

ГМПР – Инфо

№04 | 158 | 2014



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



МЫ! КОЛЛЕКТИВ! ЧЕЛОВЕЧЕСТВО!

- 1 Первомайские мероприятия в стране

В ЦС ГМПР

- 6 Помним. Гордимся. Живем
7 Мы делаем одно дело
8 ГМПР в Крыму

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 9 Моногорода России
12 Год простоя, да три продержаться
14 Без юристов как без рук
15 Новый взгляд на старые проблемы
15 Проорганизацию сохранили
16 Вместе с тобой!
17 Новый закон добавит хлопот
19 Свет надежды Светлогорья
20 Хакасия: прорыв в Тыву
22 Работать с умом, а не до ночи
23 Учиться, чтобы действовать
24 Полвека в лидерах
26 Молочные реки «Октябрьского»

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 27 Колдоговор подписан. Переговоры продолжаются
28 Время ответственных решений
29 Банкротство колдоговору не помеха
30 С новым колдоговором
31 Документ есть – системы нет
32 С заботой о людях
34 Оплату труда пересмотрят. Администрация согласна

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 35 Лицом к лицу со спецоценкой
38 Чтобы быть командой
39 Ты гражданин или «заяц по жизни»?
40 В Тулу со своим семинаром

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 42 Утраченный заработок – компенсировать!
43 Премию пришлось вернуть
43 Досрочную пенсию доказали
44 Торжество справедливости
45 Проверяйте паспорт, не отходя от «кассы»
45 Учеба за счет работодателя

КОНКУРСЫ

- 46 «Металлинка» в гостях у Магнитки
49 Не хуже олимпийцев

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
Ю. Кочёмин
Я. Иванова

ВЕРСТКА
Н. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

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

Подписано в печать 20.05.2014.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-131.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



*В улицы! К ноге нога!
Всякий лед под нами ломайся! Тайте все снега!
1 мая пусть каждый шаг, в булыжник ударенный,
Каждая песня, каждый стих —
Трубит международный марш солидарности.*

В. Маяковский

МЫ! КОЛЛЕКТИВ! ЧЕЛОВЕЧЕСТВО! МАССА!

Первомай в Москве

Давно Кремлевская набережная в Москве не выглядела так нарядно. Разноцветные шары, цветы, флаги. Здесь, для участия в праздничной демонстрации, посвященной Международному дню солидарности трудящихся 1 Мая, собрались около 100 тысяч человек. На Васильевском спуске под флагами и транспарантами профсоюзных объединений участники шествия сформировались в колонны. Впервые с 1991 года Первомай трудящиеся столицы отмечали на Красной площади.

Шествие началось в 10:00. Колонну возглавили мэр Москвы Сергей Собянин, глава ФНПР Михаил Шмаков, Московской федерации профсоюзов Сергей Чернов. Среди участников праздничного шествия много молодых работников и студентов профильных

профессиональных учебных заведений. Им продолжать дело старшего поколения по отстаиванию прав и интересов трудящихся. На трибунах участников демонстрации приветствовали ветераны профсоюзного движения.

— Символично, что в этом году Первомай отмечается в сердце нашей страны, на Красной площади. Для всех членов нашего профсоюза — это важное событие, когда работники демонстрируют свою сплоченность и силу, привлекают внимание власти к низким гарантиям социальной защищенности граждан, недостаточному уровню заработных плат. Мы никогда не забываем о том, что главная наша ценность — человек труда, создающий национальное богатство страны, — отметил председатель ГМПР Алексей Безмянных.

— Накануне Международного дня солидарности трудящихся Государственная Дума Российской Федерации во втором и третьем (окончательном) чтении приняла Федеральный закон о запрете заемного труда в России. И в этом важная роль российских профсоюзов, которые добивались этого упорной, многолетней борьбой. Мы в который раз убеждаемся, что только совместными, целенаправленными действиями сможем достичь социальной справедливости для работников, — отметил депутат Госдумы РФ, член исполкома ЦС ГМПР Михаил Тарасенко.

О необходимости активных и солидарных действий по защите своих прав говорили многие участники демонстрации. И праздничная стотысячная манифестация в Москве, и участие в



г. Москва



Алтайский край



Республика Башкирия



г. Белгород

первомайских мероприятиях страны около двух миллионов членов профсоюзов стали в очередной раз подтверждением того, что рабочий класс в России – это сила, с которой надо считаться.

...и в регионах

Сплоченными рядами вышли горняки и металлурги на улицы городов и поселков в первомайские праздники. Более восьмидесяти тысяч членов ГМПР участвовали в праздничных мероприятиях по всей стране.

В **Алтайском крае** митинги и шествия прошли в Бийске, Заринске, Рубцовске. Самые многочисленные – в столице края Барнауле. В праздничной колонне – члены ГМПР ООО Барнаульского завода «Кристалл», ООО «Кристаллин», профтехучилища №8.

В **Республике Башкортостан** в первомайском митинге приняли участие руководители министерств и ведомств, профсоюзные активисты, жители и гости столицы республики.

На площади перед Государственным академическим русским драматическим театром Республики

Башкортостан собралось несколько тысяч человек. Основные требования: «МРОТ – на уровень прожиточного минимума!», «Доходам россиян – реальный рост!», «Молодой семье – доступное жилье!», «НЕТ – росту тарифов и цен!», «ДА – росту зарплат, пенсий и пособий!», «Коллективный договор – на каждое предприятие!»

Председатель Федерации профсоюзов республики Амирхан Самирханов отметил:

– Сегодня необходимо решить важный для сотен тысяч работников вопрос поэтапного повышения минимальной зарплаты до прожиточного минимума, исключению из нее компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе уральского коэффициента. Вместе нам необходимо добиться, чтобы каждый житель Башкортостана ощущал уверенность в завтрашнем дне.

Большой праздник прошел в Белорецке, где профком металлургического комбината организовал 1 мая митинг и эстафету.

В **Белгороде** в шествии участвовали 270 горняков и металлургов из Старого Оскола и Губкина, а также

представители других предприятий региона.

Шествие закончилось у Аллеи Славы митингом, где выступили М. Шаталов – председатель Белгородского профобъединения и Е. Савченко – губернатор области. Позже прошло награждение лучших предприятий и работников области.

В **Иркутской области** самыми массовыми стали мероприятия в областном центре. Три тысячи человек вышли в этот день на улицы города. Митинги прошли также в Братске и Железногорске-Илимском. В акциях приняли участие восемьсот членов первичных профсоюзных организаций Братского алюминиевого завода, Коршуновского ГОКа, филиала «Иркутский алюминиевый завод» ОАО «СУАЛ», ОАО «Иргиредмет», члены обкома ГМПР.

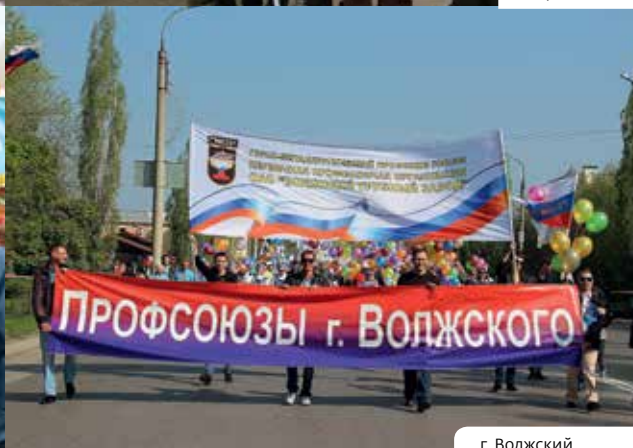
Помимо общероссийских лозунгов работники области поднимали вопрос реального роста зарплаты не менее 10% в год сверх уровня инфляции, требовали установления МРОТ не менее двух прожиточных минимумов в регионе.

Пять тысяч **череповчан** прошли яркой красочной колонной по родному



г. Братск

г. Волгоград



г. Волжский



г. Екатеринбург



городу 1 мая. В праздничных колоннах горожане всех возрастов – от детей до ветеранов. Демонстранты прошествовали по улице Ленина от Дома физкультуры до площади Metallургов под первомайские марши, с профсоюзными флагами и лозунгами.

Мэр г. Череповца Юрий Кузин заявил:

– Абсолютно справедливые лозунги прозвучали сегодня. Нам очень важно, чтобы условия жизни горожан были достойными. Образование, здравоохранение, культура, жилищно-коммунальное хозяйство, социальная сфера должны соответствовать современным представлениям о комфортном проживании в Череповце. И мы к этому стремимся.

Первомайская акция завершилась профсоюзным флешмобом «Забей гвоздь в безразличие». Молодежь в поддержку требований, прозвучавших с трибуны, продемонстрировала свою солидарность.

В **Волгограде** представители первичных профсоюзных организаций Волжского трубного, Волгоградского алюминиевого заводов, «Красного Октября», «Северсталь-метиз» – всего

около 2650 человек – прошли по главным улицам города. К профсоюзной акции присоединились представители различных политических партий.

Даже самые юные демонстранты были одеты в яркие оранжевые каски с эмблемой профсоюза.

В городе Волжском три тысячи человек участвовали в демонстрации. Огромный баннер первичной профсоюзной организации предприятия, флаги ГМПР и разноцветные шары – именно такой увидели колонну ВТЗ жители города.

Подготовку к первомайской акции молодежная комиссия профкома **ППО «РУСАЛ Красноярск»** начала еще в середине апреля. 26 апреля на острове Татышева состоялся «Первомайский велопробег». Полсотни человек – на велосипедах и роликах – с профсоюзной символикой, флажками и знаменами проехали по острову, призывая окружающих прийти на Первомай.

27 апреля состоялся автомобильный артмоб «Первомайский». На площади перед зданием Федерации профсоюзов края несколько десятков автомобилей выстроили «1 МАЯ».

28 апреля молодежь КраЗа провела акцию «Организуйся», приглашая жителей Советского района и мкр. Зеленая Роща принять участие в праздничном шествии и митинге 1 Мая: расклейка объявлений с призывом не оставаться в стороне, раздача агиток и спецномера газеты «Солидарность»...

1 мая молодежь возглавила колонну металлургов. Флаги ГМПР, серебристые шары, лозунги и растяжки украшали колонну. А праздничное настроение создавали глассатаи с профсоюзными «кричалками»: «Эй, дружище, не зевай, к нам в ряды скорей вставай! С металлургами идут профсоюзы, мир, май, труд!», «Олигархам дадим ответ: рабочим местам – ДА! Заемному труду – НЕТ!»

Первомайские митинги прошли в **Нижегородской области: в Выксе, Кулебаках, Нижнем Новгороде**, где поднимались актуальные проблемы, требующие внимания властей и правительства.

Колонна ГМПР в полторы тысячи человек прошла в Липецке. В демонстрации приняло участие много молодежи.

Около 25 тысяч работников отрасли с плакатами, транспарантами,



г. Иркутск



г. Красноярск



г. Липецк



г. Магнитогорск



г. Нижний Новгород



г. Новокузнецк

праздничной символикой и знаменами ГМПР в День международной солидарности трудящихся вышли на улицы и площади городов **Южного Урала**. Массовые мероприятия прошли в областном центре, **Магнитогорске, Аше, Карабаше, Сатке, Златоусте, Верхнем Уфалее**.

В Магнитогорске в общегородском шествии участвовали около 60 тысяч горожан, в том числе работники ММК, «ММК–Метиз» и других дочерних обществ ММК, представители политических партий, молодежных общественных организаций, из них более 20 тысяч – члены ГМПР. Широкой и яркой колонной, с красочными лозунгами магнитогорцы прошли по проспекту Ленина к Центральному стадиону.

Массовое шествие коллективов предприятий и представителей общественных организаций состоялось в Аше. «Крепкий коллектив – сильный завод», «Здоровье каждого – богатство всех», «Труд каждого – на благо всех» – такие баннеры и плакаты несли представители Ашинского металлургического завода, возглавлявшие колонну. В шествии участвовали более тысячи

металлургов. Традиционная акция, организуемая 1 мая на метзаводе, – День открытых дверей: члены семей, дети работников предприятия побывали на производстве, увидели рабочие места.

В шествии, прошедшем в этом году по улице Metallургов в Карабаше, – около 200 работников «Карабашмеди».

Активное участие в первомайских мероприятиях приняли металлурги Верхнего Уфалей, работники Уфалейникеля, Уфалейского завода металлоизделий, а также актив недавно созданной профсоюзной первички «Литейного центра».

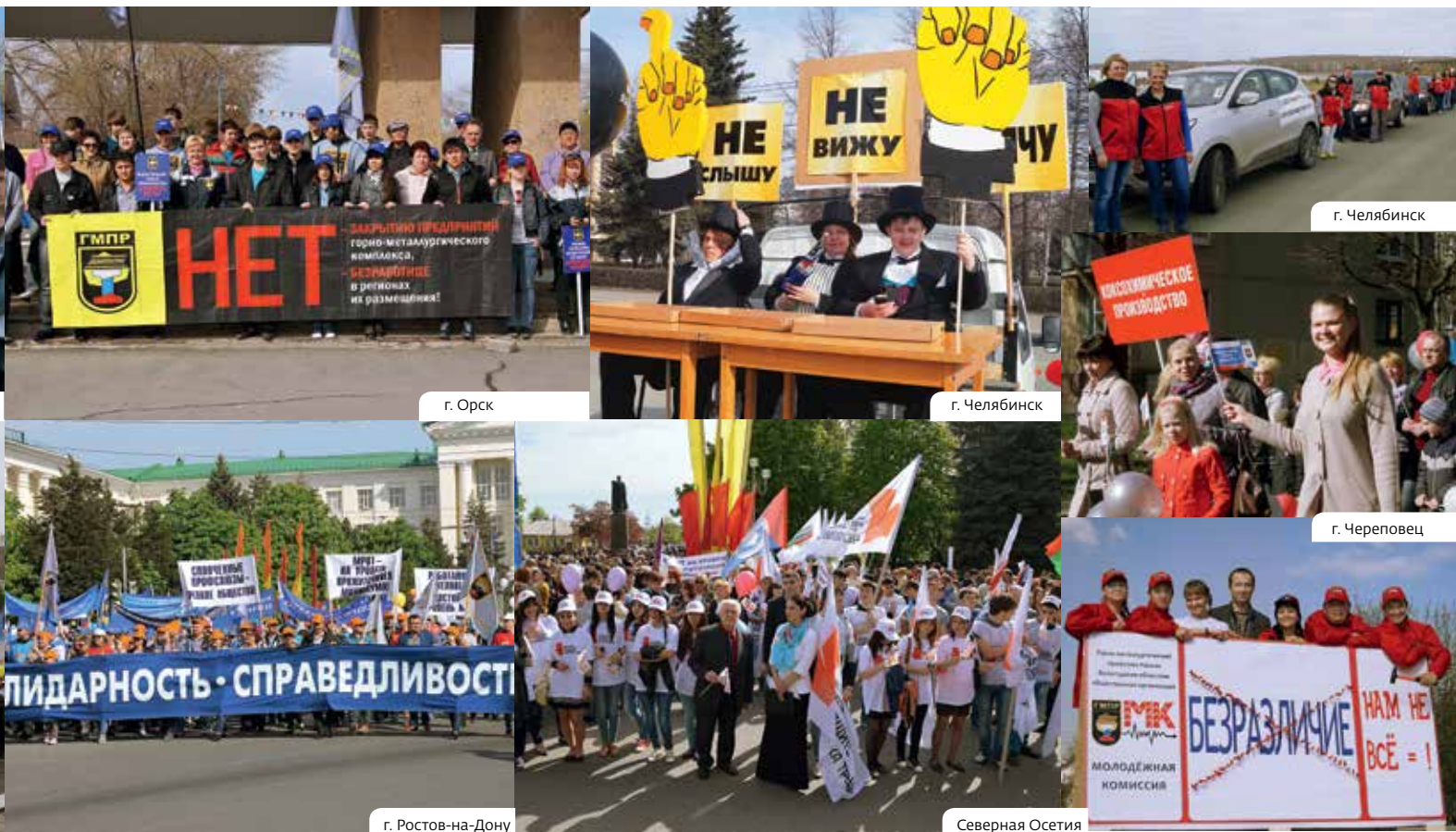
В Сатке, в окрестностях Каргинского пруда, проведен митинг, принята резолюция с обращением к правительству области. Там же прошел массовый субботник под девизом «Мы за чистый город».

В Челябинске к многотысячной колонне, прошедшей по центральным улицам и площади Революции, присоединились более 2,5 тысячи металлургов. Это работники ЧМК, ЧЭМК, ЧТПЗ, челябинских цинкового и электроодного заводов и других предприятий. Представители ЧМК, ЧТПЗ, ЧЭМК

и «Челябвтормет» выделялись яркой одеждой и атрибутикой.

Внимание прохожих привлекала нестандартная театрализация в начале шествия: на импровизированной передвижной сцене «хозяйничали» три толстяка. Это образы работодателей, собственников предприятий и чиновников, которые НЕ хотят никого и ничего видеть и слышать, замалчивают проблемы трудового человека и раздают пустые обещания. Тему поддерживали лозунги: «Нет – антисоциальной реформе в ЖКХ!», «Нет – гибели моногородов!», «Нет – снижению компенсаций за детский отдых!», «Нет – ликвидации льгот за работу во вредных условиях труда!»

«Мы достойны жить лучше!» – это требование стало лейтмотивом коллективных действий металлургов Челябинска и нашло отражение в листовках и плакатах. Работник «Трубодетали» Сергей Михайлин выступил от областной организации ГМПР на митинге. «Не оставайтесь в стороне! Не дайте вогнать себя в нищету и рабство и позволить обогащаться другим за ваш счет! Мы достойны жить лучше! Добьемся этого



вместе!» – призвал он участников акции.

В тот же день состоялся автопробег. Колонна автомобилей проследовала по дорогам области из Челябинска до Карабаша. Этой акцией молодые активисты ГМПР – работники ЧМК, ЧЭМК, «ММК–Метиз», Челябинского цинкового завода, Трубодетали, «Челябвтормет», БРУ и предприятий Верхнего Уфалея – выразили солидарность и поддержку трудовому коллективу «Карабашмеди», сумевшему в непростых условиях добиться заключения достойного коллективного договора.

В **Новокузнецке** в митинге приняли участие полторы тысячи человек. Главными темами стали: создание рабочих мест, достойная заработная плата.

Шествия и митинги прошли в **Оренбургской области**. В Орске на митинг собрались 600 человек, в Новотроицке в праздничном шествии приняли участие двадцать тысяч человек, в Медногорске, несмотря на ливень, по главным улицам прошло более трех тысяч человек. Обсуждались проблемы моногоро-

дов и закрытия предприятий, перспективы создания новых рабочих мест.

В **Ростове-на-Дону** в митинге и шествии приняли участие 150 членов ГМПР. Основными лозунгами стали: «МРОТ – на уровень прожиточного минимума», «Сплоченные профсоюзы – крепкое общество».

В **Северной Осетии** в митинге участвовали 350 работников ОАО «Электроцинк», ОАО «Победит», учащихся Владикавказского политехнического техникума. Профсоюз горняков и металлургов задавал тон всему празднику.

Более 25 тысяч человек приняли участие в первомайском шествии и митинге в **Екатеринбурге**. Колонна областной организации ГМПР насчитывала около тысячи демонстрантов, значительная часть которых – молодежь, одетая в футболки с профсоюзной символикой. Более 50 флагов, сотни шаров цветов флага ГМПР несли учащиеся колледжа им. Ползунова и УПК.

В первомайской демонстрации приняли участие губернатор области Е. Куйвашев, председа-

тель Законодательного Собрания Л. Бабушкина, глава Федерации профсоюзов области А. Ветлужских, члены областного кабинета министров.

Среди выступающих – председатель профкома Нижнесергинского метизно-металлургического завода А. Бажин, который призвал власть и бизнес объединить усилия для решения проблем моногородов.

После завершения митинга молодежь ГМПР провела в историческом центре Екатеринбурга «на плотинке» своеобразный флешмоб: студенты с флагами выстроились в «ГМПР», а другие с шарами образовали полукруг и по команде отпустили шары в небо.

В Свердловской области в первомайских мероприятиях приняли участие свыше ста тысяч человек, среди них члены ГМПР предприятий горно-металлургического комплекса региона из городов: Нижний Тагил, Каменск-Уральский, Ревда, Первоуральск, Качканар, Нижние Серги, Полевской, Краснотурьинск, Североуральск, Березовский, Реж и других. ●



ПОМНИМ. ГОРДИМСЯ. ЖИВЕМ

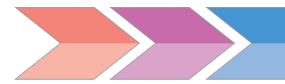


6 мая, в канун празднования Дня Победы, в Москве состоялась традиционная церемония возложения гирлянды Славы от горняков и металлургов страны к Могиле Неизвестного солдата у кремлевской стены.

В церемонии приняли участие работники аппарата ЦС ГМПР во главе с председателем профсоюза А. Безмянных. Почтить память фронтовиков пришли депутат Госдумы РФ Михаил Тарасенко, президент Ассоциации финансово-промышленных групп России Олег Сосковец, президент Корпорации производителей черных металлов Николай Гутис, председатель Совета ветеранов металлургов Юрий Брагин, ветераны войны и труда, представители Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России, компаний и холдингов, МОП «Союзметалл», профсоюзный актив предприятий Москвы и области, студенты НИТУ «МИСиС» и ученики московской школы № 1694.

Память советских воинов, погибших в годы Великой Отечественной войны, почтила венгерская делегация профсоюзов металлистов «ВАШАШ», находившаяся в эти дни с деловым визитом в Москве по приглашению ГМПР.

В конце церемонии председатель профсоюза А. Безмянных и директор по социальной политике и корпоративным коммуникациям УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» Ю. Мазанова возложили венок к памятнику Георгию Жукову на Манежной площади. ●



МЫ ДЕЛАЕМ ОДНО ДЕЛО – заявил Президент РФ Владимир Путин 1 мая на встрече с профактивом в Кремле.

Первого мая в Белгороде на демонстрации были обнародованы имена лучших работников области, передовые организации и предприятия по итогам 2013 года. Белгородское областное объединение организаций профсоюзов самой сильной в своих рядах признало профсоюзную организацию ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат».

В этот день председатель профкома «ОЭМК» **Александр Лихушин** в числе шестнадцати представителей профсоюзов России встретился с Президентом России **Владимиром Путиным**.

Встреча проходила в Представительском зале Кремля и длилась более полутора часов. Беседа шла в теплой и открытой обстановке. Представители профсоюзов страны задавали жизненно важные вопросы. Подробно обсуждался эксперимент Правительства РФ по нормам социального потребления электроэнергии, а также причины, по которым население страны не готово перейти к данной модели.

Александр Лихушин от имени всей горно-металлургической отрасли



поблагодарил Президента за гражданскую и человеческую позицию по Крыму и рассказал о поддержке белгородскими металлургами акции «Однодневный заработок в развитие Крыма».

Председатель профкома «ОЭМК» спросил у Владимира Путина:

– Будут ли предприниматься Правительством РФ действия для раз-

ускорить получение данных по необходимым мерам. Президент выказал полную осведомленность по проблемам отрасли, закрытию предприятий и сокращению рабочих мест. Он дал подробный анализ состояния черной и цветной металлургии и горнодобывающей отрасли.

Речь зашла и о Законе о запрете заемного труда. Обращаясь к участни-

...Президент выказал полную осведомленность по проблемам отрасли, закрытию предприятий и сокращению рабочих мест. Он дал подробный анализ состояния черной и цветной металлургии и горнодобывающей отрасли...

вия внутреннего рынка тяжелой промышленности и других металлопотребляющих отраслей? В нынешней сложной международной обстановке для горняков и металлургов это – серьезная проблема. Необходимо развитие собственного производства, чтобы продукция предприятий горно-металлургического комплекса была востребована внутри нашей страны.

Президент дал очень подробный и конкретный ответ, что меры по этой проблеме предпринимаются, вопрос уже прорабатывается, после встречи будет дано отдельное поручение –

кам встречи, Владимир Владимирович сказал: «Закон у меня на столе, после нашей встречи я его подпишу».

По итогам встречи составлен протокол поручений Президента. Владимир Путин поблагодарил профсоюзы за открытый диалог и поддержку. Отношения трудовых коллективов и власти будут и дальше развиваться в рамках трехсторонней комиссии вместе с работодателями.

– Мы делаем одно дело, – подытожил Президент.

Яна ИВАНОВА

ГМПР в КРЫМУ

В связи с переходом Крыма в состав РФ и изменением трудового законодательства изменяется статус ранее действующих на предприятиях горно-металлургического комплекса профсоюзных организаций.



В соответствии с предварительной договоренностью руководства ГМПР и Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины (ПМГУ) в Крым была направлена совместная группа представителей ПМГУ (2 чел.) и ГМПР в составе помощника председателя профсоюза А. Соловьева и председателя контрольно-ревизионной комиссии Ю. Лоншакова. Рабочая группа встретилась с руководителями территориальной организации и крымских первичек.



Подробнее о командировке рассказывает Ю. Лоншаков:

– Крымских предприятий горно-металлургического комплекса, где есть профорганизации – 10. Самые многочисленные – в ОАО «Керченский меткомбинат», ПАО «Балаклавское рудоправление» (г. Севастополь). Есть профорганизации также в ДП «Ильич-

Агро Крым», КМП «Камыш-Бурун», ЗАО «КЗСК «Сармат», ТУ Госгорпромнадзор, ГП «Укрчерметгеология», ГП «Крымский ЭТЦ», Керченском политехническом колледже, КП «Аршинцево». Общая численность работающих членов профсоюза – около 3,5 тыс. человек, уровень профчленства – около 70 процентов.

– Как вас встретили крымчане?

– Они хорошо подготовились, изучили Устав ГМПР и другие наши основополагающие документы. У профактива Крыма было много вопросов. Людей интересовало, как работает российское трудовое законодательство, какие у профсоюза есть механизмы защиты прав трудящихся. Представители ГМПР и ПМГУ участвовали в заседании исполкома Крымского республиканского комитета ПМГУ, где единогласно было принято решение о проведении орга-

низационной работы по вступлению в ГМПР работников горных и металлургических предприятий Крыма и Севастополя.

В апреле в трудовых коллективах проходили собрания по обсуждению этого вопроса. Для подготовки и проведения учредительной конференции была утверждена комиссия, в состав которой вошли Н. Кравченко (председатель Республиканского комитета профсоюза), Г. Волкова (председатель профкома ОАО «Керченский металлургический комбинат»), Т. Кузнецова (председатель профкома ЧАО «Балаклавское рудоправление»), О. Чернявская (правовой инспектор). На конференциях (собраниях), которые прошли в первичных профорганизациях, были избраны делегаты на учредительную конференцию.

Пока верстался номер:

В актовом зале керченского политехнического колледжа прошла учредительная конференция Крымской территориальной организации ГМПР. В работе конференции участвовали заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов и председатель Ростовского территориального комитета профсоюза Сергей Анучкин.

Делегаты утвердили Положение о Крымской территориальной организации ГМПР, избрали территориальный комитет профсоюза, в который вошли представители всех предприятий горно-металлургического комплекса региона, утвердили состав контрольно-ревизионной комиссии.

Председателем Крымской территориальной организации профсоюза и членом ЦС ГМПР стала Наталья Кравченко. Как пояснила Наталья Александровна, первоочередные задачи созданной организации, объединяющей в своих рядах около 4,5 тысяч крымчан, – добиться, чтобы предприятия быстрее возобновили деятельность, трудовые коллективы в полном составе приступили к работе, а профсоюзные организации смогли более эффективно защищать права работников.

МОНОГОРОДА РОССИИ

Стоит ли доводить ситуацию до кипения?

Градообразующее предприятие – основа моногорода. Его жители так или иначе имеют отношение к заводу – на нем работают или заняты в сфере услуг, опять же ему необходимых. Бывает, и довольно часто, что супруги, да и дети их трудятся на одном предприятии – больше работать-то негде. Во все времена таким семейным традициям был почет и уважение.



НИТОЧКА С УЗЕЛКАМИ

Почему со словами моногород и градообразующее предприятие возникают противоречивые ассоциации? Вероятно, после личного знакомства с Краснотурьинском и краснотурьинцами. Красавец-город, местные жители даже называют его уральским Санкт-Петербургом. А перед глазами проносятся картины митингов и демонстраций, тревожные лица их участников – город озабочен своим будущим, когда градообразующее предприятие – Богословский алюминиевый завод, пусть не весь, а лишь его алюминиевое производство оказалось на грани закрытия, а это угроза благополучию горожан, стабильности жизни, потеря работы, которую в родном городе вряд ли можно найти.

Не буду подробно останавливаться на причинах создавшейся ситуации, об этом много написано не только в газетных статьях, но, главное, в обращениях профкома предприятия во все инстанции, вплоть до президента страны. Принимались меры, но это не спасло электролиз от консервации. Момент модернизации производства был упущен, а устаревшее оборудование, малопроизводительные технологии не оставили надежд на работу по-старому, как и снижение котировок на алюминий на международных рынках.

Вот и получается, что сочетание слов «градообразующее предприятие», казалось бы, позитивное, на самом деле

– полное тревоги и нестабильности, – тонкая ниточка с узелками, и она легко может порваться.

Так и случилось в Краснотурьинске... Электролиз законсервирован, работники БАЗа получили приглашения поменять место жительства, уехать в Сибирь, где строится новый алюминиевый завод по последнему слову техники, но без крепких гарантий обеспечения собственным жильем. Многие ли из нас решатся на подобную смену устоявшейся жизни?

МИНА ЗАМЕДЛЕННОГО ДЕЙСТВИЯ

Проблема моногородов многоаспектна. В случае возникновения экономических проблем градообразующего предприятия изменяется состояние достаточно крупных населенных пунктов, которые зачастую переходят в разряд депрессивных регионов и становятся очагами социального взрыва, проявляющегося в открытых акциях протеста, недовольстве существующей местной и федеральной властью, падении доверия населения к социальным и политическим институтам страны.

Общее число российских моногородов, по некоторым данным, составляет около 50% всех городов Российской Федерации. Значение моногородов для жизнеспособности России трудно переоценить. Экономика страны в значительной

степени представлена градообразующими предприятиями. Их вклад в ВВП страны, по мнению аналитиков, колеблется от 20 до 40 процентов.

Градообразующие предприятия обеспечивают в натуральном выражении 64% добычи нефти, 83% добычи газа, 53% добычи угля, более 50% продукции черной металлургии, в том числе 66% производства стали и кокса, 65% – чугуна, значительную часть продукции цветной металлургии, в том числе 90% никеля.

СОВРЕМЕННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ

Для решения проблем наиболее кризисных моногородов в 2010–2011 годах был разработан и реализован первый этап господдержки, в результате которого удалось временно снять острую напряженность в этой сфере, создав около 60 тысяч новых рабочих мест. Расходы федерального бюджета на эти цели превысили 24 миллиарда рублей. В 2010 году господдержка была оказана 35 городам, в 2011 году – еще 15. К сожалению, в настоящее время этот процесс замедлился.

В Свердловской области три моногорода уже получили господдержку. Это Асбест, Каменск-Уральский и Нижний Тагил. После известных событий на Богословском алюминиевом заводе в их компанию попал Краснотурьинск. От муниципальных властей и представителей бизнес-сообщества государ-



ство сегодня ждет четких бизнес-планов освоения средств господдержки. Всего в списке по Свердловской области значатся 16 моногородов, каждый из которых борется за право получения господдержки.

Для нас, коренных жителей Урала, понятно, что моногородов в разы больше, и подавляющее число из них как своими успехами, так и проблемами обязаны металлургии. Еще целый ряд городов стремится попасть в список моногородов для получения господдержки. Действительно, чем, к примеру, Первоуральск или Ревда (находятся вне списка) отличаются от Каменска-Уральского, уже получившего господдержку?

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЗИЦИЯ

В законодательстве России нет единого определения монопрофильных поселений. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 августа 1994 года №1001 определяет градообразующее предприятие, где занято не менее 30% от общего числа работающих в городе, либо имеющее на своем балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% проживающих в населенном пункте.

В Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 года №127-ФЗ в ст. 169 зафиксировано, что градообразующими организациями признаются юридические лица, численность работников которых составляет не менее двадцати пяти

процентов численности работающего населения соответствующего населенного пункта.

Чтобы поселение было отнесено к категории монопрофильных, по нормативной документации Минрегиона РФ достаточно одного из двух признаков:

- доля работающих на одном градообразующем предприятии или группе предприятий, связанных единой технологической цепочкой, должна составлять не менее 25% экономически активного населения;

- объем производства такого предприятия или группы предприятий — не менее 50% в отгрузке продукции населенного пункта.

Именно такие населенные пункты внесены в федеральный список городов с повышенным риском. И государство, и профсоюз рассчитывают на полноправное участие в решении проблемы вместе с представителями бизнес-сообщества.

А ЧТО БИЗНЕС?

Бизнес не всегда спешит вкладывать средства в перепрофилирование убыточных градообразующих предприятий. По опыту, накопленному Свердловской областной организацией ГМПР, максимум, на что идут работодатели (и то после пикировки с профсоюзами), — это переобучение кадров и выходное пособие для высвобождаемых работников при закрытии или консервации производств. Подтверждение тому — ситуация в Кrasnoturyinske, где начала реализовываться госпрограмма по созданию технопарка «Богословский». На

федеральные и областные средства (причем немалые) создаются условия для диверсификации моногорода.

— Реализация проекта позволит создать ядро промышленного развития территорий, расположенных вблизи Кrasnoturyinska, — городов Карпинск, Серов и других, — уверен директор Департамента проектов развития экономики регионов Министерства экономического развития РФ Андрей Соколов, посетивший Кrasnoturyinsk в составе рабочей группы по модернизации моногородов при Правительственной комиссии РФ по экономическому развитию и интеграции.

С ним согласны и в правительстве региона, по оценке которого площадка парка «Богословский» является весьма перспективной. Однако крупный бизнес пока осторожничает. Логичным бы было активное участие в инвестпроектах в первую очередь самого РУСАЛа, действия которого по закрытию алюминиевого производства на БАЗе и стали причиной проблем города. Однако компания молчит.

Государство готово вкладываться в развитие технопарка «Богословский». Последнее слово остается за муниципальными и областными властями, которые должны представить серьезные проекты развития инфраструктуры парка. Многое зависит от решений бизнес-структур. Выделение госсредств и их размер напрямую зависит от серьезности проектов будущих инвесторов. Именно на этом спотыкались многие попытки создания технопарков.

Конечно, нельзя сказать, что крупный бизнес полностью самоустранился от решения проблем моногородов. Примеров социально ответственных работодателей много. Но бизнес на то и называется бизнесом, чтобы из любой ситуации пытаться извлечь максимум прибыли.

ЛОГИКА ЗДРАВОГО СМЫСЛА

Зададимся вопросом: является ли государственная поддержка единственно верным выходом из сложившейся ситуации? Наверное, нет. Принимаемые государством точечные меры — субсидии и дотации градообразующим предприятиям, поддержка местных бюджетов, ручное управление в отношении наиболее проблемных моногородов лишь временно смягчают кризис. Для

решения проблемы нужен системный и адекватный реальным причинам кризисного состояния толчок развития. И осуществить его возможно только при участии всех сторон социального партнерства.

Как правило, государство обращает внимание на проблему моногорода после широкой общественной огласки (в большинстве случаев ее инициирует профсоюз, яркие примеры этого – те же Пикалево и Краснотурьинск), что, в свою очередь, значительно сужает круг населенных пунктов. Разом помочь всем государство просто не в состоянии.

Стоит ли доводить ситуацию до кипения? При тесном контакте государства с профсоюзами вполне реально действовать на опережение, нейтрализуя очаги напряженности еще в зародыше, одновременно продвигаясь по пути системного решения проблемы через реальное партнерство по горизонтали «государство-бизнес-профсоюз».

Владимир ВОЛОДИН

Пока верстался номер.

В Карелии президент РФ Владимир Путин, члены правительства, бизнесмены обсуждали, как выводить моногорода из-под возможных новых экономических ударов. Правительство точно решает проблемы, вырабатывая проекты для конкретных населенных пунктов.

– Болезненная тема. Это не региональная, общероссийская тема. Но именно в Карелии десять таких городов. Всего в России таких городов более 300, проживает там 15 млн человек. Рассчитывать только на федеральную помощь неправильно, нужна вовлеченность местных властей, — начал совещание глава государства.

В моногородах уровень безработицы всё еще выше, чем средний по стране. Владимир Путин вновь напомнил работодателям о социальной ответственности, о необходимости при реструктуризации производства думать о рабочих местах в конкретном населенном пункте и призвал региональные власти помогать бизнес-сообществу. За столом сидел генеральный директор «РУСАЛа» Олег Дерипаска,



ставший в свое время одним из героев скандала в моногороде Пикалево, зависящем от его предприятий, куда Владимир Путин в свое время лично приезжал решать проблемы. В этот раз диалога между Путиным и бизнесменом не было.

Президент высказал претензии к правительству, которое, по мнению главы государства, не держит темп при решении проблем моногородов.

– Не приняты элементарные управленческие решения, нет точного списка моногородов. Наша задача – диверсифицировать экономику моногородов, сделать ее более устойчивой. Прекрасно отдаю себе отчет, что это непростая задача, но ее надо решать, — заявил Владимир Путин.

По оценке министра экономического развития Алексея Улюкаева, в России сейчас 342 моногорода, но список не точный, так как до сих пор не выработаны конкретные критерии, по которым определялись бы моногорода, — при том, что эта категория населенных пунктов вырабатывает пятую часть отгруженной продукции страны.

Министерство Алексея Улюкаева хотело выделить 51 млрд рублей из федерального бюджета на моногорода. Такую сумму одобрили не все ведомства, в итоге она сократилась на 3 млрд.

– Нужно решать острые проблемы. Но не превращаться в пожарную команду – где полыхнуло, там и работаем, хотелось бы работать системно, — сказал Алексей Улюкаев.

До 1 июля все подготовительные материалы Министерство экономики проверит и определится со списком городов, которым окажут помощь. В резервном списке 12 моногородов.

– С 2010 года в моногородах создано 92 тыс. рабочих мест, в 1,5 раза сократилась безработица. Выделила бы Прокопьевск Кемеровской области, Каменск-Уральский, Набережные Челны (Татарстан), Павлово (Нижегородская область), — доложила руководитель рабочей группы по модернизации моногородов при правительственной комиссии по экономическому развитию и интеграции Ирина Макиева.

По ее словам, в моногородах можно модернизировать производство, но самая действенная мера — создание промышленных парков, что снижает риски, так как привлекает малых инвесторов, которые легко приспосабливаются к меняющимся условиям. Рабочая комиссия также предлагает налоговые льготы для промышленных парков в моногородах.

– Здесь есть угроза. Могут зарегистрироваться, а работать не будут. Мы же через такое проходили, — заметил Владимир Путин.

В конце открытой части совещания президент попросил кабинет министров оперативнее решать проблемы моногородов.

Егор Созаев-Гурьев
«Известия», 28.04.2014 г.

Год простоять, да три продержаться



Как сообщалось ранее (см. «ГМПР-Инфо» № 3), администрация Чусовского металлургического завода (ЧМЗ) заявила о сокращении в апреле-июле нынешнего года 607 рабочих мест, до конца года — 1350. По инициативе профкома предприятия и Пермского крайкома ГМПР на заводе состоялся расширенный президиум Объединения организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф». В заседании участвовали представители отраслевых профсоюзов, профильных министерств, депутаты, главы города и района.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ОГРАНИЧЕНО

Член Совета крайсовпрофа, председатель профкома профорганизации завода **А. Штин** отметил:



– ЧМЗ – одно из старейших предприятий черной металлургии в стране и на Урале. Поэтому металлурги с

пониманием отнеслись к предстоящим переменам. Руководители компании, представители администрации и профкома завода регулярно встречались с профактивом, работниками цехов и производств. Разговор на совещаниях и собраниях всегда шел открытый. Заводчане получали информацию о плюсах проекта, а также о возможных негативных последствиях его реализации.

По словам Александра Федоровича, до 2014 года сокращения были, но носили «мягкий», растянутый по времени характер. Показателей массовости не перешагивали. Сейчас ситуация изменилась. Завершились проектные работы. Идет демонтаж оборудования. Ликвидируются цехи, попавшие в «пятно застройки». Активно готовится

площадка для нового производства. Вот почему неизбежным стал вопрос о предстоящем уже в этом году временном массовом высвобождении работников.

– Нашим коллективным договором, который в марте продлен на 2014 год, предусмотрен комплекс мер для сохранения занятости высвобождаемых работников, – сказал председатель профкома. – Так, в связи с окончанием работы мартеновских печей под сокращение попали 35 каменщиков-огнеупорщиков. Для них организовано переобучение по профессии газорезчика.

По условиям колдоговора работодатель обязуется содействовать трудоустройству и других категорий заводчан, в первую очередь, на свободные вакансии нашего завода, а также на

предприятия соседних городов и районов. Группа специалистов уже проходит переобучение для будущего производства на Выксунском металлургическом заводе. Часть сотрудников принята на работу в смежные организации «Трубодетали» и «ОМК-Проекта». Но трудоустраиваются десятки, а за воротами могут оказаться более тысячи людей. Это станет проблемой для города и настоящей бедой для заводчан и их семей.

ПОКА НЕ ЗАРАБОТАЕТ НОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО...

Представитель руководства предприятия – директор по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью **С. Жеребцов** обстоятельно рассказал о проекте и ходе уже начавшейся реконструкции, мерах администрации для обеспечения занятости высвобождаемых работников.

– Реализация проекта идет поэтапно. От подготовки всех проектных

собрания Пермского края А. Карпов. – Большинству работников мы поможем трудоустроиться. Через год начнется строительство. Генеральному подрядчику потребуются люди. Со стороны их не привезешь. Значит, строить будут чусовляне. И они же по окончании стройки останутся на новом комплексе.

ВАКАНСИИ, КОТОРЫЕ МЕТАЛЛУРГАМ НЕ НУЖНЫ

Из выступления и.о. руководителя краевого Агентства занятости населения В. Лядова следовало, что с начала высвобождения работников на металлургическом заводе в г. Чусовом покаатель зарегистрированной безработицы (1,64) не достиг критического уровня. В службу занятости обратился 531 человек, 240 из них получили статус безработного. Некоторые с помощью специалистов службы уже устроились на работу в г. Чусовом и Чусовском районе, в Перми, Добрянке, Березниках, Соликамске, Гремячинске, а также других регионах России. На рынке работают коммерческие структуры. Они тоже помогают устроиться на работу высвобождающимся заводчанам.

– Частные агентства занятости сегодня действуют вне правового поля. К этому негативно относятся профсоюзы.

Представитель Агентства занятости не скрывал, что при массовых высвобождениях могут возникнуть большие проблемы с трудоустройством отдельных категорий работников. Сегодня предлагается много вакансий для неквалифицированного труда, которые металлургам не нужны, так как не соответствуют их специальным профессиональным навыкам.

ПОД КОНТРОЛЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА И ЛИЧНО ГУБЕРНАТОРА

Для участников заседания была важна позиция руководства Пермского края. Заместитель председателя правительства А. Чибисов заявил, что вопрос занятости металлургов в связи с реализацией проекта строительства трубосталеплавильного комплекса на этом предприятии находится на постоянном контроле правительства и лично губернатора В. Басаргина.

– Во-первых, это прямая федеральная поддержка проекта. Ускорено подписание соглашения о государственных гарантиях. Сейчас идут активные

переговоры с руководством ОМК о предоставлении этой компании ряда льгот, направленных на эффективную реализацию проекта. Во-вторых, развернута непосредственная работа с персоналом, который высвобождается на период строительства комплекса. Совместно с администрациями района, города и завода подписан план мероприятий для снижения социальной напряженности. Этот документ учитывает значительное увеличение поддержки развития малого и среднего бизнеса, обязательное согласование графиков поэтапного высвобождения людей, а также деятельность служб занятости, связанную с переобучением, подготовкой, самозанятостью и т. д.

РАБОТАТЬ НЕ С ЦИФРАМИ, А С ЛЮДЬМИ

Председатель краевой организации ГМПР А. Лямин подвел итоги:



– Послушал выступающих. Создается впечатление, что у нас все в порядке. Органы власти и местного самоуправления работают. Руководством завода разработана программа. Служба занятости проводит мониторинг ситуации. А результат? В трудовом коллективе нарастает беспокойство. Одни работники уже знают, что попали под сокращение. Другие ожидают, что в любой момент могут оказаться за воротами завода. Ни у кого сегодня нет уверенности в завтрашнем дне. По оптимистическим прогнозам уровень безработицы в районе к осени может достичь 4%, а по пессимистическим – вдвое больше. Это коснется не только работников, но и членов их семей.

Ситуация может перерасти в массовое недовольство. Вот почему мы предлагаем разработать единый комплексный план для работы с высвобождаемым персоналом. Работать не с цифрами отчетов, а с людьми, каждым человеком, каждой семьей.

Виктор ПУТИЛОВ



решений, организационных и договорных вопросов мы перешли к демонтажу оборудования и сносу цехов и производств. В этом году должна быть готова строительная площадка. 2015-2016 годы – строительно-монтажные работы, наладка, испытания оборудования, ввод объектов в эксплуатацию. 2017-2018 годы – полноценная работа всего комплекса.

По словам директора по персоналу, задача этого года – трудоустроить большинство высвобождаемых работников и начать подготовку персонала для нового производства. Все это уже заложено в специальную программу. Основной ресурс – это строители, которые будут возводить объекты комплекса.

– Мы заявили о массовом высвобождении, но это не цель, – дополнил председатель совета директоров предприятия, депутат Законодательного

Без юристов как без рук

На VI пленуме Московского областного совета ГМПР речь шла об эффективности правозащитной работы в организации, выполнении областного отраслевого соглашения в 2013 году.

Председатель облсовета **Евгений Погодин** обратил внимание на роль профсоюзов в новых исторических условиях, привел примеры нарушения прав трудящихся и пути решения спорных вопросов в трудовых отношениях. Подчеркнул особую значимость урегулирования конфликтных ситуаций в досудебном порядке.

– Очень остро вопрос правозащитной работы стоит во время модернизации производства, – рассказал Евгений Павлович. – Внедрение новых технологий приводит к сокращению рабочих мест. В ряде случаев это происходит с нарушениями. Их число, как и обращений в профсоюзные органы, огромно. 2 311 жалоб было рассмотрено ГМПР за 2013 год, выдано 260 предписаний об устранении нарушений ТК. Гораздо большее число нарушений остается неизвестным.

Евгений Погодин привел примеры защиты членов профсоюза:

– В Ступинской металлургической компании произошел несчастный случай со смертельным исходом – крановщик упал с платформы крана. Мы с трудом добились включения в состав комиссии по расследованию несчастных случаев председателя профкома. Степень вины погибшего работника с 25% была снижена до 5%. Вдове погибшего был подробно разъяснен процесс получения выплат от предприятия и из Фонда социального страхования.

Благодаря активному вмешательству МОС ГМПР в прошлом году работникам Московского коксогазового завода оплатили время простоя

по вине работодателя из расчета 2/3 среднего заработка.

Мы сталкиваемся и с нарушением прав выборных профсоюзных активистов, – продолжил председатель облсовета. – На предприятии «Метком Групп» была предотвращена попытка увольнения по сокращению неосвобожденного председателя профкома.

Трехстороннее соглашение по Московской области не признается руководителем Дмитровского опытного завода алюминиевой комбинированной ленты, где председателю профкома предоставляют время для участия в профсоюзных мероприятиях только в счет отпуска.

Как отметил Евгений Павлович, именно юридические инструменты становятся главными в борьбе за права членов профсоюза. Каждый профактивист должен быть готов защитить права работающих, а это требует хотя бы минимума юридических знаний.

На всех предприятиях области, где действует ГМПР, заключены коллективные договоры. Далеко не всегда этот процесс проходил гладко. Одновременно Евгений Павлович отметил предприятия, где руководители ответственно относятся к социальному партнерству. Это ОАО «Металлургический завод «Электросталь», ООО «Бронницкий ювелирный завод».

Председатель профкома ОАО «Металлургический завод «Электросталь» Иван Павличенко на примере своего предприятия показал, как возникающие конфликтные ситуации решаются в досудебном порядке. Рассказал

о развитии социального партнерства в условиях модернизации производства, когда идет строительство «завода в заводе» и ресурсы направляются не только на развитие материально-технической базы, но и выполняются все социальные программы.

Общее положение в отрасли и профсоюзе в целом охарактеризовал председатель ГМПР Алексей Безмянных. Он подчеркнул, что даже в условиях стагнации отрасли сокращения на предприятиях не носят массовый характер. Председатель профсоюза обратил внимание на необходимость разъяснения положений Отраслевого тарифного соглашения, так как на местах зачастую работники не только не знают его условий, но и неправильно трактуют некоторые его положения.

Алексей Безмянных остановился на повышении роли профсоюза в связи с принятием закона «О специальной оценке условий труда», рассказал о том, что с принятием Крыма в состав РФ и изменением трудового законодательства прорабатывается вопрос о статусе ранее действующих там профсоюзных организаций на предприятиях горно-металлургического комплекса и переходе их в состав ГМПР.

Алексей Алексеевич уделил особое внимание выполнению решений съездов ГМПР, направленных на усиление правовой защищенности членов профсоюза через развитие юридической службы. «Трудящиеся нуждаются в квалифицированной правовой защите их интересов, а для этого нужны кадры», – подчеркнул председатель ГМПР. ●

НОВЫЙ ВЗГЛЯД на старые проблемы

Проблемы с обеспечением спецодеждой, плохие условия на рабочих местах и в подсобных помещениях, заниженная заработная плата... С этими и многими другими вопросами предстоит разбираться новому председателю и профкому ОАО «Череповецкий литейно-механический завод», которых избрали на прошедшей недавно конференции.



Единогласным решением участников конференции председателем профкома избран И. Стрёкин. В состав профкома вошли И. Волков, И. Шихирин, Н. Курашева и М. Виронин.

После проведения выборов работники откровенно говорили о наблевшем. В ближайшие дни специалисты Вологодского областного совета

профсоюза совместно с профактивом предприятия планируют встретиться с руководством завода, провести осмотры рабочих мест, проверить качество спецодежды и наметить план решения социально-экономических вопросов трудового коллектива.

Светлана ТАРИЦЫНА

ПРОФОРГАНИЗАЦИЮ СОХРАНИЛИ

В структуре Череповецкого металлургического комбината (ЧерМК) создано новое подразделение – центр «Домнаремонт». Большая часть этого коллектива – бывшие работники ОАО «Домнаремонт».



Главные вопросы, волновавшие работников при переходе, касались пенсионного обеспечения, санаторно-курортного лечения, социальных льгот и гарантий, защиты трудовых прав. По словам председателя профкома центра «Домнаремонт» Э. Гладких, сегодня они решены. Один из важных плюсов – на работников будет распространяться коллективный договор ОАО «Северсталь».

Профсоюзная организация в подразделении сохранена. Работники стали частью профсоюзной организации «Северсталь» на правах структурного подразделения. Членство в профсоюзе сегодня более 55%.

Э. Гладких, председатель профкома:

– Большая часть людей уже перевелась на комбинат. Подавляющее большинство из них теперь работают в центре домнаремонт, часть – в дирекции по финансам и управлению транспорта. Незначительное число работников перешло в ООО «Северсталь-Промсервис». Также несколько человек ушли по сокращению на заслуженный отдых. Всего в штатном расписании нового подразделения – 1110 единиц.



ВМЕСТЕ С ТОБОЙ!

«Профсоюз не сможет сделать за тебя, он будет делать ВМЕСТЕ С ТОБОЙ!»

Это утверждение стало лейтмотивом прошедшего отчетного собрания первичной профсоюзной организации ОАО «Трубодеталь» (Челябинская обл.).

С большого экрана, где демонстрировались слайды о работе профкома, эти слова убедительно передавали единство идей и действий профсоюзных лидеров, активистов и рядовых работников – членов ГМПР. Подтверждение этому стал отчетный доклад по итогам работы за два года.

На «Трубодетали» – новый состав профкома, значительно расширенный и обновленный молодыми работниками. О том, что было сделано в защиту человека труда, для улучшения социально-экономического положения работников предприятия рассказали председатель профкома Е. Цибульский, члены профкома С. Михайлин (лаборатория по неразрушающему контролю), М. Башкатов (заводской учебный центр) и Э. Галиакбаров (цех основного производства № 3).

2012 год был непростым, в то время на предприятии велись коллективные переговоры, которые завершились подписанием колдоговора на 3 года. В течение отчетного периода проводилась индексация зарплаты, были существенно увеличены тарифные ставки рабочих, предусмотрены дополнительные льготы и гарантии работникам, в том числе за работу во вредных условиях труда, создана комиссия по трудовым спорам.

Эти достижения – результат совместных действий членов ГМПР и профкома, который по всем значимым вопросам сверял свой курс с коллективом: проводились собрания в подразделениях, собирались подписи, организовывалось оперативное информирование.

– Благодаря активной жизненной позиции членов профсоюза предприятие является благополучным по социальной защищенности работников. Надеемся, что общими усилиями сможем добиться еще больших результатов в повышении уровня заработной платы, обеспечении занятости, предоставлении социальных гарантий и льгот, охране и безопасности труда на производстве, – отметил Е. Цибульский.

– «Трубодеталь» – пример хорошей работы профкома – слаженной команды единомышленников, – подтвердил председатель Челябинского обкома ГМПР Ю. Горанов. – У председателя профкома есть хорошие помощники, у каждого – своя сфера ответственности. Так и должно быть. В этот процесс включены не только профактивисты, но и рядовые члены профсоюза.

Лозунг «Делать не за тебя, а вместе с тобой», который стал лейтмотивом отчетного собрания, на этом предприятии действительно работает.

Владимир ШИРОКОВ

Новый закон добавит хлопот



На пленуме Иркутской областной организации ГМПР обсуждался вопрос о постановке на учет новой первички, созданной в ООО «Байкальские минералы». Участники пленума подвели итоги колдоговорной кампании за 2013 год на предприятиях горно-металлургического комплекса области, обсудили информационную работу. Особое внимание было уделено мерам по защите прав работников в процессе реализации ФЗ «О специальной оценке условий труда» и ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда».

О СПЕЦОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Технический инспектор труда обкома **Н. Евстафьев** отметил, что вступившие с января этого года законы вносят значительные изменения в трудовое и пенсионное законодательство, в определение условий труда на рабочих местах, предоставление льгот и гарантий работающим во вредных и опасных условиях труда.

– Теперь, например, использование работодателем сертифицированных СИЗов может понизить класс вредности, хотя условия труда у работника останутся прежними, – подчеркнул технический инспектор.

Используя правовую неосведомленность работников в данном вопросе, работодатель может оказывать давление на них с целью снижения социальных льгот и гарантий.

– От квалифицированной и грамотной работы представителей профсоюза во многом будет зависеть установление льгот и гарантий работаю-



щим во вредных и опасных условиях труда, – отметил Н. Евстафьев.

– Мы должны досконально изучить эти законы, их реализация важна для работников, а риски и последствия очень велики. Надо подготовиться самим и подготовить работников к участию в проведении спецоценки. И, главное, принять активное участие в подготовке локальных нормативных

актов, которые и определяют размеры льгот и компенсаций для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, – отметил председатель областной организации ГМПР М. Воробьев.

Было решено начать обучение профсоюзного актива и уполномоченных по охране труда действиям в условиях реализации названных законов.



...И, главное, принять активное участие в подготовке локальных нормативных актов, которые и определяют размеры льгот и компенсаций для работников, занятых во вредных и опасных условиях труда...

...И КОЛДОГОВОРНОЙ КАМПАНИИ

Заключено и действует 17 коллективных договоров. Из них 8 – в структурных подразделениях ОАО «Братский алюминиевый завод» и 5 – в филиале «Иркутский алюминиевый завод ОАО «СУАЛ».

– Колдоговор в ООО «Братский завод ферросплавов» заключен с протоколом разногласий. Колдоговоры в ОАО «Коршуновский ГОК» и Братском филиале ООО «РУС-Инжиниринг» пролонгированы с заключением дополнительных соглашений, – отметил заместитель председателя обкома Ю. Анищенко.

Анализ колдоговорной кампании в отрасли показал, что минимальная заработная плата составляет от 1 до 1,5 прожиточного минимума (ПМ) региона, социальные льготы и гарантии сохранились на прежнем уровне или увеличились. При этом покупательная способность зарплаты в организациях, работающих в районах, приравненных к Крайнему Северу, снизилась на 0,5 ПМ в результате повышения его размера для северных территорий Иркутской области.

Во всех колдоговорах предусмотрена индексация заработной платы и ее реальный рост с учетом финансового состояния организации, но участники пленума посчитали необходимым к концу года выйти с предложениями по установлению более значимой индексации.

– Наши предприятия работают стабильно и эффективно, а покупательная способность зарплаты не увеличивается, поэтому мы имеем право настаивать на повышении уровня оплаты труда, – заявил Ю. Анищенко.

Председатель областной организации М. Воробьев отметил, что необходимо более тщательно подходить к заключению колдоговоров. Например, своим опытом поделились председатели крупных первичек региона. Коллективный договор ОАО «Коршуновский ГОК» считается одним из лучших как по набору разделов и норм, так и по отдельным льготам и социальным гарантиям. Председатель этой первички В. Большаков рассказал, что в ходе подготовки проекта документа на предприятии проводится анкетирование по вопросу социальных льгот и гарантий, которые, по мнению работников, должны быть прописаны в коллективном договоре. Результаты анкетирования доводятся до работодателя и включаются в проект колдоговора.

После обсуждения итогов колдоговорной кампании решили через полгода начать переговорный процесс для внесения изменений в коллективные договоры, а также разработку предложений по вопросам оплаты труда, льгот и гарантий работников.

Анастасия ЧАЙКИСОВА



Андрей Медведев и Леонид Отнякин



Собрание профактива

Свет надежды Светлогорья

Светлогорье – поселок на севере Приморского края. Это несколько пятиэтажных домов, а вокруг на много километров – тайга. Все надежды жителей связаны с единственным в поселке предприятием по выпуску вольфрамового концентрата – это Лермонтовский ГОК.

В 2009 году в Светлогорье, прозванном «Приморским Пикалевым», произошел социальный взрыв: Лермонтовский ГОК не работал, люди не получали зарплату, начинался голод. В ситуацию потребовалось вмешаться президенту РФ Дмитрию Медведеву и премьеру Владимиру Путину, а так же губернатору Приморского края Сергею Дарькину. Принятые меры дали положительный результат. Предприятие было передано под управление КГУП «Примтеплоэнерго». Тогда, по инициативе рабочих, была создана профсоюзная организация ГМПР.

Много произошло за последние 5 лет. На предприятии прошла модернизация производства, сменился не один руководитель. Перемены коснулись и работы профактива. Не угодна оказалась новым управленцам работа профсоюза, людей уговаривали написать заявление о выходе из профорганизации, давили, угрожали потерей работы. Администрация предприятия даже попыталась создать свою «желтую» профсоюзную организацию, в которую, пользуясь административ-

ным давлением, заставляли вступать работников. Однако, не смотря на жесточайший прессинг, самые преданные профсоюзные активисты под руководством Леонида Отнякина выстояли, не сломились и сохранили первичку Горно-металлургического профсоюза России.

Сейчас Лермонтовский ГОК работает стабильно, на предприятии трудится около 300 человек. Решается вопрос о новом собственнике. Что будет с градообразующим предприятием Светлогорья – дело времени. А вопросов у трудового коллектива о защите своих прав – много. Вот и решили работники укрепить профорганизацию.

На конференции был избран новый председатель первички. Им стал **Андрей Медведев** – человек энергичный и авторитетный среди рабочих. Свой опыт профсоюзной работы ему передает **Леонид Отнякин**, профлидер ГОКа, который занимался этой работой в сложный период для предприятия и первички. Многие написали заявления о вступлении в ГМПР (до этого в первичке

оставалось только 10 человек). Теперь на профучете – более 50% трудового коллектива. А «желтая», «карманная» профсоюзная организация рассыпалась сама по себе.

В профсоюзной конференции принял участие председатель Приморского краевого комитета профсоюза Валерий Онисенков:

– Рад, что работа в первичке Лермонтовского ГОКа активизируется, профорганизация укрепляется. Задач перед трудовым коллективом стоит много. Прежде всего, надо добиться разработки новой системы оплаты труда, повышения заработной платы, определиться с социальной политикой, правовой защитой работников. На собрании приходилось слышать вопрос: «А что мне даст профсоюз?». Объяснял, что никто за нас ничего делать не будет. Только объединив общие усилия и наметив план действий, мы можем шаг за шагом отстаивать свои трудовые права и гарантии.

Татьяна ЗОРНИНА



Хакасия: ПРОРЫВ в ТЫВУ

Горно-металлургическая промышленность Хакасии поставляет на российские рынки каменный уголь, железную руду, молибденовый концентрат, золото, алюминий. На всех предприятиях ГМК республики действуют первички ГМПР. С какими проблемами приходится сталкиваться профактиву, рассказывает председатель Хакасского республиканского совета профсоюза Павел Юрковец.

— В некоторых наших первичках ситуацию нельзя назвать благополучной. У «Евраз-руды», которая входит в «ЕвразХолдинг», в 2012 году были планы ликвидировать предприятие. Но руководство республики взяло ситуацию на контроль, прошли переговоры с руководством компании, с министерством регионального развития, была создана компания ООО «Руда-Хакасия». Предприятие сохранило свой статус. Но в связи со сменой юридической формы членам профорганизации пришлось переписывать заявления. Потом многих не досчитались, кто ушел на пенсию, кто поменял место работы – таких оказалось более 300 человек. Работаем над увеличением профчленства первички.

Самая крупная первичная организация ГМПР в республике – на Саяногорском алюминиевом заводе компании «Русал». Общая численность работающих – около 6000 человек, из них более 2600 – члены профсоюза. Это одна из основных наших проблем. За последние два года удалось увеличить численность первички, но этого недостаточно. Беседуем с каждым новым работником, и многие вступают в ГМПР.

Предприятие «РУСАЛ САЯНАЛ» не новое, с каждым годом числен-

ность первички растет, в прошлом году на профучет поставили более 100 человек.

Для повышения профчленства необходимо постоянно информировать работников о достижениях профкома. Встречаюсь с небольшой группой людей – рабочими одной смены, бригады, звена. Так проще и легче донести информацию. Непросто убедить вахтовиков в необходимости вступить в профорганизацию. Добиться положительного результата можно только конкретными делами. Помогаем разрешать трудовые споры, оказываем юридическую помощь.

– Коллективный договор – основа социального партнерства. Есть трудности в этом направлении?

– На всех предприятиях нашего региона, где существуют организации ГМПР, действуют колдоговоры. Большинство из них было заключено в конце 2013 года, многие удалось пролонгировать. Было сложно в непростой экономической ситуации отстоять для работников новые позиции. Важно, что удалось сохранить все прежние социальные гарантии. Руководители предприятий Хакасии с пониманием относятся к этой работе.

– Ваши значимые достижения за последнее время?

– Осваиваем соседнюю территорию – Республику Тыва. Там есть несколько горно-металлургических предприятий, но отраслевого профсоюза – нет. Удалось создать первичку ГМПР в золотодобывающей компании ООО «Тардан Голд» (см. ГМПР – Инфо №3, 2014 г.).

Условия труда тяжелые, работают золотодобытчики открытым способом методом выщелачивания. Люди приезжают из разных уголков страны, отработали вахту – и домой. Не просто было убедить их объединиться в профорганизацию. Да и вести такую разъяснительную работу оказалось сложно. Предприятие находится в тайге, до нормальной дороги более 20 километров. Без восторга наше решение по созданию первички восприняло и руководство предприятия. Отказывались встречаться, убеждали работников не создавать профорганизацию, угрожали применением дисциплинарных взысканий и даже увольнением.

Встретились с директором по персоналу управляющей компании, в селекторном режиме пообщались с руководством предприятия, и нам удалось договориться о конструктивном сотрудничестве. Работодатель понял, что ликвидировать первичку не удастся, придется вместе работать. Мы вели разговор о делегировании профкомом части социальной функции, усилении эффективности работы в области охраны труда и др. После этого прекратились гонения на членов профсоюза. Договорились, что мы приедем на промплощадку, встретимся с людьми, обсудим проблемы. Свое слово руководители предприятия сдержали.

Три дня мы были в Кызыле, посетили все производственные подразделения, составили программу по работе первички: шаги ее развития, юридические аспекты оформления и т.д. Теперь работаем над проектом коллективного договора на основе ныне действующего Отраслевого тарифного соглашения. На данный момент из 480 работников – уже 170 человек написали заявление в ГМПР.

– С какими проблемами сталкиваетесь в работе с молодыми кадрами?

– На всех крупных предприятиях нашего региона есть молодежные организации. Совместными усилиями решаем возникающие вопросы. По направлению профкома многие молодые работники проходят обучение в высших учебных заведениях по профильным специальностям. Недавно совместно с первичкой Саяногорского алюминиевого завода закупили пейнтбольное оборудование. Теперь проводим заводские соревнования. Стараемся объединять молодежь совместными интересными делами, проводим много спортивных соревнований по стрельбе, теннису, бильярду.

– В непростых сибирских условиях удается реализовывать информационную политику профсоюза?

– Создали сайт, обновляем информацию, говорим об этом на профсобраниях. Но пока посещаемость его низкая, мало обращений через интернет. Во всех первичках – информационные стенды, следим за обновлением информации. Выпускаем информационные листки.

Не могу сказать, что эти информационные ресурсы дают необходимый эффект. По своему опыту знаю, что самое действенное – это личное общение. Хочешь донести информацию – найди время встретиться, поговорить с людьми. Возможно, возникнет спор, обмен мнениями. Но в споре рождается истина и становится понятно, что работников волнует, где у нас есть недоработки. Из своей практики юриста и руководителя территориальной профсоюзной организации знаю, что только личное общение с работниками дает самый лучший результат.

– Каковы перспективы?

– Если говорить о создании новых первичных организаций, то в этом направлении в Хакасии резервов нет. Планируем продолжить ее в соседней Республике Тыва. Занимаемся увеличением численности профорганизаций. Например, в ОАО «РУСАЛСАЯНАЛ» профчленство составляет около 30%, в ОАО «РУСАЛ Саяногорск» – чуть более 50%. Есть над чем работать.

Татьяна ЗОРНИНА



...Было сложно в нынешней экономической ситуации отстоять для работников новые позиции. Важно, что удалось сохранить все прежние социальные гарантии. Руководители предприятий Хакасии с пониманием относятся к этой работе. ...



РАБОТАТЬ С УМОМ, а не до ночи



Профсоюзный актив ООО «Северсталь-Промсервис», уделяет повышенное внимание соблюдению баланса рабочего времени на предприятии.

Представители профкома в подразделениях и раньше согласовывали распоряжения о привлечении к работам сверхурочным и в выходной день. И обычно главным критерием при принятии решений становилось согласие самих работников поработать. Теперь председатели профкомов цехов и профгруппорги будут постоянно вести учет привлечения людей к сверхурочной работе. Информация об общем числе переработок будет ежемесячно анализироваться профсоюзным комитетом. Старт профсоюзному мониторингу был дан после того, как в конце марта члены профкома ООО «Северсталь-Промсервис» увидели, что работников стали чаще привлекать к производственной деятельности сверх установленного графика. Причем у рабочих возникают вопросы по справедливой оплате такого труда.

– Мы решили усилить контроль над соблюдением Трудового кодекса при привлечении сотрудников к работе сверхурочно и в выходные дни. Ведь эти работы связаны не только с компенсационными выплатами или предоставлением дней отдыха. Все

гораздо серьезнее. Переработки могут превышать уровень средней заработной платы на предприятии и должны учитываться при принятии решений о численности персонала. Они также оказывают влияние на безопасность труда и здоровье работников, – пояснил председатель профкома ООО «Северсталь-Промсервис» А. Глухов.

Он уверен, что в профсоюзном мониторинге соблюдения баланса рабочего времени заинтересовано и управление охраны труда предприятия. Руководители управления предложили профкому сообщать о конкретных фактах нарушений законодательства в этой части. Все выявленные случаи будут рассмотрены с принятием корректирующих мероприятий.

– Мы обратились к членам профорганизации, всем работникам предприятия сообщать о тех случаях переработок, которые вызывают спорные вопросы, – сказал также А. Глухов.

**Светлана ТАРИЦЫНА,
Андрей ГЛУХОВ**



УЧИТЬСЯ, ЧТОБЫ ДЕЙСТВОВАТЬ

Состоялось заседание
Координационного
молодежного совета
Челябинского обкома ГМПР.

Школа молодого профлидера

2014 год для молодежи Челябинской областной организации ГМПР обещает быть интересным и насыщенным. На нескольких металлургических предприятиях планируется создать молодежные профсоюзные комиссии. Начнут действовать территориальные Школы молодого профлидера. А на конец года намечено проведение областного молодежного форума.

Первое в этом году заседание КМС прошло на территории Челябинского цинкового завода, и не случайно: первичка предприятия в прошлом году показала хорошие результаты в работе с молодежью. На заседании, которое провел зам. председателя профкома ЧТПЗ Михаил Гризодуб, были намечены направления деятельности совета и основные мероприятия на 2014 год.

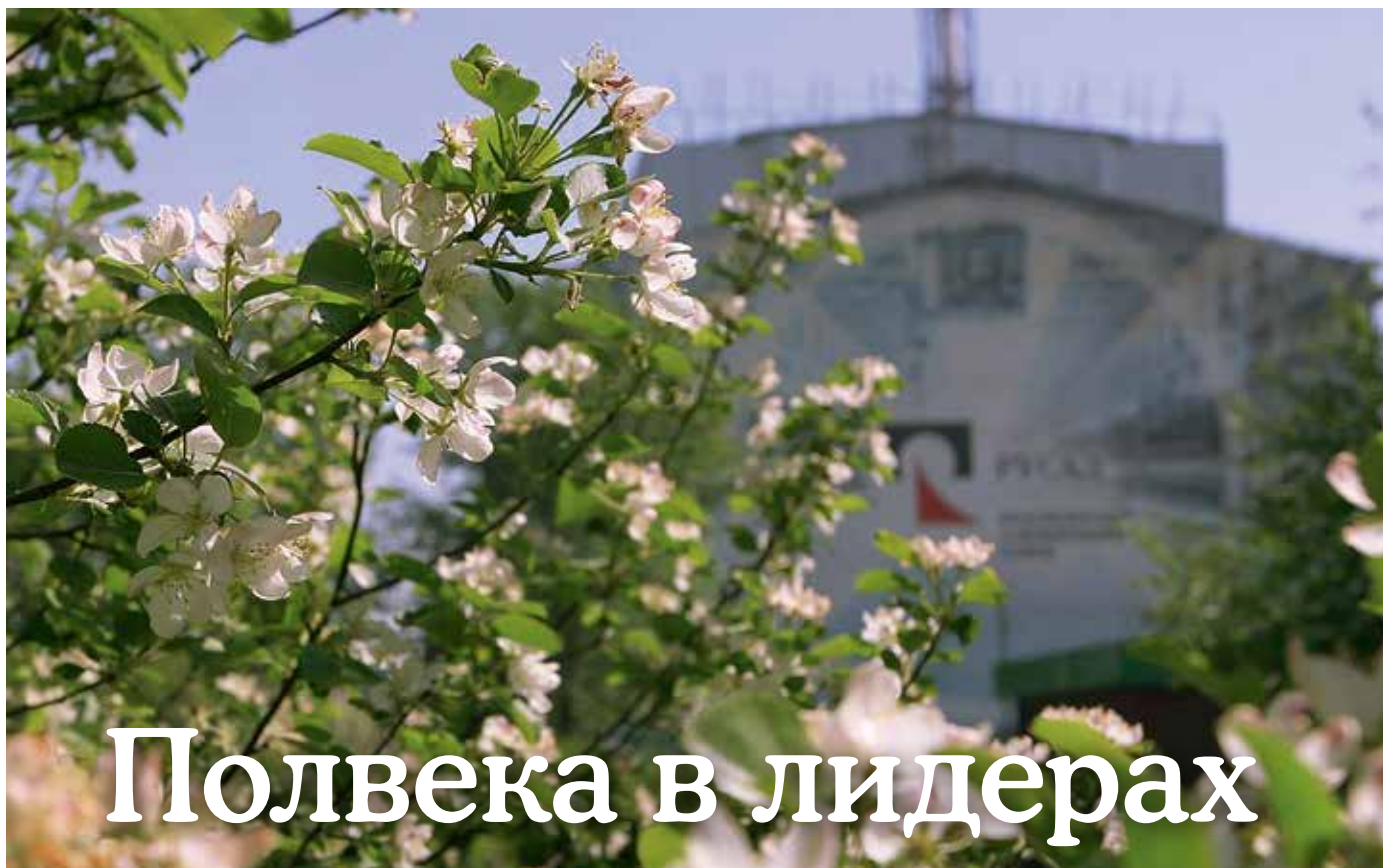
Одна из тем – продолжение работы по созданию молодежных комиссий при профкомах. Практика показывает: там, где они есть, молодежь проявляет себя активнее, и первички становятся более действенными, боевыми. Было решено провести мероприятия по сплочению молодежи в «Карабашмеди» и на предприятиях

Верхнего Уфалея – в «Уфалейникеле», УЗМИ, «Литейном центре».

Члены совета обсудили учебные планы первичек и обкома. С информацией выступил зампредседателя КМС Владимир Нечаев. Специалист профкома Челябинского металлургического комбината (ЧМК) Елена Яковлева рассказала об опыте обучения молодых профактивистов с привлечением работников других предприятий. Подобную практику решили освоить в других первичках, а также продолжить проводить семинары по обмену опытом. Выезды на другие предприятия планируют профкомы ММК, ЧМК, ЧЭМК, Челябинского цинкового и Ашинского металлургического заводов. Предполагается развивать практику взаимодействия первичек с профессиональными учеб-

ными заведениями. Продолжит работу Школа молодого профлидера областной организации ГМПР, но по новому, территориальному принципу, в 4 зонах – Челябинске, Магнитогорске, Верхнем Уфалее и Сатке. В июне, по сложившейся традиции, планируется встреча выпускников.

На заседании совета также обсуждалась возможность проведения молодежного форума на базе оздоровительного комплекса ЧТПЗ «Еланчик», различных массовых спортивных мероприятий. Были представлены и обсуждены кандидатуры потенциальных членов КМС от профкомов Ашинского метзавода, ЧМК, Магнетита, БРУ. В состав Координационного молодежного совета ЦС ГМПР было решено делегировать Ольгу Меньшикову, молодежного профлидера ЧЭМК. ●



Полвека в лидерах

В апреле коллектив Красноярского алюминиевого завода отметил полувековой юбилей. КрАЗ – второй крупнейший производитель алюминия в мире, основная площадка для опытной эксплуатации и внедрения инновационных разработок РУСАЛа.

Когда-то, в далеком 1960 году, на пограничных заставах нашей огромной страны был брошен клич: комсомольцы – на ударные стройки Сибири! Путевки давали только лучшим.

Перелистывая фотоальбомы и рассматривая старые черно-белые снимки, ветераны завода вспоминают о том, как жили, как работали... На их лицах отражаются переживания, радость, грусть, одни снимки вызывают улыбку, другие – огромное чувство гордости за друзей, коллег, да и за себя, потому что смогли, несмотря ни на какие трудности, сделать то, о чем мечтали.

Красноярск стал «пограничным» городом. Зеленая фуражка – «писк» моды, особый стиль, а День пограничника – местный всенародный праздник. Комсомольцы-добровольцы строили завод, а он определял их судьбы. Стройка проверяла каждого на стойкость, гражданское мужество.

Современный КрАЗ производит около 24% российского и 2,4% мирового алюминия. Это 25 корпусов электролиза, 3 литейных отделения, отделение производства анодной массы.

В рамках масштабной экологической модернизации, реализованной в 2004-2009 годах, завод был переведен на технологию сухого анода, оснащенный системами автоматической подачи глинозема и установками сухой очистки газов. Осуществление программы позволило снизить выбросы фтористого водорода в 1,5 раза, смолистых веществ – в 2,7 раза, бенз(а)пирена – в 2,5 раза. Программа по снижению выбросов парниковых газов на КрАЗе включена в перечень утвержденных проектов, осуществляемых в соответствии с Киотским протоколом.

Основная часть мощностей завода сегодня работает по технологии Содерберга с использованием сухого анода. Пятый электролизный корпус в 2010 году был переведен на технологию «Экологичный Содерберг». К концу этого года планируется перевести все корпуса электролиза на технологию коллоидного анода, что позволит добиться сокращения выбросов вредных веществ на 15%.

В планах КрАЗа – производство магниевых сплавов и увеличение выпуска баночных сплавов, а также электро-



технических сплавов для производства проводов.

Юбилей предприятия – это праздник всех, кто трудится здесь, отдает все свои силы, знания, умения общему делу. Какие чувства испытывают работники в этот праздник, что для них Красноярский алюминиевый завод? Кто-то отработал здесь более тридцати лет, кто-то только влился в эту большую рабочую семью. У каждого свое мнение и свои впечатления, но объединяет всех любовь и преданность к профессии металлурга.

Н. Новиков, электролизник участка технологических замедов Дирекции по электролизному производству:

– У моего завода день рождения! Я не оговорился, сказав «мой». Ведь место, где проводишь большую часть жизни, не может быть чужим. Разве могут быть чужими заводские ветераны, друзья, с которыми начинал работу, у которых учился премудростям и тонкостям нелегкой «огненной» профессии, которые пусть и не часто, но звонят тебе, интересуются жизнью производства. Делая это искренне,

...Юбилей предприятия – это праздник всех, кто трудится здесь, отдает все свои силы, знания, умения общему делу....

от души. Именно в общении с ними понимаешь – бывших металлургов не бывает! Разве может быть чужим и скучным заводской ритм. Вызывает восхищение серебристо-багровый «крылатый» металл, укрощенный твоими руками, и чувствуешь свою сопричастность с чем-то огромным, мощным, великим!

К. Бычков, мастер участка управления технологией в корпусах электролиза Дирекции по электролизному производству:

– Для меня КрАЗ – это люди, с которыми довелось работать вместе, это электролизное производство с его традициями и трудными буднями. Нигде на заводах компании «РУСАЛ» не разработано, не применено столько новых технических, технологических и организационных решений, опытных работ, программ и разработок. КрАЗ – это особый человеческий характер.

Тот, кто смог отработать здесь, воспитал в себе трудовую дисциплину и организованность, сможет работать на любом предприятии. КрАЗ – самый прибыльный и эффективный алюминиевый завод компании.

А. Кондаков, электролизник серии корпусов электролиза 7-8,26 Дирекции по электролизному производству:

– Металлургия не терпит слабых! Люди, которые вынуждены работать в колоссальных температурных режимах, – из особого сплава мужества, стойкости и терпения! Люди, которые раз за разом, перебарывая себя, выполняют тяжелейшую работу, чтобы каждый из нас мог пользоваться благами цивилизации: сесть в свой автомобиль, взять смартфон и позвонить близким! Алюминий играет огромную роль в жизни современного человека. Существует даже шкала развития госу-

дарств по потреблению алюминия на душу населения. Без сомнения, металлургия – двигатель прогресса. Это заслуга людей, что 50 лет назад создали второй по величине в мире завод! Это величайший вклад в развитие нашей страны!

Людмила Зуенко, ветеран профкома:

– История завода неразрывно связана с историей профсоюзной организации. Первичка была организована на несколько месяцев раньше, чем сам завод, когда еще шла стройка. В те времена роль профсоюза была иной. Профком входил в управленческую тройку предприятия. Мы занимались всем: социальными и бытовыми вопросами, детскими садами и летним отдыхом, санаториями и профилакториями, организацией культурных и спортивных мероприятий. В нашем ведении были товарищеские суды, женсоветы, даже рацпредложения и изобретения. И, конечно, главной функцией профсоюза были контроль и распределение. Членство в организации было практически 100% – это 14 тысяч человек, 120 цеховых первичных организаций, более 2000 профсоюзных активистов.

А потом пришел капитализм и все поменялось. Изменилась и роль профсоюза. При социализме функция защиты интересов трудящихся была частью государственной политики. Сейчас все по-другому. Защитная функция легла на плечи профсоюзов. Поэтому нужно думать, прежде чем что-то предпринимать: идти на баррикады или искать компромисс – что пойдет на пользу трудовому коллективу. Роль профактивистов намного усложнилась. Нужно уметь предвидеть развитие событий, найти тот баланс, при котором будут учитываться интересы сторон. Сейчас это называется социальное партнерство. Именно в этом ключе развиваются современные отношения между руководством и профкомом КраЗа.

**Галина КУДРЯШОВА,
Яна ИВАНОВА**

Молочные реки «Октябрьского»



Предприятие «Октябрьское» сегодня производит больше всего молока в Череповецком районе. Мало кто знает, что большинство работников этого сельскохозяйственного комплекса – члены Горно-металлургического профсоюза России.



Совхоз «Октябрьский» как подсобное хозяйство входил в состав Череповецкого метзавода, а потом «Северстали». Здесь содержали крупный рогатый скот, свиней, выращивали овощи. В 1999 году «аграрный» цех стал самостоятельным дочерним предприятием. В 2011 году – продан другому собственнику. Сейчас предприятие, входящее в Вологодский молочный холдинг, занимается производством молока и мяса. Однако работники по традиции остались в профсоюзе металлургов.

Как живет сегодня сельскому хозяйству? По словам директора «Октябрьского» С. Судакова, ситуация в отрасли непростая по нескольким причинам. Первая – дешевое молоко. Вторая – дорогие корма, повышение цен на электроэнергию и горюче-смазочные материалы.

– При всех этих трудностях мы держим самое большое стадо дойных коров в районе – 1400 голов, – расска-

зывает он. – За последние два года надои стабильно растут и сейчас у нас самые высокие показатели по району.

Заработная плата в «Октябрьском» по сравнению с другими сельхозпредприятиями района самая высокая. В среднем за 2013 год она составила чуть более 16 тысяч рублей. У ведущих профессий – несколько выше. Например, оператор машинного доения получает около 20 тысяч рублей.

Труд работников во многом механизирован, но остается тяжелым. Как рассказывает председатель профкома Л. Векшина (она же – начальник отдела кадров), рабочий день доярки начинается в три утра. Уже в четыре нужно быть на скотном дворе – на утренней дойке, которая продолжается четыре часа.

Кстати, доставка работников из разных районов осуществляется за счет предприятия. Эти и другие льготы прописаны в коллективном договоре. Недавно он был продлен до 2016 года.

– Колдоговором предусмотрены предоставление отпусков на свадьбу, похороны близких родственников, дней для профосмотра женщинам и многое другое, – отмечает Л. Векшина.

Поздравление каждого члена профсоюза с праздниками стало в «Октябрьском» доброй традицией. Ведь главное – не оставлять людей без внимания, – считает председатель.

Валентина БЕЛОВА



Колдоговор подписан. Переговоры продолжаются

Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор на 2014 год на головном предприятии ОАО «ЕВРАЗ КГОК», стали отправным моментом в ходе дальнейших переговоров, которые продолжает профком «Качканар-Ванадий» теперь уже с работодателями «дочерних» предприятий комбината.

УТВЕРДИЛИ РОСТ ЗАРПЛАТЫ

Достигнуты договоренности с руководством ООО «АВТ-Урал». Были внесены изменения в раздел «Оплата труда». Они полностью соответствуют условиям повышения оплаты труда в ОАО «ЕВРАЗ КГОК», т.е. выплате к отпуску в 2014 году и индексации заработной платы с 1 января 2015 года. Согласованы мероприятия улучшения условий работы и охраны труда. Итогом переговоров стала конференция трудового коллектива ООО «АВТ-Урал», на которой достигнутые договоренности были одобрены.

ОПРЕДЕЛИЛИСЬ С ВЫПЛАТАМИ

Успешно завершился переговорный процесс между профкомом «Качканар-Ванадий» и руководством цеха сетей и подстанций «Ванадий» Нижнетагильского филиала ООО «ЕвразЭнергоТранс». Подписан ряд важных документов: соглашения о социальном партнерстве (аналог кол-

лективного договора), заработной плате и выплатам в связи с выходом на пенсию. Все социальные гарантии, существовавшие ранее, сохранены.

Дополнительно с работодателем удалось договориться об увеличении выплат пенсионерам. Теперь размер выходного пособия при расторжении трудового договора с работниками, имеющими право на пенсию, зависит от уровня средней заработной платы по цеху. Максимально это три средних зарплаты по предприятию, т.е. свыше 90 тысяч рублей.

Достигнута договоренность о дополнительных выплатах к отпуску. Как и в ОАО «ЕВРАЗ КГОК» – эта сумма составит 33000 рублей.

На собрании работники цеха единогласно одобрили достигнутые профсоюзным комитетом договоренности. Люди довольны. В других подразделениях ООО «ЕвразЭнергоТранс» (в Нижнем Тагиле, Сибири) рост заработной платы в 2014 году составит лишь 9000-11000 рублей.

СТАВКИ И ОКЛАДЫ ПОВЫСЯТСЯ

Соглашение о социальном партнерстве в ООО «МСЧ Ванадий» заключено на три года (2014-2016 г.). В соответствии с ним средняя заработная плата в 2014 году должна вырасти на 6% в сравнении с 2013 годом.

Большая часть разделов соглашения о социальном партнерстве осталась в прежней редакции, социальные гарантии для работников ООО «МСЧ Ванадий» сохранены.

НОВЫЙ КОЛДОГОВОР

В ООО «Ванадий сервис» заключен коллективный договор на 2014–2016 годы. Утвержден рост тарифных ставок и окладов на 6% с 1 октября 2014 года. Также предусмотрены мероприятия для улучшения условий и охраны труда работников ООО «Ванадий сервис».

Наталья ВАСИНА



Время ответственных решений

Руководство и профсоюзная организация ОАО «Уральская Сталь» заключили Соглашение о гарантиях и компенсациях работникам предприятия, высвобождаемым в 2014 году. Соответствующий документ был подписан 21 апреля.

В Соглашении указано, что реструктуризация предприятия будет проходить исходя из принципов социального партнерства, взаимной заинтересованности в установлении долгосрочных отношений и желанием максимально обеспечить соблюдение социальных и трудовых гарантий высвобождаемых работников.

Стороны гарантируют предоставление высвобождаемым из структурных подразделений предприятия работникам трудоустройство на вакантные рабочие места внутри Общества; при переводе на другую работу или при приеме на срочный трудовой договор начисление премии в размере, установленном Положением об оплате труда и премировании по данной профессии, на весь период обучения до допуска к самостоятельной работе.

Администрация обязуется проводить опережающее обучение в Учебном центре Общества за счет средств работодателя при наличии у работника гарантий трудоустройства, предоставлять возможность высвобождаемым работникам расторгать ученические договоры на получение высшего профессионального образования без удержания денежных средств, выплаченных

в качестве компенсации в рамках действия Программы повышения образовательного уровня.

Участники программы релокации получают выходное пособие в размере трех среднемесячных заработных плат. Работники, увольняющиеся по соглашению сторон, – единовременное денежное пособие в размере пяти среднемесячных заработных плат.

Также для высвобождаемых работников в документе предусмотрены и другие льготы. Например, желающим этим летом оздоровить своих детей в ДОЛ «Родник» будет предоставлено право на получение сертификата и частичной компенсации стоимости путевки. Высвобождаемые работники, имеющие право на досрочное назначение трудовой пенсии (за три года до достижения пенсионного возраста), будут поставлены на учет в Совет ветеранов «Уральской Стали». Для высвобождаемых работников, являющихся участниками корпоративной жилищной программы в рамках 1-5 этапов, условия договоров жилищного кредитования сохранятся, погашение процентов по займам комбинат оставит за собой. Предусмотрены выплаты дополни-

тельных единовременных денежных пособий одиноким матерям (иным законным представителям ребенка), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет.

В свою очередь профком обязуется оказывать содействие руководству комбината в стабилизации социальной обстановки.

Соглашение будет действовать до 31 декабря 2014 года.

Напомним, в начале января стало известно, что ОАО «Уральская Сталь» ждет реорганизация, цель которой – сохранение производства в сложных рыночных условиях. Неоднократно сообщалось, что особое внимание уделяется сохранению персонала и его трудоустройству.

Пока верстался номер.

Управляющий директор ОАО «Уральская Сталь» Евгений Маслов встретился с профактивом.

На встрече он прокомментировал начало реализации программы по реорганизации производства комбината, обозначил первоочередные задачи:

– Развитие комбината будет происходить в двух направлениях: производство



чугуна, который сегодня востребован на рынке, и производство листовой стали (мостосталь, трубная заготовка, толстый лист). В числе приоритетных задач первого направления – запуск коксовой батареи номер 6. Уже в июне планируется получение первого кокса и завершение строительства всего комплекса до конца года. Это позволит полностью обеспечить производство чугуна.

– В доменном цехе начался капитальный ремонт четвертой печи. По окончании работ в конце следующего года на ремонт встанет печь № 3. Мероприятия направлены на увеличение производительности производственных комплексов этих печей.

В работе сталеплавильного передела намечена реконструкция МНЛЗ-1 ЭСПЦ. В связи с необходимостью увеличения объемов производства продукции МНЛЗ-2 для первого листопрокатного цеха в инвестиционную программу следующего года планируется включение модернизации машины непрерывного литья заготовки. Это даст возможность увеличения производства в ЛПЦ-1.

«Уральская Сталь» по-прежнему занимает лидирующие позиции в области поставок мостостали. Разработки уникальных марок стали позволяют предприятию удерживать лидирующие позиции в этом секторе рынка на всем постсоветском пространстве. Возможно пополнение портфеля заказов поставками стали для строительства моста через Керчинский пролив и другими перспективными заказами.

Также на встрече обсуждался вопрос трудоустройства персонала, высвобождаемого в результате реорганизации производства. Разработанная Металлоинвестом комплексная программа поддержки таких работников подразумевает максимальное их трудоустройство в рамках предприятия, а также по программе релокации — на других предприятиях компании.

Названные мероприятия нацелены на выполнение масштабных задач – значительно повысить операционную эффективность и выйти на безубыточное производство в 2015 году. ●



С середины декабря прошлого года Новосибирский металлургический завод им. Кузьмина находится под пристальным вниманием прессы. Предприятие инициировало процедуру банкротства, признав, что не может исполнить ранее заключенное мировое соглашение с кредиторами. Но даже в таких сложных экономических условиях профорганизации удалось договориться с работодателем и сохранить для работников все имеющиеся социальные гарантии. Об этом рассказывает **председатель профкома Надежда Карлагина:**

— **П**редприятие сейчас действительно находится в сложном положении. В начале марта Арбитражный суд Новосибирской области признал завод банкротом и до сентября ввел на предприятии процедуру наблюдения. Пока работники материально не ущемлены. Зарплата выплачивается своевременно, в соответствии с утвержденным графиком, и в среднем составляет 24,4 тыс. рублей.

Профком видит главную задачу в сохранении предоставляемых работникам льгот и гарантий. Учитывая, что срок действия коллективного договора заканчивался в 2013 году, в октябре прошлого года мы направили письма руководству предприятия и компании о проведении коллективных переговоров и заключении соответствующего документа, обсуждали предложения на заседаниях профкома, выходили в трудовые коллективы.

В итоге Олег Мальцев, генеральный директор ЗАО «УК» Регион-БизнесПроект» и я подписали Соглашение о продлении действующего договора до 1 января 2015 г.

Предоставляемые ранее социальные льготы и гарантии сохранены. А их немало. Это получение беспроцентного займа в размере 2,5 средней зарплаты работника, погашение предприятием оплаты санаторно-курортного лечения в размере 60%, летнего отдыха для детей работников в размере 85%. Молодые специалисты, призванные с предприятия на службу в армию, по возвращению на производство получают единовременное пособие 5000 рублей. Включены меры социальной поддержки семей: единовременные пособия выделяются на бракосочетание, при рождении детей, частичная компенсация оплаты за посещение детей работников завода детских дошкольных учреждений. На дополнительную сумму могут рассчитывать работники при выходе на пенсию.

Работодатель взял на себя обязательство не только сохранить заработную плату работников, но и обеспечить увеличение ее среднего значения за 2014 год на 6%. ●

С НОВЫМ КОЛДОВОРОМ



С. Лебедев, электрослесарь



Н. Худяков, председатель профкома



В. Томаев, управляющий директор



С. Самофалов, зам. начальника цеха

На комбинате «КМАруда» прошла конференция, на которой делегаты рассмотрели итоги выполнения коллективного договора за 2013 год и заключили колдоговор на 2014 год.

Первым слово было предоставлено управляющему директору В. Томаеву. Владимир Кантемирович подчеркнул, что в целом коллективный договор выполняется:

– Мы стабильно отработали год по производству продукции, охране труда, промышленной безопасности, техническому перевооружению и строительству новой шахты. Расход материалов остался на прежнем уровне, считаю это положительным фактором. Несмотря на неритмичность поставки вагонов, весь произведённый концентрат был отгружен потребителю. Средняя зарплата на предприятии составила 32282 рубля. Основной задачей, стоящей перед коллективом в 2014 году, считаю производство концентрата в объеме не менее 2200 тыс. тонн. Эта цель вполне достижима.

Управляющий директор обратил внимание на то, что на комбинате началось внедрение системы тотальной оптимизации производства (ТОП) по принципу «снизу-вверх». Основана она на том, что сотрудники, непосредственно занятые на том или ином рабочем месте, лучше других знают нюансы выполняемого ими процесса и могут

внести существенные предложения для его совершенствования (технические, технологические, организационные, структурные и другие). Их сбор проводится посредством электронных (Server\Предложение ТОП) и почтовых ящиков. Работники, чьи предложения будут внедрены, получают поощрение в зависимости от их эффективности.

– По сути это возрождение рационализаторской и изобретательской работы, только система ТОП немного шире. Практика показывает, что на предприятиях, где она внедрена, экономический эффект достигает 16% (если применить этот показатель к нашему комбинату, то он составит 400 млн рублей). Такая система весьма успешно действовала в ОАО «Северсталь», где её оценочный экономический эффект составил 2100 млн рублей, – подытожил Владимир Кантемирович.

Затем с докладом выступил председатель профкома комбината Н. Худяков. Он отметил, что обязательства коллективного договора выполнены.

– Важное место в работе профкома, цеховых организаций занимают вопросы охраны труда и промышленной безопасности. Отмечу, что рабочие

места в основных и вспомогательных цехах соответствуют предъявляемым требованиям, регулярно проверяются параметры микроклимата, освещённости, воздушной среды и других характеристик. В 2013 году улучшение условий труда коснулось 1368 работников, в том числе 237 женщин, – подчеркнул докладчик.

Затем Николай Владимирович остановился на деятельности общественных уполномоченных по охране труда, которые в прошлом году выявили 1074 нарушений. Однако травматизма избежать не удалось. В 2013 году на шахте произошло три несчастных случая, из них один тяжёлый, выявлено шесть фактов профзаболеваний.

В ходе обсуждения критические замечания прозвучали к качеству спецодежды, спецобуви, рукавиц; уровню зарплаты; организации движения маршрутного автотранспорта и другие.

В заключение акт проверки колдоговора за 2013 год был утверждён и с изменениями и дополнениями принят новый коллективный договор на 2014 год.

**По материалам
Белгородского обкома ГМПР**



Документ есть – системы нет

Состоялась конференция трудового коллектива ООО «ЕвразТехника» (регион Сибирь). Делегаты обсудили выполнение Соглашения о социальном партнерстве в 2013 году и заключили новое, на 2014 год. Документ подписали **генеральный директор ООО «ЕвразТехника» А. Натрусов** и **председатель ППО «ЗапСиб» В. Печерских**.

О том, как выполнялось Соглашение в 2013 году, рассказала директор по персоналу ООО «ЕвразТехника» Т. Алексеева. По инициативе профкома с 2012 года начала работать «Социальная карта». Действующие оклады работников были проиндексированы с первого апреля и с первого октября на 3 процента, в январе 2014 года – на сложившуюся разницу с фактическим ростом индекса потребительских цен по региону. В апреле, октябре и декабре работники с зарплатой до 30 тысяч рублей получили по 2 тысячи рублей, от 30 до 40 тысяч рублей – по одной тысяче рублей. Средняя зарплата в ООО «ЕвразТехника» (регион Сибирь) в 2013 году составила 36 158 рублей.

Председатель профкома ООО «ЕвразТехника» Л. Титова акцентировала внимание на задержке выплаты компенсаций процентов по жилищной программе «50х50», есть вопросы по срокам ее выплаты и в 2014 году. Учитывая, что компенсацию получают в основном сотрудники с низким уровнем зарплаты, профсоюзная сторона считает это недопустимым и предлагает перейти к схеме, принятой на

ЕВРАЗ ЗСМК. Были проблемы с начислением заработной платы при переходе на новое программное обеспечение.

Заключению нового Соглашения предшествовали сложные переговоры в течение четырех месяцев. По ряду вопросов договориться так и не удалось. Это касается оздоровительной программы, присвоения ветеранских званий, мотивации уполномоченных по охране труда, оказания материальной помощи, а самое главное – заработной платы. Председатель ППО «ЗапСиб» В. Печёрских отметил, что ставилась главная задача – приблизить социальный пакет работников ООО «ЕвразТехника» к уровню базового предприятия – «ЕВРАЗ ЗСМК».

Работодатель согласился в течение 2014 года произвести дополнительные выплаты каждому работнику в размере 8 тысяч рублей (включая День металлурга) без всяких условий (в прежней формулировке – при выполнении производственного плана и не для всех работников, а дифференцированно, в зависимости от уровня зарплаты каждого работника). Принято предложение профсоюзной стороны о включении в жилищную программу «50х50»

двенадцати новых участников, увеличении размера материальной помощи с одной до полутора тысяч рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

Заместитель председателя ППО «ЗапСиб» Л. Карпов привел печальную статистику: на площадках «ЗапСиб» с начала года произошло 12 несчастных случаев, в которых пострадали 20 человек, два – погибли. Причины произошедшего – неудовлетворительная организация производства работ или недостаточный контроль за их производством.

– У нас нет системного подхода к вопросам охраны труда. Документ есть, а системы нет. Единственный работающий орган – уполномоченные по охране труда, но при этом работодатель не видит основания для разработки положения об их мотивации.

Делегаты единогласно проголосовали за удовлетворительную оценку выполнения Соглашения в 2013 году, большинством голосов – о заключении Соглашения о социальном партнерстве на 2014 год с учетом внесенных изменений.

Лолита ФЕДОРОВА



С заботой о людях

ОАО «Металлургический завод «Электросталь» – ведущее предприятие специальной металлургии РФ. Сейчас на заводе работает 5500 человек, из них 98% – члены ГМПР. Председатель профсоюза **А. Безымянных** посетил предприятие, встретился с председателем профкома **И. Павличенко** и его заместителем **Р. Костиной**. Речь шла о работе заводского профактива, мерах социальной поддержки рабочих.



ВЕТЕР ПЕРЕМЕН

Исторически так сложилось, что завод «Электросталь» в структуре спецметаллургии занимает ведущее место производителя исходной заготовки (выплавка слитков, первичная ковка, прессование или прокат), а ее дальнейший передел осуществляют другие предприятия. В условиях рынка эта цепочка начала давать сбой. При возникновении на этих предприятиях финансовых или технических проблем неизбежно все негативные последствия отражаются на стабильности работы «Электростали».

Для обеспечения его устойчивого состояния необходима замена части традиционной продукции, спрос на которую снижается, на новую – с более глубокой степенью переработки и возможностью реализации по более высокой цене. С решением этой задачи будут параллельно выводиться из эксплуатации старые сталеплавильные и переделные цехи, которым уже под сто лет, с физически и морально устаревшим оборудованием. Это создаст другие условия труда и сделает профессию металлурга более привлекательной, прежде всего, для молодежи.

Эти задачи без преувеличения являются беспрецедентными и весьма масштабными как для завода, так и для нашей отрасли в целом. Современное и высокотехноло-



...Большое внимание на предприятии уделяется поддержке здоровья и отдыха трудящихся и их детей...

гичное оборудование потребует грамотного и квалифицированного персонала. Поэтому кадры, забота о людях имеют первостепенное значение.

МИЛЛИОНЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Понятие социальной ответственности бизнеса здесь – не пустой звук. Руководство завода и профсоюзный комитет знают, что социальное партнерство работает на коллектив, способствует поддержанию нормального микроклимата, стимулирует более производительный труд. Каждый работник должен чувствовать социальную защищенность, быть уверенным в завтрашнем дне.

Ежегодно на решение социальных вопросов выделяются немалые средства. Например, в 2014 году, согласно коллективному договору, планируется израсходовать на эти цели около 250 млн рублей. Четко работает программа социальной поддержки всех работников и членов их семей, неработающих ветеранов и молодежи. Всем заводчанам, в том числе и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, выплачивается компенсация роста стоимости коммунально-бытовых услуг. Семь лет назад эта сумма

составляла 2300 руб., сегодня – 5400 руб. Работающие во вредных и (или) опасных условиях труда получают бесплатное питание. За счет средств предприятия осуществляется доставка к месту работы и обратно в ночную и вечернюю смены.

ЗАБОТА О РАБОТНИКАХ И ПЕНСИОНЕРАХ

Большое внимание на предприятии уделяется поддержке здоровья и отдыха трудящихся и их детей. На заводе более 60 лет работает медико-санитарная часть. Сейчас это современное медицинское учреждение, оборудованное по европейским стандартам. В связи с закрытием на ремонт заводского санатория-профилактория, на базе МСЧ создано лечебно-профилактическое отделение. Работает служба скорой медицинской помощи. Кроме работников завода, МСЧ обслуживает более 5000 неработающих пенсионеров – бывших заводчан.

Выплачиваются премии в размере 10000 руб. работникам к юбилейным датам. Оказывается материальная помощь уходящим на заслуженный отдых. Неработающие пенсионеры ежемесячно получают материальную помощь.

ВСЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

На заводе более 25% работников – молодежь в возрасте до 35 лет. Социальная политика предприятия направлена на сохранение молодых кадров и привлечение новых, воспитание у молодежи чувства гордости за родной завод. Молодым работникам, вступающим в брак впервые, выплачивается материальная помощь – 15 000 рублей. Возвратившимся на завод после службы в армии – 25 000 руб. Победителям конкурса «Лучший молодой работник» выплачивается премия и устанавливается надбавка к заработной плате в размере 3 000 руб. в течение года. Ежегодно летом двенадцать лучших молодых работников бесплатно отдыхают неделю в Словакии. Молодым семьям выплачивается денежная компенсация за наем жилья.

Все это позволяет сохранять стабильный и работоспособный коллектив, решать сложные задачи модернизации производства, внедрения новых технологий и уверенно смотреть в будущее.

**По информации
ППО ОАО «Металлургический
завод «Электросталь»**



Оплату труда пересмотрят. Администрация согласна

На ТАГМЕТе подписан коллективный договор

Комиссия по ведению коллективных переговоров взяла за основу действующий колдоговор, уточнив в нем отдельные формулировки и цифры. В вопросе о темпах роста зарплаты было решено опереться на Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014-2016 годы. Известно, что раздел «Оплата труда» в ОТС заключен на один год с последующим пересмотром его положений. На ТАГМЕТе этот пункт тоже будет пересматриваться.

Достигнутый в 2013 году уровень оплаты труда не обеспечил большинству заводчан достойный уровень жизни – величина зарплаты быстро нивелировалась инфляционным процессом и постоянно возрастающими размерами оплаты услуг коммунальных служб, образования, здравоохранения. Представители администрации согласились с профкомом.

Остался в прежней редакции раздел «Труд молодежи, обучение, профессиональная подготовка и переподготовка кадров». Добавлен пункт, где «админи-

страция обязуется обеспечить работников, прибывших на завод после окончания образовательного учреждения из других регионов страны и получивших статус «Молодого специалиста», необходимыми жилищно-бытовыми условиями». Решено на 2000 рублей увеличить единовременную материальную помощь впервые трудоустроившимся на предприятие детям-сиротам в возрасте до 23 лет.

Увеличено до 10 000 рублей ежегодное денежное пособие перед началом учебного года на каждого ребенка работника завода, погибшего в результате несчастного случая на производстве. Его администрация выдает дополнительно к другим мерам по возмещению вреда семье погибшего: бесплатно содержит детей в детских дошкольных учреждениях, предоставляет им путевки в детские оздоровительные центры.

По новому колдоговору предусмотрены средства из заводского бюджета на оказание социальной помощи и предоставление услуг семьям с детьми.

«Администрация производит работникам предприятия, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 года до 3 лет ежемесячную материальную помощь в размере не менее МРОТ, установленного в РФ на момент выплаты».

Оставлены на прежнем уровне дополнительные льготы металлургам-пенсионерам.

Несмотря на сокращение персонала в связи с реструктуризацией производства, сумма на мероприятия по охране труда осталась в размере не менее 40 млн рублей.

Было учтено предложение профсоюзной стороны о бесплатном обеспечении молоком или другими равноценными продуктами заводчан, занятых на работах с вредными условиями труда.

Принято положение о поощрении работников к юбилейным датам благодарственными письмами и денежными вознаграждениями.

Галина ЗАХАРЧЕНКО



Лицом к лицу со спецоценкой

В Москве прошел семинар-совещание технических инспекторов труда ГМПР.



Открыл мероприятие заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов. В своем выступлении он рассказал о ситуации, в которой сегодня находятся предприятия ГМК, и задачах, которые решают профсоюзные организации.

– Проблемы в отрасли нельзя не заметить. Рост производительности труда наблюдается лишь на некоторых предприятиях ГМК России, и то незначительный. Снижаются объемы производств на ряде предприятий и цены на продукцию, закрываются и консервируются ряд производств, продолжается оптимизация персонала. Все это, естественно, не может не влиять на численность нашей организации – тенденция ее сокращения сохраняется, а это ведет к ослаблению организационной и финансовой составляющей для структур всех уровней профсоюза.

Сокращения численности на предприятиях приводят не только к повышению производительности труда, но и росту его интенсивности, и, как следствие, увеличению травм и нарушений норм охраны труда. Металлургия – травмоопасное и вредное производство, и мы не можем полностью исключить влияние этих факторов на работников. Поэтому роль технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда в защите прав членов профсоюза на безопасные условия труда значительно повышается. Профсоюзному активу сегодня нужно более внимательно следить за обеспечением безопасных условий труда и за соблюдением на предприятиях трудового законодательства.



Заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Владимир Прохоров проинформировал об итогах работы технической инспекции профсоюза в 2013 году и задачах на 2014 год. Интерес вызвало обсуждение федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Советник руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ Игорь Воробьев рассказал о задачах государственной инспекции труда по контролю за исполнением требований законодательства о специальной оценке условий труда. Директор открытого института охраны труда промышленной безопасности и экологии АТ и СО Сергей Папаев коснулся проблем нормативно-правового регулирования специальной оценки условий труда.

В завершении первого дня семинара с его участниками встретился председатель ГМПР Алексей Безмянных. В своем выступлении он рассказал о причинах и проблемах предприятий ГМК, связанных со снижением численности работающих, мерах, предпринимаемых ЦС профсоюза, выборными органами территориальных и первичных организаций для сохранения трудовых коллективов.

Алексей Алексеевич отметил, что два года, которые отрасль провела в стагнации, дали определенный толчок к тому, что большинство компаний, входящих в горно-металлургический комплекс, задумались о производстве продукции с высокой добавленной стоимостью. Соответственно могут быть открыты новые предприятия, а значит, люди будут обеспечены рабочими местами.

Во второй день семинара его участники встретились с исполнительным директором АМРОСа Алексеем Окуньковым. Он отметил, что несмотря на многочисленные вопросы, связанные с правоприменением федерального закона о специальной оценке труда, его необходимость не оспаривается сторонами социального партнерства.

– Многие говорят, что никаких изменений с принятием этого закона не произошло, но это не так. Очень длительный период мы с вами прожили в правовом вакууме. Фактически принятие закона о спецоценке и последующих за ним документов заполнит его. Естественно, вопросов по их применению будет немало.

Кроме того, Алексей Окуньков отметил, что ни один из законов в сфере охраны труда не подвергался такому тщательному и всестороннему анализу,

как этот. С другой стороны, по его словам, он не удовлетворяет полностью ни сторону работодателя, ни сторону профсоюзов. Это классический вариант решения, где стороны осознанно пошли на компромисс.

В течение трех учебных дней технические инспекторы труда прослушали выступления начальника Отдела по надзору в металлургической промышленности Ростехнадзора на предприятиях ГМК Александра Медведева «О задачах органов Ростехнадзора по осуществлению контроля за состоянием промышленности», заведующего отделом БГУ НИИ Медицины труда РАМН Галины Симоновой на тему «Совершенствование методических основ оценки условий труда в связи с принятием законодательства» и многих других видных экспертов.

Завершился семинар «круглым столом», где участники обсудили возможные проблемы, связанные с реализацией законодательства «О специальной оценке труда», проекта «Методических рекомендаций в помощь представителям профсоюзных органов, участвующим в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда», поделились опытом работы.

Юрий КОЧЁМИН

Применение новых законов, связанных со специальной оценкой условий труда (СОУТ), серьезно волнует профсоюзную общественность. Своим мнением по этой теме делится заместитель заведующего отделом охраны труда и окружающей среды Свердловского обкома ГМПР **Татьяна Богодяж** – участница семинара технических инспекторов труда ГМПР, который проходил в Москве.



ВЕТЕР ПЕРЕМЕН Теплый или холодный?

ОПРЕДЕЛЯЙТЕСЬ И ДЕЙСТВУЙТЕ

Надо понимать, что СОУТ – это фактически та же процедура аттестации рабочих мест, которая, как и АРМ, проводится на каждом рабочем месте не реже одного раза в 5 лет. Те результаты аттестации рабочих мест, которые были получены до 1 января 2014 года, действительны в течение 5 лет, до дня их окончания. Но у работодателя есть право проводить СОУТ и до окончания действия результатов АРМ, т.е. раньше, чем через 5 лет.

Как и при АРМ на предприятии перед началом проведения СОУТ создается комиссия, в состав которой входят представители работодателя и профорганизации (без представителей и экспертов организации, проводящей СОУТ). Количество представителей профкома не ограничено. Главное, чтобы утвержденный работодателем состав комиссии состоял из нечетного числа ее членов (видимо, ФЗ подразумевает участие членов комиссии в голосовании при вынесении решений по спорным моментам).

Важно, чтобы члены комиссии прошли обучение в лицензированных центрах с получением соответствующего удостоверения.

Лучше, если профком примет участие в выборе независимой организации, которая будет осуществлять проведение СОУТ. Как правило, это осуществляется на тендерной основе или путем заключения прямых договоров. Нельзя действовать по принципу «чем дешевле, тем лучше». Основой для оптимального выбора должны стать детально проработанные тендерные процедуры, включая максимально подробное техническое задание и требования (опыт, кадровый состав, характеристики испытательных лабораторий и др.).

КОНТРОЛИРУЙТЕ ХОД ПРОВЕРКИ

Перед началом СОУТ необходимо внутренними локальными нормативными актами определить с теми многочисленными противоречивыми нюансами, которые неизбежно могут возникать в ходе процедуры СОУТ. Например, закрепить локальным нормативным актом важные для профсоюза моменты: вся документация, которая передается работодателем для организации, осуществляющей СОУТ, должна согласовываться с входящими в комиссию представителями профкома; лабораторные замеры на рабочих местах проводить в их присутствии; использовать резуль-

таты производственного контроля, проводимого собственной лабораторией, – в случае контроля за их замерами со стороны профоргана и т.д.

При проведении в прошлом аттестации рабочих мест вопросы у членов профорганизации по поводу присвоения того или иного класса условий труда возникали в основном на этапе подписания карт аттестации рабочих мест. Без контроля и участия на всех этапах самой процедуры оценки условий труда было сложно согласиться с объективностью полученных результатов. Заниматься же их опровержением, в т.ч. через государственную инспекцию, государственную экспертизу или через суд – еще сложнее. Поэтому членам профкома надо заниматься СОУТ, что называется, с «порога», еще на этапе подготовки к ней, и далее. Необходимо быть в тесном контакте с организацией, проводящей СОУТ. По закону она обязана предоставлять по требованию профкома обоснования результатов проведения СОУТ, а также давать разъяснения работникам.

УЧИТЫВАЙТЕ ВСЕ НЮАНСЫ

Один из наиболее важных подзаконных к ФЗ-426 актов – «Методика проведения СОУТ. Классификатор вредных и опасных факторов...». Основу Мето-

дики составляют нормы документа – Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». Ряд требований был смягчен с учетом международного опыта. В частности, это касается требований к уровню шума и освещенности. Будет несколько по-иному определяться напряженность труда. Этот инструмент ориентирован в первую очередь на тех, кто занят операторскими функциями. Напряженность труда не будет фактором вредности у руководящего состава, как это было ранее.

Согласно Классификатору «отсечаются» от оценки такие факторы,

как шум и вибрация, те рабочие места, которые находятся вне производственных помещений. Возникает вопрос, а карьеры, разрезы или те же открытые производственно-ремонтные площадки, участки являются производственными помещениями, где на ряде рабочих мест всегда есть шум и вибрация? И как быть с водителями автотранспорта, машинистами тепловозов, экскаваторов, буровых установок, у которых на рабочем месте также они присутствуют? Вопрос до конца не урегулирован, т.к. на сегодняшний день не существует НПА, однозначно утверждающего, что относится к производственным помещениям. Подобные и

другие вопросы в ходе проведения СОУТ будут возникать неоднократно, и решать о проведении тех или иных замеров на конкретных рабочих местах должна будет комиссия с участием экспертов от организации, проводящей СОУТ. Иначе не миновать судебных разбирательств с исками от работников по факту неполной оценки условий труда на своем рабочем месте.

Результаты СОУТ влияют на предоставление льгот, компенсаций и пенсионных прав работников. Поэтому задача профсоюза – эффективно защищать своих членов, используя для этого все возможные рычаги воздействия. ●

ЧТОБЫ БЫТЬ КОМАНДОЙ

23 апреля в Калужской области (с. Ворсино) Центральный Совет ГМПР совместно с профкомом «НЛМК – Калуга» провел семинар для профсоюзного актива новой первички.

Заместитель председателя ГМПР А. Шведов и помощник председателя А. Соловьев проинформировали участников о сложившейся ситуации в горно-металлургической отрасли, работе по решению приоритетных задач, стоящих перед профсоюзом, о современных формах и методах работы. Практическую часть семинара провели заместитель председателя Московской областной организации ГМПР Р. Смородинская и специалисты организационного отдела аппарата ЦС ГМПР.

Первичная организация в ООО «НЛМК–Калуга» образовалась недавно, поэтому основной целью однодневного обучения стало сплочение участников

семинара в крепкий, дружный, а главное – эффективно работающий коллектив.

Выполнению этой задачи была посвящена значительная часть учебного времени. Программа семинара включала также знакомство профсоюзного актива с организационным строением ГМПР и основными нормативными документами, разъяснение основополагающих принципов работы профактива, обсуждение форм и методов вовлечения работников в профсоюз.

При подведении итогов участники отметили, что для них проведение подобных семинаров является актуальным и востребованным. ●



Ты гражданин или «заяц по жизни»?

– Начиная разговор с новыми работниками, я всегда привожу в пример автобус: вы можете проехать и не заплатить за билет. Но завтра, когда никто платить не будет, можно просто остаться без автобуса: и доехать нужно, а не на чем. Вот человек и решает, кто он – гражданин или «заяц по жизни» – это один из приемов **Романа Казина**, помощника председателя профкома цеха Выксунского металлургического завода (Нижегородская обл.), который он применяет при общении с работниками, не состоящими в профорганизации.

Центральный Совет ГМПР в рамках выполнения Программы действий ГМПР за 2012-2016 гг. реализует проект по подготовке organizers. В апреле в Москве состоялся семинар «Пути укрепления членской базы профсоюза». Это второй из четырех этапов подготовки organizers, специалистов для укрепления членской базы профсоюзных организаций.

Участники проекта, объединенные в группы, представили домашнее задание «Взгляд на мою профсоюзную организацию за последние шесть месяцев». Поделились опытом работы, рассказали, как укрепить профсоюзную организацию, привлечь в нее новых членов, да и просто организовать людей. Результатом этой коллективной деятельности стала модель оценки ситуации в профорганизации. Далее участники перешли к определению направлений работы и инструментов укрепления членской базы профсоюза.

Обсудили острые моменты: как вовлечь в активную деятельность,

вести разговор с работниками о коллективном договоре, который распространяется на всех работников, какие аргументы приводить не состоящим в профсоюзе или решившим выйти из него.

Алексей Бобылев, председатель профкома цеха ОАО «Тагмет» (г. Таганрог):

– Некоторые члены профсоюза пассивны. Считают, что вступили в организацию и этого достаточно, пусть



кто-то занимается их проблемами. Нам подчас приходится решать большое число проблем: от перегоревшей лампочки до обеспечения средствами индивидуальной защиты, правовой помощи. И всегда найдутся те, которые считают, что профсоюзный комитет работает не так и занимается не тем. Как их убедить? Как повлиять на решение покинуть организацию?

Обсуждая эту проблему с участниками семинара, заинтересовался одним из многих приемов. Если работник хочет выйти из профсоюза, ему предлагают заполнить заявление: «Я, такой-то, понимаю, что выйдя из профсоюза, лишаюсь ... прав, льгот, гарантий...». Далее в списке 20 пунктов, которые он переписывает. Обычно уже после пятого работник задумывается, а после десятого – откладывает заявление. Сложно? Нет. Но чтобы понимать ситуацию, нужно постоянно общаться.

Отдельным блоком была рассмотрена правозащитная функция первичной организации и профсоюза в целом, регулирование трудовых отношений, представительство интересов и расширение зоны своего влияния.

– Защита прав работников относится к области права в той части, которая регулируется законодательством. Например, юридическая помощь при неправомерном увольнении. Там все понятно – работодатель нарушил закон, нужно только запустить правозащитный механизм. Гораздо важнее профсоюзу становиться посредником между работником и работодателем в решении тех вопросов, которые в законе не прописаны и находятся в стадии разработки или согласования, – пояснил преподаватель Эдуард Вохмин, генеральный директор ООО «Трудовой Консалтинг».

– Например, идет на предприятии сокращение. Работодатель все делает по закону. Задача профсоюза «войти» в процесс заранее, взять под контроль число сокращаемых мест, категории работников, выплаты и компенсации и другое. Это и есть посредничество в трудовых отношениях. Работнику в оди-

ночку не повлиять на это, а профорганизации многое по силам, – подвел итог преподаватель.

Примеры профсоюзного посредничества в трудовых отношениях можно продолжать – это участие в подготовке положений по премированию и вознаграждению, в квалификационных комиссиях, юридическое сопровождение трудовых споров между работником и работодателем, обеспечение спецодеждой и др.

Заинтересованно обсуждались сервисные функции, применяемые профсоюзными организациями для укрепления членской базы. Участники отметили, что для использования этого направления необходим объективный анализ профсоюзного членства, проблем и потребностей как членов профсоюза, так и работников предприятия.

В зависимости от их интересов выбираются разные сервисные функции: займы, ссуды, страхование, скидочные пластиковые карты, спортивные и культурно-массовые мероприятия, спортивные абонементы и т.д.

– Мне понравилась идея с дисконтными картами, – рассказывает Егор Цибульский, председатель профкома ОАО «Трубодеталь» (г. Челябинск). – Профком договаривается с местными сервисными предприятиями, например, автомойками, автозаправками, магазинами и т.п. о скидках на их услуги и товары для членов профсоюза, выпускает дисконтные карты.

В процессе занятий участники пришли к выводу: пути укрепления членской базы для каждой организации свои: кому-то необходимо развивать сервисы, кому-то – правозащитную деятельность, кого-то объединяет борьба за сохранение предприятия, рабочих мест, заключение коллективного договора. Важно, чтобы профкомы были заинтересованы в поиске и реализации эффективных форм работы, а самое главное – активнее привлекали членов профсоюза к обсуждению и решению вопросов, связанных с их трудовыми и социально-экономическими интересами.

Яна ИВАНОВА



В Тулу со

В учебно-методическом центре Тульской Федерации профсоюзов состоялся семинар «Активизация деятельности первичных профсоюзных организаций по организационному укреплению и увеличению членской базы» для профактива предприятий горно-металлургического комплекса Тульской области.

В семинаре участвовали представители первичных организаций ОАО «Тулачермет», ОАО «Косогорский металлургический завод», ОАО «Ревякинский металлопрокатный завод», ОАО «ЕВРАЗ Ванадий-Тула».

С приветственными словами к профактиву обратилась председатель Тульского областного объединения организаций профсоюзов «Тульская Федерация профсоюзов» О. Ларичева. Заместитель председателя ГМПР С. Боева проинформировала о ситуации на предприятиях горно-металлургического комплекса России. Заместитель



СВОИМ семинаром

заведующего социально-экономическим отделом ЦС профсоюза О. Михайлов и заведующий юридическим отделом Н. Сущева рассказали о регулировании социально – трудовых отношений на предприятиях с помощью коллективного договора и о праве профсоюзов на представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников.

Практическую часть семинара провели руководитель учебно-методического совета Свердловской областной организации ГМПР Г. Калинина и заместитель председателя профкома первичной профсоюзной организации Выксунского металлургического завода Н. Гришин. Профактиву рассказали о принципах формирования команды. Затем участники выполнили упражнения и прошли тренинги на командообразование.

Второй день занятий начался с «фотокросса» по профсоюзной тематике. Участников разделили на две команды и предложили сделать и презентовать фотографии на темы: солидарность, молодежь и профсоюз, информация и профсоюз, мы – команда, женская комиссия и охрана труда. После дискуссии по организационному укреплению и мотивации профчленства прошли практические занятия по вовлечению работников в профсоюз.

В завершении состоялся «круглый стол» и анкетирование участников. Все отметили актуальность семинара и необходимость проведения подобных мероприятий в дальнейшем.



Говорят участники семинара:

Игорь Борисов, ОАО «Косогорский металлургический завод»:

– Члены нашего профкома – ребята активные, но последнее время профчленство на предприятии начало снижаться. У работников все чаще возникает вопрос: «А что я буду иметь, вступив в профорганизацию?» Поэтому появилась необходимость в обучении.

Первая часть семинара была теоретической. Потом полученные знания отрабатывали на практических примерах, рассматривали сложные ситуации, с которыми приходится сталкиваться ежедневно. По результатам семинара профком разработал план действий для повышения профчленства. Главное, что мы получили необходимые инструменты для работы в этом направлении.

Надежда Наумова, ОАО «Ревыкинский металлопрокатный завод»:

– Такие занятия нужные и важные для профактива. Они дают возмож-

ность посмотреть на ситуацию более объективно, проанализировать свою работу, определить слабые места и понять, как действовать более эффективно.

Наталья Гагарина, ППО «ЕВРАЗ Ванадий Тула»:

– Выступления на семинаре представителей ЦС ГМПР были полезны участникам, удалось обсудить много наболевших вопросов. Такое общение воодушевило профактив. Мы тренировались в умении слушать, договариваться, отстаивать свою позицию, если нужно – делать шаг назад, чтобы потом сделать два-три шага вперед в переговорном процессе. Именно тот, кто хорошо владеет всем арсеналом средств, оказывается в выигрышном положении. Теперь наша задача – полученные знания применить на практике. ●

Утраченный заработок – компенсировать!

Многие работодатели считают, что если на производстве по их вине произошел несчастный случай, после которого работник вынужден восстанавливать здоровье, то достаточно оплатить ему больничный лист. Такое мнение ошибочно.

С электросварщиком ОАО «НКВЗ» в августе 2012 г. по вине работодателя произошел тяжелый несчастный случай. Работник получил открытую черепно-мозговую травму, перенес две сложные операции, до 30 марта 2013 г. находился на больничном, ему установили 30% утраты трудоспособности.

Работодатель отказался компенсировать пострадавшему моральный вред и заработок за время его лечения. Электросварщик обратился в суд, где его интересы представляли юристы Кемеровской ТПО ГМПР. Суд взыскал с ответчика утраченный заработок и компенсацию морального вреда в сумме более 460 тысяч рублей.

Итоги судебного разбирательства комментирует главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин:

– Если по вине работодателя произошел несчастный случай, который причинил вред здоровью работника и лишил его возможности полноценно трудиться, работодатель должен возместить пострадавшему утраченный заработок. Выплата пенсий и любых других пособий не идет в расчет утраченного заработка и не влияет на обязанность работодателя возместить его пострадавшему и компенсировать моральный вред.

Надо сказать, первое судебное дело проходило тяжело. Сначала суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований. Судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда поддержала его решение. И только подав кассационную жалобу через президиум областного суда, нам удалось доказать, что в таких случаях, помимо больничного листа, необходимо полностью компенсировать утраченный заработок.

Подобная ситуация была и в ООО «Мечел-Энерго». Работник после травмы несколько месяцев находился на лечении, и ему также оплатили только больничный. И здесь только по решению суда при нашем участии работодатель был вынужден компенсировать пострадавшему и утраченный заработок, и моральный вред.

Мы сформировали судебную практику, теперь аналогичные дела гораздо легче решаются в пользу работников. Дело осталось за малым – убедить работодателей, чтобы они перестали нарушать права работников. ●

Премию пришлось вернуть

Центральный районный суд г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края рассмотрел иск члена ГМПР М. Муравьева к ОАО «Амурметалл» о лишении его 25% премии.

На основании распоряжения начальника сортопрокатного цеха ОАО «Амурметалл» истцу был снижен размер премии за февраль 2013 года. Причина – нарушение правил трудового распорядка, а именно, уход с рабочего места до окончания смены 13.02.2013 г. и нахождение на проходной в 20 час. 08 мин. Выяснилось, что М. Муравьев на основании распоряжения директора по персоналу и общим вопросам с 11.02.2013 г. должен был работать с 8 до 20 часов. В течение 13 февраля выполнял свои должностные обязанности, в конце смены передал дела другому мастеру, и ровно в 20.00 вышел из цеха. До проходной

идти несколько минут, поэтому ни о каком нарушении режима рабочего времени речи быть не могло. Вскоре М. Муравьева ознакомили с распоряжением руководства о лишении его премии на 25%, с чем он был категорически не согласен.

Суд признал распоряжение начальника сортопрокатного цеха ОАО «Амурметалл» незаконным и постановил взыскать с ОАО «Амурметалл» в пользу М. Муравьева производственную премию в размере 2 576 рублей 16 копеек.

Представлял интересы истца в суде правовой инспектор труда ГМПР по Хабаровскому краю А. Ременников. ●

Досрочную пенсию доказали

В Вологодский областной совет ГМПР за юридической помощью обратились члены профсоюза – педагог «Центра развития ребенка – детский сад № 98» и ее коллега из «Детского сада общеразвивающего вида № 66». Управление Пенсионного фонда РФ г. Череповца и Череповецкого района отказало женщинам в назначении досрочной трудовой пенсии.

В первом случае работнице не зачли период работы с 22.08.1989 по 13.07.1994 в качестве воспитателя детского комбината АООТ «Череповецкое трикотажное объединение». Причина – наименование учреждения «детский комбинат» отсутствует в разделе «Наименование учреждений» Списка должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 №781.

Во втором случае педагогу не зачли период работы с 18.07.1995 по 31.10.1999 в качестве музыкального руководителя детского сада № 29, музыкального руководителя детского сада № 90 АО «Северсталь» (позднее ОАО «Северсталь»). Наименование этой должности не предусмотрено разделом «Наименование должностей» Списка профессий и должностей работников народного образования, педагогическая деятельность которых в школах и других учреждениях для детей дает право на пенсию

за выслугу лет, утвержденного постановлением Совета Министров РСФСР от 06.09.1991 № 463.

В судебных заседаниях интересы заявителей представлял правовой инспектор труда Вологодского облсовета профсоюза Евгений Воронин. Удалось отстоять право педагогов на досрочную трудовую пенсию, предусмотренную ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Спорные периоды работы были включены в их льготный трудовой стаж. ●

ТОРЖЕСТВО СПРАВЕДЛИВОСТИ

Вернуть премии, отменить несправедливые дисциплинарные наказания и со многим другими проблемами работников ежедневно сталкиваются профсоюзные комитеты подразделений «Северстали».

Разобрались с премированием

Почти 350 тысяч рублей премии вернули работникам ТЭЦ-ПВС управления главного энергетика. Они обратились в профком «Северстали» с коллективным письмом.

С 1 января 2013 года в соответствии с положением об оплате труда и премирования работникам были установлены ключевые показатели эффективности и размер премий. В августе 2013 года их решили пересмотреть, с 1 ноября вводились новые – базовые и амбициозные значения.

По закону после выхода распоряжения все работники должны были с ними познакомиться. Однако этого сделано не было. Получилось, что работали, не зная об изменениях. Узнали о них только, когда получили зарплату за ноябрь. Цели выполнены не были, коллектив лишился премии и обратился в профком.

Тот обратил внимание администрации на нарушение процедуры ознакомления коллектива. В итоге работникам выплатили премию по прежним показателям. Сотрудникам вернули от 4,5 до 30% премии. Решение подобного вопроса для целого коллектива произошло впервые за последнее время.

Отменили распоряжения

Справедливость наложения дисциплинарных наказаний остается одним из актуальных вопросов. Каждый месяц профкомы подразделений доби-

ваются отмены нескольких распоряжений.

Два распоряжения о наказании по цеху эксплуатации автотранспорта удалось отменить профкому управления транспорта в январе. В первом случае работника пытались привлечь к дисциплинарной ответственности. По мнению администрации, водитель неправильно организовал транспортировку технических отходов и бытового мусора. Заместитель председателя профкома управления транспорта В. Чистяков обратил внимание на то, что в обязанности водителя не входила непосредственная организация работ. Это работа руководителя. Распоряжение было отменено.

В другой ситуации за поломку автомобиля решили наказать всех работающих на нем водителей. Люди могли получить замечание и лишиться премии. Профком обратил внимание на то, что наказать целый экипаж нельзя: люди работают в разных сменах, поэтому не могли все нести ответственность за возникшую неисправность.

Защитили дважды

Сначала дисциплинарное наказание, а потом и депремирование в отношении двух сменных мастеров удалось отменить председателю профкома производства холодного проката С. Белоликову.

По словам профсоюзного лидера, мастерам поступило задание привести в порядок прилегающую к цеху территорию. Однако работники никак не могли (да и не имели права по технике безопасности) выполнять его в ночную смену. Хотя позднее задание было выполнено, мастеров решили наказать за задержку. Председатель профкома разобрался в ситуации, и распоряжение о наказании подписано не было.

На этом история не закончилась. Поскольку дисциплинарное наказание председатель профкома «не пропустил», мастеров решили лишить премии. И опять председателю профкома удалось защитить права работников – распоряжение о депремировании также было отменено.

Валентина БЕЛОВА



Проверяйте паспорт, не отходя от «кассы»

Ошибка в паспорте – и проблем на два года. Инвалиду второй группы отказали в страховых выплатах из-за неправильно написанной фамилии. При содействии юристов Кемеровской территориальной организации ГМПР только третье рассмотрение дела в судебных инстанциях доказало Фонду социального страхования (ФСС) неправомерность его действий.

15 марта 1988 года электросварщик Казского рудоуправления В. Щелконогов получил производственную травму и был признан инвалидом второй группы. До мая 1988 г. ежемесячное пособие он получал на предприятии, а затем работодатель передал дело в территориальный Фонд социального страхования. Страховые выплаты составили 5 057 рублей с последующей индексацией, на 01.06.2011 эта сумма составляла 5 214 рублей. Кузбасское региональное отделение ФСС ежемесячно выплачивало страховое пособие за потерю работоспособности.

В ноябре 2011 г. в ходе проверки личного дела обнаружилось, что в паспорте Щелконогова его фамилия написана через «а» – «Щелканогов», а в других документах правильно: трудовой книжке, акте расследования несчастного случая на производстве, актах

освидетельствования во ВТЭК, приказах Казского рудоуправления.

16 ноября 2011 года он получил новый паспорт уже с исправленной фамилией и представил его в ФСС, но 24.11.2011 г. вышел приказ о прекращении ему выплат.

ФСС сообщил, что «дальнейшее производство страховых выплат невозможно без решения суда». Щелконогов обратился за юридической помощью в правовую инспекцию Кемеровской территориальной профсоюзной организации ГМПР. Был составлен иск в суд о возобновлении страховых выплат и компенсации морального вреда в размере 20 000 руб.

Суд первой инстанции удовлетворил исковые требования Щелконогова. Судебная коллегия оставила без изменений решение о возобновлении выплат, но отменила решение в части суммы выплаты в соответствии с ОТС

и отказала во взыскании морального вреда.

Почему ФСС возобновил Щелконогову выплаты лишь с 22.05.2012 г., не компенсировав сумму пособия за период с 01.12.2011 до 21.05.2012, – осталось непонятным. ФСС не признал требования истца о выплате пособия за пропущенные месяцы. Аргументы сомнительные: непредставление копии паспорта, разночтение в документах и т.д.

После очередного обращения в суд о компенсации выплат за пять месяцев ситуация благополучно решилась. Суд удовлетворил требование истца возместить всю сумму за период с 01.12.2011 по 21.05.2012, но отказал в компенсации морального вреда. После двух лет судебных тяжб В. Щелконогов получил просроченные страховые выплаты в размере 33 107 рублей. ●

Учеба за счет работодателя

27 марта 2014 г. Свердловский областной суд удовлетворил апелляционную жалобу плавильщика ОАО «Уралредмет», члена ГМПР Д. Воронова и обязал предприятие выплатить ему материальную помощь в размере 15 000 рублей.

В 2012 г. Воронов заключил договор на оказание платных образовательных услуг с Российским государственным профессионально-педагогическим университетом. В соответствии с действующим коллективным договором ОАО «Уралредмет» молодым работникам, которые обучаются без отрыва от производства и оплачивают обучение самостоятельно, выделяется материальная помощь. В августе 2013 г.

Воронов обратился к работодателю с письменным заявлением о выделении материальной помощи. Ему было отказано. Причина – у работника уже было среднее профессиональное образование и получение высшего образования, по мнению работодателя, не является для него получением образования впервые. Такую позицию занял и Верхнепышминский городской суд, куда обратился Воронов с помощью

специалистов юридического отдела обкома и председателя профкома Л. Пупышевой.

Благодаря настойчивости истца и юристов профсоюза справедливость удалось восстановить. Свердловский областной суд отменил решение Верхнепышминского городского суда от 19 декабря 2013 г. и обязал ОАО «Уралредмет» выплатить плавильщику материальную помощь. ●

«МЕТАЛЛИНКА» В ГОСТЯХ у МАГНИТКИ



Четыре дня триумфа творчества в гостеприимной Магнитке стали незабываемыми для участников XVII Всероссийского конкурса «Металлинка-2014» среди детей работников предприятий горно-металлургического комплекса страны.

Они необыкновенно талантливые и счастливые дети – все двести пятьдесят участников, блиставших в ярком созвездии «Металлинка». А ещё они настоящие артисты-труженики, которые, выходя на сцену, серьезно отработывали свои номера. Дворец культуры металлургов им. С. Орджоникидзе стал для них важной и теперь уже любимой конкурсной площадкой, но вначале здесь состоялась церемония открытия Всероссийского конкурса, на которой участники «Металлинка» были в качестве зрителей.

Они смотрели на действо, затаив дыхание, не раз выдохнув хором восхищённое «Ах!»: неподдельная искренняя детская реакция – лучшая оценка. Дворец сделал интересную программу-презентацию талантов города металла, спорта и музыки: балет и русская песня, восточные танцы, вальс и дефиле красавиц-моделей в нарядах уральских рукодельниц, лазерное шоу «Олимпиада творчества», где в череде событий Года культуры в России отразили 85-летие Магнитогорска, 35-летие ДКМ имени С. Орджоникидзе и, конечно, саму «Металлинку».

Впечатлила переключка детских коллективов – зал поочередно

аплодировал юным талантам, приехавшим в Магнитку из одиннадцати регионов России: это Алтайский край, Белгородская, Иркутская, Кемеровская, Курская, Липецкая, Московская, Оренбургская, Свердлов-

ловская, Челябинская области, Республика Башкортостан.

Артистов поздравили почетные гости. Участников и гостей конкурса приветствовал генеральный директор ОАО «ММК» Павел Шиляев.





Народный ансамбль танца «Традиция», ОАО «СУАЛ» филиал «ИрАЗ СУАЛ», г. Шелехов



Образцовый детский коллектив театр моды «Галина», ОАО «ЧМК», г. Челябинск



Детский образцовый хореографический коллектив «Новация», ООО «ММСК», г. Медногорск



Вокальный ансамбль «Веселый ветер», ОАО «ММК», г. Магнитогорск

– В Магнитке собрались представители одиннадцати регионов – очень здорово, что на просторах нашей Родины растут таланты! Здорово, что вы занимаетесь творческим делом, стремитесь расти и развиваться, – обратился к детям Павел Владимирович. – Искренне рад за вас и одновременно за нас, потому что с таким поколением творческой молодежи мы можем быть спокойны за будущее страны.

– Рад приветствовать от ГМПР всех участников Всероссийского конкурса, который второй раз проходит на земле легендарной Магнитки, – сказал *председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей Безмянных*. – На «Металлинке» не только показывают творческое мастерство, но и обретают новых друзей. Не сомневаюсь, что именно здесь выступают будущие знаменитые таланты России. Мы хотим, чтобы процветала наша родная российская куль-

тура, вклад в развитие которой делают участники «Металлинки».

Новых впечатлений и успехов детям металлургов России желали все взрослые, организовавшие этот чудесный праздник. Большого творчества, которое впоследствии пригодится в любой профессии, пожелал ребятам председатель Челябинской областной организации ГМПР **Юрий Горанов**. Заместитель главы Магнитогорска **Владимир Ушаков** зачитал приветственный адрес временно исполняющего обязанности губернатора Челябинской области Бориса Дубровского: «Конкурс «Металлинка» приобрел широкую известность и популярность, в нем участвуют коллективы, прошедшие серьезный отбор по всей стране и показавшие высокое мастерство. Большая благодарность металлургам за организацию конкурса, мы всегда будем поддерживать инициативы

предприятий, общественных организаций, направленные на развитие детского творчества».

Одна из главных организаторов конкурса – директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Слав» **Людмила Чиграй** – передала символ – куклу Металлинку председателю первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» Александру Дерунову, который объявил об открытии Всероссийского конкурса в Магнитке. Разноцветным салютом в зале разлетелись сотни воздушных шариков, а вокалисты студии «Винни-Пух» исполнили гимн «Металлинки».

Эстафета проведения «Металлинки» ежегодно переходит от одного предприятия к другому. ММК, который славится радушным приемом гостей, уже второй раз, спустя пять лет, вновь выпала честь проводить престижный отраслевой конкурс.



Награждение народного театра песни «Сюрприз», группа «Мажорчики», ОАО «Гайский ГОК», г. Гай



Народный цирковой коллектив «Калейдоскоп», ОАО «ЕВРАЗ КГОК», г. Качканар

Детей металлургов из разных городов России разместили в комфортных условиях на базе загородного оздоровительного центра «Уральские зори», где все дни у них были насыщены событиями: ребята в восторге от вечера знакомств, катания на лошадях, развлечений в веревочном городке. Между репетициями и выступлениями их ждали новые приключения: экскурсии по городу, игровые программы в Левобережном ДКМ и Дворце культуры металлургов имени С. Орджоникидзе, знакомство с библиотекой и музеем комбината, посещение аквапарка «Водопад чудес», кино-театра, горнолыжного центра «Металлург-Магнитогорск».

Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР:

– «Металлинка» – традиционный конкурс детских талантов, который ГМПР проводит совместно с Фондом «Сплав», путешествует по городам, где есть предприятия горно-металлургического комплекса. Когда мы принимаем решение о проведении любого мероприятия на базе Магнитогорского металлургического комбината, то заранее знаем, что оно пройдет на высшем уровне. И Магнитка это в очередной раз подтвердила. Это видно по счастливым лицам участников – детей работников отрасли, членов нашего профсоюза. От Горно-металлургического профсоюза России хочется поблагодарить магнитогорских организаторов «Металлинки-2014» – руководство ОАО «ММК» и первичной профсоюзной организации, профактив комбината, руководителей Дворцов культуры металлургов и их творческих коллективов, центра «Уральские зори», где про-

живали дети, словом, всех, кто вкладывал финансы, силы и душу. Благодаря вам для детей металлургов состоялся настоящий праздник творчества, который прошел в доброжелательной обстановке, царившей на магнитогорской земле. Объединяя детей на основе духовности в одну большую семью, мы вместе создаем основы согласия в жизни грядущих поколений и процветания нашей Родины.

Вадим Чуприн, заместитель главы Магнитогорска по социальным вопросам:

– Замечательный праздник детства, вдохновения и творчества юных талантов «Металлинка-2014» прошел на высочайшем уровне. Главный итог и самая важная награда – добрые, искренние улыбки, прекрасное настроение детей. Лучшие слова благодарности – организаторам фестиваля, металлургам Магнитки. Маленьким участникам спасибо за прекрасные выступления – всем новых побед и творческих свершений.

Александр Дерунов, председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК»:

– Центральный Совет ГМПР оказал большое доверие, во второй раз выбрав ОАО «ММК» для проведения Всероссийского конкурса «Металлинка». Всеобщими усилиями в Магнитогорске получился отличный праздник творчества для детей и внуков металлургов, ведь забота о подрастающем поколении – одно из главных направлений социальной политики ОАО «ММК». Руководство комбината и наш профсоюз очень старались сделать интересным и запомина-

ющим каждый день пребывания в Магнитогорске, чтобы воспоминания о «Металлинке-2014» надолго остались в душе каждого юного участника.

Светлана Тогочиева, балетмейстер народного ансамбля танца «Традиция», г. Шелехов, филиал «Иркутский алюминиевый завод-СУАЛ»:

– Мы на «Металлинке» впервые. Прodelали большой путь – трое суток ехали в поезде и не зря: дети очень счастливы! Впечатления от Магнитогорска очень теплые: замечательный конкурс, отличная организация, большое внимание к детям – это главное, что подкупает. Не на каждом конкурсе к детям относятся с такой любовью: каждому – грамота за участие и подарки, которые как из рога изобилия буквально сыпались на нас с первого дня: футболки, кепки, часы, магнитики, рюкзаки... А поход в аквапарк вызвал такую бурю эмоций, что впечатлений хватит ещё надолго. И, конечно, мы очень рады, что, приехав впервые, сразу удостоились чести участвовать в гала-концерте «Металлинки».

P.S: Фонд милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» благодарит за заботу и тепло души каждого, кто участвовал в организации конкурса «Металлинка 2014»: Челябинский областной комитет профсоюза, ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», первичную профсоюзную организацию Группы ОАО «ММК», ЧУ ОАО «ММК» им. С. Орджоникидзе, ЧУ ОАО «ММК» «Левобережный дворец культуры металлургов». ●

Не хуже олимпийцев

выступили семьи металлургов ОАО «Ижсталь»
на традиционном спортивном празднике

«Э то ж надо, как много народу пришло», – услышала удивленный возглас в фойе ДК «Металлург». Действительно, на семейный конкурс поболеть за свои команды металлурги пришли целыми семьями. Эти состязания проводятся уже много лет подряд, и такой интерес к спортивному празднику – яркое свидетельство его востребованности.

В год проведения Олимпийских Игр было бы странно не коснуться этой темы. Звучали олимпийские песни, зал был украшен соответствующей символикой, дети из коллектива современных спортивных танцев нарядились в костюмы цвета пяти олимпийских колец, и даже импровизированный олимпийский огонь «зажигался»...

Ведущая С. Давыдова представила восемь команд-участниц. Представители жюри – директор по персоналу Н. Петрова и председатель профкома предприятия В. Кисляков пожелали участникам удачи. А их ждали нелегкие испытания, требующие силы, ловкости и сплоченности, умения понимать друг друга, работать в команде.

Зрителям тоже предложили поучаствовать – пройти в транспортере-гусенице. Не давали заскучать и детворе: для маленьких болельщиков проводили

разнообразные разминки со сладкими призами. Было весело и шумно.

Все семьи показали себя замечательно, у каждой была своя сильная сторона. Первое место заняла семья Ершовых, второе – Кулябиных, а третье место жюри присудило семье Желудковых.

О. Ершова, оператор ЭВМ цеха подготовки производства, победитель конкурса «Папа, мама, я – спортивная семья»:

– Не так уж часто родители и дети собираются вместе, а на этом конкурсе они становятся единым целым, друж-

ной, сплоченной командой, где все поддерживают друг друга, помогают: это так важно для любой семьи. Мы второй раз участвуем в конкурсе, и второй раз становимся победителями.

Так здорово окунуться в атмосферу соревнования, почувствовать спортивный азарт, получить заряд отличного праздничного настроения.

Каждой семье-победительнице вручили памятную медаль, диплом и подарочный сертификат. А болельщикам в подарок были заряд позитива, положительных эмоций, радостной энергетики.

Любовь КАЙСИНА





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**