, Саткинского чугуноплавильного завода. Хорошие примеры отдельных профорганизаций – проведенные коллективные акции и налаженное взаимодействие с государственными органами (например, с Гострудинспекцией). В то же время, присутствующие согласились, что одной из проблем остается недостаточная коллективная поддержка – как внутри коллективов, так и общепрофессиональная. Кроме этого, в первичках ощущается нехватка опытных, квалифицированных переговорщиков, негативно сказывается отсутствие регулярного взаимодействия, координации между профактивами предприятий, в том числе родственных и географически близких.



чили в подарок экземпляр Трудового кодекса с последними изменениями. Тему завершил Владимир Нечаев, рассказавший об основных документах, регулирующих трудовые отношения на федеральном, отраслевом и областном уровне и непосредственно на предприятии.

Домашняя работа стала заключительным этапом учебы. За «круглым





столом» ребята рассказали о выполнении домашнего задания – коллегиально обсудить в своих первичках пути решения проблем, выявленных в ходе мозгового штурма на прошлом занятии, обсудить на профкоме предложения по развитию направлений профсоюзной работы. По итогам «круглого стола» они получили новое задание – разработать конкретный план реализации своих предложений. Группа также обсудила перспективы участия трудящейся молодежи в акциях областной организации ГМПР в 2017 году.

Екатерина Коптева, ЧЭМК:

– В этот раз понравилось совмещение форматов – экскурсии на производство, встречи с профактивами и учебной части. Как работают, чем живут на других предприятиях, всегда полезно знать. Тем более что я почти нигде не была, кроме своего комбината. Цехи КМЭЗ удивили чистотой, современным оборудованием, но возникли вопросы к обеспечению рабочих СИЗами. Полезно и общение с профактивами других предприятий. С интересом послушала, как в других коллективах

решаются проблемы, как работают профсоюзные организации, какие у них социальные достижения. Есть нюансы, которые подходят одним и не подходят другим. Но есть и то, что хотелось бы иметь и на нашем предприятии. Например, дотации родителям на содержание ребенка в детском садике. У нас в коллективе много молодых мамочек, и эта тема очень актуальна. Порадовалась за первичку КМЭЗ, где есть такой опытный профсоюзный юрист. Обменялись телефонами для будущих консультаций.



НЕ ОПУСКАТЬ РУКИ

«Вовлечение в профсоюз в сложных экономических условиях» – этой теме был посвящен семинар-тренинг для профсоюзного актива Гурьевского металлургического завода, который провела профсоюзный преподаватель Татьяна Крель.



Тема семинара для работников предприятия весьма актуальна. Продолжается снижение численности организации, а, значит, для мотивации профчленства делается что – то не так или недостаточно.

Автоматического профчленства уже давно не существует. У работника есть выбор: вступать в проф-

союз или нет на основе личного интереса и убеждений. В условиях банкротства, простоя, низкой заработной платы люди выходят из профсоюза, считая каждую копейку из своей небольшой зарплаты. Как в этих условиях мотивировать их остаться в профорганизации, поддерживать ее своим участием и финансово? Как убедить в том, что проф-

организация поможет противостоять сложившимся сложным обстоятельствам?

В ходе дискуссии и самостоятельной работы в группах участники пришли к выводу, что сегодня необходимо активно развивать систему информирования о деятельности профсоюза, разъяснять членам профсоюза и не состоящим в организации, что только вместе мы можем решить проблемы. Главное, надо очень этого захотеть. Ждать, что за нас это делает председатель – нереально.

Участники тренинга решили изучить и постоянно использовать в повседневной работе различные виды мотивации, разобраться в причинах снижения численности профорганизации; применять механизмы (в том числе юридические и психологические), позволяющие грамотно действовать в проблемных ситуациях, информировать обо всех шагах в деятельности организации, даже самых небольших.



СВЕТЛАНА ПАНЧЕНКО

Чтобы грамотно помогать людям

Представители всех категорий профактива приняли участие в профсоюзном обучении, прошедшем в ОАО «ММК-Метиз». Председатели профорганизаций цехов, профгрупорги, уполномоченные по охране труда и молодежные лидеры изучили и обсудили основные направления работы, компетенции каждого профактивиста.

Состав участников семинара не случайно был шире, чем обычно: организатор – профком – пошел навстречу пожеланиям коллективов подразделений, проявивших интерес к этой учебе.

– Обучение профактива – важная часть деятельности нашей первичной профорганизации для достижения основной цели – защиты социально-трудовых прав работников. На заводе регулярно проходят различные по форме обучения мероприятия, ориентированные на конкретные категории профактива, – рассказывает председатель ППО «ММК-Метиз» Елена Рамазанова. – Весной, в преддверии заводской конференции по колдоговору, во всех подразделениях завода прошли собрания коллективов. И в числе других прозвучало предложение обучить молодежных лидеров. Идея хорошая, мы ее решили реализовать. Но в дальнейшем, когда готовили семинар, получили запросы и от других категорий профактивистов и тоже решили их учесть. Поэтому включили в программу вопросы, которые интересны и молодежи, и вновь избранным председателям цеховых организаций, и профгрупоргам.

Семинар открылся знакомством со структурным строением профсоюза, Уставом ГМПР и положением о профгрупоргах. Эти темы осветила Елена Рамазанова. Зампредседателя профорганизации Александр Климентьев рассказал о значении и содержании колдоговора как основного документа, гарантирующего защиту интересов работников. Полезной для всех стала встреча с Ольгой Космыниной, помощником председателя ППО по правовым



вопросам. На конкретных примерах она раскрыла основные проблемы, возникающие в трудовых отношениях, и поделилась практикой их разрешения.

Вместе с профсоюзными преподавателями в обучении приняли участие представители работодателя. Алексей Васючков, главный специалист группы по реализации проекта «Инвестиционная программа ОАО «ММК-Метиз» на 2017–2020 гг.», проинформировал о важности этого проекта, позволяющего значительно сократить непроизводительные затраты и увеличить рентабельность основного производства. Менеджер управления персонала и соцпрограмм Светлана Дуденкова и ведущий инженер отдела соцпрограмм Евгения Орехова рассказали о системе оплаты труда и социальных льготах и гарантиях, регламентированных колдоговором.

Был затронут и такой важный вопрос как охрана труда. Системе

работы предприятия в этой сфере посвятил выступление Владимир Никулин, и. о. начальника отдела охраны труда и промбезопасности. В свою очередь Светлана Малышева, заведующая отделом профкома по охране труда и здоровья, рассказала, как в этих вопросах осуществляет контроль профсоюзная организация.

Профактивисты также узнали о смотрах-конкурсах, организованных профкомом в 2017 году, и об информационной работе в ППО. Об этом рассказала Наталья Козлова, ведущий специалист профкома.

Семинар завершился подведением итогов. Все участники отметили важность и необходимость таких встреч. Полученные знания позволят им грамотнее и эффективнее работать в коллективах, более квалифицированно и действенно помогать людям.





ЭФФЕКТИВНОСТЬ – СОТНИ миллионов рублей



Подсчитана сумма эффекта правозащитной деятельности профсоюзных юристов Свердловской областной организации ГМПР за 2016 год. О работе в этом направлении рассказывает секретарь обкома профсоюза по социально-экономическим и правовым вопросам – главный правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области Дмитрий Подлевских.

КД под юридическим прицелом

Юристы первичных профсоюзных организаций принимают участие в работе комиссий по трудовым спорам и комиссий по подготовке и принятию коллективных договоров. За последние полгода они оказали правовую помощь в оформлении 61 документа в комиссию по трудовым спорам, в разработке 1018 коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов. Трудно даже подсчитать экономический эффект этой работы, исчисляется он миллионами рублей.

Профсоюзные юристы принимают активное участие в проводимом областном комитетом обучении профсоюзного актива, прежде всего по изучению и применению норм Трудового кодекса и вновь принятых федеральных законов. Так, по инициативе юридического отдела областного комитета в связи с вступлением в силу Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» проведен семинар на тему: «О профессиональных стандартах».

Суд да дело

Самым показательным в работе остается прямая защита прав членов профсоюза в судах. За год с участием специалистов юридического отдела областного комитета и первичных профсоюзных организаций подготовлено 125 документов в судебные органы, рассмотрено 39 гражданских дел в судах с участием профсоюзных юристов, из которых 30 были удов-

летворены судами полностью или частично.

Судебными решениями Качканарского городского суда Свердловской области были восстановлены на работе два помощника машинистов электровоза Качканарского ГОКа, уволенные по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ. Основанием для увольнения послужили приказы о применении дисциплинарных взысканий за нарушение техники безопасности, различных замечаний, выговора за неиспользование защитных очков и несообщение непосредственному руководителю о неисправности СИЗ до начала производства работы и т.д.

После разбирательства с участием профсоюзных юристов суд принял сторону работников, а в своем решении указал, что совершенные ими нарушения техники безопасности являются незначительными. Увольнение работодателя произвел без учета предшествующего положительного поведения работников и несообразности увольнения тяжести совершенных проступков. Он не представил суду доказательств, которые бы подтверждали необходимость их увольнения как крайней меры. Суд взыскал с работодателя в пользу помощников машинистов и оплату за время вынужденного прогула, и компенсацию за причиненный моральный вред.

Не бери в долг профвзносы

В 2016 году специалистами юридического отдела областного комитета было инициировано четыре обращения в Арбитражный суд Свердловской

В Свердловском областном комитете ГМПР и первичных профсоюзных организациях работают 13 правовых инспекторов и юрисконсультов. Среди основных направлений их деятельности – прием членов профсоюза по правовым вопросам, консультации по телефону, проведение проверок соблюдения трудового законодательства работодателями, судебная защита, рассмотрение жалоб и обращений, оказание правовой помощи первичным профсоюзным организациям и членам профсоюза.

К профсоюзным юристам на личном приеме только за год, включая устные обращения, обратилось 2643 члена профсоюза. Например, юрисконсульт профкома ОАО «ПНТЗ» Елена Швалева приняла 513 членов профсоюза, юрисконсульт профкома ОАО «ЕВРАЗ-НТМК» Вера Вайцель – 436, заместитель председателя профкома ППО «Качканар-Ванадий» по правовым вопросам Владимир Помазкин – 224 человека. Рассмотрено 533 письменных жалоб и других обращений членов профсоюза, в том числе поступивших по электронной почте.

Проведено 38 проверок по соблюдению трудового законодательства, из них 24 комплексных, 11 совместно с федеральной инспекцией труда. Выявлено 35 нарушений и направлено работодателям 24 представле-



области с исковыми заявлениями о взыскании с работодателей задолженности по уплате членских профсоюзных взносов. Все они были удовлетворены в полном объеме. К примеру, ОАО «Металлист» (г. Качканар) длительное время не перечисляло на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы. В свою очередь у первичной профсоюзной организации образовалась значительная задолженность перед областной организацией. Неоднократные обращения к работодателю не дали результатов. Тогда юридический отдел Свердловского обкома ГМПР подготовил исковое заявление к работодателю в Арбитражный суд Свердловской области, который своим решением взыскал с ОАО «Металлист» в пользу профсоюза 705258 рублей долга по профвзносам. Средства поступили на счет первичной профсоюзной организации.

Это дело заслуживает особого внимания с точки зрения правоприменительной практики реального исполнения решения Арбитражного суда. Несмотря на многомиллионные долги предприятия, оно было исполнено банком. Для этого юристы областной орга-

низации ГМПР направили исполнительный лист в банк, в котором открыт расчетный счет предприятия. Первоначально банк, неправильно применяя положения ст. 855 Гражданского кодекса РФ, отнес требования профсоюзной организации к четвертой очереди. Это означало, что удовлетворение требований в связи с долгами работодателя затянулось бы по времени или вообще не было бы исполнено.

Тогда юристы подготовили в банк заявление о списании денежных средств со счета по второй очереди наравне с заработной платой. В общей сложности была взыскана задолженность по профсоюзным взносам в 2016 году на сумму 1 364 тысячи рублей.

Защитой и информируй

Профсоюзные юристы областной организации продолжают заниматься распространением информации о правах человека труда, возможностях правовой службы, делятся опытом защиты членов профсоюза в надзорных и судебных органах.

На сайте областного комитета в 2016 году размещены 156 юридических консультаций по актуальным

вопросам применения трудового законодательства. В информационных изданиях областного комитета, в заводских средствах массовой информации профсоюзные юристы сообщают о своей правозащитной работе, состоявшихся судебных решениях. Публикуют правовые консультации по наиболее интересующим членов профсоюза вопросам, информируют о принятых в Российской Федерации и Свердловском регионе новых законодательных актах, сопровождая их своими комментариями.

На заседаниях комиссии по законодательству областной организации ГМПР подводятся итоги работы профсоюзных юристов, смотра-конкурса, рассматриваются графики проверок по соблюдению трудового законодательства совместно с государственной инспекцией труда по Свердловской области и прокуратурой, а также актуальные вопросы защиты прав и интересов членов профсоюза в судебных органах.

В результате только прямая подсчитанная экономическая эффективность от правозащитной работы за год составила 265 716 992 рубля.



Страшилка для некурящих

Учетчик электросталеплавильного цеха ПАО «ТАГМЕТ» С. Корышев пользовался арендованным железнодорожников кабинетом на станции ЭСПЦ. Сюда, в преддверии комплексной проверки состояния охраны труда и безопасности железнодорожного цеха, заглянул представитель заводской службы по охране труда. Он зафиксировал на столе пепельницу на столе и окурки в мусорном ведре, а затем предложил зашедшему С. Корышеву написать объяснительную записку о нарушении инструкции по охране труда при нахождении на территории предприятия.

Рабочий объяснил, что не знает, откуда взялись окурки: сам он не курит. Тем не менее, вышло распоряжение о лишении его месячной премии за непредотвращение курения на рабочем месте.

С. Корышев обратился в профком предприятия. Здесь пояснили, что предотвращение курения на рабочих местах, контроль за административными и производственными помещениями является прямой обязанностью представителей работодателя: линейных руководителей, начальников структурных подразделений. Факта курения С. Корышева в арендованном

кабинете не было, а именно он (этот факт), а не наличие окурков и пепельницы на столе согласно Федеральному закону «Об ограничении курения табака» являются нарушением.

Распоряжение о наказании наводило на мысль, что любому работнику, даже если он сторонник антитабачного движения, надо опасаться окурков. Остановился некурящий у места, где они валяются, и враз может быть привлечен к ответственности...

Однако игнорируя разумные доводы представителей профсоюза, административные работники не спешили отменить распоряжение. Тогда профсоюзная сторона обратила их внимание и на несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания: протокол-докладная о якобы имеющемся нарушении дисциплины работником составлен лицами, которые не присутствовали в комнате учетчика, к тому же составлен он 08.12.2016 года, распоряжение же о привлечении к дисциплинарной ответственности – 07.12.2016 года.

Благодаря вмешательству профсоюзного комитета распоряжение о наказании было отменено.

Поневоле вспомнишь анекдот:

– Выбросьте сигарету изо рта!

– Это не сигарета, шеф, это карандаш.

– Всё равно: на рабочем месте курить нельзя, даже карандаш!



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ