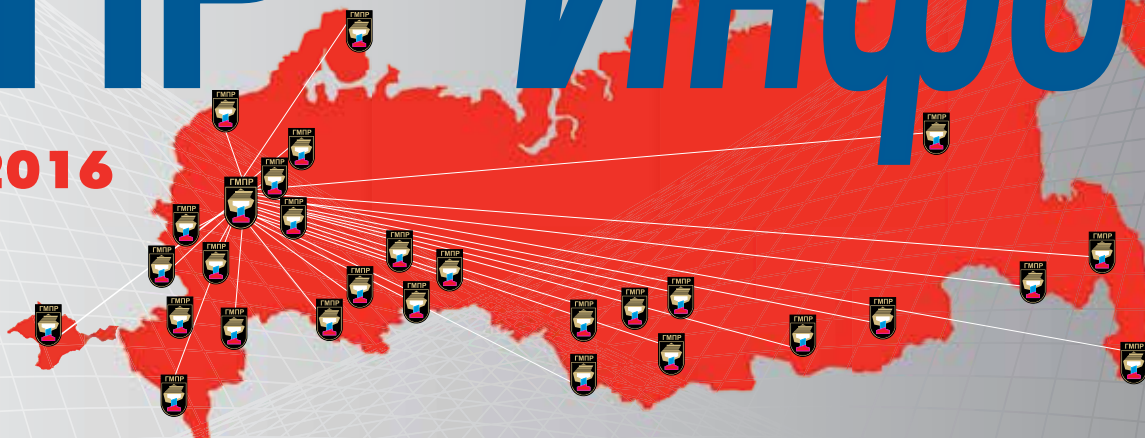


ГМПР – Инфо

№06 | 180 | 2016

12+



В ГМПР – отчеты и выборы



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 «Учимся принимать верные решения»
- 3 Вольфрам: на экспорт беспопытно. А что работникам?

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 4 Компания WHIRLPOOL – за диалог
- 5 Поиск взаимопонимания
- 6 А если «партнера» – в суд?
- 8 Продлен с плюсом
- 8 «Северсталь» – это еще и мебель
- 8 Колдоговор – победитель
- 9 Победила забота о людях
- 9 Конкурс за здоровье

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 10 Свет и тени Зауралья
- 10 «Напиши им, напиши...»
- 11 Свинец «уйдет», тяжесть остается

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016

- 12 На «Святогоре» избран профком
- 12 Ставка на молодежь
- 13 Социальный «тандем» одобрен
- 14 Разбор с пристрастием
- 16 Екатерина снова первая
- 17 Профгруппоргов избирали в шахте
- 18 Момент истины длиной в полгода
- 19 Заслужил повторного избрания

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 21 Гладко было на бумаге...
- 24 Проблема – как пить дать
- 25 Проверили знания практикой

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 26 Рецептов много... какой выбрать?

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 27 «Профсоюзы должны работать вместе»
- 29 Второй конгресс Европейского союза «ИндустриАЛЛ»
- 31 «Нам нужны скоординированные действия»

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 33 Работодателю и СОУТ – не указ
- 33 Пренебрежение мнением профкома...
- 34 Халява отменяется
- 34 В торжественной обстановке зала суда
- 35 Пересчитали правильно
- 35 Ждала три года
- 36 Трудовой договор – не бумажка
- 37 Отдать всю жизнь производству и оказаться на улице?
- 37 И на лекарства, и на санатории...

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 38 «Сами станем властью!»
- 40 Молодежная перезагрузка
- 41 Фестиваль волжских трубников
- 42 Эстафета типа «квест»

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 43 Бои на «Профсоюзном ринге»
- 46 Фестиваль в «Лесных полянах»
- 48 Вернисаж в коротких штанишках
- 49 Испытание Эльбрусом

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 14.07.2016.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-285
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



«Учимся принимать верные решения»

Завершились зональные семинары-совещания Центрального Совета ГМПР по организации отчетов и выборов в профсоюзе, подготовке к заключению Отраслевого тарифного соглашения и внесению изменений в Устав ГМПР.

15-16 июня такое совещание прошло в Таганроге. Его участниками стали профсоюзные активисты Волгоградской, Белгородской, Липецкой, Нижегородской, Ростовской областей, Республики Крым.

Открывая семинар, заместитель председателя профсоюза Светлана Боева подчеркнула важность решения поставленных задач для дальнейшего развития ГМПР, подробно рассказала о ситуации в профсоюзе и о необходимости проявлять большую активность в период отчетно-выборной кампании.

Председатель Ростовского областного комитета профсоюза Сергей Анучкин проинформировал о ситуации на предприятиях горно-металлургического комплекса региона и основных направлениях работы теркома.

Как и на предыдущих семинарах, выступили заведующие отделами ЦС профсоюза Наталья Сущева, Сергей Вестфаль, Марина Назарова, помощ-



ник председателя ГМПР Анатолий Соловьев. Речь шла о необходимости внесения изменений в Устав ГМПР, изменениях в Гражданском кодексе РФ, законе о профсоюзах, о ситуа-

ции в отрасли накануне заключения нового ОТС, о варианте Соглашения профсоюзной стороны. Говорили о совершенствовании организационной структуры профсоюза, подготовке и проведении отчетов и выборов.

Участники семинара в ходе деловых игр обсудили спорные вопросы, подвели итоги встречи на заключительном «круглом столе».





Председатель профкома ОАО «Таганрогский металлургический завод» **Денис Рудь:**

– Хочу подчеркнуть важность и значимость для профактива таких встреч. Все вопросы – принятие Отраслевого тарифного соглашения, проведение отчетно-выборной кампании, внесение изменений в Устав ГМПР – очень злободневны и требуют от нас, профактивистов, серьезной, взвешенной и в то же время оперативной работы. А как принимать верные решения – этому мы и учимся на таких семинарах.

ОБЕСПЕЧИТЬ УСПЕШНОСТЬ И ЛЕГИТИМНОСТЬ

Последний из шести плановых межрегиональных семинаров прошел в Иркутске 21-23 июня.

В работе семинара-совещания принимали участие председатель ГМПР Алексей Безымянных, руководители отделов Центрального Совета, профсоюзный актив Амурской, Иркутской областей, Забайкальского, Приморского, Хабаровского краев, Республики Саха (Якутия), работники аппарата Иркутского обкома.

Председатель профсоюза, открывая семинар-совещание, рассказал о ситуации в горно-металлургическом комплексе России накануне тарифных переговоров с АМРОС. Он открыто высказался по проблемам, которые остро стоят перед профсоюзом и его выборными органами, сообщил о планируемых новациях в проекте Устава, подчеркнул необходимость дальнейшего развития и укрепления профсоюза. Такое начало семинара обеспечило широкую дискуссию среди его



участников. Равнодушных не было. Каждый высказался, каким видит будущее ГМПР, что нужно сделать для его достижения.

Не все и не сразу восприняли предложения в проект Устава, которые были внесены комиссией по профстроительству и уставной деятельности. Полемика и споры проходили как на официальной части семинара, так и в перерывах, и даже после его окончания. Было отмечено, что хотя не всегда в спорах рождается истина, но на таких семинарах приходит понимание тех или иных предложений.

Далее председатель Иркутского обкома ГМПР Михаил Воробьев ознакомил участников с работой област-



ной организации, историей города и региона.

После выступлений заведующих отделами ЦС ГМПР полученные знания были закреплены в ходе деловой игры «Подготовка и проведение отчетно-выборных собраний и конференций» под руководством профсоюзного преподавателя, главного специалиста – руководителя учебно-методического совета Свердловского областного комитета ГМПР Галины Калининой. Разбор и анализ конкретных ситуаций, которые могут возникнуть в ходе проведения собраний и конференций,





стал дополнительным стимулом для более детального и углубленного изучения документов профсоюза.

Организаторы и участники семинара сошлись во мнении, что успешность отчетно-выборной кампании 2016 года

и легитимность ее итогов во многом будут зависеть от глубокого знания профактивом нормативных документов профсоюза.

По итогам семинара состоялся «круглый стол», на котором профсоюзные активисты поделились своими взглядами на предстоящие изменения Устава, совершенствование структуры профсоюза, проект Отраслевого тарифного соглашения. 🇷🇺

Вольфрам: на экспорт беспошлинно. А ЧТО РАБОТНИКАМ?

Многочисленные, в течение более чем двух лет переговоры и совещания специалистов Минпромторга и Минэкономразвития России, руководителей вольфрамдобывающих предприятий и представителей ЦС профсоюза завершились взвешенным рациональным решением.



Взимаемая в 2013-2015 гг. пошлина в размере 10% от таможенной стоимости вывозимого вольфрамсодержащего сырья (руды и концентраты) негативно отразилась на экономике российских предприятий, в том числе работающих в Приморье Приморского ГОКа горнорудной компании «АИР» и

Лермонтовского ГОКа, где действуют профсоюзные организации ГМПР.

Оба предприятия, являющиеся градообразующими, в течение 2013-2014 гг. перешли в разряд низкорентабельных, а в 2015 г. стали убыточными со всеми вытекающими в социальном плане последствиями. За два года (в сравнении с 2011-2012 гг.) в ГРК «АИР» уплата налогов в бюджеты всех уровней уменьшилась на 200 млн рублей.

Введение пошлины привело также к ограничению возможностей роста оплаты труда на указанных предприятиях, а для ГРК «АИР» – к остановке инвестиционной программы по освоению нового месторождения «Скрытое», утрате перспектив создания новых рабочих мест.

Представители ЦС профсоюза неоднократно на совещаниях в

Минпромторге и Минэкономразвития России заявляли о своей позиции в поддержку требования отмены заградительной пошлины на вольфрамовое сырье.

Постановлением Правительства РФ от 25.05.2016 № 455 ставка вывозной пошлины на вольфрамовые руды и концентраты установлена в размере 0% таможенной стоимости. Постановление вступает в силу по истечении 30 дней после дня опубликования, т.е. в конце июня 2016 г. и действует до 1 июня 2017 года.

ЦС профсоюза рассчитывает, что у социального партнера появятся возможности решения ряда социальных проблем трудовых коллективов. 🇷🇺





Компания Whirlpool – за диалог



Производитель бытовой техники Whirlpool подписал рамочное соглашение, распространяющееся на 24000 работников.

В конце 2014 года американская корпорация Whirlpool выкупила контрольный пакет акций у Indesit, тоже крупной компании по производству бытовой техники. Эта сделка привела к серии увольнений, особенно в Италии. Whirlpool и Indesit столкнулись с забастовками, организованными профсоюзами. Но после того как 24 июля 2015 года правительство, профсоюзы и Whirlpool подписали соглашение о производственном плане для Италии, отношения с компанией улучшились.

Во время встречи, состоявшейся в Риме 18 марта 2016 года, представители европейских работников Whirlpool и Indesit достигли соглашения с руководством компании о создании единого Европейского производственного совета для стран Европы, Ближнего Востока и Африки (ЕМЕА). Руководство согласилось включить в

соглашение все поправки, предложенные специальным органом по переговорам, Европейским комитетом работников Whirlpool (WEEC), пообещав новую эру производственного сотрудничества в компании.

16 июня 2016 года в Милане (Италия) состоялось официальное подписание Рамочного соглашения для нового Европейского рабочего комитета (WEEC) WHIRLPOOL. Целью данного Соглашения является организация взаимного обмена мнениями и построение диалога между работниками, их представительными органами и руководством компании.

С ноября 2015 года первичная профсоюзная организация ГМПР АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» (г. Липецк) вела переговоры с рабочей группой по созданию данного Рамочного соглашения, настаивая, чтобы представители работников АО

«ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ», его профсоюзной организации стали участниками Европейского рабочего комитета. Переговоры прошли успешно, и, несмотря на то, что Россия не входит в Евросоюз, первичная профсоюзная организация ГМПР АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» получила статус дополнительного участника WEEC с правами и обязанностями основных участников WEEC.

Рамочное Соглашение было подписано директорами компании WHIRLPOOL и представителями профсоюзов (представительными органами работников) WHIRLPOOL и Indesit Company стран Европы и России. От России Соглашение было подписано председателем первичной профсоюзной организации ГМПР АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» Е. Свищевой. Она рассказала:

– Наш завод – часть большой американской транснациональной корпорации. Руководство находится за рубежом и имеет свое, своеобразное представление о роли профсоюзных организаций, необходимости выстраивания социального диалога. Было сложно планировать профсоюзную работу, оперативно решать возникающие спорные вопросы. Достигнутое Соглашение дает возможность получать информацию «из первых уст» о деятельности компании, финансовых потоках, планируемых объемах производства, модернизации оборудования, открытии новых производств, сокращении или расширении штата работ-





ников. Руководство компании обязалось проводить встречи и информировать о текущей ситуации и планах на будущее. Это позволит более грамотно выстроить работу по защите интересов работников, действовать не вдогонку возникшим сложным обстоятельствам, а на их опережение.

Кан Мацузаки, директор отраслевого сектора IndustriALL по вопросам ИКТ, электротехники и электроники, судостроения и утилизации судов, сказал:

– То, что компания подписала соглашение и приняла поправки, предложенные WEEC, – позитивный шаг. После покупки Indesit был трудный период, возник конфликт в связи с сокращением работников. Я считаю, что это Соглашение означает, что компания признает роль профсоюзов. Оно приведет к улучшению коммуникации.

Европейский координатор WEEC от IndustriALL Джанни Алиоти отметил:

– Мы довольны содержанием этого соглашения. Оно соответствует важным европейским директивам, имеет ряд преимуществ по сравнению со многими другими соглашениями EWC. Документ предусматривает всецелое участие представителей работников. Это распространяется, в том числе и на Россию, ЮАР и Турцию, что будет способствовать интеграции между различными культурами работников Whirlpool.

Соглашение вступает в силу с 1 июля 2016 года. 🇷🇺



ПОИСК ВЗАИМОПОНИМАНИЯ

Состоялась встреча профактива и работников «БазэлЦемент-Пикалёво» с Генеральным директором завода Максимом Волковым. На встрече присутствовали председатель Ленинградского (Санкт-Петербургского) территориального комитета профсоюза Александр Миронов и заведующий организационно-социальным отделом теркома Зинаида Быкова.



Встреча была инициирована руководителем предприятия, который считает, что существует недопонимание и отсутствие взаимодействия с профсоюзным комитетом.

Генеральный директор проинформировал об итогах финансово-хозяйственной деятельности предприятия, заработной плате работников, социальном пакете. За 4 месяца 2016 года убыток составил 55,6 млн рублей, по итогам 2015 года (уже при отсутствии государственных субсидий) – 155,6 млн рублей. Социальные выплаты составили в 2014 году 14,5 млн, в 2015 – на 2 млн больше. Заработная плата работников соответствует уровню средней заработной платы по Ленинградской области.

Максим Волков заострил внимание на случаях хищений и методах борьбы с нарушителями. Говорил, что необходима помощь профкома, понимая, однако, эту помощь по-своему: «профсоюзный актив должен участвовать в рейдах и докладывать о малейших признаках воровства на предприятии».

Председатель профкома Светлана Антропова и ее заместитель Галина Зайцева пояснили, что профком категорически против хищений на производстве, но не обязан выполнять охранные функции. В свою очередь Светлана Дмитриевна обратила внимание присутствующих на проведенный администрацией опрос членов профсоюза об отношении их к роли профкома и уровню его работы. Пояснила, что такой опрос, без согласования с профкомом, является вмешательством в деятельность профсоюзной организации.

Александр Миронов подчеркнул, что у профкома и администрации предприятия есть сферы взаимодействия, например, производственная и социальная деятельность, охрана и условия труда. Конечно, профком должен создать обстановку нетерпимости к хищениям на производстве и наказывать замеченных в этом членов профсоюза, но никоим образом не выступать в роли какого-то охранного, надзорного или карающего органа. 🇷🇺



Людмила ИВАНОВА

А если «партнера» – В СУД?

В декабре 2013 года по инициативе работников на Калтанском заводе «КВоиТ» была создана профсоюзная организация. Чем живет она сегодня, рассказывает уполномоченный Кемеровской ТПО ГМПР, председатель ППО «НКВЗ» Денис Топкаев.



Денис Анатольевич, вы не раз рассказывали о проблемах охраны труда на заводе. Произошли ли какие-то изменения?

– На заводе продолжают нарушаться трудового законодательства, которые ежемесячно отражаются в карте социального мониторинга и предоставляются в администрацию Калтанского городского округа. Надо отметить, что за период работы профсоюзной организации в ООО КЗ «КВоиТ» сменилось пять руководителей предприятия.

Напомню, в 2015 году трудовой инспекцией Кемеровской ТПО ГМПР и специалистами ФПОК при проведении проверок условий и охраны труда было зафиксировано 29 фактов нарушений трудового законодательства в части охраны труда.

Но руководство предприятия не занималось устранением выявленных нарушений. И в ноябре 2015 года председателем профсоюзной организации ООО КЗ «КВоиТ» (тогда эту должность занимал Сергей Овчинников) было направлено письмо прокурору г. Осинники Ю. Байрамову. Относительно недавно главе Калтанского городского округа

И. Голдинову работники предприятия написали коллективное письмо, в котором сообщалось, что руководителем предприятия нарушается статья 212 ТК РФ («Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда»), нормой стала постоянная задержка выплаты заработной платы. В результате сегодня на людей, которые подписали письмо, началось давление в виде усиленного контроля за использованием рабочего времени. Непосредственные руководители в открытую говорят работникам о необходимости выйти из профсоюза.

Вопросы обеспечения спецодежды и СИЗ так и не решены. Уже были случаи, когда работники завода писали заявления, ссылаясь на ст. 212 ТК РФ, и приостанавливали свою работу. Ситуация доходила до абсурда, когда мастерам приходилось на собственные деньги приобретать перчатки.

В связи с многочисленными обращениями работников по вопросу санитарного состояния мужской мойки председатель профсоюзной организации ООО КЗ «КВоиТ» Евгений Ковалёв в апреле этого года направил обращение в Управление Роспотребнадзора по Кемеровской

области в Осинники и Калтан с просьбой провести комплексную проверку помещений мойки.

31 мая была проведена очередная проверка условий и охраны труда, в результате которой подтвердилась большая часть выявленных год назад фактов, в частности, опять фигурирует проблема обеспечения работников спецодеждой и СИЗ. Стороной работодателя так и не была предоставлена профсоюзной организации информация об устранении имеющихся нарушений.

Как обстоят дела с занятостью работников, выплатой заработной платы? Выполняются ли положения коллективного договора, соблюдается ли трудовое законодательство?

– В связи с финансовыми проблемами на предприятии работники под страхом быть уволенными периодически пишут заявления на предоставление дня без оплаты. Работодатель категорически против выпуска официального приказа о простое и об оплате этого времени в соответствии с нормами, предусмотренными ст. 72, 157 ТК РФ. Кроме того, сегодня стала



активно применяться практика привлечения людей к работам, не обусловленным трудовым договором, без их письменного согласия.

В профсоюзный комитет предприятия за правовыми разъяснениями периодически обращаются работники, которые в соответствии с утвержденным на предприятии графиком отпусков находятся в очередном оплачиваемом отпуске, но без выплаты отпускных.

На предприятии всеми способами затягивают процесс исполнения решения суда в отношении незаконно сокращённых и восстановленных по суду председателей профкома Сергея Овчинникова и Евгения Ковалёва – им не выплачиваются компенсации за «вынужденный прогул».

С апреля 2015 года ООО КЗ «КВоиТ» не перечисляет на расчётный счёт ППО «НКВЗ» ГМПР профсоюзные членские взносы, удерживаемые ежемесячно из заработной платы работников. Хотя ещё в конце 2015 года генеральным директором ООО КЗ «КВоиТ» была подписана схема погашения образовавшейся на тот момент задолженности предприятия по членским взносам перед ППО «НКВЗ» ГМПР.

Защитой прав профорганизации занималась правовая инспекция Кемеровской территориальной профорганизации ГМПР. 9 июня 2016 года судом было вынесено постановление: взыскать удержанные из заработной платы работников профсоюзные взносы с должника – ООО «КЗ КВоиТ» в пользу взыскателя – первичной профорганизации «Новокузнецкий вагоностроительный завод». Должнику был установлен пятидневный срок для добровольного исполнения требований, в случае их неисполнения с него будет дополнительно взыскан сбор в размере 7 процентов от подлежащей взысканию суммы. Решение суда не исполняется.

В профсоюзный комитет в связи со сложными жизненными ситуациями постоянно идут рядовые члены профсоюза с заявлениями об оказании материальной помощи. Действия работодателя, не выполняющего прописанные трудовым законодательством обязательства, можно расценивать как целенаправленное уничтожение профсоюзной организации на предприятии.

6 июня 2016 года в адрес ППО «НКВЗ» ГМПР поступил новый проект внесения изменений в действующее на ООО КЗ «КВоиТ» положение об оплате труда – о снижении уровня премии работникам. Руководство предприятия ссылается на тяжёлое финансово-экономическое положение. По сути, проведённую в начале года индексацию заработной платы работников, предусмотренную коллективным договором, пытаются отменить путём снижения переменной части заработной платы. Данные действия можно рассматривать как невыполнение п. 4.7 коллективного договора ООО КЗ «КВоиТ» на 2015–2018 годы.

То есть выстроить партнёрские отношения пока не получается...

– Вопрос партнёрских отношений на ООО КЗ «КВоиТ» поднимался неоднократно на разных уровнях. Но и сегодня на предприятии продолжается давление на членов профсоюза с целью побудить их к выходу из организации.

На наш взгляд, это открытая форма противостояния работодателя, не готового вести конструктивный диалог в русле законодательной дисциплины, и профсоюзной организации, компетентно выполняющей возложенные на неё Уставом и нормами права обязательства.

Затягивание в решении имеющихся на ООО КЗ «КВоиТ» проблем может привести к усилению социального напряжения на предприятии. Профсоюзный комитет ППО «НКВЗ» считает, что вольное отношение работодателя к исполнению трудового законодательства недопустимо.

Противостояние профсоюзных активистов и руководства предприятия продолжается. В структурных подразделениях ведётся активная агитация со стороны линейных руководителей с целью подталкивания работников к выходу из профсоюза. Председатель ППО «НКВЗ» Денис Топкаев называет несколько причин противостояния. Это выигранные профсоюзной стороной многочисленные суды о взыскании удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов и, как следствие, долг предприятия перед профсоюзной организацией. Другая причина – желание работодателя изолировать работников от компетентного информирования со стороны профкома по вопросам трудового законодательства.

На предприятии полным ходом идёт проверка знаний по вопросам охраны труда. Это очередная зацепка, чтобы в случае несдачи экзамена расторгнуть трудовые отношения, особенно с негодными для нынешнего руководства профсоюзными активистами. 16 июня служба безопасности предприятия попыталась не допустить на завод председателя ППО «НКВЗ» Дениса Топкаева.

В планах профсоюзных активистов – обратиться в трудовую инспекцию в связи с отсутствием обеспечения спецодеждой и СИЗ и в прокуратуру г. Осинники в связи с невыполнением стороной работодателя пунктов действующего коллективного договора. ■





ПРОДЛЕН С ПЛЮСОМ



В «Северсталь-Вторчермет» (г. Череповец) продлен коллективный договор. Принимая решение о пролонгации, профком и администрация договорились улучшить некоторые пункты документа.

Самые существенные изменения внесены в раздел «Социальные льготы и гарантии». Все они улучшают положения действующего колдоговора.

Например, родители, воспитывающие трех детей в возрасте до 18 лет, как и на «Северстали», будут теперь получать ежемесячную материальную помощь по 500 рублей на каждого ребенка. Раньше поддержку получали только работники, у которых четверо и более детей.

В первый день учебного года отпуск с оплатой по среднему заработку сможет теперь брать не только мама первоклассника, но и папа.

День без оплаты можно взять при провах супруга в армию. С 1 октября 2017 года в силу вступит и еще одно изменение, записанное в колдоговоре. Оно – для работниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет. Они будут получать по 4 тысячи рублей материальной помощи ежемесячно.

Продленный колдоговор будет действовать до 1 мая 2018 года. ■

«СЕВЕРСТАЛЬ» – ЭТО ЕЩЕ И МЕБЕЛЬ



В «Мебельторге» (г. Череповец) подписан первый колдоговор.

«Мебельторг» располагается на производственных мощностях бывшей «Северсталь-Мебели». Колдоговор предприятия определяет условия оплаты и охраны труда, занятости. Он предусматривает и некоторые превышающие законодательство положения. Так, в документе закреплена ежемесячная материальная помощь работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 лет до 3-х лет, в размере 1000 рублей.

Многодетные родители, воспитывающие троих и более детей в возрасте до 16 лет, будут получать по 500 рублей ежемесячной поддержки на каждого ребенка.

Колдоговор предусматривает денежное поощрение работников в связи с 50-летием и при достижении права выхода на пенсию.

В ряде случаев, например, при регистрации первого брака, рождении ребенка, в связи с призывом сыновей в армию работники смогут получать отпуска без сохранения заработной платы. ■

Компания ООО «Мебельторг», торговая марка «Mebel.net» – одна из ведущих российских компаний, специализирующаяся на производстве и поставке мебели на металлической основе. Компания является правопреемником ООО «Северсталь-Мебель», которое ведет свою историю с 1993 года. Сегодня Mebel.net продолжает славные традиции одного из основоположников российского мебельного рынка. Разрабатываются новые актуальные модели мебели, закупается современное оборудование, вводятся свежие дизайнерские решения.

КОЛДОГОВОР – ПОБЕДИТЕЛЬ



Коллективный договор ЗАО «Северсталь – Сортной завод Балаково» (входит в дивизион «Северсталь Российская сталь») занял второе место в конкурсе коллективных договоров, проводимом министерством занятости, труда и миграции Саратовской области.

Для участия в конкурсе коллективный договор завода был номинирован в группе, отведенной предприятиям с численностью сотрудников от 100 до 500 человек. Эксперты оценивали среднемесячную заработную плату работников предприятий, выплаты социального характера, затраты на санаторно-курортное лечение сотрудников и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий. Учитывался также уровень производственного травматизма и наличие в договоре пункта, направленного на улучшение условий охраны труда и здоровья сотрудников.

Всего для участия в конкурсе со всей области было подано 163 заявки. В финал прошли 54 предприятия всех форм собственности, в том числе 9 организаций Балаковского района.

Главные условия для участия в конкурсе – отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, по платежам во внебюджетные фонды всех уровней, а также случаев тяжелого, смертельного и группового травматизма.

– На заводе коллективный договор впервые был подписан в 2014 году. Он учитывает потребности сотрудников в области охраны труда, здравоохранения и отдыха. Очень приятно, что наш дебют на областном конкурсе принес сразу второе место. Вместе с тем, нам есть к чему стремиться, – отметила председатель первичной профсоюзной организации сортового завода Елена Филимон. ■

БАЛАКОВОlife.ru



ПОБЕДИЛА ЗАБОТА О ЛЮДЯХ

Филиал «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз» стал победителем регионального конкурса «Лучший коллективный договор» за 2015 год в номинации «Внебюджетные организации» с численностью работников свыше 300 человек.

Конкурс был учрежден указом губернатора Орловской области с целью выявления, поощрения и распространения лучшего опыта в сфере социального партнерства. Право на участие в нем предоставлено организациям всех форм собственности и видов экономической деятельности.

Председатель профкома предприятия Любовь Козлова рассказала:

– Колдоговорная кампания проходила очень сложно. Экономическая ситуация не способствовала простому решению социальных вопросов для работников. Однако нам многое удалось. Например, родителям школьников предоставляется оплаченный по среднему тарифу один день 1 сентября, 3 дня – в связи с рождением ребенка. Работникам предоставляется декретный отпуск с 5 месяцев беременности, 2 месяца

они получают среднюю заработную плату от предприятия. Женщинам с детьми от 1,5 до 3 лет выплачивается ежемесячно 500 рублей. Рабочим, проработавшим в течение года без больничных листов, предоставляется к отпуску премия в размере 35% тарифной ставки. От 2 до 6 дней предоставляется к отпуску тем, кто отработал на заводе 10 и более лет. Если молодой человек пришел на предприятие после службы в Армии и нигде ранее не работал, то ему выплачивается единовременная материальная помощь в размере 8 тыс. рублей. В колдоговоре также предусмотрены выплаты юбилярам.

Если спецодежда или спецобувь выходят из строя ранее установленного срока эксплуатации по причинам, не зависящим от работника, работодатель проводит их замену.



Заводчане получают молоко, чай, обеспечены в достаточном количестве бытовыми средствами.

Эта победа – результат социального партнерства профкома и руководства предприятия. Хочу отметить неравнодушную позицию генерального директора А. Ереничева и начальника управления персонала Е. Дутовой. 🇷🇺

КОНКУРС ЗА ЗДРАВЬЕ

В зале приемов Главы города Красноярска состоялось награждение победителей смотра-конкурса по состоянию социального партнерства и охране труда. Присутствовали представители городской и краевой власти, руководители краевых надзорных органов, специалисты по охране труда, а также представители сторон социального партнерства – объединений работодателей и Федерации профсоюзов края.



Смотр-конкурс проводится для привлечения руководителей организаций к решению социально-трудовых вопросов, улучшению охраны труда, повышению культуры производства и развитию социального партнерства. Жюри учитывало основные показатели состояния условий и охраны труда, затраты на выполнение мероприятий по охране труда, статистику производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Проведение краевых смотров-конкурсов в сфере социального партнерства и охраны труда стало традицией.

Победа в смотре-конкурсе — не только заслуга работодателя, но и результат работы профсоюзной организации. В этом году среди победителей и коллектив филиала ООО «РУС – Инжиниринг» в г. Красноярске, занявший III место в номинации «Промышленность». Победителям смотра-конкурса вручены дипломы Главы города Красноярска и цветы.

Организаторы смотра-конкурса ожидают, что опыт его победителей будет интересен другим организациям и, значит, станет все больше работодателей, заинтересованных в создании безопасных условий труда для рабочих. 🇷🇺



СВЕТ И ТЕНИ ЗАУРАЛЬЯ

Председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Марат Хусаинов и председатель рескома ГМПР Дамир Сабуров встретились с профсоюзным активом Хайбуллинского района и города Сибай – представителями первичек Бурибаевского ГОКа, ООО «Башмедь», Баймакского литейно-механического завода и Сибайского ГОКа.



На Бурибаевском ГОКе при встречах с гендиректором Рустамом Аблаевым и профсоюзом предприятия отмечены вклад комбината в социально-экономическое развитие района, социально ориентированная политика его руководства. Средняя зарплата на ГОКе, где трудятся свыше 800 работников, достигает 35 тысяч рублей.

ООО «Башмедь» – перспективное предприятие с хорошим будущим. Но есть проблема – из 1200 работников только 160 являются членами профсоюза. В ходе встречи с профактивом обсуждены

первоочередные вопросы развития профорганизации.

На Баймакском литейно-механическом заводе ситуация иная. Здесь почти все 500 работников являются членами профсоюза. Однако предприятие испытывает проблемы экономического характера: заказчики не торопятся рассчитываться с заводом за выполненные работы, некоторые задолжали по 25-30 млн рублей. В итоге с 1 июля «БЛМК» переходит на семичасовой рабочий день. Профсоюзные активисты завода говорили о несвоевременном перечислении профсоюзных взносов профкому,

о низком качестве выдаваемой работникам спецодежды.

Интересной и насыщенной стала встреча с профактивом Сибайского ГОКа и города Сибай. Перспективы развития Хайбуллинского района, одного из передовых в республике по социально-экономическим показателям, были обсуждены на встрече с главой администрации Раилом Ибрагимовым.

М. Хусаинов и Д. Сабуров приняли участие в работе предпринимательского форума «Зауралье-2016». 🇷🇺

«Напиши им, напиши...»

НА НЛМК-КАЛУГА НАЧАЛ РАБОТАТЬ SMS-СЕРВИС ОБРАТНОЙ СВЯЗИ С СОТРУДНИКАМИ.

Электрометаллургический завод нового поколения НЛМК-Калуга (входит в Группу НЛМК) запустил SMS-сервис обратной связи с сотрудниками. Новый оперативный и доступный канал связи дает возможность любому работнику предприятия в круглосуточном режиме обратиться с запросом, жалобой или предложением к руководителям компании с помощью SMS-сообщения.

SMS-центр обратной связи не только поможет решить проблемы отдельных сотрудников, но и даст возможность внедрить полезные инициативы по совершенствованию работы предприятия.

В обращении можно анонимно или открыто написать о волнующей проблеме. Ответ на запрос можно получить разными способами, в том числе через информационные каналы внутренних коммуникаций – корпоративный портал, газету «НЛМК-СОРТ», электронную рассылку новостей, информационные доски и мониторы.





СВИНЕЦ «УЙДЕТ», ТЯЖЕСТЬ ОСТАЕТСЯ

Северо-Осетинский республиканский комитет ГМПР обеспокоен непростой ситуацией на металлургических предприятиях республики.

По словам председателя республиканского комитета РСО-Алания Александра Караева, в настоящее время предприятия отрасли в регионе переживают непростые времена. Многие из них, раньше считавшиеся флагманами экономики республики, сегодня либо ликвидированы, либо работают не в полном объеме. Председатель комитета отметил, что за последние пять лет отрасль претерпела серьезные изменения не в лучшую сторону.

Так, на заводе «Электроцинк» ликвидировано медное производство, а вскоре приостановит свою работу и свинцовый цех. Прекратили деятельность ООО «Газоочистка», «Сплав», «Коммунальщик», Садонское рудоправление и другие предприятия.

Кроме того, как сообщил А. Караев, в отрасли произошли массовые сокращения. На ОАО «Севосгеологоразведка» из 130 сотрудников в настоящее время работают около 20.

На крупнейшем и старейшем в Северной Осетии металлургическом предприятии «Электроцинк» начались работы по ликвидации свинцового производства. 15 июня остановлено отделение короткоба- рабанных печей, которые оказывают наиболее неблагоприятное влияние на окружающую среду.

Окончательная остановка свинцового производства произойдет до сентября 2016 года. За это время будут переработаны все продукты, которые есть на площадке, и «Электроцинк» не будет больше

выпускать свинец. На втором этапе предполагается сокращение штатов. К 1 августа текущего года все 154 работника будут наделены первоочередным правом занимать вакансии, которые появятся на предприятии.

Выпуск свинца обеспечивают 260 работников. Наиболее опытные из них будут переведены в структурные подразделения основного цинкового и вспомогательных производств завода и дочерних компаний, а также на другие предприятия Уральской горно-металлургической компании (УГМК). Уведомления о сокращении с 1 июля получили 77 человек.

Профсоюзный актив обеспокоен складывающейся ситуацией. ■

Тематика обращений не ограничена: охрана труда, производственные вопросы, обучение или переподготовка, оплата труда или материальная мотивация, социальные льготы,

режим труда и отдыха, бытовые условия на производстве и другие актуальные темы.

«SMS-центр станет дополнительным инструментом обратной связи,

еще более доступным и оперативным. Этот способ организации диалога между руководством и трудовым коллективом позволит повысить эффективность принимаемых решений, скорость внедрения изменений и информированность руководства о процессах на местах. Наиболее актуальная информация будет доведена до сведения всех сотрудников завода», – отметила Наталья Малюкова, директор по персоналу и общим вопросам НЛМК-Калуга.

Горячая линия SMS-центра дополнила информационные каналы системы обратной связи руководителей НЛМК-Калуга с работниками, которая включает встречи руководителей с сотрудниками; специальные рубрики «Вопрос-ответ» в корпоративной газете, на портале и информационной рассылке, ящики доверия в цехах. ■





На «Святогоре» избран профком

24 июня в ОАО «Святогор» состоялась отчетно-выборная конференция первичной профорганизации предприятия. В ней приняли участие 118 делегатов, руководство предприятия во главе с директором Дмитрием Тропниковым. Свердловский обком ГМПР представляли его председатель Валерий Кусков и заведующий организационным отделом Илья Дидик.

Валерий Кусков рассказал о сегодняшней социально-экономической ситуации в отрасли и регионе, отметил, что конференция – итог серьезнейшей организационной работы по подбору и избранию в состав профсоюзных органов грамотных и авторитетных членов профсоюза, способных реально отстаивать интересы членов профсоюза, проводя при этом взвешенную политику, направленную на развитие социального партнерства.

– Знаю, что прошедший отчетный период был для профактива ОАО «Святогор» далеко не простым, и проблемы с профсоюзным членством на вашем предприятии тому подтверждение, – сказал председатель обкома. – Но это говорит лишь о том, что обновленному составу профактива ОАО «Святогор» предстоит удвоить, утроить, а то и удесятерить свои усилия.

Председатель профкома Владимир Ямщиков выступил с подробным докладом о работе профсоюзного комитета завода за отчетный период. Делегаты конференции признали ее «удовлетворительной».

Конференция ППО ОАО «Святогор» избрала профсоюзный комитет в составе 18 человек и приняла решение о делегировании права избрать председателя и его заместителя обновленному составу профкома на его первом заседании, которое состоялось сразу по завершении конференции. Подавляющим числом голосов председателем ППО ОАО «Святогор» избрана Наталья Морозова, старший инженер по организации и планированию труда предприятия, Владимир Ямщиков стал ее заместителем. 🇷🇺

Ставка на молодежь

В профгруппах цеха №9 дирекции по качеству и технологии Самарского металлургического завода прошли отчетно-выборные собрания. В том числе и в отделении технического обеспечения.

С 2008 года профгруппоргом здесь – Лариса Семенюкова. Она отчиталась перед членами профсоюза о проделанной работе с 2011 года, подчеркнув, что коллектив обновляется, на замену специалистам-станочникам пришли молодые кадры, которые смогли не только проявить себя в профессии, но и стали активными участниками заводских и профсоюзных мероприятий – участвовали в спортивных состязаниях с привлечением членов семей, в соревнованиях «А ну-ка, парни», в смотре-конкурсе по охране труда. Дети членов профсоюза бесплатно обучались плаванию, отдыхали в оздоровительном лагере. Нуждающимся оказывалась материальная помощь.



На собрании обсуждались вопросы питьевого режима, обеспечения спецодеждой, молоком, говорилось об изменении сроков прохождения профосмотров.

Члены профгруппы оценили работу Ларисы Семенюковой на «удовлетворительно». В этом году Лариса Петровна решила завершить свою деятельность на ЗАО «Алкоа СМЗ» и возникла необходимость найти ей достойную замену. Единогласным решением собрания профгруппоргом был избран электромонтер по ремонту электрооборудования Сергей Трубчанинов. В актив профгруппы вошел ответственный по охране труда Евгений Семёнов. Оба – молодые ребята. 🇷🇺





Галина КУДРЯШОВА

Социальный «тандем» одобрен



**114 ДЕЛЕГАТОВ,
ИЗБРАННЫХ В САМЫХ
БОЛЬШИХ ДИРЕКЦИЯХ
КРАСНОЯРСКОГО
АЛЮМИНИЕВОГО
ЗАВОДА, СОБРАЛИСЬ НА
ОТЧЕТНО-ВЫБОРНУЮ
КОНФЕРЕНЦИЮ.**

Профсоюзная организация Дирекции электролизного производства объединяет работников не только электролиза, но и Дирекции обеспечения производства.

Участники заслушали отчет председателя профкома Б. Хайленко о работе профсоюзного комитета за период 2011 – 2016 гг. «Мы являемся самой крупной профсоюзной организацией в составе ППО «РУСАЛ Красноярск», – сказал он. – В настоящий момент на учете состоит 2448 членов профсоюза, это 87% работающих. Очень хоро-

Кстати, сегодня в основном производстве работают 1209 человек в возрасте до 35 лет, 1043 из них являются членами профсоюза. За отчетный период профсоюзное членство среди молодежи выросло на 15%. Молодые члены профсоюза принимают активное участие во всех профсоюзных мероприятиях и акциях. Краевой профсоюзный КВН, агитационные велопробеги, первомайские акции, традиционная акция «Георгиевская ленточка», профсоюзный брейн-ринг, – вот только некоторые яркие моменты из жизни молодежи.

В своем выступлении предпрофкома обстоятельно говорил об основных направлениях работы, сделал сравнительный анализ уровня заработной платы работников, подробно остановился на вопросах охраны труда и промышленной безопасности, выполнении Соглашения по ОТ и оздоровлению работников, оказанию материальной помощи и организации культурно-массовых мероприятий для членов профсоюза.

В работе конференции принял участие директор электролизного производства М. Коротков. Он рассказал о результатах работы Дирекции, обеспечении обрабатывающей техникой. Приобретаются новые машины для механизации ручного труда, завершён капитальный ремонт бытовых помещений, в 2015 году отремонтировано 12 комнат отдыха, планируется до конца этого года провести капитальный ремонт еще 13 комнат отдыха, уже закуплено 16 сатураторов и 42 кулера для нормального обеспечения питьевого режима в подразделениях.

Признав работу профсоюзного комитета удовлетворительной, а уровень социального партнерства – достаточно эффективным, участники конференции приступили к выборам. Председателем вновь стал Б. Хайленко, его заместителем – В. Володин, избраны старшие уполномоченные по охране труда и делегаты на XX отчетно-выборную конференцию ППО «РУСАЛ Красноярск». ■



ший показатель, тем более, что в 2011 году было 80,7%. За отчетный период в профсоюз были приняты 1592 человека».

Основными функциями профсоюза являются правовая и социальная защита работников, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, оздоровление работников и их детей, работа с заявлениями и жалобами членов профсоюза, организация досуга и работа с молодежью.





Владимир ШИРОКОВ

РАЗБОР С ПРИСТРАСТИЕМ

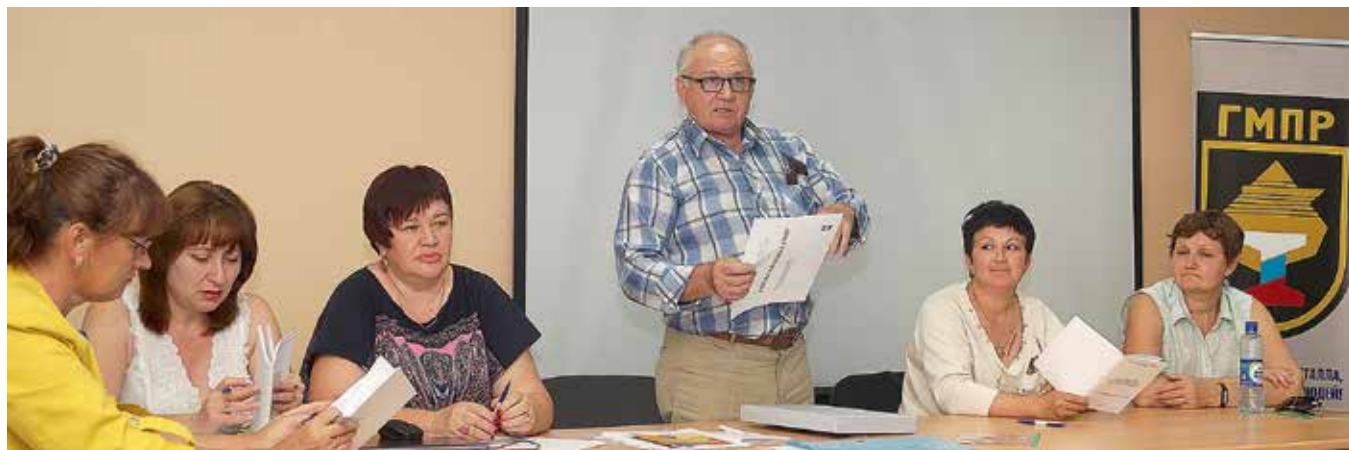


Отчетно-выборная конференция – мероприятие живое. Так говорят иногда опытные профлидеры, и не случайно. Потому что главные действующие лица конференции – десятки и сотни людей, и от того, как они отнесутся и проголосуют за то или иное предложение, зависят и ход мероприятия, и, в конечном счете, вся будущая работа профсоюзного органа. Поэтому при подготовке к проведению отчетно-выборного собрания или конференции важно предусмотреть любой поворот, отработать все детали и нюансы. Этому был посвящен семинар профактива областной организации ГМПР, организованный Челябинским обкомом в г. Кусе.

В ходе нынешней отчетно-выборной кампании обучению профлидеров и профактива уделяется первостепенное внимание. Причин несколько: и сложная социально-экономическая ситуация в отрасли, и одновременная работа организаций профсоюза по проекту нового ОТС, и увеличенный до 5 лет отчетный период. За эти пять лет сформировался новый кадровый резерв, да и опытные профлидеры почувствовали необходимость освежить память. Кроме того, в последнее время внесены существенные изменения в трудовое и гражданское законодательство, закон о профсоюзах и другие законы, что, в свою очередь, потребовало корректив в процедурах и оформлении профсоюзных отчетно-выборных мероприятий.

Весной в Магнитогорске прошли обучение председатели первичек предприятий ГМК области. Эта же тема стала частью программы зонального семинара ЦС ГМПР в прошлом месяце в Челябинске. Нынешняя встреча собрала профлидеров и профактивистов предприятий Челябинска, Магнитогорска и горно-заводской зоны – представителей, в основном, малочисленных первичек. К ним также присоединились выпускники обкомовской школы кадрового резерва.

В непростое во всех отношениях время, когда практически ежедневно приходится отвечать на вызовы правительства, собственников и работодателей, профсоюз должен быть боевой и сплоченной командой, готовой к любому развитию событий. И важно, чтобы эта команда была легитимной – признана и государством, и собственниками как равноправный партнер. Поэтому надо провести отчетно-выборные мероприятия в строгом соответствии со всеми формальными требованиями. Об этом, открывая семинар, сказал председатель обкома Юрий Горанов.



В течение дня профлидеры и активисты подробно разобрали все этапы подготовки и проведения отчетно-выборных собраний и конференций в цехах и первичных организациях. Базой для изучения и обсуждения послужили издания ЦС ГМПР – Инструкция о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов и Методические рекомендации по подготовке и проведению отчетно-выборных мероприятий в профсоюзе. Когда созывается конференция, каков порядок избрания делегатов, что должен содержать отчетный доклад, как определяются и оформляются итоги голосования, – ответить на эти и другие вопросы помогли профсоюзные преподаватели Вера Мехренина (профком ЧМК) и Владимир Ревенку (обком ГМПР).

Особое внимание уделялось наиболее частым ошибкам и недочетам. А выявить их помог тренинг в виде деловой игры: в реальном времени, в группах, участники провели условные конференции, с возможностью «замедления» и комментирования события, с проигрыванием альтернативных ситуаций по принципу «что делать, если...».

Встречу дополнило общение с профсоюзными юристами – представителями правового центра «Металлург» Сергеем Кадышевым и Артемом Мещеряковым. Они рассказали о практике судебной защиты трудовых прав металлургов и горняков. Еще один вопрос, обсуждавшийся на семинаре, коснулся участия представителей ГМПР в предстоящей кампании по выборам в Госдуму РФ.

Семинар не случайно был проведен на лоне природы – в одном

из живописных мест горного Урала. Металлурги приехали вместе с семьями: супруги и дети получили возможность отдохнуть вдали от городской суеты, подняться на одну

из местных высот и сплавиться на рафтах по горной реке Ай. А кто-то с интересом поучаствовал и в учебе, что неудивительно, ведь профсоюз – одна команда и одна семья.

РАЗНИЦА – ЕСТЬ ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ

Марина Тумакова, комбинат «Магnezит», предпрофкома ЖДЦ:

– Семинар полезный. Много общения, плодотворная обстановка. Еще раз убедилась, что сила профсоюза в его сплоченности. Нас, магnezитовцев, было 13 человек, и все активно поработали. Мне доводилось готовить и проводить цеховое отчетно-выборное собрание. А на семинаре я впервые была в роли ведущей конференции первичной организации. Разница – есть. Узнала много нового. Хорошая форма – разобрать все до мелочей и отработать ошибки, когда преподаватель останавливает «конференцию» и объясняет, что неправильно. У нас в цехе отчетно-выборное собрание в связи со сменным графиком будем проводить трижды, на трех участках. Отчеты и выборы – еще одна возможность поговорить о наших проблемах. У нас на предприятии, я считаю, работники недостаточно активны. Собрались, по-быстрому отчитались и разошлись. Часто забывается, что профсоюз – это все мы и что бегать с проблемами должен не только один председатель. Нашим лидерам не хватает поддержки. Будет поддержка – будет и членство.

Степан Павлов, «Трубодеталь», предпрофкома цеха № 1:

У нас в цехе отчетно-выборные мероприятия уже прошли. На семинаре было интересно сравнить, как было у нас и как надо. Отметил для себя, насколько важно соблюдать все требования, порядок, действовать четко, по Уставу. Особенно в этом помогло групповое занятие – я там был в роли «делегата». С интересом послушал мнения других, узнал много деталей, о которых раньше и не задумывался. Я приехал на семинар с семьей – женой и дочкой. Они тоже приобщились к профсоюзным темам – побывали на первом этапе обучения. Дочь с удовольствием поучаствовала в культмассовой программе: мы вместе поднялись на гору и сплавились по реке. Впечатлений – масса. В общем, получилась и полезная учеба, и активный семейный отдых. Думаю, что такие встречи нужно продолжать, и в следующий раз я снова приехал бы с семьей. Дочь уже просится. ■



Ирина ФРОЛКИНА
Фото Сергея КОРШИКОВА



Екатерина снова первая

В цехе отделки проката ОЭМК прошло отчётно-выборное профсоюзное собрание. С докладом о работе цехкома выступила его председатель Екатерина Пояркова, лидерский стаж которой насчитывает всего пять лет. Фактически – это возраст самого молодого цеха ОЭМК, который успел за это время создать профсоюзную организацию со 100-процентной численностью (в цехе 427 работников). Цех молодой – 318 членов профсоюза в возрасте до 35 лет, 99 женщин, у шести работников в семьях трое и более детей.

По словам заместителя председателя профкома комбината Сергея Коршикова, здесь, в одном из самых серьёзных цехов ОЭМК, собрание прошло бурно, но очень организованно. Цехком, состоящий из пяти человек, подготовил содержательный, лаконичный отчёт, в котором было сказано следующее.

За прошедший период заявлений о выходе из профсоюза не было.

Цеховой комитет начал с того, что создал профсоюзные группы на каждом участке, в каждой бригаде. На сегодняшний день в цехе – 12 профгрупп, охвачены вниманием все члены профсоюза. В 2013 году была проведена большая работа по заключению коллективного договора на 2014-2016 годы, в обсуждении которого отделочники принимали самое

активное участие. В феврале 2016-го в цехе прошла специальная оценка условий труда, в которой цеховой комитет сыграл не последнюю роль.

Более 400 членов профсоюза получили материальную помощь – это свыше девятистот шестидесяти тысяч рублей. По заявлению членов профсоюза и ходатайству цехкома материальная помощь оказывалась также из фонда начальника цеха. Благодаря активной позиции профкома комбината и участию социальной службы на море и в санаториях Кавказа поправили здоровье 203 работника цеха, 65 человек отдыхали в осенне-зимний период в профилактории «Белогорье». 85 членов профсоюза отдохнули бесплатно по профсоюзным путевкам на черноморском побережье, в Анапе.

За пять лет в кассе взаимопомощи получили беспроцентные займы более 250 человек, – это свыше 5 млн рублей.

В 2011 году в цехе было пять уполномоченных профкома по охране труда, сегодня их – 11, охвачены все производственные участки. Это позволяет еще эффективнее вести работу в области охраны труда, выявлять и подавать предложения и замечания по улучшению условий труда работников цеха.

За отчетный период цех дважды становился победителем в смотре-конкурсе по охране труда. Звание «Лучший уполномоченный профсоюза



по охране труда отрасли» присвоено профактивисту А. Кулешову.

По многим видам спорта сборная цеха занимала призовые места. Все работники, которые принимают участие в спортивных соревнованиях и мероприятиях, организованных профкомом комбината, по ходатайству цехового комитета поощряются из средств профкома и фонда начальника цеха.

По мнению цехкома, высказанному Екатериной Поярковой на отчётном собрании, в целом за пять лет в цехе удалось создать полноценную, сплоченную, профсоюзную организацию. Но даже не это главное. Екатерина Ивановна верно поняла свою задачу: она увязала два звена одной цепи – деятельность профкома комбината с деятельностью своей профсоюзной ячейки. Училась у коллег из других подразделений. Информировала товарищей обо всём, что происходило на горизонтах ГМПР, давала понять и проникнуться мыслью: под лежащий



Нина ДЕЕВА

Профгруппов избирали в шахте



ЗАВЕРШИЛАСЬ ОТЧЁТНО-ВЫБОРНАЯ КАМПАНИЯ В ТАШТАГОЛЬСКОЙ ШАХТЕ ППО «ЕВРАЗРУДА». О ТОМ, КАК ОНА ПРОШЛА – НЕБОЛЬШОЕ ИНТЕРВЬЮ С ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ ПРОФКОМА ВЛАДИМИРОМ ЭГЛИТОМ.

Владимир Владимирович, как проходили собрания в вашей профорганизации?

– В марте на заседании профкома был утверждён график отчётно-выборных собраний, его мы и придерживались. В каждом подразделении заранее были вывешены объявления с сообщением о дате проведения. С 29 марта по 27 апреля проведено 16 собраний в шахте, на 8 участках – на поверхности. Только одно собрание было перенесено – на участке внутришахтного транспорта – это было связано с технологией. Профгруппы у нас разные по числу членов профсоюза, есть по 20, а есть крупные – больше 100 человек.

Как правило, встречи проводились оперативно, перед сменно-встречными собраниями. Большую помощь в организации собраний оказывали руководители цехов, за что им большое спасибо. Четыре отчётно-выборных собрания состоялось в подразделениях, которые сейчас не входят в структуру рудника, но состоят на обслуживании в первичной профорганизации «Евразруда» ГМПР – это три котельных Южно-Кузбасской энергетической компании и ООО «ТЕМ». Последняя организация постоянно реструктурировалась, в итоге много членов профсоюза было потеряно, не набиралось и 50 процентов численности персонала. Прежние руководители

Общества (это был «Торговый дом») от заключения коллективного договора уходили. Сейчас на этом предприятии 26 работников, и 20 из них после собрания написали заявления о вступлении в профсоюз.

Собрания были активными, люди говорили о проблемах?

– Хочу отметить, что все встречи были деловыми, насыщенными. Сначала председатели цеховых комитетов выступили с отчётными докладами. Им были заданы вопросы. Затем состоялись выборы – председателей и их заместителей. В каждом подразделении выбирали еще и уполномоченных по охране труда, страхделегатов и организаторов культурно-спортивной работы, в состав нового профкома были выдвинуты кандидатуры профактивистов, которые будут избраны на отчётно-выборной профсоюзной конференции Таштагольского филиала 28 сентября.

Что касается проблем, то люди спрашивали о том, какой будет заработная плата в связи с изменением структуры начисления (унификацией), об объединении филиалов – Таштагольского, Казского и Горно-Шорского, о перспективах развития нашего рудника, поднимали вопросы соблюдения охраны труда и многие другие. ■



камень вода не течёт. Но, несмотря на то, что, казалось бы, она вне конкуренции, повышенный интерес к общественной работе проявило сразу несколько мужчин, пожелавших повести за собой профсоюзную организацию подразделения.

По словам Сергея Коршикова, мужчины достойные: электромеханики Алексей Попов, Вячеслав Тебекин и электромонтёр Денис Сигарев, которые уверенно выступили со своими предвыборными платформами. И путёвок на летний отдых обещали добиться побольше, и всякие другие требования выставить... Но инженер Пояркова с огромным отрывом победила соперников в первом туре, собрав вокруг себя подавляющее большинство сторонников.

А коллектив решил так: раз представители «сильной» части цеха стремятся проявить боевое искусство профсоюзных переговорщиков и усовершенствовать новый колдоговор, то им самое место в цехоме! И тут же проголосовали за введение в состав выборного органа трёх засветившихся на трибуне энтузиастов. Работайте! Проявляйте себя! А там – видно будет... ■



Владимир ШИРОКОВ

Момент истины длиной в полгода



Более 2700 профгрупп в 25 первичках, входящих в Челябинскую областную организацию ГМПР, в этом году отчитываются за пять лет работы и избирают профактив на новый срок. Отчетно-выборная кампания в областной организации началась в апреле, по традиции, с самого массового звена, а сейчас старт готовы взять почти 500 цеховых организаций.



К отчетному рубежу первичка Группы ММК подошла с качественными изменениями в организационной структуре, в том числе в профгруппах. Структурная реорганизация – укрупнение с целью повышения эффективности профсоюзной работы и улучшения управляемости звеньями – привела к сокращению числа профгрупп и профкомов. К началу кампании первичка объединяла 1280 профгрупп. В течение двух месяцев, начиная с апреля и заканчивая последними числами мая, в них прошло около тысячи отчетно-выборных собраний.

– Собраний в профгруппах нужно было провести много, а дней для этого – мало. Поэтому мы использовали все возможности, когда работники собираются вместе. Чаше всего – сменно-встречные собрания. Представители работодателя в этом вопросе пошли навстречу, – говорит Юрий Днепровский, заведующий отделом организационной работы ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР. – Об итогах кампании в профгруппах говорить пока рано – детальный анализ еще предстоит, но уже можно сказать, что в целом она прошла на хорошем организационном уровне, при высокой активности участников. Одно из изменений: раньше уполномоченные по охране труда избирались на собраниях в профгруппах, теперь, впервые, будут избираться на цеховых конференциях. Таким образом мы хотим поднять их статус, дать больше полномочий и возможностей в обучении.

В преддверии и после начала кампании в первичке прошла серия семинаров и практикумов для всех категорий профактива, на которых не только обсуждались, но и «проигрывались» – в форме деловой игры – основные вопросы кампании. Ставка была сделана на моделирование конкретных ситуаций, отработку сложных и нетипичных оргмоментов при проведении собраний и конференций, а теоретическую часть отвели на



изучение методической литературы и содержание отчетных докладов. Опыт Магнитки по отработке практических вопросов отчетно-выборных мероприятий оказался востребован и за ее пределами: в апреле представители ММК провели мастер-класс для профлидеров первичек областной организации ГМПР, а в мае – для участников зонального семинара ЦС профсоюза в Челябинске.

Отчетно-выборная кампания в первичной профсоюзной организации Группы ММК набирает обороты. С 1 июня, в соответствии с постановлением президиума профкома, эстафету подхватили 88 цеховых организаций: отчитаются и избраны на новый срок доверенные лица членов профсоюза и их помощники. Напомним, что пять лет назад профорганизация ООО «Электроремонт» стала первой в ППО Группы, где был создан этот новый институт профактивистов, а сегодня доверенные лица действуют в большинстве цеховых организаций. С 15 июля начнут отчитываться профорганизации производств, обществ и учреждений, а финалом станет 42-я отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК», она назначена на 9 сентября. В профкоме особо отмечают необходимость информационно-технической поддержки кампании, в том числе включающей использование мультимедиа для презентации отчетов и докладов, тиражирование информационных материалов с помощью электронных носителей, которыми планируется обеспечить каждого делегата конференции.

Одна из важнейших задач, поставленная профкомом Группы ММК перед началом отчетов и выборов, – дальнейшее совершенствование профсоюзной структуры. Продолжается курс на укрупнение: объединение профсоюзных звеньев и подразделений, перераспределение полномочий и функций выборных органов. В плане – объединение цеховых подразделений (в профорганизации производств) и малочисленных организаций. Новая профсоюзная структура окончательно сформируется к концу кампании, а утвердит ее отчетно-выборная конференция первичной профорганизации Группы ММК. 🇷🇺

Екатерина ТЮПИНА
Фото Николая РЫБЦЕВА



Заслужил повторного избрания

В первичной профсоюзной организации Лебединского ГОКа набирает ход отчетно-выборная кампания. Отчеты и выборы способствуют повышению авторитета профсоюзных органов и их лидеров, росту доверия к ним и их деятельности. Ранее профсоюзные конференции прошли в ООО «ЛебГОК-Здоровье» и управлении главного механика. В обеих организациях деятельность их лидеров получила высокую оценку членов профсоюза. Владимир Николаев и Сергей Степанишев вновь избраны председателями профкомов своих подразделений.

16 июня отчетно-выборная профсоюзная конференция состоялась в актовом зале буровзрывного управления комбината. С отчетом выступил председатель профкома БВУ Алексей Мочалов. Он отметил, что за годы с 2011-го по 2016-й удалось не только сохранить и выполнить все пункты коллективного договора, но и улучшить некоторые его положения. В частности, по итогам проведения специальной оценки условий труда профком смог





добиться приведения в соответствие размеров доплат «за вредность» по классам условий труда по каждой профессии, была приведена в норму выдача молока и молочных продуктов всем работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.

Под особым контролем профкома находятся вопросы охраны труда и промышленной безопасности. Пять уполномоченных по охране труда тщательно ведут журналы, фиксируют замечания, регулярно проверяют своевременное устранение выявленных нарушений.

Профсоюзная организация БВУ состоит из пяти профгрупп, работают комиссии по охране труда и культуре производства, а также культурно-спортивная комиссия. В организации 398 членов профсоюза, сто процентов списочного состава подразделения.

Профком принимал участие не только в мероприятиях по охране труда и промышленной безопасности, но и контролировал санитарное состояние производственно-бытовых помещений, при необходимости сообщая работодателю о недостатках в этой сфере. На заседаниях профкома рассматривались и согласовывались положения об оплате труда и премировании работников, о состоянии заболеваемости, распределении оздоровительных путевок, подводились итоги трудового соревнования среди коллективов цехов.

Буровики и взрывники поправляют здоровье в санаториях Северного

Кавказа, Липецка и Воронежа. За пять лет отдохнули 26 человек. Алексей Мочалов считает, что этого недостаточно.

Регулярно профком навещает единственного фронтовика Павла Прокофьевича Кочергина. Чествуют юбиляров. Совместно с администрацией проводятся конкурсы «Лучший по профессии». Занявшие призовые места поощряются денежной премией.

– С руководством БВУ достигнуто взаимопонимание, работа строится на принципах социального партнёрства, – заметил Мочалов.

Одной из нерешённых задач профсоюзный лидер обозначил повышение трудовой и производственной дисциплины.

– В настоящий момент внедряется разработанный совместно с профкомом комплекс мер профилактического и дисциплинарного характера, – сказал он. – Не секрет, что от дисциплины каждого работника зависит порядок во всём коллективе, а когда есть коллектив, можно достичь любых высот, – подытожил Алексей Мочалов.

В обсуждении доклада приняли участие водитель Иван Никулин, электрослесарь Владимир Астанин и другие делегаты конференции. Их предложение признать работу профсоюзного комитета БВУ «удовлетворительной» было поддержано.



Участники конференции единогласно избрали на новый срок председателем профсоюзного комитета Алексея Мочалова, сумевшего, по их мнению, наладить чёткую профсоюзную работу в их непростом, территориально разрозненном управлении.

Алексей Владимирович поблагодарил делегатов конференции за оказанное доверие и заверил собравшихся, что и далее намерен повышать роль низовых профсоюзных звеньев в защите прав и интересов каждого работника.

Вновь избранного профлидера поздравили приглашённые на конференцию председатель профкома Лебединского ГОКа Юрий Дорошев и главный инженер БВУ Сергей Гладких.

Также были избраны профсоюзный комитет буровзрывного управления в составе семи человек и четыре делегата на XVIII отчётно-выборную конференцию профсоюзной организации Лебединского ГОКа. ■



Владимир ШИРОКОВ

ГЛАДКО БЫЛО НА БУМАГЕ...

ПРОБЛЕМНЫЙ СЕМИНАР ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ЧЕЛЯБИНСКЕ



В ближайшем будущем трудовое законодательство в сфере охраны труда ждут серьезные изменения, которые могут повлиять на число и размер льгот и гарантий трудящихся россиян. Соответствующий проект уже подготовлен в Министерстве труда и соцзащиты РФ. Одновременно с пересмотром ряда норм и требований в охране труда планируется перераспределение полномочий и ответственности за их выполнение, что вызывает неоднозначную оценку у профсоюзов. Не случайно эти изменения стали одной из тем семинара-совещания технических инспекторов труда ГМПР, который прошел на челябинской земле.

Участниками встречи, организованной Центральным Советом и Челябинским областным комитетом ГМПР, стали представители большинства территориальных организаций ГМПР, профлидеры первичных профорганизаций предприятий ГМК Южного Урала, представители Федерации профсоюзов региона и Государственной инспекции труда по Челябинской области.

Совещание не случайно организовано в Челябинске: южноуральцам есть чем поделиться из опыта профсоюзной работы по охране труда на производстве. Об этом, открывая семинар в Учебно-методическом центре профсоюзов, рассказал председатель Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов. Участников также приветствовали его заместитель Александр Коротких, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков, заведующий отделом охраны труда и окружающей среды ЦС ГМПР Владимир Прохоров.

– Сегодня в ГМПР идут отчеты и выборы, впереди VIII съезд профсоюза. Мы анализируем и подводим итоги работы за отчетный период по всем направлениям, в том числе и в области охраны труда. На совещании

мы должны обсудить работу за пять прошедших лет и наметить перспективы, – отметил Владимир Прохоров.

Работа в охране труда за 5 лет сделана немалая, есть практические результаты. Владимир Прохоров подробно проинформировал о выполнении раздела «Охрана труда» Программы действий ГМПР на 2012–2016 годы. В числе приоритетов – работа по снижению травматизма и профзаболеваний. Одна из положительных тенденций – сокращение числа несчастных случаев. Правда, на этом фоне по-прежнему остро стоит проблема сокрытия легких несчастных случаев. В ряду других проблем – слабая работа по улучшению условий труда, особенно на небольших предприятиях, сокращение мероприятий по реабилитации и поддержанию здоровья работников, занятых во вредных условиях.

Отдельное направление – специальная оценка условий труда. Представители ГМПР, как отметил Владимир Прохоров, были активными членами рабочих групп РТК и Госдумы по разработке соответствующих законов, участвовали в мониторинге их реализации. В Минтруд переданы сотни предложений и уточнений по





Цели изменений, в видении Минтруда, – гармонизация законодательства с лучшими мировыми практиками, устранение внутренних противоречий законодательства РФ, завершение построения системы активного управления охраной труда. Однако в реальности, по мнению представителей ГМПР, многие нововведения могут привести к негативному социальному эффекту: унификация исключает дифференцированный подход, государство, по сути, «умывает руки», передавая управление охраной труда работодателю. Поэтому профсоюз не должен молчать, нужно активнее участвовать в рабочих группах, а также качественнее проработать разделы «Охрана труда» нового Отраслевого тарифного соглашения, которое планируется заключить в конце 2016 года, и готовящейся Программы действий ГМПР на ближайшие годы. К таким выводам технические инспекторы ГМПР пришли в ходе «круглого стола», состоявшегося в рамках семинара в тот же день.

методике СОУТ. Тема регулярно обсуждалась на пленумах и исполкомах ЦС ГМПР, совещаниях и семинарах. Сегодня СОУТ завершена в 60 процентах предприятий отрасли, и очень много вопросов возникло с предоставлением льгот и гарантий по ее итогам. В 2018 году закончится переходный этап от аттестации рабочих мест к спецоценке, и сегодня важно успеть добиться необходимых изменений и дополнений в нормативную базу СОУТ.

Тему спецоценки продолжили южноуральцы. Гостям показали новый учебный фильм Челябинского обкома, снятый на площадке Группы ММК. Это пошаговая видеоинструкция по проведению СОУТ и участию в ней представителей ГМПР. Проблемный разговор в формате «вопрос-ответ» состоялся с участием представителя одной из экспертных организаций: директор



«Центра экспертизы аттестации сертификации-Магнитогорск» Марат Бикмухаметов дал рекомендации по работе представителей профсоюза в составе комиссий по проведению спецоценки.

Учебный день завершила экскурсия на производство – посещение ООО «Этерно», совместного предприятия Группы ЧТПЗ и Роснано. На территории Челябинского трубопро-

катного завода участники встретились с председателем профкома предприятия Виктором Скрябиным и его заместителем Михаилом Гризодубом. Они рассказали о социальных программах и деятельности профсоюзной организации ЧТПЗ.

Введение спецоценки вместо аттестации рабочих мест – лишь начало масштабных изменений законодательства в сфере охране труда, которое сегодня планирует правительство. Эта тема стала главной во второй день семинара, его участники собрались в Федерации профсоюзов области. Технические инспекторы ГМПР вместе с коллегами из Профсоюза работников народного образования и науки РФ – участниками аналогичного семинара, встретились с представителем Минтруда – замдиректора Департамента условий и охраны труда Петром Сергеевым. Сообщив об общих итогах и проблемах реализации законодательства о СОУТ, он рассказал об основных направлениях готовящихся законодательных изменений. Значительная их часть относится к Трудовому кодексу. Например, планируется ввести оценку профессиональных рисков взамен оценки травмоопасности, унифицировать расследование несчастных случаев и профзаболеваний, ввести ограничения на срок работы во вредных классах 3.3, 3.4 и 4.

– Основные моменты, которые будут отражены в планируемых поправках, в первую очередь это уход государства от точечного определения требований, обеспечение его рамочного участия. Будут определены



лишь общие принципы – государственные нормативные требования в охране труда, – прокомментировал Петр Сергеев. – А детализация, особенности, учитывающие специфику деятельности работодателя, будут разрабатываться и отражаться в системе управления охраной труда самим работодателем при участии социального партнера – профсоюза. В этом мы видим возможность построения гибкой системы управления охраной труда, когда работодатель будет иметь карт-бланш на выбор средств для достижения определенных законодательством требований.

Вместе с Владимиром Прохоровым, техническими инспекторами труда ГМПР по Челябинской и Свердловской областям Виктором Костромитиным и Татьяной Богодаж участники также обсудили ряд проектов новых приказов Минтруда и Минздрава, касающихся Типового положения о системе управления охраной труда и порядка проведения медосмотров.

Семинар получился проблемным и информативным. По его итогам, как отметил Владимир Прохоров, планируется подготовить решение, которое будет разослано в территориальные организации.

– Темы острые, и их нужно продолжать обсуждать, – отметил, подводя итог, Юрий Горанов. – Это вызовы – работникам, профсоюзам, и мы не должны их пропускать. И действовать, как уже показали уроки спецоперации, не как вратарь, отбивая удары, а если требуется, то и атаковать. Для этого – мобилизовать все интеллектуальные и организационные ресурсы. Это важнейшая задача наших территориальных и центральных структур – координировать, своевременно информировать и подключать к совместным действиям. Других возможностей у нас нет. 🔴





Алексей БОБЫЛЕВ,
председатель профкома
трубопрокатного цеха ПАО «ТАГМЕТ»

Проблема – как пить дать

Профсоюзный комитет ПАО «ТАГМЕТ» и его актив выразили возмущение канителью с подписанием приказа о подготовке завода к работе в весенне-летний период.

Уже весна позади и лето стартовало, а документ, служащий основанием для ввода в эксплуатацию аппаратов газ-воды и других устройств, сполна обеспечивающих производственным необходимый питьевой режим, а также для выполнения других неотложных мероприятий по охране труда и здоровья работников, всё ещё в процессе согласования.

За организацией на заводе питьевого режима профсоюзные работники и активисты следят постоянно. В преддверии летнего сезона по заданию заводского профкома усилили внимание «Родничкам» – установкам для доочистки питьевой водопроводной воды от химических загрязнений, попадающих в воду во время транспортировки её по трубам. Каждый день старшие уполномоченные по охране труда и председатели профорганизаций цехов, где действуют «Роднички», проверяют качество воды – набирают её в бутылки, пробуют и записывают в свои блокноты, какие органолептические показатели воды (запах, привкус, цветность, мутность) явно не соответствуют требованиям санитарных правил и норм 2.1.4.1074-01 «Питьевая вода». Их сигналы, если какая-то из водочистительных установок даёт сбой, оперативно доводятся до сведения должностных лиц, отвечающих за содержание и эксплуатацию «Родничков».

Лично я не раз предоставлял должностным лицам бутылки с водой мутной, имеющей желтовато-бурую



окраску и посторонний запах, которую по всем внешним признакам не назовешь «нормальной».

Есть надежда, что собранные за май профсоюзными работниками и активистами данные о работе «Родничков» (два из которых, кстати сказать, после полного химического анализа воды были остановлены по заводскому предписанию с 16 по 27 мая в связи с тем, что выдаваемая ими

вода непригодна для питьевых целей) будут проанализированы заводскими службами. И эти службы, в конце концов, наладят систему приобретения фильтрующих материалов и сервисное обслуживание водоочистительных установок.

Стоит подчеркнуть важность для работающих на металлургическом производстве питьевого режима: поддержание водного баланса в организме повышает производительность, позволяет людям лучше усваивать информацию, концентрироваться. Соблюдение питьевого режима способствует снабжению тканей кислородом, поддержанию нормальной температуры тела, уменьшению частоты сердцебиения и дыхания, снижению нагрузки на почки и сердечно-сосудистую систему.

Соблюдение питьевого режима способствует снабжению тканей кислородом, поддержанию нормальной температуры тела, уменьшению частоты сердцебиения и дыхания, снижению нагрузки на почки и сердечно-сосудистую систему





Установлено, что в сутки в умеренном климате взрослому человеку нужно в день не более 2,5 л воды (30-40 г на 1 кг веса тела). Значительная часть её потребляется в составе супов, вторых блюд, напитках.

Суточная потребность в воде человека при высокой температуре окружающей среды — 3,5 л. При средней физической работе потребление воды может достигнуть 4 л, а в условиях жаркого лета — 5 л в сутки.

Необходимое количество воды зависит не только от температуры и влажности окружающего воздуха, но также и от тяжести выполняемой работы. При тяжёлой работе на открытом воздухе (а на ТАГМЕТе такую работу выполняют, к примеру, железнодорожники) необходимо 6–6,5 л питьевой воды в сутки.

В горячих цехах следует пить подсоленную (0,5% NaCl) газированную воду. Для людей, выделяющих за рабочую смену 6 л пота, суточные

потери соли должны восполняться приёмом 24 г поваренной соли, включая соль, принимаемую с пищей.

При отрицательном водно-солевом балансе, т.е. недостаточном поступлении в организм воды, падает вес тела, увеличивается вязкость крови. При этом нарушается снабжение тканей кислородом и энергией и, как следствие, повышается температура тела, учащаются пульс и дыхание, возникает чувство жажды и тошнота, падает работоспособность.

Из выше сказанного можно сделать вывод: питьевой режим на производстве является важным фактором соблюдения условий труда. Чётко наладить его, что в немалой степени обеспечит работоспособность металлургов, – задача №1 администрации завода. ■



✓ ... В горячих цехах следует пить подсоленную (0,5% NaCl) газированную воду...

Проверили знания ПРАКТИКОЙ



В орловском филиале «Северсталь-метиза» прошел семинар уполномоченных по охране труда, который организовал профсоюзный комитет предприятия.

В семинаре приняли участие главный технический инспектор труда Федерации профсоюзов области Геннадий Бабкин, представитель ООО «Инструмент-сервис» Виктор Корнилов и уполномоченные по охране труда основных и вспомогательных цехов филиала, дочерних предприятий.

Геннадий Бабкин рассказал о работе уполномоченных профсоюзов по охране труда в организациях и на предприятиях области, привел примеры наиболее характерных нарушений установленных законодательством норм, подробно остановился на правах профсоюзных организаций по осуществлению контроля за соблюдением правил охраны труда.

После теоретических занятий участники семинара отправились в сталепроволочный цех №2, где в ходе практического занятия был выявлен ряд нарушений охраны труда. Ответственным было рекомендовано устранить недочеты.

Уполномоченные пришли к выводу, что подобные семинары необходимо проводить регулярно – для повышения эффективности контроля состояния охраны труда. ■



Рецептов много... Какой выбрать?



Как укрепить и сохранить профсоюзную организацию? Какие методы и формы работы нужно использовать первичке для эффективной работы в нынешних, непростых экономических условиях? На эти вопросы искали ответы председатели первичных профорганизаций металлургических предприятий региона на семинаре, организованном Ленинградской (Санкт-Петербургской) организацией Горно-металлургического профсоюза России. Провели занятия преподаватели петербургской «Школы трудовых практик».

Мероприятие было разбито на несколько блоков. В первом его участники вместе с модераторами обозначили проблемы, которые существуют в организациях в зависимости от численности членов профсоюза и уровня социального партнерства на предприятиях. Понятно, что, как правило, несколько слабее идет работа в малочисленных профорганизациях при неосвобожденном председателе профкома.

На занятиях второго блока лидеры первичек делились опытом, анализировали, насколько те или иные формы работы результативны не только для защиты прав работников, роста профсоюзных рядов, но и как способствуют они дальнейшей стабильной работе предприятия.

Практически каждая первичная профорганизация имеет определенный опыт. Так, у ППО «БазэлЦемент-Пикалево» есть практика восстановления нарушенных прав работников через суды. ППО «Ижорские металлурги» для вовлечения работников в профсоюз широко использует проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий, ППО «Бокситогорский глинозем» активно взаимодействует с администрацией ОАО «РУСАЛ-Бокситогорск», реализуя совместные усилия для сохранения и дальнейшего развития предприятия.

Больше всего внимания участники семинара уделили третьему блоку – деловому разговору о методах сохранения и укрепления первичных профорганизаций. В ходе дискуссии они проанализировали все предложенные профлидерами методы и способы, оценивая как те, что заслуживают применения на практике, так и откровенно неприемлемые.

По отзывам участников семинара, занятия помогли им под новым углом зрения взглянуть на свою деятельность, проанализировать ошибки, искать новые формы работы, учитывая, что самым действенным методом укрепления авторитета первички остаются активное участие профорганизации в социальной и производственной сфере предприятия, контроль за охраной труда и выполнением социальных программ.

По итогам мероприятия специалисты территориального комитета профсоюза разработают рекомендации для каждого профсоюзного комитета. 🇷🇺





«ПРОФСОЮЗЫ ДОЛЖНЫ РАБОТАТЬ ВМЕСТЕ»

ИНТЕРВЬЮ БЕРТОЛЬДА ХУБЕРА

Бертольд Хубер прошел путь от подмастерья слесаря–инструментальщика на автобусном заводе до руководителя крупнейшего в мире национального профсоюза, Профсоюза работников металлургии и металлообрабатывающей промышленности Германии IG Metall, и Президента Глобального союза IndustriALL. Хубер, который говорит, что его роль в качестве Президента – быть голосом членских организаций, покинет свой пост на октябрьском Конгрессе IndustriALL в Рио.



Почему вы начали заниматься профсоюзной работой?

– Когда я вступил в ряды IG Metall в 1971 году, политические настроения в обществе способствовали профсоюзной работе и процессу демократизации предприятий. Канцлер Германии Вилли Брандт добивался расширения демократии, и это была пора, когда популярность профсоюзов в Германии находилась в своей высшей точке.

Чему вы научились за свою профсоюзную карьеру?

– Я научился слушать своих коллег. Научился находить и формулировать общие цели и задачи. Еще научился смотреть на себя как на не

такую уж важную фигуру – сильными нас делает единство.

В Германии после Второй мировой войны у нас было преимущество: мы имели возможность восстанавливать профсоюзное движение, отталкиваясь от принципа «Одна отрасль – один профсоюз», вне зависимости от расовой и религиозной принадлежности или политических убеждений работников. Единый профсоюз, защищающий интересы работников в той отрасли, в которой трудиться. Если взять профсоюз IG Metall, мы имеем стабильный и мощный профсоюз, который после всех трудностей, связанных с воссоединением страны, сохранил свою силу.

Вскоре после падения Берлинской стены в 1989 году вы переехали в бывшую Германскую Демократическую Республику в качестве работника профсоюза IG Metall. Какую роль профсоюзы сыграли в объединении страны?

– Встретились два совершенно разных мира – крайне производительная промышленность Запада слилась воедино с экономикой, которая существенно отставала. Но, справедливости ради, следует сказать, что IG Metall сумел пополниться на миллион новых членов из бывших Восточных земель. К сожалению, многих из них мы потом потеряли – главным образом вследствие мас-



совых сокращений и сворачивания производства.

В чем значение глобальных союзов, таких как IndustriALL?

– В деятельности профсоюзов промышленно развитых стран всегда присутствовало международное измерение, и подтверждения этому вы найдете во всех значимых документах рабочего движения. Именно поэтому штаб-квартира IndustriALL располагается в Женеве, родном городе Международной организации труда, чей мандат состоит в установлении норм трудового права на международном, всемирном уровне.

Глобализация еще более усилила потребность в международном регулировании трудовых отношений. Создание противовеса глобальному капиталу всегда являлось важнейшей стратегической задачей, поскольку глобализация сталкивает трудящихся мира друг с другом. Необходимо, чтобы мы работали вместе, как единое целое.

Чего IndustriALL сумел достичь за первые четыре года своего существования?

– Нам удалось собраться всем вместе, преодолев отраслевые границы – от добывающих отраслей до обрабатывающей промышленности – и создать единый сплоченный Глобальный союз.

Мы добились серьезных успехов в плане подписания международных соглашений, например, Соглашение о безопасности в Бангладеш, даже с учетом того, что само оно появилось на свет в результате страшной трагедии, разыгравшейся там три года назад. Никакой национальный профсоюз сам по себе не смог бы добиться его подписания, и без IndustriALL и Глобального союза UNI Соглашение никогда не стало бы реальностью.

IndustriALL также помог поставить вопросы зарплаты не ниже прожиточного минимума и минимального уровня условий труда в глобальную повестку дня. Большим достижением являются акции 7 октября, когда наши членские организации во Всемирный день действий за достойный труд протестуют против нестандартной занятости.

Пять стратегических целей IndustriALL:

- усиление профсоюзного влияния,
- защита прав трудящихся,
- противостояние глобальному капиталу,
- борьба с нестандартной занятостью,
- устойчивая промышленная политика.

Огромным достижением являются пять стратегических целей, и я не знаю ни одной другой крупной организации, которая добилась бы такого.

С какими вызовами сталкиваются сегодня профсоюзы?

– Глобализация способствовала возникновению ситуации, когда права трудящихся нарушаются ежедневно почти в любой стране мира. Право на забастовку, свободу объединения и право на коллективные переговоры должны быть реализованы для всех трудящихся на планете, а не только в отдельных странах.

Безусловно, одним из вызовов 21-го века является нестандартная занятость.

Другими серьезными проблемами являются безработица среди молодежи и неформальная занятость.

Мы видим, как ширится наступление на профсоюзы, например, в Северной Америке. Характерной чертой регионов, где отмечается прогресс в развитии профсоюзов, например, Юго-Восточной Азии, является также наличие множества профсоюзов, действующих в рамках одного предприятия или компании. Необходим единый голос, звучащий на национальном уровне, чтобы профсоюзы могли работать вместе.

После двух мировых войн прошлого столетия самым важным вопросом является установление мира во всем мире. Этой цели можно достичь, только продолжая поддерживать права человека, свободу, демократию, справедливость и рост благосостояния для каждого жителя планеты.

Чего, как вы надеетесь, IndustriALL сможет достичь за следующие четыре года?

– Уже само создание IndustriALL является успехом. На подготовку этого ушли годы, если не десятилетия. Нам удалось наладить решение вопросов в межотраслевом ключе, и я едва ли припомню хоть одну встречу или дискуссию, в которой я как Президент принимал участие, где отраслевой фактор играл бы для участников главенствующую роль. Но нам еще есть над чем работать в плане дальнейшего развития нашей общей организационной культуры.

Недостаточно просто описывать зло мирового капитала. Нужно действовать. Необходимо бросать вызов компаниям, и именно здесь на первый план выходит потребность в проведении резонансных и эффективных кампаний и необходимость дальнейшего повышения авторитета IndustriALL.

Помимо формулировки пяти стратегических целей нам, опять же, нужно перевести их на язык конкретных действий и той работы, которую мы ведем в регионах, например, по проблеме нестандартной занятости. Усиливая упор на организационное развитие, мы должны строить во всем мире сильные, сплоченные, демократические, независимые, представительные и самодостаточные профсоюзы.

Для достижения этой цели нам безусловно необходимо усиливать роль регионов и региональную работу. Ни эту, ни другие задачи нам не решить из Женевы.

Президент – это рупор членских организаций. Президент должен иметь сильный голос и твердое мнение, но главная его задача – слушать, формировать общую позицию и крепить единство. ■



Александр КУЛАГИН

ВТОРОЙ КОНГРЕСС ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА «ИНДУСТРИАЛЛ»

С 7 по 9 июня 2016 г. в столице Испании Мадриде под девизом «Европа в действии» прошел 2-ой Конгресс Европейского Союза «ИндустриАЛЛ», международного объединения, в которое входят более 70 отраслевых промышленных профсоюзов европейского континента, представляющих такие отрасли как металлургия, машиностроение, электроника, энергетика, автомобильная, горнодобывающая, химическая, текстильная и кожевенная промышленность, и.т.д. В работе форума приняли участие более **750** делегатов из **38** стран, приглашенные гости и наблюдатели.

>>>





С приветствием в адрес Конгресса обратились мэр Мадрида Мануэла Кармена, генеральный секретарь Европейской Конфедерации профсоюзов Лука Византини, генеральный секретарь Глобального Союза «ИндустриАЛЛ» Юрки Райна.

В качестве наблюдателей на Конгрессе присутствовали и представители ГМПР, который в течение нескольких лет осуществляет плодотворное деловое сотрудничество с этой европейской профсоюзной организацией.

На Конгрессе обсужден и принят отчет Секретариата, состоялись выборы членов Исполкома и комитета аудиторов, президента, генерального секретаря и его заместителей, приняты Политическая резолюция и Программа действий на 2017-2020 гг., бюджет, внесены поправки в Устав, утверждены новые члены организации.

Президентом был переизбран Михаэль Василадис, председатель профсоюза горняков, химиков и энергетиков ФРГ, а генеральным секретарем – Люк Трайэнгл, работавший до этого заместителем генерального секретаря.

В документах, а также в выступлениях участников Конгресса неоднократно подчеркивалось, что отныне профсоюзы будут руководствоваться такими главными приоритетами как:

- обеспечение будущего европейской промышленности и создание новых рабочих мест;



- укрепление солидарности, социальной политики и повышение результативности коллективных переговоров;
- разработка эффективных контрмер в отношении транснациональных компаний.

Принята резолюция о противодействии все более распространяющемуся на европейском континенте заемному труду.

В заключительный день работы съезда состоялся «круглый стол», на котором новое руководство Европейского «ИндустриАЛЛа» обсудило с представителями членских организаций из различных регионов и секторов промышленности, цеховыми старостами и уполномоченными задачу создания большего количества рабочих мест в условиях распространения глобализации и быстрых технологических изменений.

«Эффективное взаимодействие европейских профсоюзов и координация их действий станут ключевыми направлениями деятельности организации на ближайшие 4 года, целью наших действий будет укрепление мощи и влияния профсоюзов и их европейской идентичности», – заявил в своем заключительном выступлении на Конгрессе Люк Трайэнгл.

Во время пребывания в Мадриде делегация ГМПР провела беседы по вопросам двустороннего сотрудниче-



ства с руководством Профсоюза промышленных рабочих Испании (МСА-UGT), совершила поездку в г. Алкала де Энарес, где посетила местное отделение профсоюза, университет, и была принята мэром города.

Кроме того, у делегации состоялся ряд встреч с профсоюзами металлургов Австрии, Бельгии, Италии, ФРГ и других стран. 🇷🇺





Ирина КИРИЛЛОВА,
международный отдел ЦС ГМПР

«Нам нужны скоординированные действия»



С 30 мая по 1 июня 2016 г. более 100 представителей 50 профсоюзов из 32 стран мира собрались в Лейпциге (Германия) на Всемирную конференцию Глобального Союза ИндустриАЛЛ по проблемам горнодобывающей промышленности и отраслей, специализирующихся на добыче алмазов, драгоценных камней, производстве украшений и ювелирных изделий DGOJP. ГМПР представляли заместитель председателя профсоюза Светлана Боева и ведущий специалист международного отдела ЦС ГМПР Ирина Кириллова.

Основной задачей конференции стало принятие эффективных решений для укрепления влияния и активизации действий профсоюзов в создавшихся условиях, чтобы дать отпор сырьевому кризису в отрасли и его социальным последствиям.

С приветственным словом к участникам конференции обратился Кемаль Озкан, заместитель генерального секретаря Глобального Союза, который отметил: «Сейчас, когда наблюдается падение цен на сырье и кризис рентабельности производства, горнодобывающие компании отчаянно ищут способы сокращения расходов, перекладывая его бремя на плечи горняков». Закрываются шахты, сокращаются тысячи рабочих мест, расширяется аутсорсинг, снижается уровень охраны труда и здоровья, ухудшается экология. Нашим ответом должно стать укрепление влияния профсою-

зов. Только так мы сможем создать безопасную и устойчиво развивающуюся горнодобывающую промышленность.

Аналитический обзор состояния мировой горнодобывающей промышленности представил Глен Мпифейн, директор отраслевого сектора Глобального Союза ИндустриАЛЛ. Он призвал профсоюзы «мыслить и действовать глобально, усилить влияние на рабочих местах, постоянно анализировать тенденции в промышленности, а главное, сохранять темпы развития, добиваясь устойчивости и повышения эффективности производства, активнее применять новые технологии, даже в условиях кризиса. Нам нужны скоординированные на глобальном уровне действия, чтобы противостоять горнодобывающим компаниям».

Отмечено перемещение горнодобывающего производства в страны с переходной экономикой. В мире есть

два основных региона, менее исследованные, чем другие – Африка и Арктика (включая Сибирь, Аляску, северную часть Канады, Гренландию и скандинавские страны). Развивается роботизация производства. Например, Rio Tinto предлагает «шахту будущего», где технологические процессы почти полностью автоматизированы и удаленно управляются персоналом.

В этой связи профсоюзам следует обратить особое внимание на повышение квалификации и обучение работников, на более прогрессивные программы развития и укрепление организационных структур профсоюзов.

Состоялся ряд панельных дискуссий. Были обсуждены сырьевой кризис и проблемы профсоюзов в условиях изменения глобальной среды; устойчивое развитие и глобальная горнодобывающая промышленность – уголь, изменение климата и перспективы для достойных рабочих мест; глобаль-





ные профсоюзные сети и усиление профсоюзного влияния через единство в горнодобывающей отрасли; глобальная борьба в горнодобывающей отрасли – профсоюзный органайзинг и кампании; снижение профсоюзного членства и ухудшение условий труда, нестандартная занятость; охрана труда и промышленная безопасность в горнодобывающей отрасли, кампании за ратификацию Конвенции МОТ №176 о безопасности труда на шахтах.

Представители профсоюзов горячо обсуждали повышение уровня аварийности на шахтах, рост числа несчастных случаев, несмотря на предупреждения профсоюзов об аварийном состоянии шахт, многочисленных нарушениях эксплуатации подчас устаревшего оборудования, нарушениях норм труда.

Лусинейде Варжан Соарес из Конфедерации CNG-CUT (Бразилия) рассказала о трагедии в селении Бента-Родригес, где при прорыве дамбы в 2015 г. была затоплена отходами Марианская долина. Погибли 19 человек, загрязнен бассейн реки, для восстановления селения и окружающей среды понадобятся десятилетия. На протяжении нескольких лет компании получали предупреждения о том, что строение шахты небезопасно, однако не предприняли никаких действий.

Представители немецкого профсоюза IG BCE рассказали о реализации концепции справедливого перехода, когда Германия, отказавшись от добычи угля, смогла гарантировать работникам социальную защиту. Как отметил Эндрю Викерс, председатель секции ГС «ИндустриАЛЛ» по горнодобывающей промышленности (Профсоюз CFMEU – Австралия), справедливый переход обеспечивает хорошо оплачиваемые и безопасные рабочие места.

Большое внимание было уделено обсуждению кампании по ратификации Конвенции МОТ №176 о безопасности и гигиене труда на шахтах. За более чем 15-летний период со времени ее разработки только 31 страна ее ратифицировала. Профсоюзам необходимо оказывать давление на правительства и работодателей, заставить их ратифицировать конвенцию и

закрепить на законодательном уровне требования безопасности труда в отрасли. Российская Федерация ратифицировала данную Конвенцию 19 июля 2013 года.

Делегаты конференции отметили необходимость борьбы с расширением нестандартной занятости в ТНК (BHP Billiton, Glencore и пр.), где нанимаемых через агентства работников больше, чем постоянных. Права их нарушаются, а вступление в профсоюзы невозможно.

«Усиление влияния профсоюзов особенно важно непосредственно на рабочих местах с помощью создания и развития глобальных профсоюзных сетей», – сказал Глен Мпугейн, предвзявая дискуссию об эффективности создания глобальных профсоюзных сетей.

Адам Ли, директор ИндустриАЛЛ по проведению кампаний, отметил важность внедрения культуры органайзинга среди членских профсоюзных организаций. «Важно повышать активность и укреплять солидарность наших членов». Только рост численности, солидарность и готовность к мобильности имеют значение, а поддержка работников на местах и прозрачность действий профсоюзов являются главным потенциалом в их борьбе за единство действий. Из 2,9 млрд работающих в отрасли более 200 миллионов – неорганизованных, и это

ресурсы, которые необходимо правильно использовать.

Делегаты конференции признали важность глобальных профсоюзных сетей и проводимых ими кампаний. Именно они способствуют защите интересов работников.

На конференции прошли выборы сопредседателей сектора по горнодобывающей промышленности. Ими избраны Эндрю Викерс, генеральный секретарь профсоюза строителей, горняков и энергетиков Австралии (CFMEU) и Лусинейде Соарес из профсоюза CNG-CUT (Бразилия).

Участники Конференции единогласно приняли план действий Глобального Союза по вопросам горнодобывающей промышленности, основанный на усилении профсоюзного влияния, противостоянии глобальному капиталу, защите прав трудящихся, борьбе с нестандартной занятостью, обеспечении устойчивой промышленной занятости.

Единогласно принята резолюция в поддержку шахтеров Испании в связи с прекращением финансирования и закрытием шахт к 2018 году.

В заключении Кемаль Озкан подчеркнул: «Наши членские профсоюзы, объединяющие работников горнодобывающей промышленности, еще раз продемонстрировали твердую решимость укреплять международную солидарность». 🇺🇦





РАБОТОДАТЕЛЮ И СОУТ – НЕ УКАЗ

В августе 2015 года на Гурьевском металлургическом заводе завершилась спецоценка условий труда, по результатам которой было установлено, в частности, ухудшение условий трудового договора термиста 4 разряда термического отдела ремонтно-механического цеха, занятого у печей на горячих работах. Класс условий труда по вредности и опасности был установлен 3.2, тогда как по аттестации рабочих мест, проведенной в 2008 году, он был 3.1. Следовательно, в соответствии с нормами ФЗ №421 от 28.12.2013 года, льготы работника не могли быть снижены. Но, согласно приказу по ОАО «ГМЗ» №1070 и дополнительному соглашению к трудовому договору, количество дней дополнительного отпуска термиста А. Володькиной было уменьшено с 14 до 7 дней.

Несогласие работницы завода с приказом стало предметом судебного разбирательства. ППО «Гурьевский металлург» выступила в защиту А. Володькиной. В Гурьевский городской суд был подан иск со следующими требованиями: о признании незаконным и не подлежащим применению Приложения №5 приказа исполнительного директора ОАО «ГМЗ» от 16 октября 2015 года №1070 и второй строки п. 3.4 допол-

нительного соглашения к трудовому договору для работника; о восстановлении работнице А. Володькиной прежней продолжительности отпуска за работу во вредных условиях в размере 14 дней; о взыскании морального вреда с работодателя.

Интересы профсоюзной стороны в суде представлял главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин.

Гурьевский городской суд решил:

- исковые требования ППО «Гурьевский металлург» ГМПР, А. Володькиной к ОАО «Гурьевский металлургический завод» о признании незаконным приказа, возмещении морального вреда, удовлетворить;
- признать незаконным и не подлежащим применению приказ исполнительного директора ОАО «ГМЗ» от 16 октября 2015 года № 1070 «Об утверждении результатов специальной оценки условий труда» в части утверждения Приложения №5 и второй строки п.3.4 дополнительного соглашения от 19.10.2015 к трудовому договору для работника – термист, занятый у печей на горячих работах, 4 разряда термического



отдела ремонтно-механического цеха ОАО «ГМЗ»;

- восстановить работнице А. Володькиной прежнюю продолжительность оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда в размере 14 дней с 1 января 2016 года;
- взыскать с ОАО «ГМЗ» в пользу А. Володькиной причиненный незаконными действиями работодателя моральный вред в сумме 2 тысячи рублей и 600 рублей государственной пошлины – в доход местного бюджета.

На решение Гурьевского городского суда ОАО «ГМЗ» была подана жалоба в Кемеровский областной суд. Но суд апелляционной инстанции 2 июня 2016 года оставил решение Гурьевского городского суда без изменения, а апелляционную жалобу работодателя – без удовлетворения. ■

ПРЕНЕБРЕЖЕНИЕ МНЕНИЕМ ПРОФКОМА...

30 марта этого года в ООО «Лысьва-теплоэнерго» проведена совместная проверка с участием прокуратуры г. Лысьвы, главного правового инспектора труда Пермского краевого совета профсоюзов А. Мизюкина и правового инспектора труда Пермского краевого комитета ГМПР С. Лозбинева.

Выяснилось, что локальные нормативные акты и графики отпусков подписывались руководством до получения мотивированного мнения профкома. Выявлено несоответствие Положения об оплате труда трудовому законодательству в части учета мотивированного мнения профкома при внесении в него изменений и дополне-

ний, работники не были ознакомлены с новым коллективным договором.

Правовым инспектором труда Пермского краевого комитета ГМПР направлено обращение прокурору г. Лысьвы о принятии мер прокурорского реагирования на выявленные нарушения трудового законодательства. Заместителем прокурора г. Лысьвы в ООО «Лысьва-теплоэнерго» направлено представление об устранении выявленных нарушений и о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности.

В мае в ООО «Лысьва-теплоэнерго» состоялось совещание с участием представителя прокуратуры, на кото-

ром признаны нарушения трудового законодательства в части учета мотивированного мнения профкома при принятии локальных нормативных актов – положения об оплате труда, графиков отпусков работников и выходов на работу. За указанные нарушения приказом директора ООО «Лысьва-теплоэнерго» начальник службы по управлению персоналом привлечена к дисциплинарной ответственности. Все работники ознакомлены с коллективным договором ООО «Лысьва-теплоэнерго» на 2016 – 2018 годы. ■





ХАЛЯВА ОТМЕНЯЕТСЯ

В марте 2016 года в 45-й пожарно-спасательной части, расположенной в городе Лысьва, являющейся структурным подразделением ФГКУ «27 отряд Федеральной противопожарной службы по Пермскому краю», создана первичная профсоюзная организация, которая была принята на учет в Пермскую краевую организацию Горно-металлургического профсоюза России.

В апреле 2016 года в Пермский краевой комитет ГМПР обратился председатель первичной профсоюзной организации «45-я пожарная часть» С. Новиков. Его интересовало, насколько законно привлечение личного состава пожарно-спасательной части для проведения профилактических работ в жилищном фонде в

свободное от работы время, причем без оплаты.

Председатель Пермского краевого комитета ГМПР А. Лямин направил запрос начальнику 45-й пожарно-спасательной части о предоставлении информации по существу вопроса.

Ответа в установленный срок не поступило, и в мае 2016 года Лысьвенскому городскому прокурору было направлено *обращение о принятии мер прокурорского реагирования по факту нарушений прав сотрудников пожарно-спасательной части.*

После проведенной проверки от заместителя Лысьвенского городского прокурора получен ответ, в котором указано, что в адрес работодателя – начальника ФГКУ «27 отряд ФПС по Пермскому краю» внесено

предостережение о недопустимости нарушения закона. В частности, прокурором указано, что в случае непредоставления компенсаций работникам, занятым во внерабочее время, в виде отдыха соответствующей продолжительности либо в денежном выражении, будут нарушены права сотрудников, предусмотренные действующим законодательством. Это, в свою очередь, явится основанием для привлечения виновных должностных и юридических лиц к административной ответственности по части первой статьи 5.27 КоАП РФ.

Указанный ответ прокуратуры будет способствовать защите трудовых прав сотрудников пожарной части. ■

В ТОРЖЕСТВЕННОЙ ОБСТАНОВКЕ ЗАЛА СУДА

Для сохранения социальных льгот и гарантий ППО «Кузнечные металлурги» заключила соглашение со всеми предприятиями, которые возникли в процессе реструктуризации Кузнечного металлургического комбината (г. Новокузнецк, Кемеровская область) о присвоении почетного звания «Ветеран труда общества Кузнечных металлургов», в том числе и – ООО «Вторресурс-Переработка».

Работнику при уходе на пенсию это звание дает право получить три среднемесячных заработка и денежную премию – 2 тысячи рублей.

Татьяна Савинцева проработала 34 года машинистом крана на всех предприятиях бывшего Кузнечного металлургического комбината. Ее переводили с одного производства на другое. Однако при уходе на пенсию с ООО «Вторресурс-Переработка» работодатель отказался присваивать почетное звание в связи с тем, что стаж в 2009 году был прерван.

Татьяна Дмитриевна обратилась в профком «Кузнечных металлургов», и правовой инспектор Андрей Конищев помог составить заявление для обращения в суд.

Ответчик не оспаривал право Савинцевой на присвоение почетного звания, однако заявил, что по многолетней традиции процедура происходит в торжественной обстановке в День металлурга, причем только работникам предприятия, а на этот момент Татьяна Дмитриевна уже вышла на пенсию. Если бы она доработала эти два месяца, то также получила бы почетное звание – ходатайство коллектива, необходимый трудовой стаж, отсутствие дисциплинарных взысканий – все имелось.

Второй довод ответчика основывался на том, что у работника все-таки был перерыв в стаже. Савинцева работала на другом бывшем предприятии КМК «СГМК-Вторресурс» по трудовому договору, который закончился 17.12.2009, а принята на это же предприятие на следующий день (18.12.2009) по новому соглашению, а не переводом, что работодатель посчитал прерыванием стажа.

Суд, внимательно ознакомившись с Соглашением, по которому присваивается почетное звание «Ветеран труда Кузнечных металлургов»,

доводы ответчика нашел несостоятельными. Присвоение этого звания – не право работодателя, а обязанность. Для этого необходимо наличие всех условий, которые у Савинцевой имелись. Традиция присвоения в определенный день года не имеет юридического значения, так как человек может выйти на пенсию по возрасту в любой день.

Также суд не признал прерыванием стажа оформление трудовых отношений через заключение нового трудового договора, потому что не было фактического перерыва в работе более одного месяца.

Таким образом, Татьяне Савинцевой было присвоено почетное звание «Ветеран труда Кузнечных металлургов» с выплатой 3-месячной заработной платы и 2000 руб. премиальных, правда, не в торжественной обстановке, а в зале суда. ■





ПЕРЕСЧИТАЛИ ПРАВИЛЬНО

В правозащитной практике встречаются дела, связанные с неправильным начислением выплат работнику при увольнении по сокращению штатов. На какие нормы трудового права опираются юристы, чтобы восстановить право работника на правильный расчет выходного пособия, рассказывает главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин:

– Приведу характерный случай. Работница одного из предприятий, член ГМПР, была уволена по сокращению штатов.

В соответствии с распоряжением за ней сохранялась средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия, в течение третьего месяца – по решению органа занятости.

Женщине было выплачено выходное пособие, однако она сочла, что предприятие неправильно произвело расчет выходного пособия за первый и третий месяцы со дня увольнения: в нарушение требований трудового законодательства были исключены нерабочие празд-

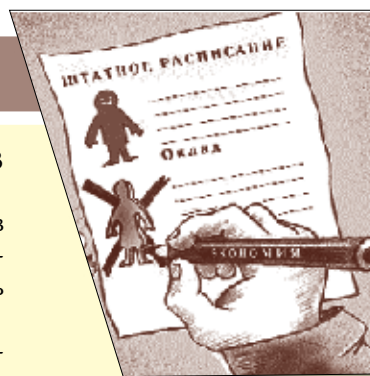
ничные дни 1–2, 5–8 января и 23 февраля 2015 года (ст. 112 ТК РФ).

Работница сразу обратилась в юридическую службу профкома предприятия, где подтвердили законность ее требований.

В своей защите профсоюзные юристы опирались на следующие нормы законодательства. Согласно статьям 178 и 164 ТК РФ, сохранение за работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, среднего месячного заработка на период трудоустройства является по своей правовой природе компенсационной выплатой, установленной в целях возмещения уволенному работнику утраченного в связи с увольнением заработка на время поиска нового места работы. Поэтому исчисление утраченного заработка должно производиться с учетом гарантий прав работников данной категории на оплату труда, в том числе и в нерабочие праздничные дни.

Кроме того, согласно ч. 4 ст. 112 ТК РФ, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

В силу ст. 139 ТК РФ для расчета средней зарплаты учитываются все предусмотренные системой оплаты



труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В случае наличия обстоятельств, свидетельствующих об установлении уволенному работнику фиксированного размера оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – оклада (должностного оклада), при применении положений ст. 139 ТК РФ следует исчислять средний заработок работника, учитываемый для определения суммы выходного пособия, путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих и нерабочих праздничных дней в периоде, подлежащем оплате, поскольку нерабочие праздничные дни подлежат оплате как рабочие.

Суд учел аргументы представителя работницы и присудил выплатить выходное пособие в требуемом размере. ■



ЖДАЛА ТРИ ГОДА

Работница спустя три года смогла

отсудить звание «Ветеран труда». Помог ей в этом профсоюзный юрист.

Сотрудница еще в советское время была награждена знаком «Ударник XII пятилетки», который давал ей право оформить звание «Ветеран труда». Когда пришло время, она обратилась в Комитет соцзащиты Череповца, но получила отказ. Организация сослалась на то, что данная награда не является ведомственной.

Оказывается, знак «Ударник XII пятилетки» работнице вручали

в Череповце, но по поручению Министерства черной металлургии. Соответственно, как бывает в таких случаях, в наградных документах стояла подпись руководителя предприятия, а не министра. Эта процедура награждения была определена органами государственной власти.

В 1990-е годы Минтруд РФ признало знак «Ударник XII пятилетки» ведомственной наградой и учитывало его при присвоении «Ветерана труда». Таким образом, женщина могла оформить это звание.

Однако только спустя три года после первого обращения работницы за званием «Ветеран труда» появи-

лась судебная практика по подобным вопросам. Главный правовой инспектор труда профкома «Северстали» Владимир Пахолков помог ей составить исковое заявление в суд.

В архиве сотрудница взяла дополнительные необходимые документы. В частности, постановление о том, что руководство предприятия имело право само вручать данную награду.

Вологодский городской суд, куда обратилась сотрудница, решил ситуацию в ее пользу. Ответчик в суд не явился и решение не обжаловал. Вскоре работница сможет получить заслуженное звание. ■



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – НЕ БУМАЖКА



Владимир Дробов пришел на Красноярский алюминиевый завод в 1995 году электромонтером и до 2014 года работал на разных участках, оформлен был как на самом ОАО «РУСАЛ-Красноярск», так и на подрядных предприятиях завода. К 55 годам он отработал почти 20 лет во вредных условиях по Списку №2 и имел право на льготную пенсию.

Однако в местном отделении Пенсионного фонда РФ он получил отказ: три периода общей продолжительностью более 13 лет ему в льготный стаж не засчитали. Кроме того, пятилетний отрезок, когда трудовой договор был заключен непосредственно с ОАО «РУСАЛ-Красноярск», работодатель отказался подтвердить в зачет льготного стажа.

Владимиру Борисовичу ничего не осталось, как идти за помощью в профком. Главный правовой инспектор Ольга Филиппова составила исковое заявление в суд, а также консультировала Дробова на всем протяжении судебного процесса. Ответчиками выступали Управление ПФР г. Красноярск и ОАО «РУСАЛ-Красноярск».

Представитель Пенсионного фонда мотивировал свой отказ тем, что истец не может подтвердить полную занятость в данные периоды и фактически работал в более благоприятных условиях, не соответствующих Списку №2.

Другой ответчик, Красноярский алюминиевый завод, свои возражения по иску обосновал тем, что работы по электромонтажу обору-

завода. Поэтому нахождение непосредственно в помещениях с вредными условиями труда составляло у В. Дробова менее 80% рабочего времени, и этот период в зачет для льготной пенсии не может быть принят.

сказал, что демонтаж и укладку кабельных сетей их группа проводила в цехах электролизного производства, поэтому им выдавалась спецодежда, питание, а при трудоустройстве работодатель гарантировал льготы согласно Списку №2,



Суд подробно разбирался в доказательствах, представленных всеми сторонами. Одним из главных документов, принятых во внимание, был трудовой договор с ОАО «РУСАЛ-Красноярск», в котором оговаривались особые условия труда – неблагоприятные факторы и, соответственно, льготы положенные при работе во вредных условиях (36-часовая рабочая неделя, дополнительный отпуск, льготный пенсионный список).

Справки, выданные заводом об отсутствии полной занятости во вредных условиях труда, суд во внимание не принял, так как они не подтверждаются соответствующими документами, например, графиками монтажа и ремонта, сведениями об организации работы и зонах рабочего места.

Свидетель, работавший вместе В. Дробовым в этот период, рас-

что и подтверждается трудовым договором.

Суд согласился с представителями Пенсионного Фонда только по периоду в 3,5 года, когда В. Дробов работал слесарем по обслуживанию и ремонту КИПиА, в связи с тем, что подрядное предприятие ОАО «РУСАЛ Красноярск», в котором на тот период был оформлен истец, не подтвердило занятость истца более 80% на работах по Списку №2, а трудового договора с оговоренными особыми условиями не было представлено.

Однако пять лет, которые Управление ПФР по г. Красноярску признало бесспорным льготным периодом, плюс 10 лет, подтвержденные в судебном порядке, дали полное право Владимиру Дробову пойти на пенсию в 55 лет, как и положено по закону. Суд и профком защитили интересы рабочего. 🇷🇺



ОТДАТЬ ВСЮ ЖИЗНЬ ПРОИЗВОДСТВУ И ОКАЗАТЬСЯ НА УЛИЦЕ?



Юристы ГМПР вынуждены подавать в суд, когда работодатель не хочет уступать законным требованиям. Крайне редко попадают дела, в которых ответчиком выступает работник.

В деле ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» (Ленинградская область) против слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования в подразделении «Известняковый рудник» Сергея Морозова ситуация неправдоподобна.

Сергей Викторович работает на предприятии более 26 лет. Как и все, получил от предприятия квартиру. Семья Морозова, состоящая из пяти человек, сразу стала в оче-

редь на улучшение жилищных условий и в 1994 году получила новое жилье, в котором и проживает по сей день. Пока проживает, так как родное предприятие намерено выселить их на улицу, о чем и уведомило, подав в суд на расторжение договора коммерческого найма, где Морозов и выступает ответчиком.

Тогда же, в 1994 году, между предприятием и работником был заключен договор аренды на 5 лет. О возможных последствиях, которые наступили, семья Морозовых в известность поставлена не была. Более того, по истечении 5-летнего срока администрация обещала передать квартиры в собственность жильцам.

В 1998 году договор был перезаключен, но характер найма стал коммерческим, а срок – 1 год с пролонгацией. Правда, до настоящего времени жильцов никто не беспокоил.

По этому договору лишить жилья Морозовых ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево» могло в случае увольнения слесаря с работы, задержки коммунальных платежей или

использования помещения не по назначению. Ни того, ни другого, ни третьего не было. Договор предусматривает право нанимателя выкупить указанную квартиру в соответствии с утвержденным коллективным договором предприятия. Но заявление от Морозова на выкуп квартиры с 2014 года остается без рассмотрения, зато уведомление о выселении уже пришло.

Сергей Викторович обратился за помощью к председателю профкома Светлане Антроповой, которая внимательно изучила Жилищный и Гражданский кодексы и представляла интересы Морозова в суде.

При изучении дела суд принял во внимание, что ответчик соблюдает все требования заключенного договора и не намерен его расторгать (прожив в квартире 22 года), а истец планирует также передавать жилье в наем, таким образом нарушая права ответчика на преимущество в заключении соглашения.

Это послужило основанием для отказа расторгнуть договор коммерческого найма и выселить людей на улицу. ■

И НА ЛЕКАРСТВА, И НА САНАТОРИЙ...

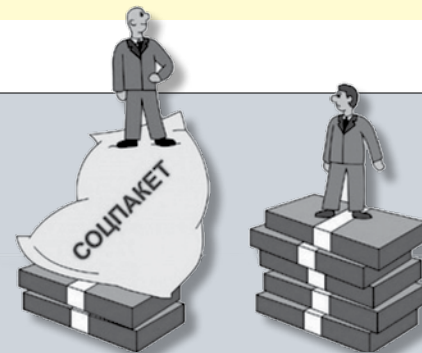
В 1991 году А. Южаков был принят в железнодорожный цех Чусовского металлургического завода слесарем по ремонту подвижного состава. С 1992 года по 2000 год работал в этом цехе по профессии «машинист дизельного электрокрана», а затем, до 2013 года, – по профессии «стропальщик» 4 разряда, после чего был уволен с завода по сокращению штата.

В соответствии с актом о случае профессионального заболевания в условиях длительного, многократного воздействия вредных веществ – аэрозолей, преимущественно фиброгенного действия, и неблагоприятных производственных факторов продолжительностью более 12 лет работы стропальщиком А.Южаков получил

профессиональное заболевание – хроническую обструктивную болезнь легких. В результате ему было установлено 30 процентов утраты профессиональной трудоспособности.

По программе реабилитации бывшему работнику завода были рекомендованы лекарственные средства, он был признан нуждающимся в санаторно-курортном лечении по болезням органов дыхания, ему противопоказана работа, связанная с воздействием производственной пыли, газов, переохлаждения, физического перенапряжения.

Работая на заводе, А. Южаков был членом профсоюза, поэтому он обратился в Пермский краевой комитет ГМПР с просьбой оказать помощь в возмещении морального



вреда. Правовым инспектором труда было подготовлено исковое заявление в суд о взыскании с Чусовского металлургического завода денежной компенсации морального вреда.

В ходе судебного заседания, где правовой инспектор представлял интересы истца, между сторонами заключено мировое соглашение, по которому АО «ЧМЗ» обязалось перечислить в пользу А. Южакова в возмещение морального вреда 50 000 рублей. Деньги истцом получены. ■

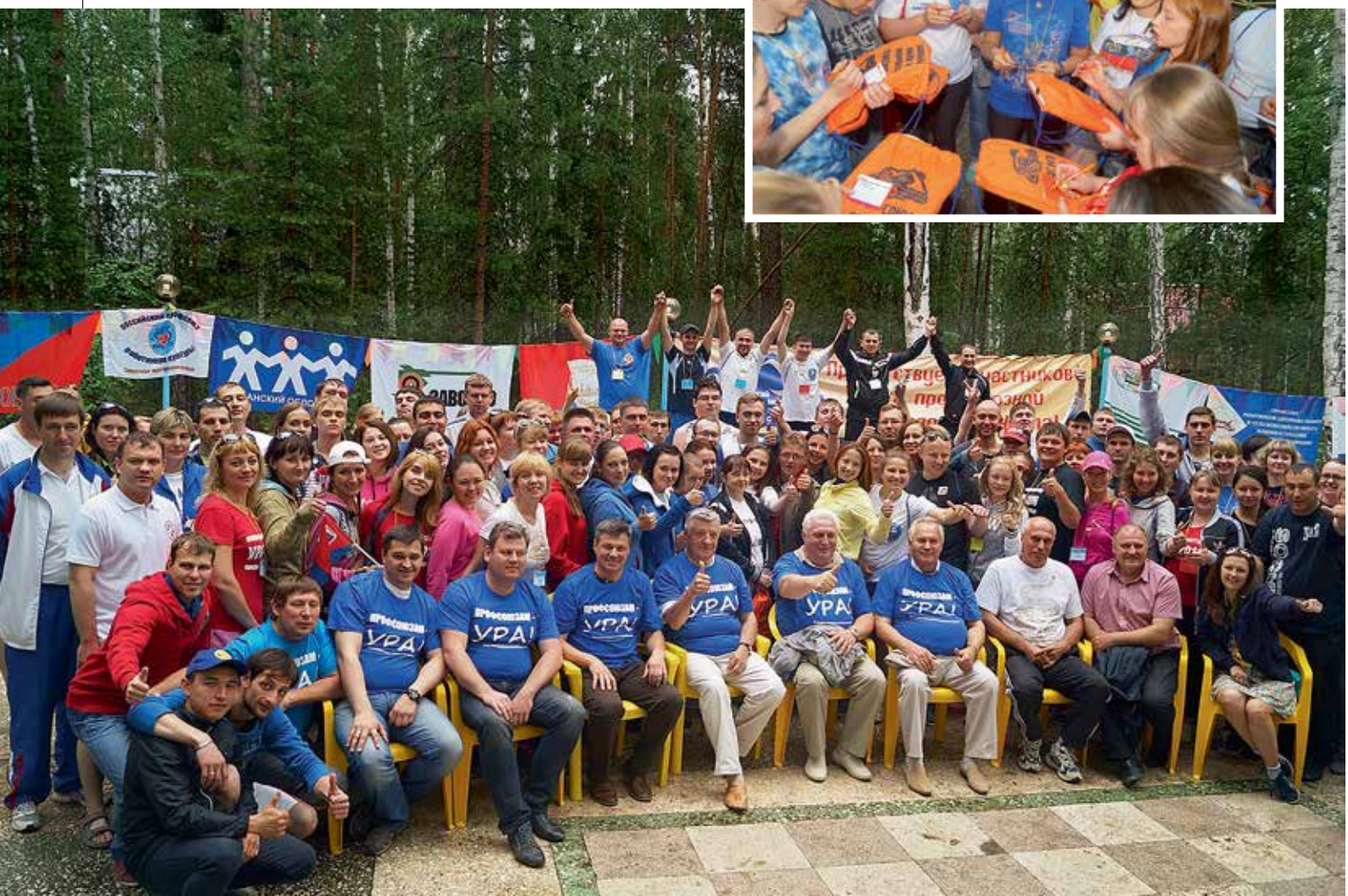


Владимир ШИРОКОВ

«Сами станем властью!»

С УРАЛЬСКОГО МОЛОДЕЖНОГО ПРОФСОЮЗНОГО СЛЕТА

Более 120 участников, в том числе членов ГМПР – работников ЧМК и ЧТПЗ, собрал VI Уральский молодежный профсоюзный слет «УРА-2016», прошедший 24–26 июня на озере Увильды. Три дня молодые лидеры и активисты провели в напряженном творческом поиске, мозговых штурмах, на пределе эмоций. От рассвета до заката, направляемые командой организаторов, преподавателями-экспертами и кураторами, они рождали и обсуждали профсоюзные идеи и инициативы, дискутировали, импровизировали, обменивались опытом, демонстрируя ораторское мастерство, находчивость и даже художественные таланты.





Итог этой работе был подведен, по уже сложившейся традиции, вместе с VIP-гостями, председателями областных федераций профсоюзов – председателем Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов УФО Андреем Ветлужских (Екатеринбург), Николаем Буяковым (Челябинск), Михаилом Кивацким (Тюмень), Владимиром Андрейченко (Курган), а также председателем Челябинской областной организации ГМПР Юрием Горановым и председателем профкома ЧТПЗ Виктором Скрыбыным.

– У вас есть конкурентные преимущества, которые могут быть полезны профсоюзам, – обратился к молодежи Андрей Ветлужских. – Это и готовность к массовым акциям, и способность противодействовать антипрофсоюзным кампаниям в соцсетях, и возможность активно работать на политических выборах. Профсоюзам нужна такая энергичная, идеологически заряженная, организованная молодежь. В свою очередь, и профсоюзы могут быть полезны молодежи, став для нее социальным лифтом.

– Вы не только помощники, но и активные участники профсоюзного движения, – отметил Николай Буяков. – Ваша энергия и задор – это мощная движущая сила. И чтобы этот задор не потух, мы проводим такие форумы. Мы готовы и в будущем принимать вас на нашей южноуральской земле.

VIP-гости выступили в роли экспертов на защите разработанных участниками коллективных проектов. Креативно и с юмором молодежь презентовала новые и уже известные, но доработанные профсоюзные идеи – о том, как удержать на предприятии молодых специалистов, как повысить правовую грамотность членов профсоюза с помощью мобильного приложения. «Если власть не слышит нас, мы сами станем властью!» – такой лозунг предложила одна из групп, выступившая с проектом «Профсоюз во власти для блага народа». Всеобщие овации вызвала другая группа инсценировкой идеи супергероя Профсоюзмэна – защитника работников от работодателя, нарушающего трудовые права.

Состоялось также общение с VIP-гостями об участии профсоюзов в выборных кампаниях. Профлидеры регионов высказали свои мнения, ответив на вопросы молодежи о предстоящих выборах в Госдуму РФ, о современной политической ситуации в мире и профсоюзной солидарности.

В рамках учебного этапа групповые занятия провели преподаватели-эксперты – психолог, доцент Университета Российской академии образования Наталья Сергеева, помощник председателя Федерации профсоюзов Челябинской области Ольга Меньшикова, Петр Гневашев и Алексей Киселев. Участники обсудили психологический портрет профлидера и эффективные модели лидерства, проблемы правозащитной работы профсоюзов, мотивацию профчленства и новаторские идеи в профсоюзе, роль и позицию профсоюзов в развитии соцпартнерства.

Программу слета дополнили попытки командообразования, спортивные состязания, «коммуникативные бои» и конкурс профсоюзных импровизаций.

А творческим финалом форума, тоже по традиции, стали фестиваль рабочей песни и командный конкурс «визиток». «Если б жили все в одиночку, то уже давно на кусочки развалился бы наш дружный профсоюз!», «Охрана труда – наша работа! Защита всех прав – наша забота! Вступил в профсоюз – и сразу в бой!» – от

классики советского репертуара до профсоюзного рэпа, от шуток по поводу форумной атрибутики до «космической» мысли создать профсоюз в «далекой-далекой галактике». Марафон жанров и идей продолжался несколько часов, как и в прошлые годы, удивляя новыми задумками, оригинальными интерпретациями, нестандартным мышлением и неиссякаемой энергией позитива.

Слет завершился церемонией награждения почетными дипломами самых активных участников. Главной же наградой для каждого стал полученный заряд эмоций и энергичный настрой на благие профсоюзные дела – как минимум на год. А через год молодых и инициативных ждет новая встреча – такое напутствие, уезжая, оставили VIP-гости. Решено расширить состав участников будущего слета, сделать его еще более интересным и насыщенным. ■





Алексей БОБЫЛЕВ,
председатель профкома
трубопрокатного цеха
ПАО «ТАГМЕТ»

Молодежная перезагрузка

Председатель профкома ТАГМЕТа Денис Рудь, член заводского профкома директор по управлению персоналом Виталий Мирошниченко участвовали в работе выездного совещания специалистов по работе с молодежью российского дивизиона Трубной Металлургической Компании, прошедшего на базе ТАГМЕТа.

На совещание под названием «Молодежная перезагрузка», организаторами которого выступили сотрудники управления привлечения и развития персонала ТАГМЕТа, прибыли заместитель директора дирекции по персоналу и социальной политике ТМК Александр Коковихин и 40 сотрудников Волжского, Северского, Синарского трубных заводов и ТАГМЕТа.

Приветствуя собравшихся, Виталий Мирошниченко сказал: «Задач перед заводами и перед вами, молодежными лидерами, очень много, и они имеют очень широкий спектр: это, в первую очередь, ваши интеллектуальные и трудовые инвестиции, инновации. Хочу пожелать вам обретения духа единства. Единства в целях, единства в задачах, единства во взглядах, единства в решениях. Жизнь пролетает быстро. Не теряйте время зря».

Специалисты по работе с молодежью в течение шести дней на нескольких площадках (на территории предприятия, в черте города Таганрога, в загородном массиве) были объединены одной общественно значимой задачей – подготовить новые материалы по молодежной политике для включения в программу кадровой стратегии Дирекции по персоналу и социальной политике ТМК. Работа шла в секциях, на тематических дискуссионных площадках. Молодежные



лидеры смогли ознакомить коллег со своими деловыми программами, рассказать об опыте работы с молодежью на местах, обменяться мнениями по актуальным вопросам.

Председатель совета по делам молодежи Синарского трубного завода Денис Чебурин заметил: «Структура и основные направления у нас одинаковые, но подходы к их реализации – разные. Свои «фишки» есть у каждого. К примеру, у меня в структуре коллегиального совета молодежи – команда КВН и спортивно-туристический клуб «Синара», имеющий свою программу развития. Однако всегда есть чему поучиться, есть, что послушать, ну и, конечно же, в дальнейшем применить у себя. Мы нацелены на создание некоего

общего регламента взаимодействия между предприятиями Компании в вопросах работы с молодежью. Это может быть общее корпоративное мероприятие, к примеру, по идее СТЗ, – конкурс советов молодежи».

Алексей Трушков с Северского трубного завода: «Любая свежая идея сегодня – это «Вау, здорово!», а завтра – это уже «вчера». Поэтому такие встречи очень нужны». А представитель молодежного движения на ТАГМЕТе Михаил Андриасов добавил: «Такие совещания позволяют унифицировать и централизовать работу с молодежью на российских предприятиях ТМК. Кроме организационно-методического обеспечения данной работы, позволяют нам, кому поручено усиление роли молодых



рабочих и специалистов в жизни компании, точно определять ключевые аспекты своей деятельности в текущий момент».

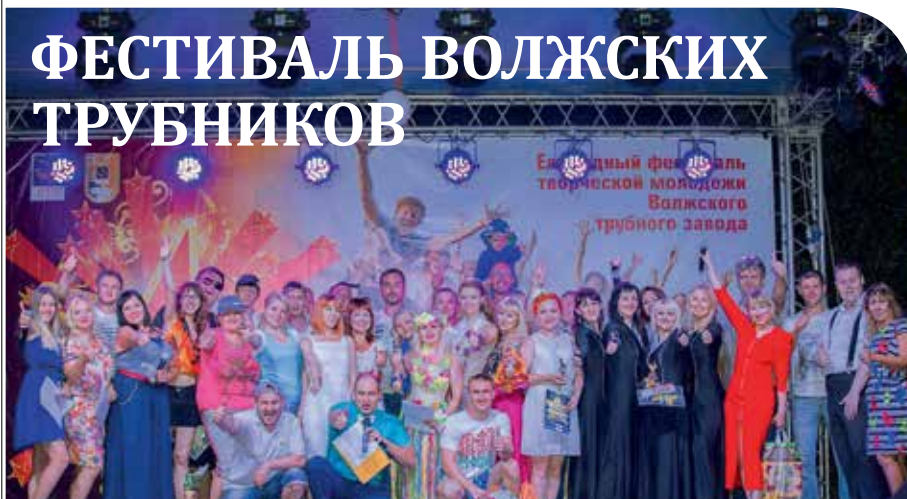
На заключительном этапе совещания был принят обобщенный проект плана мероприятий по производственному, социальному, научно-техническому и другим направлениям деятельности каждой из пяти молодежных групп заводов. Проект направлен в дирекцию по персоналу и социальной политике ТМК для рассмотрения возможности внесения отдельных блоков или мероприятий в кадровую стратегию компании, предусматривающую, в частности, развитие потенциала молодого квалифицированного персонала.

Сотрудники, возглавляемые заместителем начальника управления – начальником ООРП ТАГМЕТа Ольгой Рудь, подготовили насыщенную программу пребывания молодежных команд ТМК на донской земле, включающую в себя не только деловые, но и спортивные, интеллектуальные, культурно-развлекательные мероприятия на площадках базы отдыха «Радуга». Итоговым мероприятием стал флешмоб «Фестиваль красок холи», объединивший молодежь и её собеседников-представителей ГМПР и менеджмента ТМК.

Проведение выездного совещания на ТАГМЕТе совпало по времени с XI научно-практической конференцией молодых специалистов предприятия. Участники «Молодежной перезагрузки» побывали на ее открытии, поучаствовали в качестве слушателей в работе секции «Менеджмент организации», почерпнув немало полезного из бесед по насущным вопросам управления производством товаров, работ и услуг.

Председатель профсоюзного комитета ПАО «ТАГМЕТ» Денис Рудь, подводя итоги выездного совещания, сказал, что корпоративная молодежная политика совпадает с эффективной молодежной политикой Горно-металлургического профсоюза России в главном – неустанно укреплять позиции молодых работников на предприятиях, привлекать их к общественным делам. Потому что именно молодежь – важнейший ресурс развития и ТМК, и профсоюза. ■

ФЕСТИВАЛЬ ВОЛЖСКИХ ТРУБНИКОВ



Фестиваль творческой молодежи Волжского трубного завода (ВТЗ) объединил в этом году 150 болельщиков и участников.

Один раз в году яхт-клуб преобразуется в главную сценическую площадку фестиваля творческой молодежи предприятия «Талантливое лето». Этот год не стал исключением. Полюбившийся многим молодым сотрудникам фестиваль состоялся 2 июля. Его организатором выступил профсоюзный комитет ВТЗ.

День выдался яркий, солнечный. Программа фестиваля была рассчитана на целый день, и многие трубки воспользовались возможностью поучаствовать в фестивале семьями. Зрителям и участникам было предложено покатасться на яхтах, посоревноваться в матчах по футболу, волейболу, а также в личных первенствах по дартсу и настольному теннису. Однако даже во время спортивных соревнований чувствовалось волнение участников перед выступлениями на гала-концерте.

И как только летнее солнце склонилось к закату, главную сцену фестиваля озарили огни софитов. 50 молодых участников представили на суд жюри и зрителей творческие номера в 7 номинациях: «СТЭМ-Стэндап», «А вам слабо?», «Голос», «Танцы», «Стихи», «Барды», «Финальная песня». Помимо волжских трубников, свои таланты представили молодые сотрудники волгоградских металлургических предприятий «Красный Октябрь» и алюминиевого завода. Все представленные номера были яркими и талантливыми.

Жюри, в состав которого вошли заместитель председателя Волгоградской областной организации ГМПР Оксана Арискина, председатель профкома ОАО «ВТЗ» Владимир Сармин, его первый заместитель Николай Дмитров, главный бухгалтер предприятия Ольга Батюк и главный бухгалтер профкома Ольга Матненко, пришлось нелегко в выборе победителей. Фестиваль завершился поздним вечером молодежной дискотекой и фейерверком. ■





Галина КУДРЯШОВА

Эстафета типа «КВЕСТ»

Не первый год профсоюзная молодежь «РУСАЛ Красноярск» принимает участие в ярком и интересном действе, посвященном празднованию Дня молодежи. Вот и в этот раз загородный клуб «Бузим» гостеприимно предоставил свою территорию молодым членам профсоюза для прохождения квеста «Профсоюз – глазами молодых».

«Квест – это всегда что-то интересное, что-то новое, то, что помогает научиться решать все быстро и правильно, то, что развивает тебя, – делятся впечатлениями девчата из лаборатории. – Мы всегда с нетерпением ждем этого события и готовимся к нему, ведь организаторы придумывают необычные испытания».

В этот раз командам предстояло преодолеть 11 этапов, на которых следовало показать не только свою ловкость и быстроту, но и блеснуть эрудицией и сообразительностью.

«Очень порадовал в этом году молодежный квест – и качеством организации и теми испытаниями, которые придумали для нас организаторы. Особенно понравились испытания: «футбол», «желоба», «дешифровщик» и «филологи». В следующем году ждем еще более увлекательных и интересных испытаний!», – поделился впечатлениями Ян Матецкий из Дирекции по экологии и аналитическому контролю производства.

«Конкурсы оказались совсем не сложными, но без сплоченности и слаженной работы нашей команды мы бы не стали победителями, – говорит Геннадий Карпенко, капитан команды-

победительницы из литейного отделения. – Эти конкурсы показали, насколько быстро мы можем сориентироваться в сложной ситуации и сплотиться».

После игровой программы для всех участников и болельщиков был приготовлен вкуснейший плов, а после обеда началась не менее интересная часть – конкурсная программа «Угадай мелодию», которую подготовил Юрий Глухов, еще недавно участвовавший в детском конкурсе «Металлика».

Любое мероприятие, направленное на проверку сил, выносливости, на сплочение коллектива, само по себе вызывает бурю положительных эмоций, вот и наш квест не исключение. 🍅



Ольга БАТАСОВА



БОИ

на «Профсоюзном ринге»

Около 100 работников и студентов, членов Горно-металлургического профсоюза, приняли участие в слете профсоюзной молодежи на базе отдыха «Торово» (Вологодская обл.) Ребята учились защищать свои права, проводили выборы и соревновались в спортивных конкурсах.

>>>





Восемь команд представляли коллективы коксоаглодоменного и сталеплавленного производств, управления транспорта, «ССМ-Тяжмаша», «Вторчермета», «Северсталь-метиза», «Медсанчасти «Северсталь», а также студентов профильных металлургических колледжей.

Два дня были насыщены соревнованиями. Команды поделились знаниями о защите трудящихся на «Профсоюзном ринге», спортивные навыки проявили в «Веселых стартах» и сделали «Выбор молодежи» в пользу самого-самого молодежного лидера.

С большим интересом участвовали в деловой игре «Профсоюзный ринг».

– Мы попросили председателей профкомов подготовить кейс-задачи для участников слета, – комментирует Марина Луканичева, специалист Вологодского областного Совета ГМПР. – Привести ситуации из опыта своей работы, чтобы молодежь попробовала самостоятельно их решить. В формате «Профсоюзного ринга» возникла серьезная дискуссия о практике защиты интересов человека труда на производстве.

Юрий Изотов, председатель Вологодской областной организации профсоюза, Иван Шутков, заместитель председателя профкома «Северстали», и Андрей Глухов, председатель профкома центра «Промсервис», выступили в качестве жюри конкурса.

– Я была изумлена: оказывается, как много вопросов было решено в пользу работников благодаря участию представителей профсоюза, – говорит участница слета **Евгения Черентава, приемосдатчик груза и багажа управления транспорта ПАО «Северсталь»**. – Например, мы рассмотрели ряд ситуаций, связанных с оформлением дисциплинарных взысканий, когда работник мог оказаться в проигрыше просто из-за того, что не осведомлен о порядке проведения такой процедуры. Профсоюзные лидеры действительно знают и могут многое. Я убедилась в необходимости активной профсоюзной работы. Планирую избираться на профгруппорга.

Федор Пахомов, машинист мобильной погрузочной машины ООО «Северсталь-Вторчермет»:

– В ходе деловой игры рассматривали вопросы о порядке назначения

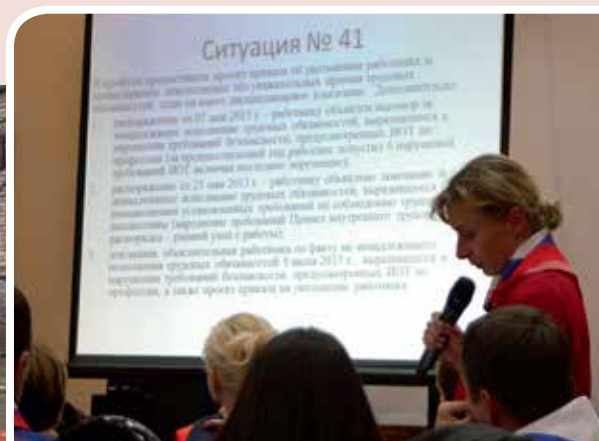
премий, предоставлении отпусков, сокращении персонала, о дисциплинарных наказаниях – много случаев, когда ситуация складывалась неоднозначно, и руководители склонялись принять решение не в пользу работника. Задание было организовано так, что вопросы, которые готовил наш профком, направлялись для ответа командам других профорганизаций. Ссылаясь на нормы трудового законодательства и положения колдоговора, участники должны были разобраться, кто прав в каждой конкретной ситуации. Авторы вопроса и члены жюри уточняли факты и консультировали. В итоге целью игры стало – не обыграть соперника по количеству правильных ответов, а докопаться до истины. Очень интересно!

Надежда Шуянова, машинист крана сталеплавленного производства ПАО «Северсталь»:

– Я была капитаном замечательной команды: очень дружной и слаженной, опытной, умной и знающей. Работа в непростых условиях труда закаляет характер. Мы были одними из самых активных при проведении профсоюзной дискуссии. Некоторые



▼ ... Жюри конкурса...





вопросы, которые мы рассматривали в ходе беседы, были основаны на случаях, произошедших с членами нашей команды. Ребята вели работу по защите своих трудовых коллективов с помощью профсоюза и были рады поделиться опытом. Я вижу большую пользу от участия в таких мероприятиях – нужно убеждать людей вступить в профсоюз.

Денис Макарышев, прессовщик ОАО «Северсталь-метиз», член профкома калибровочного цеха:

– Команда нашего предприятия состояла в основном из рядовых членов профсоюза, многие ребята впервые приняли участие в выездном профсоюзном мероприятии и получили массу впечатлений. Познакомиться с коллегами и узнать об опыте профсоюзной работы в других организациях – хороший стимул для повышения активности у себя.

Работники «Медсанчасти «Северсталь» впервые приняли участие в слете и сразу обратили на себя внимание, победив в конкурсе «Выбор молодежи». Ирина Вишнякова, медсестра отделения новорожденных, произнесла речь «О себе в профсоюзе только честно» и получила наивысшие баллы жюри.

– Несмотря на то, что сферы труда у медицинских работников и металлургов различны, нам интересен опыт работы профсоюзной организации «Северстали», – отмечает **Ксения Фролова, врач-неонатолог родильного дома «Медсанчасти «Северсталь», капитан команды.** – Пообщавшись с ребятами, нам захотелось активнее участвовать в общественной работе.

Изменения в программу слета внесла погода. «Веселые старты» организаторам пришлось проводить под дождем. Однако настроения это не испортило.

– Несмотря на порывы ветра и дождь, участники были очень активны и собраны при выполнении упражнений, – рассказывает **Дмитрий Грибов, слесарь-ремонтник центра «Промсервис», член**

оргкомитета. – Благодаря болельщикам, которые дружно поддерживали игроков, создалась особая доброжелательная атмосфера. Мне запомнилась команда сталеплавильного производства – очень подготовленная и слаженная, их грамотный капитан, который умеет организовать свою группу. Также хочу отметить сборную студентов. Было видно, как ребята буквально на глазах учились у других команд выполнять задания, старались усовершенствовать свой стиль выступления, выиграть секунды на финише.

Первое место в слете профсоюзной молодежи завоевала команда работников управления транспорта, второе – сталеплавильного производства, третье – сборная студентов металлургического и технологического колледжей. 🇷🇺





Марина ДЕГТЯРЕВА

Лагерь «Лесные поляны» радушно принял участников ежегодного молодежного профсоюзного фестиваля «Уральской Стали» и ее дочерних обществ.



ФЕСТИВАЛЬ

в «Лесных полянах»

На фестиваль, который проводится уже 12-й раз, собрались около трехсот молодых и активных работников. Их ждали яркие конкурсы, азартные спортивные соревнования и, конечно же, веселая дискотека под открытым июньским небом.

На открытии присутствовали управляющий директор «Уральской Стали» Евгений Маслов, директор по социальным вопросам Раиса Земцова, директор по производству Алексей Просяник, гендиректор «Уральского сервиса» Анвар Абдуллаев.



^ ... Командные лыжи...



> √ ... Профсоюзный квест...



Призовой фонд для победителей профсоюзного квеста и игры в пейнтбол в этом году был увеличен вдвое за счет фонда управляющего директора комбината Евгения Маслова.

«Изюминкой» праздника стал творческий конкурс. Мультипликационной тематикой было пронизано это шоу: знаменитые герои мультфильмов появились на лагерной сцене. Жюри отметило легендарную неистовую пятерку из мультфильма «Кунг-фу Панда» (механический цех), непоседливых миньонов – детских куми-

кто-то помогал с костюмами, кто-то накладывал грим, так что наше почетное третье место – победа всего коллектива, – рассказывает член команды заводоуправления Мария Новикова. – В нашей команде в этот раз были новички, и теперь у них появилось огромное желание принимать участие в молодежном фестивале! Спасибо организаторам за высокий уровень проведения всего праздника.

Самые активные заявили на участие в конкурсе «Время танцевать».

Честных побед и хорошего настроения пожелала участникам председатель профкома предприятия Марина Калмыкова.

Организаторы подготовили разнообразную, насыщенную и интересную программу. По традиции члены команд померялись силами в пейнтболе и ватерболе, участвовали в увлекательном профсоюзном квесте. Как полагается, никто из победителей не остался без дипломов и ценных призов.

В «Профсоюзном квесте» вся команда шла с маршрутным листком по строго определенной дистанции. И здесь лучшими оказались команды ЦТА и КИП, механического цеха и строительного производства.

Победа в ватерболе досталась командам ЦРМО-2 и «Уральского Сервиса».

В пейнтбольной баталии победу одержали представители команды ЦРЭНО. Второе место у команды ТЭЦ, а почетное третье – за ЦРЭЛО.



ров нашего времени, завоевавших любовь зрителей во всем мире (Уральский Сервис), и озорную лесную нечисть – Бабок-Ёжек из мультфильма «Летучий корабль» (команда заводоуправления).

– В этом конкурсе участвовали почти все члены нашей команды:

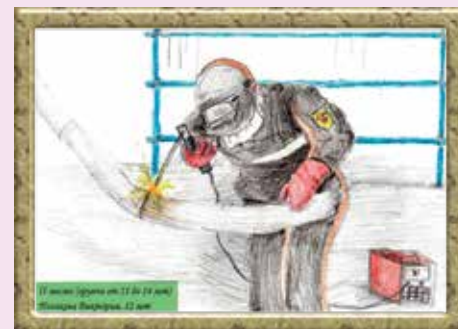
Молодежный фестиваль – еще одна возможность стать частичкой профсоюза, ведь все мероприятия были направлены на сплочение работников структурных подразделений, пропаганду здорового образа жизни. ■



Надежда БАЛАКИНА

ВЕРНИСАЖ в коротких штанишках

Для детей рисование это не искусство, это способ самовыражения. И тем интереснее узнать, что же может рассказать чадо о профессии своих родителей.



Рисунки маленьких художников на конкурс профсоюзной организации «Алтай-Кокса» на тему «У мамы и папы – опасная работа» дали возможность ребятишкам членов профсоюза показать всю палитру чувств, знаний и таланта. А тема безопасности на заводе глазами детей дополнительно побуждает взрослых к ответственному осмыслению серьезности проблемы.

Часто ли мама или папа о своей трудной работе беседуют с ребенком? – Сложно ответить... Зато легко нарисовать!

В совместном творчестве малыш или подросток узнает о важности труда родителей, а те, в свою очередь, помогают сотворить ребенку семейный шедевр на тему безопасности рабочих мест.

Серьезный подход к делу, раскрытие темы конкурса, руку юного мастера и подсказки наставников – все учитывало строгое жюри при определении победителей в разных возрастных категориях. Но и тот, кто не получил главный приз, не остался без подарка. Труд каждого ребенка был вознагражден, ведь ребятишки должны гордиться своими родителями и личными достижениями, а также знать, что на «Алтай-Коксе» есть профсоюзная организация, которая заинтересована в безопасности

на производстве и в формировании семейных традиций заводчан.

Результаты конкурса «У мамы и папы – опасная работа»:

в категории «Дети до 5 лет»

- 1 место – Артем Бейгель (мама Дарья Бейгель),
- 2 место – Глеб Сидоркин (мама Элла Демакова),
- 3 место – Дмитрий Сурмятов (мама Анастасия Сурмятова),

в категории «Дети 6-10 лет»

- 1 место – Олег Чистанов (папа Евгений Чистанов),
- 2 место – Владислав Николаенко (папа Евгений Николаенко),
- 3 место – Полина Новичихина (мама Елена Новичихина),

в категории «Дети 11-14 лет»

- 1 место – Виалетта Чиркова (дед Владимир Чирков),
- 2 место – Виктория Полякова (папа Алексей Поляков),
- 3 место – Камилла Колупахина (мама Евгения Сычева).

В номинации «Оригинальный рисунок» победили Екатерина Огорелкова (папа Василий Огорелков) и Андрей Мордовин (мама Екатерина Мордовина).

Поздравляем ребят! И родителей!

ИСПЫТАНИЕ ЭЛЬБРУСОМ

– Ехать на Эльбрус не планировал. И отпуск не в то время, и денег свободных нет, и снаряжения не хватает. Но, как говорится, кто хочет, тот ищет возможности, кто не хочет – ищет причины. Стоило только захотеть искренне, от всей души, как решения проблем пришли сами собой. Поддержал профком АО «РУСАЛ Саяногорск» и помог в покупке снаряжения. Отступать было некуда. Оставалось только готовиться и тренироваться», – рассказывает наладчик цеха автоматизации производства филиала ООО «РУС-Инжиниринг» в г. Саяногорске **Сергей Никонов**.



Уже в Кисловодске узнал, что группа с запланированных девяти человек резко сократилась до четырех. До Джилы-Су мы добрались ближе к вечеру, отсюда начинался наш пеший маршрут. Далее до поляны Эммануэля (2500 м. Н.У.М.) где предстояло встать на первую ночёвку. Здесь мы могли сполна насладиться не только свежим воздухом, но и «Серебряным Нарзаном», бегущим прямо из земли.

Утро второго дня встретило нас мягким пушистым снегом. Тучки прикрывали солнце, а лёгкий снегопад практически не ограничивал видимость. Занесли часть продуктов и снаряжения на «Лунную поляну» (3400 м. Н.У.М.), закопали в снегу между огромными камнями – сделали так называемую «заброску».

Ночка выдалась морозной. Полуторалитровая бутылка воды, оставленная на улице, полностью промерзла. День же, наоборот, оказался очень жарким, из-за чего идти становилось еще сложнее. Самый трудный участок пути от Лунной поляны до штурмового лагеря – там уже и высота сказываться начинает и вес рюкзака после подбора заброски возрастает.

В штурмовом лагере в этом году было не так много народу. Большинство мест под палатки пустовали и были занесены снегом и льдом. Пришлось изрядно поработать лопатой и ледорубом. Усилия были потрачены не зря – только мы поставили палатку, а солнце опустилось за горизонт, как поднялся сильный ветер. Из-за непогоды ужин пришлось готовить в палатках.

Четвёртый день был отведён для акклиматизационного выхода. По плану мы должны были подняться до нижних скал Ленца (4600 м. Н.У.М.) и задержаться там на часик – другой. В горах, на высоте, где нет ничего кроме

снега, льда и камней, глазу не за что «зацепиться», из-за чего очень сложно оценить расстояние. И до скал, до которых, казалось бы рукой подать, мы поднимались несколько часов. И лишь обернувшись назад и увидев палатки, превратившиеся в маленькие яркие точки, ты понимаешь насколько далеко от лагеря ты ушёл. Наверху отдохнуть не получилось. Из-за сильного ветра чаепитие на скалах пришлось отменить и сразу спускаться вниз.

Утро пятого дня встретило ярким солнцем. Но только мы успели позавтракать, как солнце закрыло облаком, которое словно зависло в одном месте. Поднялся сильный ветер, периодически сыпал снег. Ночью должны были начать восхождение, но ветер стих только к утру.

Шестой день, словно под копирку был срисован с предыдущего. Утреннее солнце и ледяной ад вечером. Шансы на восхождение, казалось, были минимальны. Оставалось только надеяться, что ночью ветер стихнет. Но, увы... Всю ночь палатка ходила ходуном от ветра.

На следующий день руководитель нашей команды решил: «Ребята, собирайте рюкзаки. Как будет окно, будем спускаться». «На чемоданах» мы просидели часа три – пока, наконец, ветер не утих. В экстренном порядке собрали палатки. И, бороздя бескрайние просторы, по пояс в снегу поспешили спуститься на поляну Эммануэля. Там погода тоже не радовала – холодно, то град, то снег с дождём.

На следующий день мы спустились в Джилы-Су и уехали в Кисловодск, погоды всё так же не было. Память об этом сложном походе сохранит фото с флагом ГМПР и надежда на новые попытки покорения такой строптивой, самой высокой вершины Европы. 🇷🇺



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ