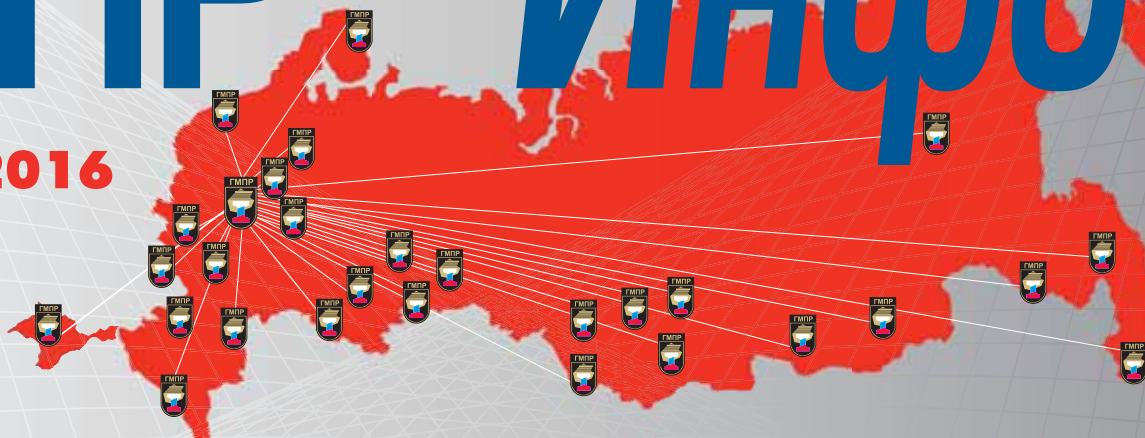


ГМПР – Инфо

№05 | 179 | 2016

12+



Александр,
горновой доменной
печи:

«Профсоюз
для меня – это
возможность
добиться
высокой
зарплаты,
достойных
условий труда,
социальных льгот
и гарантий».



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Думая о будущем

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 4 А если по правилам?
6 Аутсорсинг: профчленство в аут...
7 СОУТ: вопросов все больше
9 На отчетном рубеже
10 Защита, занятость, зарплата
12 Все перемены – к лучшему
12 Хоп-хоп – и будут хопперы
14 Золотой островок благополучия...
17 Профсоюзный эксперимент
19 Выездной день приема

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 20 «Широко поле социального партнерства»
23 Победа «мягкой силы»
23 На «Красном Октябре» повышена зарплата
24 Ставка на жабу
25 В простой с оплатой по тарифу?

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016

- 26 Новый профлидер Высокогорки
26 От «войны» до партнерства
28 Утраты и надежды
29 Реально отстаивать интересы работников
30 Выбрать лучших
30 ...И чтоб безупречно по форме
31 Диалогу – продолжение
31 Не ограничивался своим участком
32 Премия проблему не решает

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 33 Работодателя убедили с 3-х раз

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 35 «Охрана труда – хороший бизнес»
37 Особая роль уполномоченных
37 Безопасно и красиво
38 Подучились? За работу!

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 39 В преддверии главных событий
40 Финал в «сосновом бору»
41 1% – как бумеранг, возвращается
42 Вначале был автопортрет...

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 43 Навстречу съезду Глобального Союза IndustriALL
45 «Наша работа никогда не заканчивается»

КОНКУРСЫ

- 46 Как опрокинуть вагон

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 47 «Василисе» – только 20!
49 К Булгакову, на «Северсталь»!

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 16.06.2016.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-235.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

Владимир ШИРОКОВ,
Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ,
Лолита ФЕДОРОВА

Думая о будущем



Отчетно-выборная кампания и тарифные переговоры – два самых главных для ГМПР события этого года. Они завершатся принятием двух документов – Устава ГМПР на съезде профсоюза (25-26 января 2017 г.) и Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2017 и последующие годы.

Работа по подготовке обоих в ГМПР уже идет: предлагаются дополнения и изменения в Устав, которые обсуждаются на всех уровнях профсоюза, в том числе и на региональных совещаниях, проводимых Центральным Советом.

Первое совещание, с участием профактива Вологодской, Ленинградской, Московской, Новгородской областей, Республики Карелия, состоялось в Санкт-Петербурге в апреле этого года, последующие три – в Челябинске, Екатеринбурге и Новокузнецке – прошли в мае. Их участники – профактив ГМПР, представители территориальных и первичных профорганизаций Кемеровской, Новосибирской, Оренбургской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Челябинской областей, Красноярского и Пермского краев, республик Башкортостан, Удмуртия, Хакасия.

17-18 мая – семинар, организованный при участии Челябинского обкома профсоюза на базе Учебно-методического центра профсоюзов области, открыл Андрей Шведов.

Он расставил приоритеты в деятельности профсоюза на ближайшие полгода:

– Первое направление – это отчетно-выборная кампания в ГМПР. В целом должно пройти около 500 конференций, завершится кампания съездом. Второе – изменения и дополнения в Устав ГМПР. И третий блок вопросов – принятие нового ОТС. Все три направления требуют выработки общих позиций и детального обсуждения на местах. Для этого мы и проводим региональные встречи.

Участников семинара приветствовали председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов, заместитель председателя Федерации профсоюзов области Олег Екимов.

В основе программы первого дня – активная работа с руководителями отделов ЦС ГМПР. Заведующий юридическим отделом ЦС Наталья Сущева познакомила участников с изменениями в Гражданском кодексе РФ, законе о профсоюзах и других, отметила новые правовые аспекты ОТС. С социально-экономическим анализом ситуации в отрасли и презентацией недавно утвержденного профсоюзного проекта ОТС выступил заведующий социально-экономическим отделом ЦС Сергей Вестфаль. Вопросы совершенствования организационной структуры профсоюза осветил Анатолий Соловьев, помощник председателя ГМПР.





Сергей Вестфаль, заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР:

– Номинальная заработная плата у работников отрасли за последние годы выросла. В 2015-м в среднем по ГМК она составила 43345 рублей. В этом году за 2 месяца она поднялась на 11 процентов к двум месяцам 2015 года. Но в целом, при существующем темпе инфляции, покупательная способность зарплаты продолжает падать. Если в 2012 году средняя зарплата почти достигла размера 5 прожиточных минимумов в регионе, то сегодня мы откатились до 4,2. На прошлом съезде мы ставили задачу довести средний размер зарплаты до 4 ПМ на всех предприятиях отрасли. И мы к этой цели продвигались: доля предприятий, где это соотношение не достигнуто, была меньше 50%. Сегодня, к сожалению, эта доля увеличивается и достигла уже 70%. Поэтому сейчас первейшая задача профсоюза – восстановление покупательной способности заработной платы членов профсоюза.

Учебный день завершил детальный разбор отчетно-выборной кампании, который участники сделали вместе с **Мариной Назаровой**, заведующим организационным отделом ЦС. Внимание было уделено формальным и организационным нюансам и новшествам в каждом разделе Инструкции о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов и в Методических рекомендациях по подготовке и проведению отчетно-выборных мероприятий в профсоюзе (издания ЦС). Особо выделены такие вопросы, как правомочность собраний и конференций, формирование, состав, функции их рабочих органов, порядок избрания делегатов и голосования, выборы председателей профорганов и их заместителей, оформление материалов собраний и конференций. Представители регионов поделились личным опытом участия в прошлых отчетно-выборных кампаниях, сосредоточившись на наиболее сложных моментах.

Во второй день участники общались с профсоюзными преподавателями

Юрием Днепровским (первичная профорганизация Группы ММК) и **Владимиром Ревенку** (обком ГМПР). Работая в группах, готовя и презентуя коллективные проекты, профлидеры и профактивисты «проиграли» и проанализировали конкретные, в том числе нетипичные ситуации, возникающие в ходе подготовки и проведения отчетов и выборов. Активная форма общения, деловая игра позволили создать хорошую площадку для обмена опытом, отработки организационных навыков.

– Очень полезный семинар, спасибо за это Центральному Совету и обкому. Много информации, много мыслей в голове – полблокнота исписал, – делится впечатлениями **Андрей Мартынов** (магнитогорский трест «Водоканал»). – Теперь думаю, как это применить в своей первичке. С интересом участвовал в деловой игре, есть задумка провести что-то подобное у себя – подготовить профактив к неожиданностям, возможным нештатным моментам, связанным с отчетами-выборами, потому что они иногда

меняют ход событий, и люди могут растеряться.

– Эмоциональный, живой семинар, с обратной связью – мы получили ответы на многие сложные вопросы, – говорит **Елена Филимон** («Северсталь-Сортовой завод Балаково», Саратовская область). – У нас первичка молодая – два года будет осенью, предстоящая отчетно-выборная кампания – первая в ее истории. Поэтому интересно и важно все, что я здесь узнала по этой теме. Спасибо организаторам за конкретику в теории и практику: мы плодотворно поработали в группах, в условиях реального хода событий.

19-20 мая на базе отдыха «Хрустальная» в Свердловской области около пятидесяти профлидеров первичных профорганизаций стали участниками семинара с аналогичной тематикой. Открыл семинар председатель обкома профсоюза **Валерий Кусков**.

К представителям ЦС ГМПР у слушателей было много вопросов, которые обсуждались как на самом мероприятии, так и в кулуарах.

Во второй день семинара каждый из присутствующих поделился своим опытом проведения отчетов и выборов.

Закрывая семинар, **Андрей Шведов** сказал:

– На всех зональных семинарах-совещаниях профлидеры территориальных и первичных организаций показывают свою заинтересованность в будущем профсоюзе. Острые вопросы, высокий уровень подготовки и опыт участников позволяют считать профактив Среднего Урала подготовленным к отчетам и выборам.

23-24 мая в Новокузнецке прошел четвертый семинар Центрального Совета ГМПР. В его работе участвовал председатель Федерации профсоюзных организаций Кузбасса **Олег Маршалко**.

Обращаясь к собравшимся, заместитель председателя профсоюза **Андрей Шведов**, рассказав о трех основных вопросах повестки дня, указал на проблемы в самом профсоюзе:

– Продолжается тенденция сокращения численности организации.



Причиной тому – негативные процессы в экономике: закрытие предприятий, оптимизация численности.

Одним из путей решения проблемы виделся проект подготовки специалистов, в том числе организаторов. Но из 20 обученных в этой области профактивистов эффективно работают лишь несколько. В то же время есть те, кто не проходил специального обучения, но успешно занимается повышением членства в профорганизациях. Если бы такое явление стало массовым, то и ситуация начала бы выправляться.

Мы рассчитываем на широкую дискуссию и участие в разговоре каждого. Давайте вместе искать пути улучшения профсоюзной деятельности, – обратился к участникам семинара-совещания Андрей Владимирович.

Заявленные вопросы были настолько актуальны, что в работе семинара не раз возникали дискуссии – острые, напряжённые. Самые бурные обсуждения вызвали предлагаемые изменения в Устав ГМПР, касающиеся изменения порядка финансирования. Приводились аргументы, высказывались сомнения: как жить «донорам», помогут ли финансовые вливания дотируемым организациям стать более сильными, ведь эффективность профсоюзной работы зависит и от профессионализма профлидера, а не только от выделенных средств...

Обсуждение проблем продолжалось и в кулуарах.

– Насколько актуальны заявленные темы для вас? – спросили председателя Красноярской краевой организации Сергея Цвирова.

– Очень актуальны, – ответил Сергей Николаевич. – Тему отчётов и выборов подняли своевременно. Законодательство в отношении общественных организаций ужесточается, в связи с этим от качества подготовки, проведения заседания коллегиального органа и правильного оформления документов зависит легитимность принятых решений.

Ссылаясь на трудности, мы забываем опыт прошлых поколений: идти на предприятие, на пятиминутки, на пересменки. Не люди к нам, а мы к ним! В августе, когда ещё не было профорганизации на Богучанском алюминиевом заводе, мы провели двухдневный семинар прямо на территории предприятия. Сейчас там из 850 работающих в ГМПР состоят 775 человек! Нужно, чтоб наши газеты читали не только члены профсоюза.

Обсуждение актуальных проблем продолжилось во второй день семинара на практических занятиях по теме «Подготовка и проведение отчётно-выборной кампании», которые провели профсоюзные преподаватели – председатель организационно-массовой комиссии ППО «ЗапСиб» Татьяна Крель и председатель Темирского профкома ППО «Евразруда» Олег Суворов.

Участники обменивались мнениями, откровенно высказывали свои позиции, спорили. Ясно одно – самая напряжённая работа ещё впереди. Работа в группах завершилась интеллектуальным казино «Сложные ситуации в отчётно-выборной кампании».

Следующие региональные семинары состоятся в Таганроге и Иркутске. 📍





А если по правилам?

Из материала «Без вины виноватые» (см. «ГМПР-Инфо» №4) читатели узнали о действиях профкома «Качканар-Ванадий», в том числе и о проведении письменного опроса для выяснения готовности каждого члена профсоюза к коллективному отстаиванию своих трудовых прав и законных интересов.

В последний день мая состоялось очередное заседание профкома ГОКа. Председатель профкома сообщил, что среди работников было распространено 4987 опросных листов. 65,6% от общего числа респондентов поддерживают инициативу профсоюзного комитета и готовы «работать по правилам».

Профком также отметил, что ранее выдвинутые требования не выполняются и ситуация ухудшается. В частности, в связи с необоснованным сокращением численности работников с июня 2015 года более чем на 360 человек стала остро ощущаться нехватка кадров. На работников оказывается давление с целью перевода их в другие подразделения, производственные участки. В профком поступили заявления, в том числе два коллективных обращения от работников цеха агломерации (всего 105 человек), в которых также указывается, что низкая численность персонала при нехватке запчастей приводит к нерегулярности планово-предупредительных ремонтов, росту аварийных простоев оборудования и, как следствие, к невыполнению объемов производства и снижению

качества продукции. Работники прямо указывают на возможность остановки аглоцеха, а также возрастание рисков угрозы промышленной безопасности и безопасности труда работающих.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» ГМПР постановил утвердить следующие требования к работодателю:

«Отменить Положение «Об учете показателей эффективности работы ОАО «ЕВРАЗ КТОК» при начислении заработной платы работникам структурных подразделений» и приказ №220 от 4 апреля 2016 г., утвердивший указанное Положение, как направленные на уменьшение фонда заработной платы и снижение заработной платы работников в нарушение условий раздела III коллективного договора – пп. 5.1 (в части нарушения обязательств по восстановлению покупательной способности заработной платы), 5.2, 5.2.1.; 5.2.2.

Прекратить практику оказания психологического давления на работников с целью их перевода в другие подразделения (службы, участки и т.п.), вследствие уменьшения численности работающих. С целью восстановления нормальной организации труда и обеспечения безопасных условий труда восстановить рабочие места, исключенные из штатного расписания вследствие необоснованного сокращения вакансий, и начать приём на работу на комбинат.

Не осуществлять действий, нарушающих права и не учитывающих интересы работников, при реализации дей-

ствий, связанных с изменением в структуре предприятия, в т.ч. направленных на вывод из состава предприятия подразделений: цех пути и СЦБ, служба контактной сети, цех КИПиА, дирекция по информационным технологиям.

Прекратить необоснованную экономию средств на запчастях, ремонтах оборудования и возобновить финансирование в соответствии с потребностями производства».

Решено обратиться к работникам комбината с рекомендациями – в целях недопущения снижения безопасности труда работающих неукоснительно соблюдать государственные нормативные требования охраны труда и требования, установленные правилами и инструкциями по охране труда, рабочими инструкциями и другими документами, принятыми в установленном порядке.

Начиная со 2 июня 2016 года профсоюзному активу структурных подразделений предоставлять в профсоюзный комитет информацию о ходе реализации работниками своих трудовых прав, установленных указанными выше требованиями охраны труда, рабочими инструкциями и другими документами, принятыми в установленном порядке.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

2 июня редакция «ГМПР-Инфо» связалась с заместителем ППО «Качканар-Ванадий», чтобы узнать, как идет «работа по правилам»?



Администрация предприятия тоже начала «работу по правилам» с представителями профсоюзного комитета. Правила, впрочем, не новы.

7.30 – Владимир Помазкин, заместитель председателя ППО «Качканар-Ванадий» по правовым вопросам, приезжает в цех обогащения, чтобы пообщаться с рабочими в помещении раскомандировки.

8.00 – руководство вручает ему приказ о том, что посторонним лицам не разрешено посещать опасные производственные объекты, и просит покинуть территорию предприятия.

10.00 – отключены телефоны в помещении профкома.

11.00 – работникам профкома заблокированы пропуска в здание администрации ГОКа и вручено оповещение, что посещать административный корпус можно только по временным пропускам, предварительно написав письмо с указанием должностного лица и причины посещения. Но процедура на этом не заканчивается, а только начинается. Письмо рассматривает дирекция по безопасности, согласовывает его с руководством, а далее принимается решение, которое может оказаться и отказом.

– Сегодня у нас заседание комиссии по трудовым спорам, – рассказывает Владимир Помазкин. – Я являюсь председателем комиссии. О заседании все члены были уведомлены за неделю надлежащим образом. Однако около 20 минут решался вопрос о моем присутствии. Помогло только удостоверение правового инспектора ГМПР. Вот такие у нас сейчас «новые правила». Борьба будет сложной, но по-другому добиться социальной справедливости на Качканарском ГОКе не представляется возможным.

ЧТО ДАЛЬШЕ?

По словам председателя ППО «Качканар-Ванадий» Анатолия Пьянкова, работают «по правилам» большинство рабочих.

Темпы производства замедлились процентов на 10-15. Пока это не сказалось на отгрузке готовой продукции потребителям, так как существуют складские запасы.

– Но мы на быстрый успех не рассчитывали, были готовы к тому, что борьба будет трудной, – говорит Анатолий Александрович. – Это не первый наш опыт. В 2007 году хватило четырех дней, чтобы добиться роста заработной платы, тогда объемы про-

изводства упали на 70%, в 2013-м – одной 12-часовой предупредительной рабочей смены (падение составило – 50%), чтобы работодатель пошел на увеличение оплаты труда. В этот раз наши требования – сохранение заработной платы.

Я ежедневно приезжаю на раскомандировки и на себе ощущаю давление – меня пытаются выставить, спровоцировать на противоправные действия. Но задача профсоюзного лидера – быть всегда вместе с рабочими, особенно в трудные времена. Поэтому удалить меня может только группа захвата.

Слова Анатолия Пьянкова подтверждает Владимир Помазкин, заместитель председателя профкома:

– Работодатель не может обеспечить должные производственные условия, необходимые для выполнения планов. И это приобрело системный характер. К сожалению, работодатель не готов к диалогу. Это подтверждается его действиями. Например, без объяснения причин на производство не допустили технического инспектора труда ГМПР. Это противоправные действия, мы будем их оспаривать. Наш специалист должен иметь возможность контролировать соблюдение правил техники безопасности.

О том, как идет «работа по правилам», удалось поговорить не только с профсоюзными лидерами, на интервью согласился машинист экскаватора:

– Каждая рабочая смена должна начинаться с приемки оборудования, осмотра всех узлов и агрегатов. Вот так и я начал свой рабочий день в пятницу. Пока все посмотрел, пока внес в журнал, пока вызвали техников, пока все исправили – ушло три часа. А до этого – бегло помотришь и



✓ ...задача профсоюзного лидера – быть всегда вместе с рабочими, особенно в трудные времена. Поэтому удалить меня может только группа захвата...

работаешь на свой страх и риск. Если что-то не так, то тебя же потом премии лишают.

Согласно инструкции я должен прекратить работу при повышенной запыленности забоя и потребовать орошения. Так и сделал – еще три часа ушло. Зато стали поливать дороги, карьер. Весь день крутились техники и поливальные машины. А обычно мы работаем так, что ковша не видно. Респираторы, конечно, спасают, когда все в пределах нормы, а в наших условиях – однозначно вред здоровью. «Заработать» профзаболевание очень легко, а за этим – потеря работы и дохода. Поэтому «работа по правилам» – это однозначно хорошо для рабочих, сдаваться нельзя.

Конечно, страшно потерять работу, в Качканаре другого такого хорошего заработка не найдешь, но наш труд нелегкий, вредный и опасный. Работодатель должен это понимать и искать выход в сложившемся кризисе, но не за счет рабочих. ■

Пока верстался номер

СТОП, «ИТАЛЬЯНКА»!

9 июня состоялась встреча вице-президента «ЕВРАЗ», руководителя дивизиона «Урал» М Андриасова, управляющего директора «ЕВРАЗ КГОК» В. Жукова и председателя первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» А Пьянкова с целью достижения компромиссного разрешения возникшей на ГОКе конфликтной ситуации.

Решено, что проводимая на комбинате работа по снижению издержек на производстве и реализации оптимальных решений по управлению затратами не должна нарушать прав работников.

Установлено, что вопросы бесперебойной работы техники и соблюдения требований безопасности при проведении работ находятся под личным контролем вице-президента – руководителя дивизиона «Урал».

В целях недопущения резких изменений в заработной плате применяемый коэффициент

экономической эффективности не должен приводить к увеличению/снижению поощрения работника свыше 3 тыс. рублей.

Стороны договорились совместно рассмотреть все возможные конфликтные ситуации, урегулировать их, не допуская негативных последствий для работников и при необходимости вносить соответствующие изменения в локальные и иные правовые акты социального партнерства.

14 июня профсоюзный комитет ППО «Качканар-Ванадий» одобрил достигнутые договоренности и отменил свое постановление с требованиями к работодателю. Проведение митинга признано утратившим актуальность. «Работа по правилам», которую иногда называют еще «итальянской забастовкой», отменяется.

Сотрудничество представителей профкома и работодателя будет продолжено в режиме социального партнерства.



Артур СУНАГАТУЛЛИН,
корреспондент газеты «Действие», фото автора

АУТСОРСИНГ: профчленство в аут...

На X пленуме Башкирского рескома ГМПР вспомнили этапы 25-летнего становления и развития ГМПР, обсудили изменения в составе рескома, проведение отчётов и выборов, выбрали председателя республиканской организации.

Председатель рескома Марат Хусаинов вспомнил этапы становления Горно-металлургического профсоюза России, не забыв и тех, кто внёс большой вклад в развитие республиканской организации.

Отмечено, что 25-летняя история ГМПР – это череда событий, убедительно свидетельствующих об активной борьбе профсоюза за права и интересы трудящихся горно-металлургического комплекса России. Вопросы труда и занятости, обеспечения достойной, справедливой и своевременной заработной платы, совершенствование законодательства в области труда и пенсионного обеспечения и сегодня остаются основными в работе профсоюзных организаций. Все эти годы профсоюз был активным, принципиальным и авторитетным представителем трудовых коллективов в социальном диалоге и в вопросах экономического развития отрасли.

Обсудили на пленуме и дела насущные. Председатель профкома ОАО «Учалинский ГОК» Амур Зайнуллин рассказал об оборотной стороне медали процесса аутсорсинга, который не обошёл стороной учалинское предприятие. В частности, было организовано ООО «Энергоремонт», через которое стали проводиться все строительные-монтажные работы.

– Процесс аутсорсинга дал единственный результат: на бумаге увеличилась производительность труда, – отметил он. – Да, предприятие стало производить больше продукции в перерасчёте на каждого работника основного производства. Но при этом стоимость

услуг этих выделенных организаций выросла в разы, то есть за ту же самую работу комбинат стал платить больше. Соответственно увеличение затрат на обслуживающие организации привело к увеличению себестоимости продукции. А с наступлением кризиса цена на нашу продукцию упала в два раза. Кроме того, ухудшилась оперативность принятия связанных с этими организациями решений, слабее стал контроль за качеством выполненных работ.

В итоге в УГМК (собственник УГОКа) было принято решение о возврате дочерних предприятий. Упомянутый «Энергоремонт» снова стал ремонтно-монтажным управлением комбината. Вроде бы всё встало на свои места, вот только во время реорганизации было потеряно немало членов профсоюза.

По мнению председателя ППО ОАО «Белорецкий металлургический комбинат» Георгия Хлесткина, во время про-





Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

цесса аутсорсинга теряется в среднем около 10% членов профсоюза.

Выступивший на пленуме заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов добавил, что процесс реорганизации в отрасли продолжается уже больше 10 лет и привёл к заметному сокращению численности профсоюзных рядов. Если 10-15 лет назад ГМПР насчитывал свыше миллиона членов профсоюза, то сегодня – 700 тысяч, из которых 200 тысяч – это неработающие пенсионеры.

– Да, сегодня 70% работающих в отрасли являются членами профсоюза, но процесс снижения проф-членства продолжается, – отметил Андрей Владимирович. – Только в 2015 году мы потеряли 16 первичек и 28 тысяч работающих членов профсоюза. Возникает резонный вопрос: что будет с нашим профсоюзом через 5-10 лет? Надо бороться!

Да, экономическая ситуация в отрасли сложная. Низкие цены на продукцию не позволили в прошлом году добиться повышения заработной платы работников, сохранить ее покупательную способность. Рост средней зарплаты по горно-металлургическому комплексу составил 8,8%, а инфляция в 2015 году – 12,9%.

В таких условиях, по мнению Андрея Шведова, профсоюзу необходимо концентрировать свои усилия и искать пути роста членской базы. Это может быть увеличение членства в уже действующей профсоюзной организации или создание новой первички. «Нужно быть более активными в этой работе», – резюмировал заместитель председателя ГМПР.

В связи с избранием Марата Хусаинова председателем Федерации профсоюзов Республики Башкортостан на пленуме постановили освободить его от должности председателя республиканской организации ГМПР. Председателем республиканской организации избран Дамир Шамсунович Сабуров, до этого возглавлявший профком ОАО «Башвормет».

Участники пленума поблагодарили Марата Хусаинова за плодотворную работу. Он, в свою очередь, пожелал успехов в работе новому председателю. ■

СОУТ: вопросов все больше

Напряженный день в Свердловском областном комитете ГМПР

Президиум обкома рассмотрел и утвердил повестку и проекты документов пленума, стартовавшего в тот же день. Коллегиальный орган также утвердил план работы обкома на 3 квартал 2016 года, объявил проведение с 1 июня 2016 года первого тура конкурса «Активное обучение – активный профсоюз» по итогам 2015-2016 учебного года (следующим этапом будет участие в конкурсе Центрального Совета ГМПР), принял постановление о проведении в области профессионального праздника Дня металлурга.

Речь шла также о проведении в регионе летней оздоровительной кампании, в том числе тематических смен «Профсоюз».

Президиум внес изменения и дополнения в Положение о Дне Свердловского обкома ГМПР в ППО.

Сохранение льгот и компенсаций после проведения спецоценки условий труда и старт отчетов и выборов в Свердловской областной организации ГМПР обсуждались на заседании пленума обкома.

Участники пленума знакомились с решениями, которые принимались





> ... Сохранение льгот и компенсаций после проведения спецоценки условий труда и старт отчетов и выборов в Свердловской областной организации ГМПР обсуждались на заседании пленума обкома ...

на местах по предоставлению гарантий и компенсаций по результатам СОУТ, детальный анализ которых был проведен специалистами обкома профсоюза.

Как отметил в своем докладе Валерий Кусков, председатель обкома, вопросы предоставления и сохранения компенсаций, выработка позиции профсоюзной стороны до конца не проработаны. «И на это есть причины, – сказал Валерий Николаевич. – За период со дня принятия ФЗ-426 и ФЗ-421 не было соответствующих наработок, нет четко выраженной позиции со стороны надзорных органов государственной власти, Государственной экспертизы условий труда, не было и судебной практики».

Исходной точкой в установлении гарантий и компенсаций являются

результаты СОУТ. Все ли факторы были учтены еще на этапе согласования перечня до проведения СОУТ? Как составлялся хронометраж рабочего времени? Учтены ли предложения со стороны самих работников и как они собирались? Как часто проводились заседания комиссии на этапах проведения СОУТ и обсуждались ли там спорные моменты? Велось ли протоколирование разногласий в решениях комиссии? Все эти моменты играют ключевую роль в итоговой оценке рабочих мест.

– Гораздо эффективнее разрешать все спорные моменты на предварительных этапах проведения СОУТ, чем тогда, когда она уже завершена и подпись председателя профкома уже стоит в отчете, – резюмировал лидер обкома.

О работе первичных профорганизаций по сохранению гарантий и компенсаций работникам после проведения СОУТ говорили и председатели профкомов предприятий Василий Горбунов (ПАО «СинТЗ»), его коллега из ОАО «Динур» Александр Полунин, лидер ППО ОАО «ПНТЗ» Сергей Ошурков.

О нюансах СОУТ рассказала заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Свердловской области Татьяна Гасилина, зав.отделом НИИ охраны труда ФНПР Владимир Исаков, Алексей Мельничук, зав.отделом охраны труда и соцпартнерства Департамента по труду и занятости населения Свердловской области.

Свое видение решения проблемы и поддержку действиям обкома ГМПР высказал Андрей Ветлужских, председатель ФПСО, также принимавший участие в работе пленуме.

ОТЧИТЫВАЕМСЯ И ВЫБИРАЕМ

Сообщение о стартовавшей в области отчетно-выборной кампании сделал заместитель председателя обкома Николай Алексеев. Пленум решил завершить выборы в структурных подразделениях до 1 октября, в ППО – до 1 ноября. Определена дата отчетно-выборной конференции областной организации – она пройдет 24 ноября, утверждены нормы представительства и состав комиссии по ее подготовке. ■





ДОКУМЕНТЫ XII ПЛЕНУМА ЦС ГМПР, ПРОВЕДЕНИЕ ОТЧЕТОВ И ВЫБОРОВ В ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЛИ ГЛАВНЫМИ ТЕМАМИ ПЛЕНУМА РОСТОВСКОГО ОБКОМА ГМПР.



На отчетном рубеже

Сосновным докладом выступил председатель обкома Сергей Анучкин.

Решено отчетно-выборную кампанию в первичных, цеховых профсоюзных организациях предприятий провести в мае-сентябре, на 21 октября намечена областная отчетно-выборная конференция, утверждены комиссия и план по её подготовке.

Опытом проведения отчетов и выборов в профгруппах на предприятиях поделились Игорь Брехачев, заместитель председателя профкома

ОАО «Тагмет», Александр Мельников, заместитель председателя профкома ОАО «ЭПМ-НЭЗ», Анатолий Приходько, председатель профкома ООО «Рускальк».

Председатель ППО ПАО «ТАГМЕТ», член комиссии ЦС ГМПР по профстроительству и уставной деятельности Денис Рудь рассказал о работе над проектом Устава ГМПР и проекте ОТС на 2017 и последующие годы. Участники пленума высказали ряд предложений для внесения в эти документы.

Речь шла также о необходимости усиления влияния ГМПР на проведение государственной и региональной социально-экономической политики, совершенствовании трудовых отношений и активизации работы по выдвижению и поддержке кандидатов от профсоюза, которые будут баллотироваться на предстоящей избирательной кампании в Государственную Думу. Участники пленума выразили согласие с обращением председателя ФНПР Михаила Шмакова о поддержке инициатив и кандидатов в депутаты законодательных органов от Всероссийской политической партии «Союз труда» и оказание им всесторонней помощи.

Обменявшись мнениями, профсоюзные работники и активисты решили, как будут организовывать мероприятия в честь Дня металлурга и выразили солидарную поддержку членам первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий», где работодатель, снижая заработную плату работников, нарушает условия коллективного договора и Отраслевого тарифного соглашения. 🇷🇺





ЗАЩИТА, ЗАНЯТОСТЬ, ЗАРПЛАТА

Состоялся XI пленум Пермского краевого комитета ГМПР. Председатель крайкома Александр Лямин отметил, что работа профактива проводилась по трем основным направлениям: «Во-первых, мы добиваемся от работодателей обеспечения эффективной занятости и достойной заработной платы для работников через систему коллективных договоров и соглашений. Во-вторых, требуем обеспечения безопасности на каждом рабочем месте. В-третьих, осуществляем контроль соблюдения социальных гарантий для членов профсоюза».

СВОИХ ОТСТОЯЛИ

Пермская краевая организация ГМПР объединяет 8 первичных организаций с численностью 5917 членов профсоюза. С начала 2016 года на ряде предприятий прошли сокращения, численность членов профсоюза снизилась на 60 человек, в то время как работающих – на 413. В большинстве случаев профсоюзным организациям удалось отстаивать своих коллег при увольнении.



> ...Пермская краевая организация ГМПР объединяет **8** первичных организаций с численностью **5917** членов профсоюза...



Снизился уровень профсоюзного членства в первичках Чусовского металлургического завода, «Пермских цветных металлов», «Губахинского кокса». Стали чуть больше профорганизации на Соликамском магниевом и Лысьвенском металлургическом заводах, Сарановской шахте «Рудная». В целом уровень профчленства в краевой организации вырос на 1,7%.

ИНФЛЯЦИЯ И ИНДЕКСАЦИЯ

За январь-апрель 2016 года средняя заработная плата работников предприятий ГМК региона выросла на 1651 рубль, или на 6,3 % по сравнению с 2015 годом. Однако с учетом инфляции за текущий год этот показатель



оказался почти в два раза меньше. Увеличения оплаты труда смогли добиться профсоюзные организации заводов Чусовского металлургического, Соликамского магниевого, Лысьвенского металлургического и «Губахинского кокса». А у работников «Пермских цветных металлов» заработная плата снизилась на 3642 рубля.

Профсоюзным комитетам сложно противостоять намерению работодателей переложить последствия кризиса на работников. Например, когда Сарановская шахта «Рудная» была в управлении иностранного холдинга «ЕНЕРСИ», людям платили хорошую заработную плату, иностранцы даже оказывали помощь поселку. Собственник сменился, и уже индексация не проводится, премия по итогам года не выплачивается. Обращения к собственнику и в контролирующие органы пока положительных результатов не дают.

С ПРОКУРАТУРОЙ И БЕЗ

В нынешнем году на предприятиях ГМК края проведено 5 проверок соблюдения законодательства по охране труда. Выявлено 113 нарушений.

Выяснилось, что в ООО «Лысьва – теплоэнерго» не создан комитет (комиссия) по охране труда. Не разработаны мероприятия, направленные на улучшение условий труда по



> ...Увеличения оплаты труда смогли добиться профсоюзные организации заводов Чусовского металлургического, Соликамского магниевого, Лысьвенского металлургического и «Губахинского кокса»...

результатам проведения специальной оценки условий труда. Не внесены изменения в утвержденные перечни работ повышенной опасности в связи с введением в действие

новых Правил по охране труда при работе на высоте. И даже не устранен ряд нарушений по ранее проведенным проверкам и выданным представлениям.

В коксовом цехе ОАО «Губахинский кокс» работники не прошли специальное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте. Не производился осмотр съемных грузозахватных приспособлений и тары в установленные сроки. Были случаи допуска к работам на неисправном оборудовании.

По результатам проверок руководителям предприятий направлены представления для принятия мер. Для руководства ООО «Лысьва-теплоэнерго» этого оказалось недостаточно. Краевому комитету профсоюза пришлось инициировать совместную проверку с прокуратурой города Лысьвы. В настоящее время прокурором направлено представление руководителю предприятия об устранении нарушений. ■





Ирина ФРОЛКИНА
Фото Николая Рыбцева

Все перемены – к лучшему

Проведение отчетов и выборов в первичных профсоюзных организациях, участие в избирательной кампании по выборам депутатов Государственной Думы Российской Федерации, празднование профессионального праздника Дня металлурга и 50-летия со дня образования обкома ГМПР, – эти и другие вопросы рассмотрены на заседании президиума Белгородского обкома ГМПР 2 июня.

Обсудив информацию председателя обкома Лотта Адамова, президиум конкретизировал поэтапные задачи первичных профсоюзных организаций и определился с нормой представительства на областную отчетно-выборную конференцию. С 4 мая по 2 декабря 2016 года отчетно-выборные собрания (конференции) пройдут во всех профсоюзных организациях, до 1 октября – в структурных подразделениях первичных профсоюзных организаций, до 1 ноября – в первичных профсоюзных организациях.

В период подготовки собраний (конференций) будет проанализирована структура профорганизаций, при необходимости внесены предложения по ее совершенствованию. Поставлена задача обеспечить максимально высокий уровень представительства делегатов от структурных организаций.

С информацией о предстоящих выборах в Государственную Думу выступил Андрей Никитский, заместитель председателя обкома.

– Поскольку программные документы политических партий «Единая

Россия», КПРФ, «Союз труда» и «Справедливая Россия» во многом созвучны с позицией профсоюза по имеющимся в стране социально-трудовым проблемам и путям их решения, их и надо поддерживать на выборах. Это необходимо для усиления влияния Горно-металлургического профсоюза России на проведение государственной и региональной социально-экономической политики, – сказал Андрей Евгеньевич. – Конкретная помощь может выразиться в сборе подписей в поддержку кандидатов, в разъяснении

Лидия КОЛЕСОВА

ХОП-ХОП – И БУДУТ ХОППЕРЫ



На дне информирования в ЗАО «Алкоа СМЗ» были подведены итоги работы предприятия в первом квартале 2016 года. С информацией выступил президент компании «Алкоа Россия» М. Смирнов.

Он отметил, что достигнуты очень хорошие результаты как по объему выпущенной продукции, так и финансовые. «Такого удачного старта года не было за всю историю Алкоа Россия», – так охарактеризовал Максим Юрьевич начало года, поблагодарив всех за трудовые достижения.



программ, активном участии в голосовании.

Лотт Павлович привёл интересный пример: от «Единой России» в праймериз принял участие шахтёр Яковлевского рудника Игорь Климов, член профкома, которого обком ГМПР направил на учёбу в Академию труда. Парень прошёл все этапы праймериз и занял в списке второе место. Для начинающего общественника это явный успех.

Сергей Коршиков, зам. председателя профкома ОЭМК, рассказал коллегам о том, как проходит отчётно-выборная кампания в профгруппах комбината.

– Недавно состоялось собрание в энергоцехе (117 членов профсоюза). На место председателя профкома выдвинули пять кандидатур (два – взяли самоотвод), в состав профкома цеха предложили 14 человек (шесть взяли самоотвод). Выборы пришлось проводить в два этапа. С перевесом в четыре голоса победу одержала Наталья Филатова, инженер I категории. Её главным соперником был 22-летний слесарь-ремонтник Игорь Травкин, отец которого несколько лет возглавлял профком ЦППР и был делегатом VII съезда ГМПР. Собрание шло 1,5 часа очень бурно, – не без удовлетворения констатировал Сергей Васильевич.

Лотт Адамов проинформировал коллег о том, что на днях прошло отчётно-выборное собрание в профсоюзной организации МИСиС. Председатель профкома Юрий

Ерёменко сдал свои полномочия. Профсоюзным лидером института стала Людмила Крахт, кандидат технических наук, профессор РАЕ, академик МАНЭБ, заведующая кафедрой, имеющая звание «Заслуженный работник науки и образования» и «Почетный работник Высшего образования».

Лотт Павлович от души поблагодарил профессора, доктора технических наук, заведующего кафедрой АИСУ за многолетнюю результативную работу в профсоюзе, которую он совмещал с огромной нагрузкой, связанной с научной и преподавательской деятельностью. Председатель обкома, в дополнение к 22 уже имеющимся наградам различного уровня, вручил Юрию Ивановичу награду Центрального Совета «Почётный знак ГМПР» и подчеркнул: обком не прощается с ним, он остаётся членом президиума областного комитета.

Людмила Крахт поздравила коллегу с высоким знаком отличия.

– Я 30 лет работала с Юрием Ивановичем, но когда он на собрании рассказал, как и в каких условиях реализовывались профсоюзные проекты в 90-е годы, я подумала: об этом надо писать книгу. И это будет смесь детективной и приключенческой публицистики. Чтобы профсоюзного лидера любили и жаловали – это надо заслужить, а работа Юрия Ивановича заслуживает самой высокой оценки, – заверила Людмила Николаевна.

Юрий Ерёменко ответил коллегам кратко:



– Годы, проведенные в среде профсоюзных работников, наложили на меня неизгладимый отпечаток. Это уникальные люди! Я восхищаюсь коллегами из обкома профсоюза – Адольфом Баженовым, Лоттом Адамовым и другими, – в них нет корысти. Всё, что волнует человека, они принимают близко к сердцу. И вот за это бескорыстие, совесть, самоотдачу я благодарю вас! Вы для меня очень много значите!..

И ещё одна новость: на комбинате КМАруда на днях прошло заседание профкома, который обсудил заявление председателя Николая Худякова и удовлетворил его просьбу об отставке. Место профсоюзного лидера комбината занял его заместитель Юрий Прокудин. Коллеги от души поздравили Юрия Егоровича. Для использования богатейшего опыта Николая Худякова в штат профкома была введена единица советника председателя. ■

Однако тревожит ситуация в области охраны труда. Если в прошлом году на производстве не было ни одного случая с потерей трудоспособности, то за первые три месяца этого года – уже 5. Есть вопросы к качеству выпускаемой продукции, особенно по внутреннему браку. «Качество выпускаемой продукции должно быть в центре внимания всех», – напомнил президент.

Он познакомил собравшихся с перспективами развития предприятия. Завод впервые будет участвовать в производстве полуфабрикатов для железнодорожного транспорта. Совместно с «Русалом» и компанией «Рейл» планируется наладить производство хоппера-минераловоза. Он прошел сертифи-

кацию, в настоящее время идет сбор финансовых документов. В перспективе – выпуск 125 вагонов. Совместно с компанией «Промтрактор» разработан и прошел сертификацию хоппер-зерновоз. Потенциальный спрос – 100 вагонов. Совместно с ОВК разработана крыша для еще одного хоппера-зерновоза, который будет выпускаться на Тихвинском вагоностроительном заводе. Перспектива – 100 вагонов. Совместно с этим же предприятием в настоящее время идет разработка алюминиевых железнодорожных цистерн для перевозки агрессивных жидкостей. Все эти проекты должны быть реализованы в течение 1-2 лет.

Еще одно перспективное направление – производство титановых полуфа-

брикатов и бурильных труб для компании ВСМПЮ. Проект по их изготовлению практически завершен, в настоящее время проходит сертификация у компании Боинг. Запуск совместного предприятия с ВСМПЮ запланирован на II полугодие. Вначале планируется выпускать чуть более 400 т продукции и затем – до 2 000 т. Перспективным является и производство бурильных труб. Прогноз выпускаемой продукции – от 750 до 2 000 т.

М. Смирнов рассказал о разделе компании «Алкоа» осенью этого года. Предприятие как составная часть Группы прокатной продукции Алкоа сосредоточится на выпуске продукции с более высокой добавленной стоимостью под новым названием – «Арконик». ■



ЗОЛОТОЙ ОСТРОВОК БЛАГОПОЛУЧИЯ...

*Ему бы стать
архипелагом!*



В годы Великой Отечественной войны в Новосибирск были эвакуированы десятки промышленных предприятий. В их числе и единственный в СССР аффинажный завод, который вплоть до 90-х годов перерабатывал до 300 тонн драгоценных металлов в год. Коллектив завода и сегодня выполняет задачу пополнения золотых запасов России. Как сейчас живет первичная профсоюзная организация завода, как специфика производства и особый режим отражаются на работе ее профкома? Вместе с председателем Новосибирской областной организации ГМПР Сергеем Пирко автор этого материала Любовь Соловьева побывала на заводе, встретила с председателем профкома, ведущим специалистом по охране труда, промышленной и пожарной безопасности Татьяной Мамичевой.

Татьяна Александровна возглавляет первичную профсоюзную организацию с 2003 года, и вот уже более 10 лет занимается вопросами охраны труда на заводе. Сразу же хочется узнать, помогает ли ей в профсоюзной деятельности основная работа, как удается совмещать производственные и общественные обязанности.

– Так судьба сложилась, – отвечает Татьяна, – а совмещение и помогает, и трудности создает. Порой надо «пополам делиться», когда, допустим, возникает необходимость наказы-

вать членов профсоюза за нарушение правил охраны труда, а профсоюзная организация должна его защитить. Но все решаемо, обид со стороны работников не бывает.

С комиссией регулярно обходим цехи, в присутствии уполномоченного по охране труда проверяем наличие средств индивидуальной защиты, правильность их применения, выполнение требований охраны труда при эксплуатации механизмов – закрыты ли движущиеся части оборудования, нет ли других нарушений. Если необходимо, пишем предписание и выдаем

начальнику участка для исполнения. У нас, тьфу-тьфу, несчастных случаев нет с 2008 года.

По мнению Сергея Пирко, профессиональная, грамотная, скрупулезная работа Татьяны приносит замечательные плоды. В городских и областных конкурсах по охране труда завод регулярно занимает призовые места, а председатель профкома пользуется неизменным уважением в коллективе.

На предприятии сегодня трудится 215 человек. Татьяна Александровна не устает рассказывать о коллективе, который стал для нее родным.



– Понимаете, – говорит она, – приходят люди на завод, трудятся и образуют вот этим самым хорошим «мхом» – добрыми взаимоотношениями, взаимопониманием, традициями, привычками. Мне кажется, что больше нигде нет такой доброй атмосферы, коллектив у нас небольшой, специфика труда особая. Все на виду, и все вместе, «и в радости, и в горе».

Рыночные невзгоды, которые навалились на металлургические предприятия в роковые девяностые, к счастью, не сильно отразились на работе завода, оставив его островком относительного благополучия. И сегодня, когда металлургическая отрасль вновь переживает сложные времена, завод продолжает стабильно работать. Принципы социального партнерства действуют здесь не на словах, а на деле.

Интересы работников защищает коллективный договор. Действуют как льготы, полагающиеся по закону, так и дополнительные, которые по предложению профкома были внесены в главный документ предприятия. Несколько лет назад на завод пришла новая молодая команда руководителей. Генеральный директор Дмитрий Кобзев предложения профкома поддерживает и старается, чтобы экономика предприятия была «повернута лицом» к рабочему человеку. За прошлый год средняя заработная плата без учета зарплаты ТОП-персонала составила 35,7 тысяч рублей.

Есть проблема в том, что работа на заводе сезонная, поэтому в течение года колеблется и уровень зарплаты. Когда перерабатывается металл (а золото добывается, как правило, при плюсовой температуре), премия работников достигает 100 процентов тарифов и окладов, а с января по апрель – она минимальная. Но люди привыкли.

Золото и серебро на завод поступает в виде рассыпного металла или сплавов, содержащих примеси. На участке опробования определяется процент содержания драгоценных металлов. Далее – переработка. Чтобы отделить примеси, гранулы золота растворяют «царской водкой», состоящей из соляной и азотной кислот. Затем раствор осаждается в золо-

той порошок, промывается и идет на плавку готовой продукции. Золото и серебро перерабатываются до 99,99 процента. Стандартные слитки золота весят 11,0–13,3 кг, серебра – 28,0–32,0 кг, мерные – от одного грамма до килограмма. Переработанный металл отправляется в банки или Гохран.

Предприятие находится в центре города, поэтому большое внимание уделяется экологии. На заводе есть собственная санитарно-экологическая лаборатория, регулярно проводятся замеры воздуха рабочей зоны и выбросы в окружающую среду, определяется содержание в них вредных веществ. На природоохранные мероприятия тратятся значительные средства, действуют современные очистные сооружения. Несколько лет назад был установлен электрофильтр, улавливающий пыль и газы плавиль-



>>...Рыночные невзгоды, которые навалились на металлургические предприятия в роковые девяностые, к счастью, не сильно отразились на работе завода, оставив его островком относительного благополучия. И сегодня, когда металлургическая отрасль вновь переживает сложные времена, завод продолжает стабильно работать. Принципы социального партнерства действуют здесь не на словах, а на деле. . . .





>>...На заводе есть собственная санитарно-экологическая лаборатория, регулярно проводятся замеры воздуха рабочей зоны и выбросы в окружающую среду, определяется содержание в них вредных веществ...



ных участков, а заодно и мельчайшие частички драгметаллов.

В последние годы на завод приходит больше молодежи. Особенно радует, что молодые не только охотно вступают в профсоюзные ряды, но и все больше избираются в профсоюзный комитет. Профорганизация живет активной жизнью, растет авторитет профсоюза.

– У нас членов профсоюза – 126 человек, – говорит Татьяна, – в составе профкома – 7, в основном молодежь. Павел Плахотный представляет интересы производственно-технологического участка № 1, там трудятся молодые ребята. Весь коллектив участка вступил в профсоюз, сегодня там 100%-ное членство.

От отдела технического контроля в профком избрана Ксюша Бобровская, ей 27, очень инициативная девушка, заводила и организатор многих мероприятий.

Интересы администрации представляет Татьяна Коптелина, которая работает на заводе уже больше 20 лет, она полна молодого задора, умеет убедить людей, прекрасный переговорщик.

Второй участок, который является сердцем нашего завода, возглавляет начальник участка и член профкома Юрий Смердов, там больше всего людей работает и больше всего проблем возникает, с которыми Юрий Николаевич справляется успешно.

Интересы электриков и сантехников в профкоме представляет молодой специалист Андрей Ласкуткин, операторов УПВиС – Вячеслав Слепнев. Они замечательные организаторы спортивных соревнований, активные их участники.

В этом году на предприятии будет приниматься новый коллективный договор, на октябрь запланирована конференция трудового коллектива, поэтому на заседаниях профкома этому вопросу уделяется особое внимание.

Поскольку труд работников завода связан с вредными условиями труда, они получают молоко и сок с повышенным содержанием пектина. Все сотрудники имеют возможность отправить своих детей в оздоровительные лагеря. Мэрия компенсирует около 50 процентов стоимости путевки, оставшуюся сумму оплачивает предприятие. Дети, занимающиеся спортом, выезжают в спортивный лагерь, и полную сумму путевки также оплачивает работодатель.

– А вот с санаторно-курортными путевками для самих работников дела обстоят сложнее, – признается Татьяна, – когда мы после проведенного профосмотра получаем заключение медиков о необходимости их оздоровления, отправляем их на санаторно-курортное лечение, но только за счет экономии средств Фонда социального страхования (а это не слишком большая сумма). Фонд ежегодно возвращает нам 20 процентов от уплаченных предприятием страховых средств, поскольку у нас нет несчастных случаев на производстве и невелико количество больничных листов. В прошлом году эта сумма составила 296 тысяч рублей, в этом – 290 тысяч. Ну а если человек покупает оздоровительную путевку за свои деньги, то профком выделяет ему материальную помощь.

На заводе многое делается для того, чтобы люди приходили на работу с хорошим настроением. Уютная столовая, где кормят вкусно и недорого, прекрасный оборудованный тренажерный зал, сауна с небольшим бассейном, благоустроенная территория с беседками и клумбами. Есть своя теплица, где выращивают цветочную рассаду, чтобы летом украсить территорию цветами.

Профком на заводе – инициатор всех интересных мероприятий. Организуется посещение концертов и спектаклей. К дню пожилого человека ветеранам вручаются бесплатные театральные билеты. Проводятся спортивные мероприятия. В прошлом году заводчане участвовали в футбольном турнире. Купили форму, мячи, оборудовали место для тренировок, выступили успешно. В этом году накануне Дня Победы заводская команда приняла участие в легкоатлетической эстафете Октябрьского района, посвященной Дню Победы и памяти поэта-фронтовика Бориса Богаткова.

Еще одна добрая традиция – вместе с коллективом и семьями отмечать День металлурга. Профком заказывает теплоход, все прибывают на Песчаный остров, участвуют в спортивных состязаниях и всевозможных шуточных конкурсах. Благодаря профкому очень весело, с вдохновением и выдумкой работники завода и их семьи отдыхают. А хорошее настроение дорогого стоит. ■



Продолжаем серию публикаций, посвященных проведению первичными профсоюзными организациями ГМПР акций, направленных на вовлечение работников в профсоюз. На очереди – рассказ о деятельности профсоюзного актива Первоуральского новотрубного завода.

Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

ПРОФСОЮЗНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ разработал и провел на предприятии профком ОАО «ПНТЗ»

Первичная профсоюзная организация Первоуральского новотрубного завода начиная с 2011 года демонстрирует устойчивый рост профсоюзного членства (с 63,3% в 2011 году до 79,1% на начало 2016 года). Если в 2011 году в ППО (не считая дочерних организаций) состоял 6681 член профсоюза, то на начало 2016 года профсоюзное членство здесь – 7327 человек. И это несмотря на то, что численность работающих на предприятии, как и везде по отрасли, постепенно сокращается, т.к. идет непрерывная оптимизация производства.

«Укрепление нашей профорганизации – результат работы целой команды профактива, – **рассказывает председатель ППО Сергей Ошурков.** – С 2011 года профсоюзный комитет пред-

приятия проводит различные кампании, нацеленные на вовлечение работников в профсоюз. Например, в прошлом году мы сделали основной акцент на развитие социального партнерства на всех уровнях, начиная от директора и председателя профкома, и далее вниз, по всей структуре. В результате в каждом подразделении завода заключены соглашения о соцпартнерстве между начальниками цехов и председателями цехкомов, ведется активная работа по выстраиванию партнерских взаимоотношений между мастерами и профгруппорами. Используем совместные обучающие семинары с применением элементов командообразования. И результат не заставил себя долго ждать: работники стали интересоваться проблемами работающих рядом, стали

более отзывчивыми, коммуникабельными, заинтересовались общественной жизнью завода.

Мы специально так подбирали состав участников семинара, чтобы они получили возможность увидеть себя глазами товарищей. На производстве люди видят друг друга только краем глаза, настолько, насколько им видно, кто как выполняет свои должностные обязанности, и не более того. А на семинарах они попадают в искусственно созданные экстремальные условия, когда человек проявляется как член команды. Только так и можно достичь поставленных целей. Сразу включается фактор: здесь большинство – члены профсоюза, а ты – нет, и ты один. А сможешь ли ты сам справиться со всеми проблемами? До какого-то момента некоторые действительно считают, что и «сами с усами», справятся самостоятельно, что профсоюз им не нужен. Но после наших семинаров в профсоюзе ощущается существенный прирост, т.к. люди начинают понимать, что действовать командой легче».

Как рассказал Сергей Ошурков, в 2016 году к семинарам по командообразованию профактивисты ПНТЗ подключили мощный информационный фактор. Сначала провели ЕПЭ (Единый профсоюзный эксперимент, по аналогии с ЕГЭ) и охватили им свыше тысячи работников завода.

Эксперимент был разделен на две части: тестовую и творческую. В тестовом задании были разные, в том числе и довольно простые, вопросы с вариан-





тами ответов. Как, например, расшифровывается аббревиатура «ГМПР»? Был вопрос о профсоюзной структуре: как она выстраивается, начиная от профгруппы и заканчивая Центральным Советом ГМПР и руководящими органами ФНПР? Оказалось, что для профактивистов ответы были просты и очевидны, а для многих рядовых работников, в том числе и членов профсоюза, они были неразрешимой загадкой. Задавали и более конкретные вопросы, связанные с деятельностью профкома предприятия, – по коллективному договору и т.д. Проверили, насколько рядовые работники знают своих профлидеров, в том числе предцехкомов и профгруппиров.

Вторая часть ЕПЭ состояла из листа предложений и инициатив, в которых предлагалось придумать профсоюзный девиз, поделиться наболевшим, высказать пожелания профсоюзному комитету и сделать заявку на профобучение.

Проведя серьезный «срез» знаний и проанализировав его, Учебно-методический совет профсоюзной организации ПНТЗ, в состав которого входят преподаватели ГМПР Т. Вишевская, Л. Тишкова, О. Ольшанский, а также тренеры-консультанты Е. Швалева и А. Семенюк, разработал новый вид обучения, совместив элементы командообразования с профсоюзным ликбезом. Новацию опробовали на форуме PROФактивистов, на котором сначала работников познакомили друг с другом,



затем они получили информацию об истории профсоюза, далее в результате мозгового штурма были выявлены направления деятельности профсоюза с последующей защитой проектов.

У нас разработано и выпущено методическое пособие, которым могут воспользоваться все желающие.

Активно работают профсоюзные преподаватели и с заводской молодежью. Например, в феврале организован для активной молодежи новый проект – «PROСоюз». А в физкультурно-оздоровительном комплексе «Гагаринский» прошла командно-деловая игра для студентов-первокурсников Первоуральского металлургического колледжа, работающего на базе ПНТЗ. Результат – почти 150 первокурсников вступили в ГМПР.

– Ставилась задача помочь студентам осознать себя частью коллектива новотрубников, объединенных общими

интересами, целями и задачами: частью общества, в котором все оценившие и принявшие понятия сопричастности, созидания, здоровья и надежности, могут реализовать самих себя и сделать окружающий мир лучше, – поделился с нами Сергей Ошурков.

– Это были очень веселые и эмоциональные задания, – рассказывает Дмитрий Телепов, студент Первоуральского металлургического колледжа, – вместе с моими одноклассниками мы радовались, ссорились и мирились, но благодаря этому стали одной большой командой. А по окончании тренинга мы все вступили в ГМПР. В общем, это было очень здорово и круто – так говорю я и так говорит вся моя группа.

В будущем профсоюзный комитет планирует организовать обучение с акцентом на охрану труда.

– Не секрет, что сейчас на многих предприятиях ГМК проблемы с травматизмом, – говорит Сергей Ошурков, – и мы – не исключение. Сейчас готовим семинар для уполномоченных по охране труда. Это институт нужный и важный, но у нас его работа несколько пробуксовывает. Также решили разработать методическое пособие по плану обучения уполномоченных по охране труда.

У нас достаточно конструктивные взаимоотношения с работодателем, и любые вопросы, которые возникают, так или иначе находят свое разрешение. Обе стороны социального диалога понимают, что если в коллективе здоровый психологический климат, то соответственно и результат работы хороший. На ПНТЗ это можно видеть по динамике производительности труда, и мы будем делать все, чтобы держать планку на высоте, как и положено «белым» металлургам! 🇷🇺





Выездной день приема

Около 30 работников ОАО «Северсталь-метиз» приняли участие во встрече с профсоюзными лидерами. На предприятии впервые прошел выездной день приема специалистов Вологодского областного Совета ГМПР.



На встречу с работниками пришли председатель облсовета Юрий Изотов, главный технический инспектор труда ГМПР по Вологодской области Василий Елагин, специалист ВОС ГМПР по работе с молодежью Марина Луканичева и правовой инспектор труда Евгений Воронин.

– Это новый для нас формат общения с членами профсоюза и профсоюзным активом, – отметил Юрий Анатольевич. – Наша цель – рассказать о конкретных примерах профсоюзной деятельности, еще раз показать, какую роль играет профсоюз в обеспечении социальных гарантий и льгот для работников. На производстве постоянно внедряются новые практики, идет оптимизация численности персонала, что особенно тревожно. Наша главная задача – не допустить необоснованных сокращений, введения тех новшеств, которые могут негативно сказаться на трудовых коллективах.

Председатель облсовета говорил о профсоюзном членстве, проведении отчетно-выборной кампании, заключении Отраслевого тарифного соглашения.

– Сегодня наблюдается снижение реального уровня доходов населения, – сказал Ю. Изотов. – Профсоюзная организация неоднократно выходила к работодателю с предложениями о компенсации растущей инфляции. В начале этого года работники компании «Северсталь» получили годовое вознаграждение, а в апреле прошло повышение фонда оплаты труда на 6%.

Василий Елагин представил данные по производственному травматизму и

специальной оценке условий труда, полученные на предприятиях.

– Когда только появился проект закона о СОУТ, специалисты профсоюза одними из первых изучили его и спрогнозировали последствия, – продолжил беседу Ю. Изотов. – Мы сразу начали подготовку актива к возможным сложным ситуациям при оценке условий труда по новой методике и на момент принятия закона были готовы к конструктивной работе. На «Северстали» внимательно отнеслись к выбору проводящей спецоценку организации, обеспечили участие представителей профсоюза на всех ее этапах. В результате СОУТ проходит максимально корректно.

Дмитрий Орлов, мастер бригады термоотделения сталепроволочного цеха №1, поинтересовался, почему у работников, которые недавно трудоустроились, доплата и отпуск меньше, чем у тех, кто работает на аналогичном рабочем месте уже несколько лет.

– Профсоюзный комитет ОАО «Северсталь-метиз» договорился о том, что за людьми, которые трудились на предприятие до проведения СОУТ и чье рабочее место не менялось, сохраняются прежние дополнительные отпуска и общий уровень заработной платы, – пояснил Юрий Изотов. – Для вновь устроившихся действуют гарантии и компенсации, уста-

новленные по результатам спецоценки в колдоговоре.

В ходе встречи прозвучали и другие вопросы. Светлана Миронова, токарь, председатель профкома инструментального цеха, обратилась с просьбой сделать более доступным прием у некоторых медицинских специалистов:

– Работодатель предоставляет 8 оплачиваемых рабочих часов для прохождения медицинской комиссии, – пояснила Светлана Николаевна. – В медкомиссию входят специалисты, которые принимают только по предварительной записи, поэтому одной рабочей смены для получения медицинского заключения недостаточно. Желательно организовать прием специалистов так, чтобы работник мог пройти медосмотр за один день.

Юрий Изотов пообещал проработать это предложение.

После общей встречи члены профсоюза смогли получить консультации у специалистов областного совета в личных беседах. 🇷🇺





В гостях у «ГМПР-Инфо» социальные партнеры АО «Уралэлектромедь» – директор предприятия Владимир Колотушкин и председатель профорганизации Евгений Устюжанин.



Владимир Колотушкин,
директор АО «Уралэлектромедь»:

«ШИРОКО ПОЛЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

Как сработало предприятие в 2015 году?

– Прошлый год сложился в целом удачно – выполнены все плановые показатели по выпуску продукции и социальным обязательствам. Соблюдены параметры Отраслевого тарифного соглашения. Рост заработной платы в сравнении с 2014-м годом составил 19,4%. Средняя заработная плата работников промышленно-производственного персонала составила 42541 руб., что в 4,3 раза выше величины прожиточного минимума. Работникам были выплачены премии ко Дню металлурга, за работу без потерь рабочего времени, из мотивационного фонда директора и премия по итогам работы за год в размере среднемесячной заработной платы. Стоит отметить, что по итогам прошлого года среди крупных промышленных предприятий Верхней Пышмы по уровню средней заработной платы АО «Уралэлектромедь» заняло первое место.

Выполняются и социальные обязательства?

– На их выполнение было направлено 252 млн рублей. Действующие на предприятии социальные программы предусматривают обеспечение занятости работников, организацию обуче-

ния (обучено 7353 чел.), предоставление высокотехнологической медицинской помощи в рамках договора добровольного медицинского страхования, организацию санаторно-курортного лечения работников, оказание материальной помощи, поддержку материнства, детства и молодежи, решение жилищных вопросов, выплату различных пособий, обеспечение детей работников местами в группах дневного пребывания, выполнение социальных заказов в сфере культуры и спорта и т.д.

С 2006 года действует программа «Доступное жилье», с того времени квартирами были обеспечены 295 работников предприятия, более 200 чел. получили беспроцентные займы на улучшение жилищных условий, еще 80-ти были предоставлены квартиры на условиях коммерческого найма.

В 2015 году была продолжена работа по оказанию социальной поддержки неработающим пенсионерам. Общие затраты на поддержку пенсионеров за год составили 63,5 млн рублей.

Хотелось бы узнать о планах руководства предприятия по повышению заработной платы, предоставлению социальных гарантий работникам?

– С 1 января 2016 года зарплата персонала АО «Уралэлектромедь» увеличена на 10%. Дальнейшее ее повышение будет зависеть от роста производительности и эффективности труда работников, поиска резервов, а они есть всегда.

В наступившем году, несмотря на сложную экономическую ситуацию, все действующие социальные программы сохраняются. Продолжится выполнение всех мероприятий по созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте. Рост затрат на охрану труда составит 15,7%. Будет организовано медицинское обследование и высокотехнологическое лечение работников по договору медицинского страхования в Европейском медицинском центре «УГМК-Здоровье».

На базе оздоровительного комплекса «Селен» запланирован отдых работников и их детей. Будет предоставлена возможность лечения в санатории на Черноморском побережье. Стоят большие задачи по решению жилищных проблем, поддержке молодежи, материнства и детства.

Заводской профсоюзный комитет активно участвует в решении социальных вопросов?

– Социальные вопросы решаются в рамках коллективного договора.



Профсоюзный комитет участвует в разработке социальных программ, вносит в них коррективы и контролирует их выполнение. Нам важно учитывать мнение профкома, поскольку оно отражает спектр общественно-трудовых проблем работников, передает настроение трудового коллектива. Профком активно участвует в организации контроля за исполнением положений по охране труда, с ним согласуются все нормативные документы по оплате труда, организации питания работников и т.д. При его участии принимаются решения о предоставлении работникам квартир и беспроцентных ссуд на приобретение жилья, направлении на получение медицинской помощи по договору добровольного медицинского страхования, распределяются по цехам санаторно-курортные путевки, решаются вопросы повышения квалификации, поддержки работающей молодежи и молодых семей и др.

Наши отношения строятся на основе учета и уважения интересов членов профсоюза. Это предполагает открытость диалога, умение слышать, уважительное отношение к профкому как к социальному партнеру.

Председатель заводского профкома принимает участие во всех еженедельных оперативных производственных совещаниях, в ежемесячных совещаниях по итогам деятельности предприятия. Регулярно проводятся встречи руководителей завода с профактивом. Администрация заинтересована в получении такой информации, потому что она отражает широкое видение проблем трудового коллектива.

Мы рассчитываем на более активное профсоюзное участие в укреплении трудовой дисциплины и рациональном использовании рабочего времени, в поиске резервов на каждом рабочем месте, во всем, что способствует

экономическому и социальному развитию предприятия.

По каким позициям вам бывает трудно договариваться при заключении коллективного договора?

– Нет вопросов, которые бы служили препятствием к заключению коллективного договора, но нельзя решить все проблемы в рамках одного документа. Мы вместе с профкомом расставляем приоритеты в пользу решения наиболее актуальных из них. Например, когда неоднократно ставился вопрос о поощрении работников за непрерывный стаж работы, мы смогли прийти к обоюдному мнению – принять это предложение, поощрять работников за стаж на заводе, начиная с 30 лет работы, при этом более пристальное внимание уделить решению других задач, связанных с поддержкой работающей молодежи, материнства и детства.

Расскажите о вашей совместной работе с профсоюзом по такому важнейшему вопросу, как спецценка условий труда?

– Профсоюзный комитет участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда. Его представители присутствуют при проведении замеров, знакомятся и согласовывают полученные результаты, ведут разъяснительную работу с работниками в цехах по итогам спецценки.

Так как организация безопасных условий труда на производстве – одно из самых важных направлений, хотелось бы, чтоб профсоюз более активно принимал участие в устранении возникающих проблем в вопросах безопасности труда, своевременно информировал администрацию о выявленных нарушениях, о поступающих обращениях работников.

✓ Новый цех электролиза меди

>> ...В наступившем году, несмотря на сложную экономическую ситуацию, **ВСЕ ДЕЙСТВУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ СОХРАНЯЮТСЯ ...**





Евгений Устюжанин, председатель первичной профорганизации АО «Уралэлектромедь»:

«С УЧЕТОМ ОБЩИХ ИНТЕРЕСОВ»

Насколько продуктивны взаимоотношения между профсоюзным комитетом и администрацией?

– Самый главный результат наших взаимоотношений – это хороший, на мой взгляд, коллективный договор, который мы заключаем на три года. Он регулирует все вопросы по заработной плате, отпускам, работе в выходные и праздничные дни, повышению тарифов, окладов – все это прописывается в колдоговоре после переговоров с профсоюзным комитетом. Если кратко сказать – взаимодействие профсоюзной организации и администрации предприятия происходит в рамках социального партнерства.

И не возникает никаких сложностей?

– Естественно, без сложностей не бывает, не мы первые, не мы последние. Самый спорный, как это и везде, вопрос заработной платы. Хочу отметить, что если раньше «Уралэлектромедь» в рамках городского округа Верхняя Пышма по средней заработной плате среди предприятий и организаций была далеко не лучшей, то сегодня мы уверенно удерживаем первое место по этому показателю, об этом уже сказал директор предприятия.

Как это удалось?

– Несколько раз вели переговоры и с директором Владимиром Сергеевичем Колотушкиным, и директором по работе с персоналом Сергеем Николаевичем Стародубцевым.

Сначала однозначного ответа с их стороны не было, все зависело от конъюнктуры рынка. Они, в свою очередь, ставили эти вопросы перед управляющей компанией. Генеральный директор ООО «УГМК холдинг» Андрей Анатольевич Козицын, обладая информацией уже в рамках всех предприятий УГМК, сумел найти резервы и поднять зарплату на головном предприятии компании.

И так по всем другим проблемам?

– На предприятии сейчас завершается процесс специальной оценки условий труда. Как известно, этот вопрос очень болезненный. Случается, и довольно часто, что лабораторные замеры показывают пограничные результаты. Работодателю, на первый взгляд, удобнее было бы принять решение в сторону снижения класса (подкласса) вредности. Однако мы договорились, причем практически без особых прений, принимать в таких случаях обратную схему. Благодаря этому даже несколько улучшили социальное положение работников старой площадки



цеха электролиза меди, где условия труда еще далеки от идеальных.

Помогает в профсоюзной деятельности депутатство в муниципальной думе городского округа Верхняя Пышма?

– Очень помогает. Я бы даже сказал, что оба моих поста дополняют друг друга. Я коренной житель Верхней Пышмы и являюсь депутатом гордумы уже не первый созыв. Многих в городе знаю лично, не говоря уже о заводчанах. А личные встречи и беседы помогают моей профсоюзной деятельности.

Занимаемся практически всем: от решения финансовых проблем до городского благоустройства. Наконец-то решается вопрос с детскими садами. В настоящее время в Верхней Пышме построено и введено в строй 7 детсадов. Так и получается, что строим садики для города, а от этого выигрывают и заводчане. Все вопросы социальной направленности, как на предприятии, так и городские, проще решать с учетом общих интересов: и помощь ветеранам, а их на предприятии больше шести тысяч, и организация досуга, обучение молодежи, многие из молодых являются одновременно и работниками завода, и жителями Верхней Пышмы... Председатель молодежной организации завода – активный член профсоюза, благодаря нашему взаимопониманию часто обращается ко мне как депутату, и мы проводим совместные мероприятия. Все это в совокупности приносит свои плоды.

ПОБЕДА «МЯГКОЙ СИЛЫ»

В 2015-м впервые за многие годы перевыполнен план по золотодобыче на АО «Алданзолото» ГРК. На поэтапное увеличение производства золота направлены серьезные инвестиции: только в 2016 г. на техническое перевооружение будет выделено 2,988 млрд рублей.

Средняя заработная плата в компании за 2015 г. составила 72203 рублей, у рабочих – 62714 руб. Доля тарифной ставки к заработной плате – 64%. Соотношение средней заработной платы рабочих основных профессий к прожиточному минимуму составляет: у машиниста экскаватора – 6,9; машиниста буровой установки – 7,0; взрывника – 6,6; водителя автомобиля, занятого на транспортировке горной массы – 7,1.

Переговоры по индексации заработной платы профсоюзный комитет предприятия начал в декабре 2015-го, однако работодатель предложил дожидаться годовых итогов деятельности предприятия.

В ответ профсоюзный комитет напомнил, что в коллективном договоре прописан порядок, сроки и условия индексации заработной платы, и в предыдущие пять лет индексация проводилась два раза в год (с 1 января и с 1 июля). Профком предложил повысить тарифные ставки с 1 января на 10%, а с 1 июля – на 2,9%.

Переговоры шли долго и сложно. Стараясь не обострять ситуацию, профсоюзный комитет предлагал разные варианты, но настаивал на выполнении обязательств перед коллективом. Вопрос повышения заработной платы рассматривался на конференции работников по результатам развития компании по приоритетным направлениям и задачам на 2016 г. (февраль 2016 г.), при подведении итогов выполнения коллективного договора за 2015 г. (март 2016 г.).



Наконец, в апреле был издан приказ «О материальном стимулировании работников Общества по итогам 2015 г.», а с учетом мнения профсоюзного комитета подписано соглашение «О повышении часовых тарифных ставок (окладов) работников Общества», предусматривающее их увеличение по категориям: рабочие с 1 мая 2016 г. – на 10,5%; руководители, специалисты и служащие – на 5 %. В результате переговоров тарифная ставка (оклад) рабочего первого квалификационного разряда составила – 6741 рублей.

Как сказал председатель профсоюзного комитета предприятия В. Коротков, практически все предложения профкома работодатель выполнил.

«ЕДИНСТВО», вестник профкома ОАО «Алданзолото» ГРК

НА «КРАСНОМ ОКТЯБРЕ» ПОВЫШЕНА ЗАРПЛАТА

По итогам работы за май сотрудники комбината «Красный Октябрь» (г. Волгоград) начнут получать повышенную заработную плату – в среднем на 10%. Руководство предприятия не исключает повторного повышения зарплаты в 2016 году при условии выполнения трудовым коллективом производственных заданий в полном объеме.

Решение о повышении заработной платы было принято по итогам работы предприятия в мае: сумма отгрузки готовой продукции составила 1 млрд 359 млн рублей, что в непростых экономических условиях является очень достойным результатом. Кроме того, комбинат еще раз доказал, что остается на позиции лидера по отгрузке никельсодержащей нержавеющей стали: в мае этот показатель составил 3 тыс. тонн.

– По результатам обсуждения итогов работы за ушедший месяц с акционером предприятия Дмитрием Герасименко было принято решение об увеличении заработной платы в среднем на 10% по предприятию, – комментирует исполнительный директор АО «Волгоградский металлургический комбинат «Красный Октябрь» Вадим Лейбензон. – Перерасчет произведен дифференцированно: так, чтобы улучшилось благосостояние трудящихся рабочих специальностей. Сотрудники предприятия должны чувствовать себя защищенными в непростых экономических условиях. Сейчас мы стремимся к тому, чтобы средняя зарплата на комбинате достигала не менее 31 тыс. рублей, что намного выше, чем средняя зарплата по Волгоградской области.



– Отмечу, что текущее повышение зарплаты – не предел. Если трудовой коллектив и в дальнейшем будет демонстрировать качественное, в полном объеме выполнение профессиональных обязанностей и производственных показателей, слаженность работы, то вопрос о повышении заработной платы в этом году будет рассмотрен еще раз, – добавил Вадим Лейбензон.

Как пояснил председатель профкома предприятия Сергей Белоусов, повышение заработной платы состоялось в соответствии с условиями коллективного договора, заключенного на 2016-2017 гг. При этом увеличение тарифов и окладов будет дифференцированным, фонд заработной платы увеличился на 14 млн руб.



Ставка на жабу

Профком ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» обратился к работникам предприятия – членам профсоюза с просьбой не поддаваться на провокационные действия руководства предприятия, цель которых, по мнению профкома, снизить членство в профсоюзе.

«**П**оводом для выпуска соответствующего информационного листка, – комментируют в профкоме, – послужило следующее: в день выдачи очередной заработной платы каждому работнику, члену профсоюза, вместе с расчетным листком раздали квитки, в которых сообщалось, сколько денег из его заработной платы было удержано на профсоюзные взносы с 1 января по 31 декабря 2015 года. Причем отдельно был указан процент отчислений в территориальный комитет профсоюза. Ничем другим, как желанием работодателя посеять в рабочих червь сомнения — а нужно ли лишаться заработанного ради членства в профсоюзе – это действие не объяснить».

«Расчет руководства прост: в расчетных листках ежемесячная сумма удержания профвзносов – 1% от заработной платы – в общем-то небольшая, но за год из сотен рублей «набегают» тысячи. Авторы этих действий надеются, что

людям, увидевшим такие цифры, станет жалко денег и они поспешат выйти из профсоюза», – отмечает и председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР Александр Миронов.

«Администрация уже не первый раз публично считает деньги профсоюза – не так давно ею был выпущен и распространен информационный листок, в котором сообщалось, какая общая сумма была перечислена в качестве профвзносов на счет профорганизации за 2015 год, а спустя примерно месяц появились те самые квитки», – дополняют в профкоме.

Уже неоднократно сообщалось о напряженных взаимоотношениях профкома и руководства предприятия. И, как видим, ситуация продолжает накаляться.

В информационном листке профком обращается к работникам: «Они (руководство) знают, что если численность членов профсоюза на предприя-

тии менее 50% – у профсоюза можно не запрашивать мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, работодатель вправе отказать профкому быть полномочным представителем трудового коллектива при заключении коллективного договора. Сегодня нас порядка 65%, а это значит, что профком может и дальше отстаивать интересы работников как в вышеуказанных случаях, так и на митингах, пикетах, в судах. Мы следим за соблюдением ТК РФ, согласовывая положения, приказы, графики сменности и другие ЛНА (локальные нормативные акты). Не оставляем без внимания ни одно обращение членов профсоюза, делаем все, что в наших силах. Только за последнее время в судах различной инстанции с участием профкома в пользу работников завершилось шесть судебных заседаний по рассмотрению дел, связанных с нарушением трудовых или жилищных прав работников».

Также в информационном листке сообщается, какая значительная



сумма из средств профбюджета выделена в 2015 году на материальную помощь работникам.

«Профсоюзные взносы расходуются, в первую очередь, на ваши нужды, частично на оплату труда освобождённых работников, на осуществление хозяйственной деятельности. В соответствии с Уставом ГМПР 25% членских взносов перечисляется в вышестоящие профсоюзные органы. Финансово-хозяйственная деятельность профкома ежегодно проверяется комиссией», – отмечается в обращении.

В профкоме уверены: если руководство предприятия неоднократно предпринимает попытки развалить профсоюзную организацию, значит, она работает в интересах работников, а не в интересах работодателя.

Ну а в подтверждение этому, по информации профкома, пока еще ни один из работников, получивших квиток с «профсоюзными расходами», не написал заявление о выходе. Более того, спустя неделю после этих событий 7 работников вступили в члены профсоюза.

«Людьми движет не жадность, а разум», – уверены в профкоме.

Терком ГМПР, по словам Александра Миронова, рассматри-



>> ...В ПРОФКОМЕ УВЕРЕНЫ: ЕСЛИ РУКОВОДСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ НЕОДНОКРАТНО ПРЕДПРИНИМАЕТ ПОПЫТКИ РАЗВАЛИТЬ ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ, ЗНАЧИТ, ОНА РАБОТАЕТ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТНИКОВ, А НЕ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЯ..

вает возможность обжаловать действия работодателя в суде. «Об этом поставлен в известность Центральный Совет ГМПР, по необходимости

будем обращаться за поддержкой в Ленинградскую Федерацию профсоюзов», – комментирует профлидер. ■

<http://www.lfppspb.com/news/новости>

В ПРОСТОЙ С ОПЛАТОЙ ПО ТАРИФУ?

Лермонтовский ГОК (Приморский край) считается стабильным предприятием, основной профиль – выпуск вольфрамового концентрата для производства твердых сплавов.



Недавно группа работников ГОКа во главе с председателем профкома Натальей Беловой забила тревогу. Тридцать шесть человек приказом директора отправлены в простой до конца месяца с выплатой 2/3 тарифной ставки. Причина – поломка оборудования из-за физического износа.

Ситуацию комментирует председатель Приморского краевого комитета ГМПР Валерий Онисенков:

– Ко мне обратились профактивисты с просьбой разобратся. В приказе руководства предприятия не указано, что работодатель намерен нести ответственность за поломку оборудования. По закону производственные простои вследствие неисправного оборудования относятся к коммерческому риску и не являются основанием для снятия вины с работодателя, поэтому оплачиваться должны по среднему заработку.

Мы помогли составить обращение к руководству компании с юридическим обоснованием наших требований внести изменение в пункт приказа об оплате времени простоя в размере 2/3 среднего заработка, а не тарифной ставки. Работодатель с этим не согласился. 26 заявлений от работников были направлены в Государственную инспекцию труда и прокуратуру. ■



НОВЫЙ ПРОФЛИДЕР ВЫСОКОГОРКИ

В Свердловской областной организации идет отчетно-выборная кампания. И первым предприятием, где прошла конференция первичной профорганизации, стал Высокогорский ГОК. Членами ГМПР здесь являются свыше 70% работников, из них более 82% – молодых.



112 делегатов отчетно-выборной конференции заслушали доклад председателя профкома Владимира Щетникова. Он рассказал о деятельности первички в отчетном периоде, о достижениях и сложностях, возникавших в работе.

– Сегодня ВГОК находится в тяжелом финансово-экономическом положении, – подчеркнул Владимир Васильевич, – но нам удаётся оказывать посильную помощь работникам в различных жизненных ситуациях. На мой взгляд, главное, чему следует уделить внимание новому лидеру первичной профсоюзной организации, – это рост заработной платы и, вместе с тем, сохранение коллектива.

Тайным голосованием из двух кандидатур председателем ППО ВГОКа избран Александр Гадун. Юрист по образованию, он уже два года проработал в профсоюзном комитете. Начиная трудовой путь в мартеновском цехе ЕВРАЗ НТМК. Теперь ему вести первичку следующие пять лет.

– Отработав 17 лет, ухожу с легким сердцем, я подготовил себе хорошую замену, – поздравил нового председателя Владимир Щетников. 📌

ОТ «ВОЙНЫ» ДО ПАРТНЕРСТВА

Кыштымский медеэлектролитный завод стал первым предприятием в ГМК Челябинской области, где подведены итоги профсоюзной отчетно-выборной кампании на уровне первичной организации. 2 июня на конференции первички КМЭЗ обсуждена профсоюзная работа за пять лет, сформирован новый состав профкома, избран новый председатель.

Отчетно-выборная конференция собрала 38 делегатов. Вместе с профактивом КМЭЗ в ней приняли участие зав. орготделом обкома ГМПР Владимир Ревенку, гендиректор КМЭЗ Андрей Кудрявцев, его зам. по общим вопросам Владимир Семин, председатель профкома «Карабашмеди» Надежда Панина.

О работе профкома в области защиты прав и интересов работников и об итогах внутрипрофсоюзной деятельности рассказала председатель профкома Светлана Маматова. Основные направления этой работы – ведение коллективных переговоров, в первую очередь по индексации зарплаты – самому сложному и спорному вопросу, охрана труда, в том числе в рамках реализации закона о спецценке, правовая защита, участие и проведение массовых акций, работа с молодежью. Критичный разбор профлидера коснулся остающихся на сегодня проблем в этих направлениях, вытекающих из главной – идущего в последние годы сокращения численности как работников предприятия, так и членов профсоюза. И хотя здесь можно отметить общемировую тенденцию, это, как подчеркнула Светлана Маматова, не повод расслабляться и плыть по течению.

Особое внимание она уделила соцпартнерству, и не случайно:

– Я за свою работу в профкоме прошла разные стадии выстраивания отношений, от «военных» действий до сегодняшних партнерских. И замечу, что решать проблемы в спокойных переговорах за круглым столом намного плодотворнее. Практически все возникающие вопросы сейчас решаются как с генеральным директором, так и с его заместителями. Такой способ экономит и силы, и время. Ведь цели у нас с администрацией одни – чтобы производство ритмично работало, предприятие было загружено, коллектив доволен условиями и результатами труда. И я надеюсь, что эти отношения сохранятся и принесут полезный результат для обеих сторон.

О плодотворном деловом сотрудничестве администрации и профкома за последние пять лет говорил и гендиректор КМЭЗ Андрей Кудрявцев:

– Поскольку для обеих сторон трудящиеся завода – это реальная ценность, то и вопросы, поднимаемые профсоюзной организацией, решались на основе компромиссов, слаженно и в полном взаимодействии. Вместе с профкомом администрация заинтересована в сохранении прежнего уровня всех социальных льгот и гарантий, в том числе и индексации заработной платы.

Конференция признала работу профкома удовлетворительной,



утвердила отчет контрольно-ревизионной комиссии и дала рекомендации новому составу профкома по работе на следующий срок. В их числе: добиваться эффективности переговорного процесса, высокого качества содержания и безусловного выполнения колдоговора; особое и постоянное внимание уделять оплате труда, настойчиво и инициативно добиваться максимально возможного роста зарплаты; держать на контроле вопросы занятости, режима труда, отдыха и питания работников. В постановлении сделан акцент на необходимости усиления работы с молодежью, в том числе через возобновление деятельности молодежной комиссии профкома, а также на важности усовершенствования системы информирования коллектива о позиции и действиях профкома и вышестоящих профсоюзных органов.

Светлана Маматова сложила полномочия председателя профкома. Проработала 8 лет, а еще раньше – заместителем председателя. Ее преемницей единогласно избрана **Татьяна Колесникова**, до этого 10 лет возглавлявшая цеховую профорганизацию медеплавильного цеха.

– Хочу оценить высокий организационный уровень конференции. Это



>>...В постановлении сделан акцент на необходимости усиления работы с молодежью, в том числе через возобновление деятельности молодежной комиссии профкома...

хорошее начало для всей отчетно-выборной кампании в первичках, –

отметил после мероприятия заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку. – Хотелось бы поблагодарить Светлану Маматову за качественную работу на посту председателя, за ее чуткость к проблемам людей, умение выслушать и добиваться компромиссных решений. Она возглавила первичку действительно в непростое время, когда был, прямо сказать, конфликт с работодателем, а профсоюзная организация – ослаблена. Светлане Анатольевне удалось сохранить костяк профактива, завоевать авторитет в коллективе, ее избрали в состав президиума обкома. А напряжение в отношениях с работодателем при ней перешло в здоровое соопартнерство. Заключенный на КМЭЗ колдоговор признан одним из лучших в горно-металлургическом комплексе области и сегодня полностью, под контролем профкома, выполняется. В нем прописана реальная индексация зарплаты. Хороший итог социальных договоренностей – обеспечение работников безопасными условиями труда, спецодеждой, а их детей – отдыхом и оздоровлением. Новому составу профкома хочу пожелать активной работы по повышению реального уровня зарплаты работников и укрепления первички за счет новых членов профсоюза. ■





Утраты и надежды

Состоялась отчётно-выборная конференция профсоюзной организации филиала ООО «РУС – инжиниринг» в г. Красноярске. В работе конференции принял участие председатель краевой организации ГМПР Сергей Цвилов, руководитель филиала Василий Мержиевский и директор по персоналу Ирина Мешалкина. С отчётом о работе профсоюзного комитета за последние пять лет выступил его председатель Андрей Евстигнеев.

Подводя итоги, он подчеркнул, что именно от профактива зависит решение многих важных вопросов – создания трудовых и социально-бытовых условий для работников, контроля за состоянием охраны труда, их здоровья и жизни.

В структуру профсоюзной организации филиала входит 8 цеховых профсоюзных комитетов, объединяющих 860 членов профсоюза. Сегодня охват профсоюзным членством составляет 63% от общей численности работников.

– К сожалению, за отчетные 5 лет, – говорит Андрей Николаевич, – в основном из-за проходящей в цехах оптимизации, численность членов профсоюза снизилась более чем на 90 человек. Сегодня одна из основных задач – вовлечение в наши ряды новых членов, особенно молодежи. Если мы хотим жить лучше, мы должны быть активнее. Никто ничего за нас не сделает!

Речь в докладе шла и о том, что в отчетном периоде уделялось большое внимание обучению профсоюзного актива, и это также дало свои результаты. Профсоюзные активисты, зачисленные в кадровый резерв, принимали активное участие в семинарах и тренингах, которые проводили специалисты профкома ППО «РУСАЛ Красноярск» и преподаватели Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов, многие из них избраны профгруппорами, уполномоченными по охране труда, по работе с молодежью...

В своем отчете Андрей Николаевич рассказал также об организации детского отдыха, оздоровлении работни-



ков, работе с молодёжью, о перспективах повышения заработной платы, о заключении коллективных договоров, о поиске компромиссов при решении спорных вопросов между руководителями и членами коллектива.

Об одном из приоритетных направлений в работе профкома – общественном контроле охраны труда – рассказал председатель профкома цеха по

ремонту анодного производства Юрий Твердяков.

В профсоюзной организации действуют 45 уполномоченных по охране труда, задача которых – незамедлительно информировать обо всех нарушениях для оперативного их устранения.

Одним из основных приложений к коллективным договорам является Соглашение об охране труда. За 5 лет было реализовано 47 мероприятий на общую сумму более 63 млн рублей, улучшены условия труда 2000 работников.

Уделяется внимание и специальной оценке условий труда, которая проходит в филиале. Сегодня важно качественно провести замеры на всех рабочих местах. Более чем 800 рабочих мест прошли спецоценку и только благодаря непосредственному участию всего профактива в работе комиссии по СОУТ не произошло сокращения льгот и компенсаций у работников.

Единогласно делегаты проголосовали за то, чтобы председателем профсоюзной организации остался Андрей Евстигнеев, а работу профкома филиала признали удовлетворительной.

Конференция определила основные направления деятельности профкома филиала на следующий период, среди них – заключение нового коллективного договора, которое намечено на ноябрь этого года. ■

>>...За 5 лет было реализовано 47 мероприятий на общую сумму более 63 млн рублей, улучшены условия труда 2000 работников...





Владимир ШИРОКОВ

Реально отстаивать ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ

В Челябинске прошел пленум областного комитета ГМПР. Главная тема – проведение отчетов и выборов в областной организации профсоюза. В работе пленума приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, члены обкома, профактив горных и металлургических предприятий области, а также руководители отделов Центрального Совета ГМПР. Состоялась скайп-связь с членами обкома из Магнитогорска – представителями первичной профорганизации Группы ММК.

Отчетно-выборная кампания стартовала весной в профгруппах, сейчас отчетно-выборные мероприятия идут в структурных подразделениях первичных профорганизаций и уже начата подготовка к конференциям первичек. В Челябинской областной организации отчеты и выборы одной из первых начала первичная профорганизация Группы ММК, в целом они охватят почти 100 тысяч работников.

Пленум отметил, что кампания должна быть проведена на самом высоком уровне, с соблюдением единых сроков. Принято решение провести отчетно-выборные собрания (конференции): в структурных подразделениях первичных профсоюзных организаций – до 1 октября, в первичных профорганизациях – до 1 ноября. Сделан акцент на необходимости обеспечить высокий уровень представительства делегатов от работающих членов профсоюза, принять меры по совершенствованию структуры профорганизаций. Особое внимание уделено исполнительской дисциплине и строгому соблюдению норм и



>>...Сделан акцент на необходимости обеспечить высокий уровень представительства делегатов от работающих членов профсоюза...

положений Устава ГМПР, Инструкции о проведении отчетов и выборов в профсоюзе, юридической грамотности в проведении мероприятий, оформлении документов. На легитимность и обязательность информационного сопровождения кампании обратил внимание заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов.

Прошедшие пять лет, как отметил председатель обкома Юрий Горанов, выявили в профсоюзе немало внутренних проблем, одна из главных – падение уровня профчленства. Учитывая это, пленум рекомендовал профсоюзам обеспечить при проведении отчетов предоставление максимально полной и объективной информации о проделанной работе, в ходе подготовки и проведения отчетно-выборных мероприятий разработать комплекс мер по повышению уровня профчленства в структурных подразделениях, добиваться избрания в состав профорганов наиболее авторитетных, подготовленных активистов, способных реально отстаивать интересы членов профсоюза. Обозначена проблема нехватки в профсоюзе активной молодежи: при формировании новых выборных органов необходимо принять меры для увеличения ее представительства.

На Южном Урале кампанию завершит XXII отчетно-выборная конференция областной организации ГМПР. Она пройдет в Челябинске 18 ноября 2016 года. До этого с учетом предложений первичек будет разработана Программа действий областной организации ГМПР на 2016–2021 годы. ■





ВЫБРАТЬ ЛУЧШИХ

Мы часто говорим о профсоюзном активе как о движущей силе профсоюзной организации и о роли профгруппоргов. С них, профгруппоргов, начинается отчетно-выборная кампания в профсоюзе.



Проведение отчетов и выборов в профгруппах, цеховых и первичных профсоюзных организациях, созыв VI отчетно-выборной конференции областной организации, итоги XII пленума ЦС ГМПР, – эти и другие вопросы обсуждены на X пленуме Московской областной организации ГМПР.

Решено провести отчеты и выборы в профсоюзных группах до 15 июля, в цеховых организациях – до 1 сентября, в первичных профсоюзных организациях – до 21 октября. Отчетно-выборная конференция областной организации ГМПР намечена на 18 ноября, утверждены нормы представительства и состав комиссии по ее подготовке.

Областной совет подготовил методические рекомендации к отчетам и выборам всех структур профорганизации и с 25 мая приступил к проведению семинаров в первичных профсоюзных организациях по обучению профсоюзного актива и перспективных кандидатур из числа утвержденного резерва.

В работе пленума приняла участие и выступила заместитель председателя ГМПР Светлана Боева. Она рассказала о проекте ОТС по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2017-2019 годы и о предстоящем праздновании Дня металлурга. 🇷🇺



...И ЧТОБ БЕЗУПРЕЧНО ПО ФОРМЕ



В первичной профсоюзной организации Саяногорского алюминиевого завода началась отчетно-выборная кампания. Собрания проходят в подразделениях, избирают лидеров профгруппы. Чтобы исключить спорные моменты, профком завода провел семинар для профактива, на котором присутствовал председатель Хакасского республиканского совета профсоюза Павел Юрковец.



Председатель профсоюзной организации предприятия Василий Анищенко рассказал о результатах зонального семинара-совещания Центрального Совета ГМПР по вопросам подготовки и проведения отчетно-выборной кампании, который состоялся в Новокузнецке. Были показаны видеоролики по вопросам проведения отчетно-выборных собраний и конференций в коллективах.

Павел Юрковец проинформировал о ходе отчетно-выборной кампании в первичках ГМПР республики. Обсуждались порядок проведения конференций, оформление документации, процедура голосования, рассмотрены нормы представительства на общезаводскую конференцию, которая намечена на октябрь 2016 года. 🇷🇺



ДИАЛОГУ – ПРОДОЛЖЕНИЕ

В первичной профсоюзной организации ООО «Петербургский завод прецизионных сплавов» состоялась отчетно-выборная конференция, на которой присутствовал председатель Ленинградского (Санкт-Петербургского) территориального комитета профсоюза Александр Миронов.

Председатель профкома Александра Сапожникова проинформировала о проделанной работе. Подробно остановилась на выполнении колдоговора. Принимался этот документ в непростой для предприятия экономической

ситуации, было много спорных вопросов, однако профактиву удалось отстоять ряд социальных гарантий. В колдоговорной кампании активно участвовали и специалисты территориального комитета профсоюза. Это позволило согласовать и принять Положения об индексации заработной платы, премировании работников.

И ныне есть проблемы с получением заказов, повысились тарифы, арендная плата. Требуется вложений и ликвидация последствий пожара. Оборудование устарело, необходимо техническое перевооружение производства. Но, как стало ясно из выступлений представителей администрации, руководство предприятия намерено продолжать социальный диалог с профактивом и обещает выполнять принятые нормативные акты.

Александр Миронов рассказал:

– Разговор на отчетно-выборной конференции проходил очень активно. Речь шла о необходимости индексации

заработной платы, улучшении условий труда, повышении трудовой дисциплины, профилактике производственного травматизма. Трудовой коллектив дал положительную оценку работы профкома. Хочу особо отметить работу председателя – Александры Сапожниковой. Профсоюзный работник она активный, добросовестный, исполнительный. К сожалению, Александра Федоровна уходит на заслуженный отдых.

На конференции был избран новый состав профкома, и.о. председателя стал молодой мастер завода Никита Власенко. Я пожелал профактивистам суметь сохранить все лучшее, что было наработано их предшественниками и сосредоточить работу профкома на повышении заработной платы, улучшении условий труда. А результат будет зависеть от позиции профактива, его действий и привлечения в первичку новых, равнодушных людей. 🇷🇺



НЕ ОГРАНИЧИВАЛСЯ СВОИМ УЧАСТКОМ

Яна ИВАНОВА

В самом крупном цехе «Рудник Железный» (более 500 человек) Ковдорского ГОКа (Мурманская область) прошла отчетно-выборная конференция. Председатель профкома цеха Игорь Лебедев вышел на пенсию, и необходимо было выбрать нового председателя.

Больше месяца шла подготовительная работа – Игорь Лебедев и профгруппорги ходили по участкам, вели разъяснительную работу, проводили собрания, избирали делегатов конференции – более 60 человек.

Выборы председателя прошли на альтернативной основе. Борьба

шла между двумя профгруппоргами – Валерием Шебертом, машинистом экскаватора, и Андреем Тузом, мастером ПВМ. Оба кандидата выступили перед делегатами, рассказали, как будут строить работу профсоюзной организации в случае их избрания.

Большинством голосов был выбран Валерий Шеберт.

Как сказал Анатолий Быстров, председатель Мурманской областной организации ГМПР и ППО ГОКа,

работая профгруппоргом, Валерий занимался проблемами не только своего участка, а взаимодействовал с активом всего цеха. 🇷🇺



Премия проблему не решает

В числе лидеров отчетно-выборной кампании среди первичных профсоюзных организаций ГМПР Республики Хакасия – первичка Сорского ГОКа. УРОВЕНЬ ПРОФЧЛЕНСТВА здесь – 98%.

Председатель профкома Екатерина Грейдина рассказала:

– Собрания прошли в семи профгруппах. В 11 цехах проведены конференции. Обсуждение проходило очень активно. Много говорилось о необходимости повышения заработной платы. Ни в прошлом году, ни в нынешнем она не была про-

>>...На предприятии прошла специальная оценка условий труда. Были спорные ситуации. По каждой профком отстаивал права работников. Инициировали повторные замеры, контролировали получение результатов, анализировали, улучшились ли на самом деле условия труда. В итоге по всем рабочим местам класс вредности снижен не был...



индексирована. Несколько последних лет профком обращается к руководству компании по этому вопросу, и работникам выплачиваются премия по итогам работы за год, а также материальное вознаграждение в размере 5 тыс. рублей тем, кто не допускал нарушений трудовой и производственной дисциплины. Это частично снимает напряжение в коллективе, но проблему роста заработной платы не решает.

Сейчас на предприятии готовится проект нового колдоговора, и важно, чтобы в нем сохранился объем социальных гарантий, появились новые возможности защиты интересов работников, в том числе и механизм повышения заработной платы.

На предприятии прошла специальная оценка условий труда. Были

спорные ситуации. По каждой профком отстаивал права работников. Инициировали повторные замеры, контролировали получение результатов, анализировали, улучшились ли на самом деле условия труда. В итоге по всем рабочим местам класс вредности снижен не был.

Поднимались и вопросы обеспечения спецодеждой, молоком. Говорилось о санаторно-курортном лечении. Ежемесячно в местные санатории направляются 3-4 работника. В этом году предприятию выделено 50 льготных путевок в детский оздоровительный лагерь «Серебряный ключ» в Таштыпском районе.

Высказывается много предложений. Трудовые коллективы выразили доверие действующим председателям профгрупп, цеховых комитетов и большую часть из них переизбрали на новый срок. В августе на итоговой отчетно-выборной конференции трудовой коллектив изберет новый состав профкома ГОКа и его председателя. ■





Владимир ШИРОКОВ

Работодателя убедили с 3-х раз

Саткинский комбинат «Магнезит» в прошлом месяце стал площадкой для проведения зонального обучения профактива по вопросам специальной оценки условий труда. Тема и место были выбраны не случайно: «Магнезит» – одно из тех предприятий, где реализация федерального закона о спецоценке прошла не без проблем, с негативными социальными последствиями, вызвав многочисленные вопросы у трудового коллектива. И не случайно эта же тема прозвучала в выступлении профлидера «Магнезита» Алексея Сабурова на недавнем Совете Федерации профсоюзов области.

Спецоценка на предприятии проходила весь прошлый год и коснулась 665 рабочих мест. Одним из участников СОУТ был Валерий Масолов, ныне технический инспектор областной организации ГМПР по горно-заводской зоне.

– Замечания есть практически по всем этапам. В том числе – по процедурам замеров, оформлению результатов, установлению классов вредности, – рассказывает **Валерий Масолов**. – Основная проблема – снижение класса вредности в сравнении с результатами последней аттестации рабочих мест, что вело к лишению работников гарантий и компенсаций. В целом по комбинату с учетом результатов СОУТ 62 рабочих места переведены из третьего класса во второй (допустимые условия). При этом в большинстве случаев условия труда не улучшились. Одна из причин – изменившаяся, по сравнению с аттестацией, методика оценки. Она учитывает меньше вредных факторов. И это, конечно, на руку работодателю.

Вместе с тем, подчеркивает Валерий Масолов, есть случаи, когда класс снижался в результате необъективных, с точки зрения представителей профсоюза, показателей спецоценки. Так, 47 работникам ЖДЦ – машинистам локомотивных бригад и их помощникам – вместо прежнего класса 3.1 был установлен второй. Об улучшении условий труда здесь тоже



говорить не приходится: основная часть тепловозного парка не обновлялась с 90-х годов. Мотивацией для снижения стали результаты проведенного работодателем хронометража рабочего времени.

– Основной вредный фактор у машиниста – шум и вибрация в кабине тепловоза, – поясняет Валерий Масолов. – В карте СОУТ указано, что время нахождения машиниста в кабине – лишь 50 процентов всего рабочего времени. То есть – в остальные часы вредности нет. Мы считаем, это неправильно: в кабине машинисты проводят гораздо больше времени, а

>>...Основная проблема – снижение класса вредности в сравнении с результатами последней аттестации рабочих мест, что вело к лишению работников гарантий и компенсаций...



Алексей Сабуров,
*председатель профкома «Магнезита»,
председатель Ассоциации
профсоюзных
организаций Сатки
и Саткинского района:*

– По очень многим позициям закон о специальной оценке условий труда ухудшает положение работников, дает работодателю лазейки, возможность экономить, в конечном счете, на здоровье металлургов и горняков. И работодатель этим пользуется. Поэтому мы считаем, что этот закон нужно отменить и вернуть аттестацию рабочих мест.

хронометраж проводился в облегченных условиях, например, при неполной загрузке. Работники согласны с нашим мнением.

Еще один негативный пример приводит председатель цехкома Мельнично-поленихинского карьера «Магнезита» (МПК) **Юрий Цыганков**. Две категории работников этого подразделения – горные мастера и машинисты водоотливных установок – лишились дополнительного отпуска. Хотя им оставили прежний «вредный» класс 3.1. Женщины трудятся в карьере на глубине более 300 метров – именно это раньше давало им право на дополнительные дни отпуска.

– Теперь этот фактор выбросили, и они могут отдыхать не больше тех, кто работает на поверхности, в кабинетных условиях, – говорит Юрий Цыганков.

– Условия труда у нас не улучшились ни на грамм, техника в карьере только устаревает, самый «молодой» работающий экскаватор – 92 года выпуска, при амортизационном сроке 10 лет.

ЖДЦ, МПК, горно-обогатительное производство, дробильно-обогаительная фабрика – вот далеко не все подразделения, где, по мнению профкома, спецоценка проведена не в соответствии с требованиями закона. В Центральной лаборатории («Группа «Магнезит») у лаборантов рентгено-спектрального анализа, после того как им снизили класс с 3.2 до второго, по инициативе профкома и работников спецоценка прошла еще дважды.

– Коллектив лаборатории и профком не удовлетворил результат первой спецоценки. В итоге работодатель провел внеплановую СОУТ, – рассказывает председатель профкома **Алексей Сабуров**. – И вновь работ-

ники не согласились с результатами, но на этот раз обратились в надзорные органы. Была проведена проверка Гострудинспекции, выявлены нарушения процедуры проведения спецоценки, работодателю предписано провести еще одну внеплановую СОУТ. По рекомендации профкома и технической инспекции обкома ее провела другая экспертная организация. Комиссия была очень представительной. И хотя результаты были те же, работодатель, прислушавшись к позиции профкома и коллектива, сохранил за работниками размер заработной платы, разработал мероприятия по улучшению условий труда и запланировал в ближайшее время заменить оставшееся устаревшее оборудование.

В профкоме подытоживают: проблем и негативных моментов, связанных со спецоценкой, более чем достаточно. Кроме названных, это и отмена дополнительных отпусков по «спискам» при подтвержденном 2-м классе, и нарушение сроков ознакомления работников с отчетами и картами СОУТ, и формальный подход к процедуре замеров и оформлению документов, и недостаточная информированность работников, в том числе при ознакомлении с результатами СОУТ. На многие из проблем профком уже обратил внимание руководства коллективными обращениями. Сегодня, после долгого молчания, работодатель отреагировал на еще одно из них – по снижению классов вредности: соответствующим службам комбината дана команда разобраться в ситуации, будет сформирована спецкомиссия. Профком также продолжает проводить разъяснительную работу в коллективах, консультации с технической инспекцией труда обкома и обучение профактива. ■



Пока готовился материал

Еще одной реакцией работодателя на обращения коллективов и профкома «Магнезита» стала встреча представителей руководства и первичной профсоюзной организации предприятия, состоявшаяся через несколько дней после того, как был подготовлен этот материал. Как сообщил председатель профкома Алексей Сабуров, с предцехкомами встретились главный инженер, начальник управления охраны труда и промбезопасности, начальник управления персоналом, руководители цехов. Представители работодателя признали несовершенство методики проведения СОУТ и проинформировали, что некоторым категориям работников, в том числе машинистам водоотливных установок МПК, будут сохранены действовавшие ранее льготы и гарантии. По остальным категориям, где произошло снижение класса вредности, планируется дать письменные разъяснения.



Лолита ФЁДОРОВА

«Охрана труда – хороший бизнес»

Конкурс уполномоченных по охране труда в ППО «ЗапСиб» проводится уже не первый год. Что же нового придумали в этот раз его инициаторы – члены комиссии по работе с молодёжью первички?



В конкурсе участвовали семь команд – уполномоченные по охране труда «ЕвразТехники», КХП, УЖДТ, Центральной ТЭЦ, ККЦ-2, ЦРМО (это подразделение представляли сразу две команды) и обжимного цеха.

Участникам предстояло преодолеть пять этапов. Начали с блиц-опроса, на который отводилось десять минут.

Домашним заданием для конкурсантов было изготовление плакатов на темы «Экологическая безопасность» и «Охрана труда в 2050-м». Леонид Карпов, заместитель председателя профкома ППО «ЗапСиб», высоко оценил инициативы уполномоченных:

– Они настолько интересны, настолько предметны! Мы видим выстроенные системы как по экологии, так и по охране труда. Более того, предлагается реализация этих инициатив. А предложения участников из ККЦ-2 тянут на докторскую диссертацию.

Следующий этап – выявление нарушений на рабочих местах – в этом году впервые проходил не в аудитории по фотографиям, а непосредственно на промышленной площадке. В цех ремонта локомотивов железнодорожного цеха рельсовой площадки участников доставил автобус. Одна

за другой группы «ныряют» во входную дверь. Сопровождаемые специалистами цеха, конкурсанты идут по заданному маршруту. Пока одни находятся в цехе, беседуем с ожидающими своей очереди.

Председатель профкома ККЦ-2 Марина Стульчикова переживает за свою команду:

– Мы каждый год участвуем в этом конкурсе. Нынче цех представляют вновь избранные уполномоченные Евгений Асанов, Илья Герасимов и уполномоченный с семилетним стажем Андрей Влезко. Но в конкурсе все участвуют впервые, готовились к нему очень серьезно. Жаль, на первом этапе

не услышали, что ограничено время, с ответами не торопились, недобрали баллов и, конечно, расстроились. А вообще конкурс интересный, нужный, поднимает престиж уполномоченных.

– Если правительство обеспокоится вопросами охраны труда и снизит налогообложение предприятий при улучшении условий труда на рабочих местах, работодатели поймут, что это реальный доход, – говорит разработчик плаката «Охрана труда – хороший бизнес» Илья Герасимов. – И начнут выделять средства на улучшение условий на рабочих местах, техническое перевооружение, новое оборудование, хороший инструмент, нормаль-



> Участникам предстояло преодолеть пять этапов



△ ...Начали с блиц-опроса...

ное обеспечение запчастями. Люди не будут травмироваться, снизится число несчастных случаев. Тогда изменится отношение к охране труда и работников, и работодателей.

Утопия, скажете вы? Но разве не имеет все это права на жизнь, на реализацию!?

Ещё одна интересная фантазия на тему будущего принадлежит обжимщикам. Рассказывает Иван Безруков:

– Мы предположили, что в будущем люди на рабочих местах будут находиться в очках виртуальной реальности, где он-лайн будут отражаться все ошибки и неправильные приёмы в работе. Это позволит свести к минимуму человеческий фактор.

А в этом конкурсе я участвую второй раз. Наша команда называется «Стражники безопасности».

Уполномоченный может подсказать правильное решение проблемы, приём в работе, увидеть упущения, сделать замечания и, в конечном итоге, исправить. По сути, он является стражником безопасности на своём рабочем месте.

Этап «Выявление нарушений на рабочем месте» продлился вместо отведённого часа в два раза дольше! Организаторы «запланировали» отступления от норм в области электробезопасности, грузоподъёмных механизмов, пожарной безопасности, состояния инструментов. Подвохов предусмотрели предостаточно: оставили в пульте управления ключ-бирку без надзора, организатор конкурса Юлия Павлова ходила по цеху без каски да ещё разговаривала по телефону. Но на неё, «своего» человека, мало кто обращал внимание.

Ещё два серьёзных испытания – «Медицинский этап» и «Викторина» – прошли эмоционально и познавательно. Интрига сохранялась до конца рабочего дня, когда настало время подводить итоги.

Первое место заняли уполномоченные коксохимпроизводства Константин Тихонов и Сергей Катаев – единственная команда из двух человек. Второе – уполномоченный по охране труда УЖДТ, третье – дебютанты-конвертерщики. Призёры по традиции получили денежные премии, а каждому участнику достался традиционный набор: значок, блокнот и ручка. Чтобы было и впредь: увидел нарушение – записал. Записал – добился устранения.

– Конкурсы уполномоченных отличаются от привычных соревнований, когда итоги подводятся по числу выявленных нарушений, – говорит главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков. Не игнорируя эту старую схему, уже который год проводятся конкурсы уполномоченных, позволяющие получить полное представление о знаниях, умении и потенциале участников. Да это просто весело и интересно.

Правда, победителей определить сложно. Все команды идут «ноздря в ноздрю». Но это уже головная боль жюри... 🟡

▽ ...Иван Безруков:
– Мы предположили, что в будущем люди на рабочих местах будут находиться в очках виртуальной реальности, где он-лайн будут отражаться все ошибки и неправильные приёмы в работе...





ОСОБАЯ РОЛЬ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

Расширенный семинар-совещание старших уполномоченных по охране труда структурных подразделений состоялся на ЕВРАЗ НТМК. Семинар организован профсоюзным комитетом предприятия.



С приветственным словом к участникам обратились управляющий директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК» А. Кушнарев, председатель Свердловского областного комитета ГМПР В. Кусков, председатель ППО ОАО «ЕВРАЗ НТМК» В. Радаев. В своих выступлениях они отметили особую роль общественных уполномоченных по охране труда в подразделениях комбината, подчеркнули важность и необходимость их работы.

Руководитель Государственной инспекции труда Свердловской области Ф. Кравцов рассказал о работе инспекции, о введении новых нормативно-правовых актов в области охраны труда, привел данные о производственном травматизме по региону.

О новых правилах охраны труда говорил и директор Уральского межрегионального филиала ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Минтруда С. Ильин.

О производственном травматизме в отрасли доложил Главный технический инспектор труда Свердловского обкома ГМПР А. Соколов.

Прошло награждение лучших уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда Благодарственными письмами ОАО «ЕВРАЗ НТМК», наградами областного комитета ГМПР и грамотами профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ НТМК».



^ ...награждение лучших уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда...

БЕЗОПАСНО И КРАСИВО

На Новолипецком металлургическом комбинате подведены итоги смотра-конкурса по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, культуре и эстетике производства, которые проводятся ежегодно руководством предприятия совместно с профсоюзным комитетом.

Специальная комиссия на протяжении всего года оценивала в подразделениях состояние профилактики производственного травматизма, благоустройство, озеленение, содержание территорий, производственных площадей, своевременное проведение ремонтов бытовых помещений, столовых и здравпунктов. Особое внимание уделялось состоянию душевых, комнат отдыха, мест для курения, эстетическому оформлению административно-бытовых зданий. Проверки показали, что достойно с поставленными задачами справляются многие.

В первом квартале текущего года победителями стали трудовые коллективы цехов по ремонту металлургического оборудования, производства динамной стали, ферросплавного, теплоэлектроцентрали, механосборочного, центра аттестации и инспекции продукции.

Лучшие показатели по культуре и эстетике производства у трудовых коллективов производств агломерационного и горячего проката, управления железнодорожного транспорта, центра электроснабжения, цеха металлических конструкций, центральной метрологической лаборатории.

Почетные грамоты победителям были вручены на совещании профсоюзного комитета. В церемонии награждения участвовали председатель профкома Василий Литовкин, его заместитель Александр Чумичкин, начальник управления охраны труда и промышленной безопасности комбината Андрей Лисов.



^ ...Почетные грамоты победителям...

Юлия РАМАЗАНОВА



Подучились? За работу!

В ЗАО «Алкоа СМЗ» (Самарская обл.) прошел смотр-конкурс на лучшее состояние контроля за условиями и охраной труда в дирекциях по направлениям, знание требований трудового законодательства и охраны труда работниками предприятия.

В состав жюри вошли директор по охране труда, экологии и здоровья А. Заикин, председатель комиссии профкома по охране труда А. Мельников, юрисконсульт профкома П. Ставитский. Шесть дирекций (плавно-литейного, прокатного, прессового производств, техническая дирекция, дирекции по качеству и технологии и логистике) представили команды из 4 человек. В составе каждой – старший мастер (мастер), механик или электрик, инженер по охране труда, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда.

Смотр-конкурс проводился в три этапа. Первый – когда члены заводского комитета по охране труда знакомы с системой контроля за условиями и охраной труда в цехах дирекций, анализировали итоги работы подразделений в области охраны труда. Результаты оценивались по 10-балльной системе.

Наивысший балл – у команд прессового производства, технической

дирекции, дирекции по качеству и технологии, 9 баллов – у дирекции по логистике, по 8 баллов получили команды плавно-литейного производства, 7 баллов – прокатного производства.

Второй этап – проверка теоретических знаний: ответы на вопросы по охране труда, решение тематического кроссворда, знание системы «Поведение человека». Теоретические задания были сложными и, к сожалению, ни одна из команд успешно с ними не справилась.

Практические задания (третий этап) были также непростыми: надеть и подогнать страховочный пояс, защитную каску в заданное время.

По итогам смотра-конкурса первое место заняла команда плавно-литейного производства, второе у команды дирекции по качеству и технологии, третье – у команды прессового производства.

Как отметил А. Мельников, проигравших не было. Участники смогли повторить теорию, усовершенство-

вать свои навыки в практических заданиях.

Все участники были отмечены дипломами. Команды, занявшие призовые места, поощрены премией от профсоюзного комитета. Приказом по заводу все участники отмечены также денежной премией. ■



>>...ПРОИГРАВШИХ НЕ БЫЛО. Участники смогли повторить теорию, усовершенствовать свои навыки в практических заданиях...





Владимир ШИРОКОВ

В преддверии главных событий

На Челябинском цинковом заводе прошло обучение профактива и председателей профкомов цехов. Семинар, организованный профкомом на заводской базе отдыха «Лесная застава», провели специалисты обкома ГМПР.



Отчетно-выборная кампания – важнейший этап в жизни первички. При этом, как отметил, открывая семинар, председатель профкома ЧЦЗ **Сергей Яшукин**, обновляется актив, закладываются основы и приоритеты работы на следующие 5 лет. Чтобы избранные профсоюзные органы были признаны соцпартнерами легитимными и правомочными, важно до деталей соблюсти порядок проведения всех отчетных и выборных мероприятий. Об этих деталях работникам предприятия рассказал заведующий орготделом обкома **Владимир Ревенку**. Участники познакомились с решениями и рекомендациями прошедшего пленума ЦС ГМПР, касающимися проведения отчетов и выборов, с основными документами, которые должны оформляться в ходе и по итогам отчетно-выборных собраний. В практической части в форме деловой игры отработан порядок проведения цехового собрания. Профсоюзная отчетно-выборная кампания на ЧЦЗ стартует в августе, пройдет в 14 цеховых организациях и завершится в сентябре конференцией первички.

Работа по подготовке и заключению коллективного договора стала темой второй части семинара, которую провел специалист орготдела

обкома **Владимир Нечаев**. Тема не менее актуальна: в этом году на предприятии заканчивается срок действия колдоговора, осенью предстоят переговоры с работодателем.

На предприятиях ГМК области сегодня накоплен большой опыт ведения коллективных переговоров, есть немало примеров успешных компромиссных решений острых социально-экономических вопросов. Владимир Нечаев рассказал об опыте ММК, ТРУ, «Карабашмеди», где профсоюзам удалось договориться с работодателем по важнейшим пунктам, связанным с оплатой труда. Один из акцентов в разговоре был сделан на необходимости разработки положения об индексации зарплаты. Следует отдать должное, несмотря на отсутствие в колдоговоре механизма индексации, ЧЦЗ остается в ряду немногочисленных предприятий, где индексация проводится регулярно.

Участники семинара поговорили об особенностях переговорного процесса, обсудили содержание всех разделов колдоговора, познакомились с основными нормативами действующих Регионального соглашения о минимальной зарплате, Отраслевого тарифного соглашения и профсоюзного проекта нового ОТС, недавно утвержденного на пленуме ЦС ГМПР.

– Для меня такое обучение было впервые, и отчетами-выборами мне предстоит заниматься впервые. Поэтому семинар был очень нужным. Как готовиться, как вести собрание, на что обращать внимание – все разложили по полочкам, – делится впечатлениями **Владимир Архипов, председатель цехового комитета комплекса электролиза цинка, член профкома**. – Наш цех – самый большой на заводе: около 400 работников, 3 профгруппы. Возможно, проведем три собрания – в каждой профгруппе, с одновременными отчетами председателей цехкома и профгруппорга. Что касается коллективных переговоров, то здесь тоже почерпнул много полезного. Ожидаем, что нынешние переговоры будут сложнее предыдущих. Важно будет правильно, аргументированно преподнести работодателю все наши предложения. Предстоит серьезная работа по сбору и учету предложений от коллективов. Сейчас мы только подступаемся к этому: рассказываем в цехе о разделах действующего колдоговора, напоминаем о его роли и значимости предстоящих переговоров, разъясняем, какие задачи будем решать в ходе переговорной кампании. 📌



Финал в «Сосновом бору»

На базе отдыха «Сосновый бор» (Свердловская обл.) состоялись заключительное занятие Школы молодого профсоюзного лидера и конкурс «Молодой профсоюзный лидер-2016». Школа работала в течение трех лет и 20 ее выпускников собрались на финальную сессию.

За эти годы молодежь узнала немало – и о работе Свердловского областного комитета ГМПР, и о способах разрешения конфликтов, прошла курсы командообразования и лидерства. Завершающее занятие было посвящено отчетно-выборной кампании в ГМПР.

Начался семинар с приветствия председателя профсоюзного комитета ОАО «Первоуральский новотрубный завод» Сергея Ошуркова и председателя молодежного совета ПНТЗ Станислава Ведерникова. Они рассказали о своей деятельности, в том числе и своем становлении как лидеров (Сергей Леонидович ранее был председателем молодежного совета предприятия, Станислав сегодня – депутат Городской думы Первоуральска).

На конкурс в качестве члена жюри приехал председатель Свердловского областного комитета ГМПР Валерий Кусков, который рассказал о текущей ситуации в отрасли и профсоюзе и пожелал всем честной борьбы.

Ребята с интересом знакомились с Инструкцией об отчетах и выборах, задали вопросы – оказывается, большинство из них с интересом следят за ходом начавшейся кампании и не прочь выдвинуться на выборные должности. Преподаватель Галина Калинина прекрасно справилась со своей задачей.

В программе конкурса «Молодой профсоюзный лидер – 2016» были четыре задания: «Автопортрет» (домашнее задание, работа молодежной и профсоюзной организаций), «Блиц» (тест на знание Устава ГМПР и Трудового кодекса РФ), «Конкурс-сюрприз» (видение профсоюзных инноваций для реализации в выборных органах разного уровня) и «Проект» (проект для реализации в областной организации ГМПР). В конкурсе участвовали все выпускники Школы, собравшиеся в «Сосновом бору». Вечером первого дня ребята занимались созданием проекта. Стоит отметить, что кроме «Автопортрета» остальные задания для молодежи стали неожиданными, – так проверя-





лось умение конкурсантов ориентироваться в стрессовых ситуациях.

В конкурсе «Автопортрет» все участники творчески (с наглядной агитацией, атрибутикой, видеофильмами) рассказали о деятельности своих молодежных и профсоюзных организаций. И хотя регламент был жестким – 3 минуты, – самое важное ребята сказать успели.

На конкурсе «Блиц» за две минуты нужно было ответить на 10 предложенных вопросов (часть из них обсуждалась в первый день семинара).

В конкурсе «Сюрприз» молодежь за 15 минут должна была выдвинуть на суд жюри профсоюзную инновацию. Оценивалась новизна идеи, ее реализуемость и отдача. Стоит

отметить, что участники подошли к данному конкурсу ответственно и несколькими идеями заинтересовался областной комитет ГМПР.

Самым серьезным и по подготовке, и по реализации стал конкурс «Проект». Четыре группы представили свои четыре направления, четыре различные схемы. Самым успешным (и, кстати, уже реализуемым на уровне первички ОАО «Первоуральский динасовый завод») стал проект «Группа быстрого реагирования», предлагающий создание команды из специалистов разного уровня и направлений для реализации программы практической помощи на предприятиях горно-металлургического комплекса области.

По результатам конкурса места распределились следующим образом:

1 место – Любовь Татаурова (ОАО «Первоуральский динасовый завод»);

2 место – Оксана Буторина (ОАО «Высокогорский ГОК»);

3 место – Ольга Левадная (ОАО «Богословский алюминиевый завод»).

Все участники Школы получили памятные сертификаты об ее окончании, а победители – дипломы и ценные призы.

Школа нового состава стартует в начале 2017-го. 📌

1% – КАК БУМЕРАНГ, ВОЗВРАЩАЕТСЯ

Юлия РЯБОВА

Профком Надеждинского металлургического завода провел семинар по темам «Направления деятельности профсоюза» и «Куда идет 1% профсоюзных взносов?» для молодежного актива из 16 подразделений предприятия.



Председатель организационной комиссии профкома Екатерина Мустяцы рассказала о каждом пункте профсоюзного бюджета. Участники получили подробные ответы на все свои вопросы. Молодые работники согласились, что уплаченные профсоюзные взносы сторицей возвращаются членам профсоюза.

Социально-экономическая и правовая защита, охрана труда, материальная поддержка, культурно-массовая и спортивная работа, – эти направления профсоюзной работы участники семинара рассматривали в группах, готовили по ним презентации с примерами и цифрами. В итоге был сделан вывод, что профвзносы расходуются рационально, и главное, что хорошего результата в одиночку добиться невозможно, а вместе и с помощью грамотных специалистов можно сделать очень многое. 📌



Вначале был автопортрет...

Ленинградский (Санкт-Петербургский) территориальный комитет профсоюза провел семинар для руководителей первичек ГМПР по теме «Укрепление членской базы и развитие организации».

Участникам семинара было предложено посмотреть на себя, как на председателя или профсоюзного активиста, с неожиданной стороны: за 10-15 минут нарисовать свое представление о себе и рассказать о рисунке. Образы получились узнаваемыми.

Затем был представлен подробный анализ статистических данных территориального комитета на основании ежемесячных отчетов первичек. Проанализирована динамика за прошлый и 4 месяца нынешнего года по общей численности организации, количеству членов профсоюза и проценту профсоюзного членства по каждой первичке. Выявлены лидеры и отстающие.

Речь зашла о резервах в профработе, обсуждалось, насколько эффективно они используются. Председатели получили рекомендации, как сделать работу по повышению профчленства более эффективной. Участники были единодушны – нельзя допустить отрицательной динамики.

Детально были проанализированы вопросы: какой самый эффективный способ привлечь людей в профсоюз, о чем беседовать с работниками, кто должен проводить эти беседы, как обобщить и что делать с поступившими предложениями?

Участники рассмотрели изменения в работе своей первички за январь – май. Обсудили результаты анкетирования профактива по видам профсоюзной деятельности (что работники считают самым главным, важным или же второстепенным в профсоюзной работе). Состоялась дискуссия о методах повышения эффективности профработы.



В завершение семинара А. Миронов предложил профактивам составить смету профсоюзной работы. Оказалось, что на бумаге все выглядит правильно, а на деле большая часть средств идет на текущие расходы и материальное поощрение работников. Состоялся откровенный разговор, действительно ли в этом есть острая необходимость и как правильно распределить затраты. 🔥

^ Участникам семинара было предложено посмотреть на себя, как на председателя или профсоюзного активиста, с неожиданной стороны: за 10-15 минут нарисовать свое представление о себе и рассказать о рисунке...
v





НАВСТРЕЧУ СЪЕЗДУ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА INDUSTRIALL



25-26 мая в г. Франкфурте-на-Майне состоялось очередное заседание Исполкома Глобального Союза ИндустриАЛЛ. На встрече, в которой приняли участие более 180 человек и которая проходила в здании штаб-квартиры Профсоюза металлистов ФРГ – ИГ Металл, регион СНГ представляли член Исполкома, председатель ГМПР А. Безымянных, член Исполкома, председатель Росуглепрофсоюза И. Мохначук и заместитель члена Исполкома, председатель Профсоюза трудящихся радиоэлектронной промышленности Республики Беларусь Г. Федынич.

Участников приветствовал первый председатель правления Профсоюза металлистов ФРГ Йорг Хофманн.

Открыл и вел заседание Президент Глобального Союза Б. Хубер. Он подчеркнул важность нынешней встречи Исполкома в преддверии очередного Конгресса Глобального Союза в г. Рио-де-Жанейро (Бразилия), отметив при этом, что самым большим достижением за отчетный период является то, что «нам удалось собраться всем вместе, преодолев отраслевые границы – от добывающих отраслей, таких как горнодобывающая промышленность, и далее по всей цепочке создания стоимости, до обрабатывающей промышленности, и создать единый сплоченный Глобальный Союз».

Исполком утвердил протокол заседания, состоявшегося в декабре 2015 года в г. Пномпене (Камбоджа) и принял повестку дня, которая включала следующие пункты: подготовка ко 2-му очередному Конгрессу в г. Рио-де-Жанейро; предложения Комиссии по Уставу о внесении изменений в Устав; предложения по руководящим постам; предложения Комиссии по Программе действий; предложения Комитета по резолюциям; Мандатная комиссия, регламент и организационные вопросы; продолжение работы по стратегическому обзору: цели и ключевые стратегии на период до 2020 года; административные и финансовые вопросы.



>> ...Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении всех вопросов, провела ряд встреч и бесед с участниками заседания.

Центральной темой повестки дня стала подготовка ко 2-му очередному Конгрессу, в частности, достижение консенсуса по выборам нового руководства, состоящего из Президента, Вице-Президентов, Генерального секретаря, его заместителей и аудиторов, утверждение Программы действий и поправок к Уставу, которые будут внесены на утверждение Конгресса и обсуждение докладов Комитета по резолюциям и Женского комитета.

Исполком рекомендовал на пост Президента кандидатуру Йорга Хофманна, 1-го председателя правления ИГ Металл, а также принял к сведению, что на пост Генерального секретаря имеется 3 кандидатуры: Кемаля Озкана, нынешнего заместителя генерального секретаря, Вальтера Санчеса, председателя Национальной Конфедерации профсоюзов металлургов Бразилии, и Атле Хёйе, международного секретаря Профсоюза промышленных рабочих Норвегии. Всем трём кандидатурам была предоставлена возможность выступить и рассказать о своей программе действий в случае их избрания.

Был также оглашен список претендентов на посты заместителей Генерального секретаря, в число которых вошел и руководитель проектного офиса Глобального Союза по странам СНГ Вадим Борисов.

Исполком в целом утвердил предложения по Программе действий и внесению изменений в Устав, сделанные соответствующими комиссиями.

Следует перечислить ряд возможных изменений:

- ◆ число Вице-Президентов должно составить 6 человек, и каждый из них будет отвечать за свой регион, а избираться они будут непосредственно на Конгрессе;

- ◆ сохраняется число членов Исполкома – 60 человек;

- ◆ упраздняется финансовый комитет;

- ◆ вводится новая система выплаты членских взносов (вместо 6 станет 13 групп);

- ◆ создается комитет по гендерной политике.

Исполком поручил Комитету по резолюциям доработать общую политическую резолюцию, куда будут внесены все резолюции членских организаций. После учета замечаний и предложений она будет окончательно утверждена на заседании Исполкома 4 октября для дальнейшего представления Конгрессу.

Членами Исполкома было предложено Мандатной комиссией взять на себя инициативу проведения обсуждений нового состава Исполнительного комитета. Окончательный список постоянных членов Исполкома и их заместителей будет утверждаться перед Конгрессом на коротких 1-часовых региональных конференциях в Рио-де-Жанейро 3-4 октября 2016 года, как это имело место в г. Копенгагене на Объединительном Конгрессе в 2012 году.

Исполком также наметил свои последующие действия в связи с принятием Парижского соглашения по изменению климата и развитию такого явления, как «четвертая промышленная революция» (Индустрия 4.0).

Был рассмотрен и утвержден прием новых членов в «ИндустриАЛЛ». Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ из-за задолженностей по уплате членских взносов был исключен из ИндустриАЛЛа, как и ряд других профсоюзов.

Делегация ГМПР принимала активное участие в обсуждении всех вопросов, провела ряд встреч и бесед с участниками заседания. 🇷🇺





«НАША РАБОТА НИКОГДА НЕ ЗАКАНЧИВАЕТСЯ»

Делегация «ОЗ КОВО» посетила Москву



В Москве по приглашению ГМПР находилась делегация Профсоюза металлистов Словакии «ОЗ КОВО» в составе председателя профсоюза Эмиля Махины и специалиста международного отдела Яны Спаковой.

Делегация была принята руководством ГМПР. В ходе беседы обсуждены вопросы двустороннего сотрудничества на 2017-2018 гг.

Председатель профсоюза Алексей Безымяных рассказал гостям о структуре и деятельности ГМПР, о ситуации в отрасли, проблемах, с которыми сталкиваются предприятия. Гостей проинформировали также о праздновании Дня Победы и движении «Бессмертный полк».

«ОЗ КОВО» насчитывает более 200 000 членов профсоюза из разных регионов страны – представителей предприятий металлургии, машиностроения, электротехники, общественного обслуживания, транспорта, стекольной промышленности и ряда других отраслей.

По мнению Э. Махины, у профсоюзов России и Словакии много одинаковых проблем и «даже флаги наших стран похожи». Председатель словацкого профсоюза рассказал о положении в металлургической промышленности Словакии. Речь шла о перепроизводстве стали, проблеме экспорта Китая, демпинговых процессах, продолжающейся глобализации и связанным с ней давлением со стороны работодателей.

Э. Махина отметил, что в этих условиях особенно важно, чтобы не было противопоставления профсоюзов из разных стран.

– Наша работа никогда не заканчивается, всегда появляются новые задачи, требующие решения. Главное, что люди нам доверяют и идут за нами. И это доверие нужно постоянно удерживать на высоком уровне – его легко потерять», – заметил председатель «ОЗ КОВО». Также он отметил, что «без

финансовой поддержки мы не можем добиваться поставленных целей».

Представителей «ОЗ КОВО» также интересовали порядок и особенности заключения Отраслевого тарифного соглашения. В свою очередь, они рассказали о заключении коллективных договоров в Словакии. Вопросы подготовки и заключения Отраслевого тарифного соглашения были дополнительно рассмотрены в беседе с заведующим социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергеем Вестфалем.

Руководители профсоюзов обсудили вопросы профсоюзного членства. В «ОЗ КОВО» членов профсоюза среди работающих – 40% (в среднем в Европе – 30%). Был затронут вопрос безработицы. В Словакии более 200 тысяч человек являются безработными, уровень безработицы в стране – 9%. Обменялись опытом решения проблемы заемного труда, обсудив различные подходы к ней в России и Словакии.

Э. Махина также рассказал о подготовке к предстоящему в 2017 году съезду профсоюза.

Делегация «ОЗ КОВО» встретила с депутатом Государственной Думы, первым заместителем Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаилом Тарасенко. Было продолжено обсуждение проблемы заемного труда и ее решения на законодательном уровне.

Делегация посетила Свято-Троицкую Сергиеву Лавру в городе Сергиев Посад и ознакомилась с достопримечательностями и историческим наследием крупнейшей православной обители. 🇷🇺

>> ...– Наша работа никогда не заканчивается, всегда появляются новые задачи, требующие решения. Главное, что люди нам доверяют и идут за нами...



Как опрокинуть ВАГОН

Каждый день на «Алтай-Кокс» приходят железнодорожные составы. Везут преимущественно уголь – сырье для получения кокса. Каждый вагон отправляется в специальное устройство – вагоноопрокидыватель.словно игрушку, огромный механизм переворачивает тяжеленный вагон. Управляет процессом машинист вагоноопрокидывателя.

Груз из перевернутого вагона ссыпается вниз и по конвейеру направляется к месту назначения, где сырье проходит специальную подготовку. Дальше за дело берутся коксовики, химики, лаборанты...

Вот и получается, что углеподготовительный цех, словно огромные ворота, через которые прибывают железнодорожные составы, а надежные стражи этих врат – машинисты вагоноопрокидывателя. Именно они стали участниками конкурса профессионального мастерства.

На первом этапе каждый смог показать теоретические знания, ответив на 36 тестовых вопросов по общетехническим и специальным знаниям, требованиям охраны труда, 12 – по истории цеха и завода и 5 – по энергетической политике, охране труда и промышленной безопасности. Всем 19 конкурсантам хватило полчаса. Лучше всех справились с заданием Константин Кайгородов (34,5 балла), Юрий Фадин (32,5 балла), Андрей Полосухин (32 балла).



На втором этапе всем финалистам предстояло выполнить 22 основные операции по выгрузке полувагона. За каждую, если выполнена без замечаний, давалось 2 балла. Самыми результативными стали Константин Кайгородов, Алексей Степин, Сергей Кузеванов, Андрей Кайгородов – они набрали максимально возможное количество баллов.

Именно практическая часть определила победителей.

На звание «Лучший молодой рабочий» было два претендента – Юрий Фадин и Владимир Колыхалов. Они набрали одинаковое число баллов. Определяющим моментом стала практика. С ней лучше справился Владимир и получил заслуженную награду.

Третье место досталось Андрею Кайгородову, который опередил «Лучшего молодого рабочего» всего на 0,5 балла.

Серебро уверенно взял Сергей Кузеванов.

Победу одержал Константин Кайгородов – лидер двух этапов конкурса.

Грамотой профкома был награжден Евгений Чистанов. Все участники получили корпоративные подарки, призы – дипломы, денежные сертификаты и цветы. ■



«ВАСИЛИСЕ» – только 20!

По российскому законодательству будущих мам должны переводить на более легкую работу, но всегда ли их действительно удастся защитить от неблагоприятных производственных факторов? Женщинам АО «ЕВРАЗ ЗСМК» повезло. 20 лет назад на предприятии был создан Центр «Василиса» с целью сделать все возможное для сохранения здоровья мамы и будущего ребенка.

Здесь с момента установления беременности и до начала декретного отпуска работницы не только трудятся в комфортных условиях, но и проходят уникальный комплекс лечебно-профилактических процедур. Для них постоянно разрабатываются и внедряются новые медицинские программы.

Производственное подразделение центра – это раскройный и четыре швейных цеха, учебная комната, кабинет инженера-технолога. Рабочее время беременных чередуется с процедурами. Это позволяет предупреждать их утомляемость и уменьшать физические нагрузки. Цехи оснащены современным оборудованием, организовано правильное питание и питьевой режим.

Здесь, на основании предложений трудящихся комбината, разрабатываются модели спецодежды для разных рабочих профессий. Создано более 300 моделей повседневной и



>> ...Здоровые ребенок и мама – залог благополучия не только семьи, но и комбината – так считает коллектив «Василисы» во главе с директором Валентиной Петровной Малофеевой...

праздничной детской и женской одежды. И каждый год ассортимент изделий пополняется все новыми образцами. Фантазии работниц нет предела. А помогают им в этом тематические семинары по направлениям и стилям моды, инновациям в производстве одежды, методам технологической обработки изделий. Эскизы новых моделей утверждаются на техническом совете.

Ежегодно золотыми руками мастериц отшивается более 6000 изделий для трудящихся комбината. Спецодежда изготавливается в соответствии с ГОСТ и соответствует требованиям технической безопасности.

Что касается медицинского обслуживания, то комплексная лечебно-оздоровительная программа полного курса длится 5 месяцев. Женщины находятся под постоянным медицинским наблюдением специалистов. Это позволяет оперативно решать все возникающие вопросы. Кроме того, работницам рассказывают, как лучше подгото-





виться к родам, двигаться, питаться, ухаживать за новорожденным. Они осваивают дыхательную гимнастику, консультируются со специалистами, занимаются с акушеркой и психологом. В центре есть место и папам. Для них организованы занятия в «Школе отцов».

Сеансы электрофореза и солярия, ингаляции с использованием разных масел, занятия ЛФК и плаванием, массаж, дыхательная гимнастика, кислородные коктейли, фиточаи... Это и многое другое направлено на предупреждение и лечение легких проявлений угрозы прерывания беременности, позволяет активизировать работу всех систем женского организма, способствует благоприятному внутри-

утробному развитию ребенка. И даже после родов работницы могут посещать центр. Их приглашают с новорожденными на приемы к неонатологу и психологу, организуют занятия по восстановлению организма после родов.

Здоровые ребенок и мама – залог благополучия не только семьи, но и комбината, тем более что половина работающих в АО «ЕВРАЗ ЗСМК» – женщины. Так считает коллектив «Василисы» во главе с директором Валентиной Петровной Малофеевой. Недаром социальная значимость Центра отмечена на межрегиональном медицинском форуме «Здравоохранение и промышленность».

Президент Российской Федерации Владимир Путин отметил работу коллектива по реализации социально значимых проектов и акций в поддержку семьи, сохранение и укрепление семейных ценностей.

Высокую оценку деятельности Центра дали губернатор Кемеровской области Аман Тулеев, заместитель председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ Светлана Орлова.

В этом году «Василисе» исполнилось 20 лет и ее история продолжится. Управляющий директор «ЕВРАЗ ЗСМК» Алексей Юрьев убежден:

– Производственно-оздоровительный центр решает важнейшую задачу укрепления здоровья наших сотрудниц. Это многофункциональное учреждение комбината с высокопрофессиональным коллективом, безусловно, стало символом, визитной карточкой Запсиба. 🇷🇺



❖ Центром «Василиса» выпущено 365 тысяч изделий на сумму 242 млн руб.

❖ Получили оздоровление и подготовку к рождению ребенка 5644 беременных

❖ Родилось 5168 детей

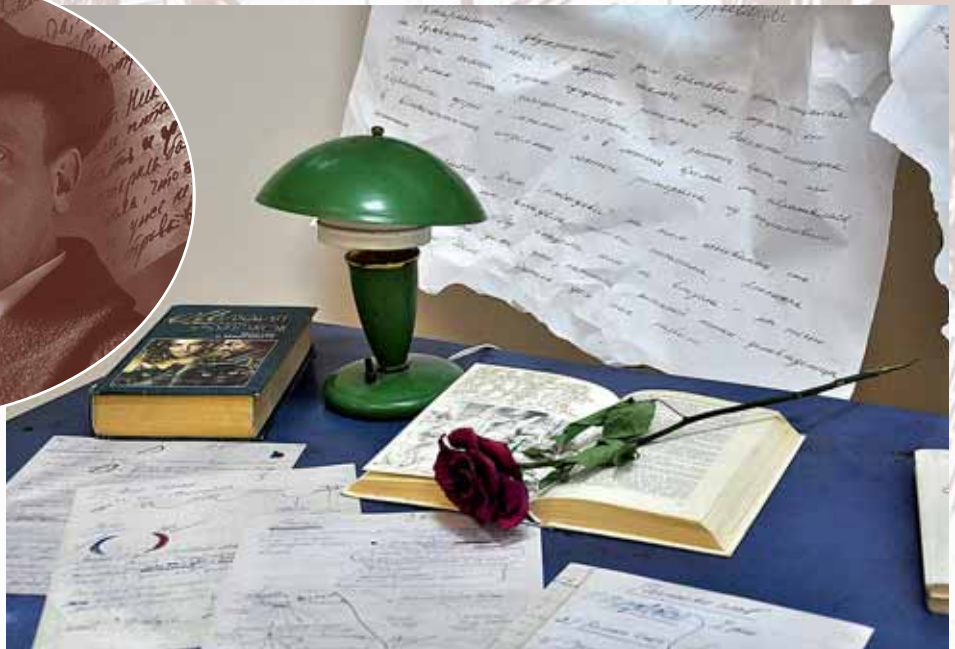
❖ «Школу отцов» посетили 1036 будущих пап





К Булгакову, на «Северсталь»!

Каждый может посидеть за столом Мастера и окунуться в атмосферу булгаковского романа в библиотеке профкома ОАО «Северсталь». Здесь проходит выставка, приуроченная к 125-летию со дня рождения Михаила Булгакова.



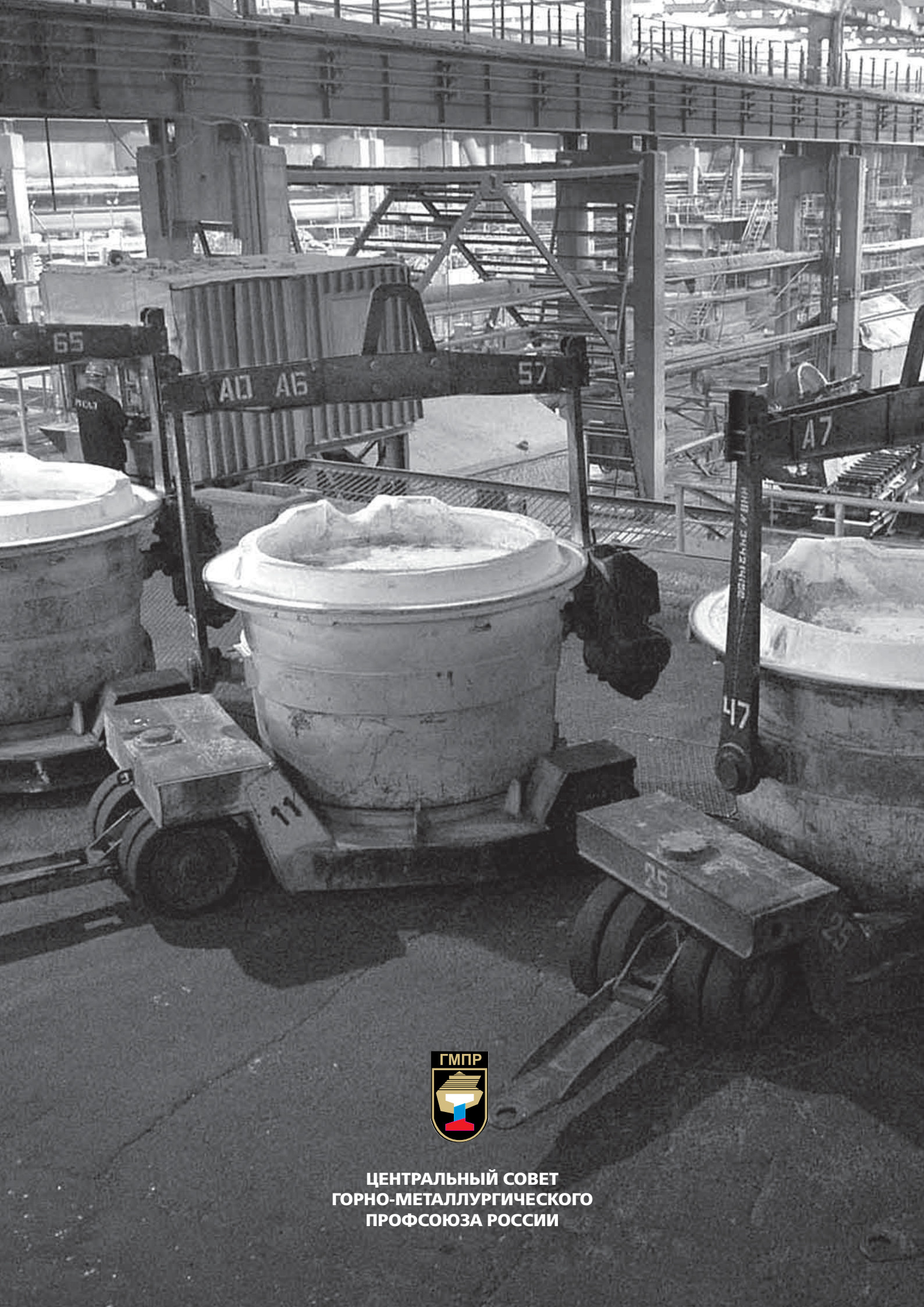
К юбилею писателя в библиотеке открылась выставка иллюстраций «Роман для одного читателя», посвященная «Мастеру и Маргарите». Современники знали и ценили Михаила Булгакова, в первую очередь, как драматурга от Бога, автора талантливейших и острых пьес «на злобу дня», но в мировую литературу он вошел как прозаик, автор романа о вечном. «Мастер и Маргарита» по праву считается одним из самых многослойных и сложных произведений литературы XX века, допускающих множество смелых интерпретаций.

Роман писался долго – до самой смерти писателя в 1940 году. Булгаков рассчитывал, что произведение, может быть, и не сразу, но разрешат опубликовать. Конечно, он не предполагал, что первая, сокращенная, публикация романа состоится только в 1966–1967 годах в журнале «Москва». Без купюр «Мастера и Маргариту» разрешили напечатать лишь в 1973 году.

Роман иллюстрировали множество художников. На выставке представлены работы тринадцати из них.

Кроме того, в экспозиции есть инсталляция – уголок Мастера. Представить предметный мир романа помогает комната Маргариты в миниатюре. В библиотеке дополнительно оформлена книжная выставка «Мастер из тьмы и света», посвященная жизни писателя. Выставка работает до конца июня. ■





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ