

ГМПР – Инфо

№08 | 182 | 2016

12+



Отчеты и выборы – 2016



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016

- 1 «Качканар-Ванадий»: старт новой пятилетки
- 3 Решали единогласно
- 5 Заработная плата – по-прежнему самое важное
- 7 Гари Ослер: «Работа профорганизации очень важна для компании»
- 8 Добились немало, но есть к чему стремиться
- 9 На полпути к партнерству
- 10 От цеховых – к первичкам
- 14 «Работайте так, чтобы людям жилось легче»
- 18 Социальное партнерство в норме, но есть проблемы серьезнее
- 19 Трубопрокатчики голосовали «за»
- 20 Полный аншлаг
- 22 Социальные программы сохранять и развивать
- 22 Секреты роста

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 23 Уральская сталь идет по стране
- 24 Размежеваться, чтобы объединиться
- 25 Квартиры для лучших
- 26 «Бархатный» путь
- 27 Профактив хочет знать...

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 28 Несмотря на кризис
- 29 «Решим проблемы работников – поможем производству»
- 31 Социальные программы дорожают

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 Дай бог нам здоровья!
- 33 Комфорт как условие труда

КОНКУРСЫ

- 34 Лидеры – за безопасное производство
- 35 «Наши сварщики – элита»
- 37 Нарушаешь? – Тебе жаба!

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 39 40 лет во вредных условиях
- 39 Нужна инъекция «здорового смысла»
- 40 Инициатива наказуема?
- 40 Отпуска не тронули
- 41 «Вот что значит профессионал!»
- 42 Смотри, под чем подписываешься

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 43 Радость «луковая»
- 47 Их страсть – карты!
- 49 О профсоюзе в прозе

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 29.08.2016.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-324.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



Наталья ТИТОВЕЦ

«Качканар-Ванадий»: старт новой пятилетки

Завершена отчетно-выборная кампания в первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» (Качканарский горно-обогатительный комбинат, Свердловская область). Итоги работы профорганизации за пять лет были подведены на XXVII отчетно-выборной профсоюзной конференции.

В ее работе приняли участие заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, министр промышленности и науки Свердловской области Сергей Пересторонин, председатель ФПСО Андрей Ветлужских, председатель Свердловского областного комитета ГМПР Валерий Кусков, директор дирекции по социальной политике компании ЕВРАЗ Григорий Мисник, управляющий директор ЕВРАЗ КГОКа Владислав Жуков, директор по персоналу ЕВРАЗ КГОКа Андрей Ярославцев.

На учете в профсоюзной организации состоит 6156 человек, уровень профчленства – 88 %. Председатель профкома Анатолий Пьянков рассказал о проделанной работе за период с августа 2011 г. по август 2016 г., подробно остановился на проблемах проведения специальной оценки условий труда:

– В 2015 – 2106 годах силами профсоюзного актива совместно с представителями работодателя была проведена колоссальная работа по проведению СОУТ на всех рабочих местах. Были спорные моменты, нарушения, на которые указывали профсоюзные представители, многое проверялось и перепроверялось. В итоге пришли к согласованному с работодателем решению о проведении внеплановой СОУТ по 150 рабочим местам, проверка которых и происходит в настоящее время.

Одно из основных направлений работы профкома, отметил председатель, – переговоры по разработке и



заключению коллективных договоров и соглашений. Это дает возможность не снижать уровень социальных гарантий для работников. В 2011 году средняя зарплата по комбинату составляла 33500 руб. По итогам шести месяцев 2016 года ее показатель вырос до уровня 48956 рублей. Рост зарплаты за период 2011-2015 гг. составил – 42,8%.

Анатолий Александрович заострил внимание на проблеме сохранения рабочих мест и недопущении массового увольнения работников. Напомнил, что в конце 2014 года было принято беспрецедентное для комбината решение. В сложных экономических условиях удалось договориться максимально сохранить трудовой коллектив, включив в коллективный договор условие, по кото-

рому дальнейшее сокращение персонала будет проводиться только по согласованию с профсоюзным комитетом. Цена этого условия колдоговора была очень высокой – фактический отказ от индексации заработной платы на уровень инфляции. В принятом компромиссном решении не на словах, а на деле был достигнут баланс интересов и работников (сохранение рабочих мест), и работодателя (зафиксированный с минимальным увеличением размер расходов на персонал).

Комментируя работу по выстраиванию социально-партнерских отношений с руководством предприятия, Анатолий Пьянков сказал:

– История взаимоотношений работодателя и профсоюзной организа-





ции «Ванадий» свидетельствует о том, что в любой ситуации, когда реально учитывались интересы работников и не нарушались их права, профсоюзные представители всегда находили совместно с работодателем решения, устраивающие обе стороны. И всякий раз, когда работодателем делались попытки ущемления прав или интересов работников, профсоюзный комитет вынужден был принимать адекватные меры к тому, чтобы работодатель вернулся в русло социального партнерства, т.е. к конструктивным переговорам по достижению баланса интересов сторон.

Заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов отметил:

– Я пять лет назад был в этом зале на отчетно-выборной конференции. Единство членов профсоюза чувствовалось и тогда. На протяжении последних пяти лет вы продолжаете сохранять свой коллектив, свою профсоюзную организацию, помогаете друг другу, подставляя плечо в сложных ситуациях.

С экономической точки зрения сегодня сложная ситуация в стране, в

отрасли. Большинству управляющих компаний, которые руководят предприятиями горно-металлургического комплекса, удается сохранять объемы производства. Работодатели ищут пути экономии, чтобы удержаться «на плаву». Но за счет чего достигается эта экономия? Только за прошлый год отрасль потеряла 28000 человек, и не всегда сокращение персонала было оправдано введением новых технологий. Успехи металлургии по сохранению объемов производства во многом достигаются за счет повышения интенсивности труда, увеличения нагрузки на работников и ваше предприятие, судя по выступлениям делегатов, – не исключение.

Отчетно-выборная кампания в ГМПР проходит по-разному. В вашей профорганизации – очень напря-

женно, и это не смотря на то, что все – и работодатели, и профактивисты, и представители власти нацелены на диалог. Для решения всех спорных моментов необходимо одно – желание и готовность вести деловой, конструктивный диалог.

Отчетно-выборная конференция ППО «Качканар-Ванадий» длилась пять с половиной часов. Делегаты дали удовлетворительную оценку работе профсоюзного комитета за отчетный период. На должность председателя профкома было выдвинуто три кандидатуры. В результате тайного голосования подавляющим большинством голосов Анатолий Пьянков избран председателем профсоюзного комитета ППО «Качканар-Ванадий» на следующие 5 лет. Избраны новые составы профкома и контрольно-ревизионной комиссии.

Делегаты конференции определили приоритетные задачи на ближайшую перспективу, среди которых – добиваться приведения численности работающих в соответствие с действительными потребностями производства, нормами и требованиями охраны труда, контролировать реализацию запрета применения заемного труда на комбинате, не допускать снижения уровня заработной платы и социальных гарантий работников. ■

« ...НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ НА УЧЕТЕ
В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
СОСТОИТ 6156 ЧЕЛОВЕК,
УРОВЕНЬ ПРОФЧЛЕНСТВА – 88% ... »





Ольга МИХАЙЛОВА



Решали единогласно

На XVI отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации ОАО «Волжский трубный завод» присутствовали заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, председатель областной организации ГМПР Сергей Полещук, директор по управлению персоналом ВТЗ Марк Кравченко, представители родственных предприятий области.

Андрей Шведов рассказал о ситуации в горно-металлургическом комплексе:

– К сожалению, статистика показывает, что каждое третье предприятие ГМК убыточно. Мы ждем, что во второй половине года наступит улучшение. Именно в этот период наш профсоюз сядет за стол переговоров по заключению нового Отраслевого тарифного соглашения. Все это происходит на фоне реформирования законодательства трудового, об охране труда, а также инициатив Министерства финансов, которое пытается реализовать через трехстороннюю комиссию изменения законодательства в сфере трудовых отношений. Центральный Совет, принимая участие в рабочих группах РТК, вместе с ФНПР старается не допустить ухудшения положения работников.

Вторая задача, которая стоит сейчас перед ГМПР – грамотное проведение отчетно-выборной кампании в профсоюзе, которая завершится съездом в январе 2017 года. Мы должны будем принять новую Программу действий, утвердить изменения в Устав, избрать новый состав Центрального Совета.





< Председатель профсоюзного комитета предприятия Владимир Сармин рассказал о результатах и достижениях по всем направлениям деятельности...

Председатель профсоюзного комитета предприятия Владимир Сармин рассказал о результатах и достижениях по всем направлениям деятельности за период с 2011-го по 2016-ый годы, высказал благодарность коллегам и социальным партнерам, обозначил проблемы и перспективы развития:

– Наша первичная профсоюзная организация состоит из 30 цеховых профсоюзных организаций, насчитывающих 364 профгруппы. В том числе организована профгруппа из членов профсоюза, находящихся на заслуженном отдыхе. Численность работников предприятия – 10758 человек, членов профсоюза – 7004, уровень профчленства – 65 %.

Во всех профсоюзных группах прошли собрания, увеличилось

число молодых профгруппиров, их теперь 76.

Впервые избрано 52 профгруппиров.



Директор по управлению персоналом Марк Кравченко высоко оценил сотрудничество и социальное партнерство профсоюзного комитета и администрации предприятия, пожелал коллективу дальнейшей плодотворной работы.

Делегаты конференции продемонстрировали единодушие при рассмотрении всех вопросов повестки дня. Работа первичной профсоюзной организации единогласно признана удовлетворительной. На должность председателя профкома была выдвинута одна кандидатура – на этот пост вновь единогласно был избран Владимир Сармин.

В новый состав профсоюзного комитета предприятия вошли 11 человек, из них 6 делегированы профсоюзными комитетами производственных цехов предприятия. 🇷🇺





Екатерина МУСТЯЦЫ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – по-прежнему самое ВАЖНОЕ

Год проведения отчетов и выборов в профорганизации ПАО «Надеждинский металлургический завод» (Свердловская обл.) совпал со 120-летним юбилеем предприятия, а дата отчетно-выборной конференции – с днем первой плавки чугуна. Поэтому Вера Тилькун, председатель профсоюзного комитета, начала свой доклад с поздравительных слов в адрес металлургов, а затем рассказала о работе за отчетные 5 лет.

Речь шла о работе и переговорах, которые ежегодно ведутся по 6-ти коллективным договорам или соглашениям (по числу самостоятельных юридических лиц), профсоюзные организации которых входят в состав ППО на правах структурных подразделений. Для работников этих предприятий удается сохранить одинаковые объ-

емы льгот и гарантий, что немало важно. Подробно Вера Николаевна остановилась на проблемах СОУТ:

– В связи с изменением Методики произошло снижение класса условий труда по отдельным факторам. Профсоюзный комитет максимально быстро включился в работу, понимая ее значение и делая все возможное, чтобы уменьшить негативные послед-



< ...В ходе обсуждения отчетов профкома и контрольно-ревизионной комиссии делегаты отметили достижения профорганизации и проблемы, требующие особого внимания...



ствия для работников. Таким образом, на 111 рабочих местах (число работников 467) класс условий труда улучшился по сравнению с результатами аттестации рабочих мест и произошло снижение уровня гарантий и компенсаций в соответствии с Трудовым законодательством. При этом на 100 рабочих местах (число работников 431) класс условий труда ухудшился, и работники получили дополнительные гарантии и компенсации. Всего СОУТ коснулась 3023-х работников на 1048-ми рабочих местах.

Для более полного показа деятельности профактива была подготовлена видео-презентация и все делегаты получили в раздаточном материале спецвыпуск бюллетеня «Сплав» с отчетами комиссий профкома.

В ходе обсуждения отчетов профкома и контрольно-ревизионной комиссии делегаты отметили достижения профорганизации и проблемы, требующие особого внимания. Самые важные из них – заработная плата и социальные льготы, охрана труда и оздоровление работников.

Директор по персоналу Евгений Логинов кратко прокомментировал

ситуацию на предприятии и поблагодарил профсоюзный актив за работу.

Председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков сказал:

– Вы можете гордиться тем, что у вас слаженный и грамотный трудовой коллектив. Ваша первичная профсоюзная организация – пример для многих. Это высокая квалификация специалистов, профессионализм профактива и внимательное отношение к людям. Есть проблемы, с которыми мы сталкиваемся каждый день, но для вашей организации нерешаемых проблем, кажется, нет.

Валерий Кусков отметил сложившийся высокий уровень социального партнерства на предприятии и вручил подарок – статуэтку металлурга директору по персоналу Евгению Логинову.

Конференция дала положительную оценку работе профактива и приняла постановление, определяющее приоритетные направления деятельности на следующий отчетный период.

Вера Тилькун была единственным кандидатом на должность председателя профкома, ее поддержали 143 делегата. Избраны новые составы профсоюзного комитета, контрольно-ревизионной комиссии.

В заключение конференции выступил председатель Федерации профсоюзов Свердловской области Андрей Ветлужских, который высказал ряд пожеланий как работодателям, так и профсоюзным лидерам, в том числе – по повышению активности каждого члена профсоюза и постоянной модернизации профсоюзной работы. ■

« ...Вера Тилькун была единственным кандидатом на должность председателя профкома, ее поддержали 143 делегата. Избраны НОВЫЕ СОСТАВЫ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА, КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ ... »





Гари Ослер: «Работа профорганизации очень важна для компании»

VI отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» (г. Липецк) стала завершающей в отчетно-выборной кампании профсоюзной организации предприятия.

На конференции присутствовали председатель Липецкой областной организации ГМПР Василий Греков, заместитель заведующего организационным отделом ЦС ГМПР Александр Шендрик, менеджер по персоналу АО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ» Гари Ослер, который выступил с приветственным словом, рассказал о ситуации в компании, о планах на будущее, поблагодарил профсоюзных лидеров и активистов за их нелегкий труд по защите прав трудящихся и отметил важность работы организации профсоюза не только для работников, но и для компании.

Председатель профсоюзной организации Елена Свищева рассказала о проделанной профсоюзной работе за период с 2011-го по 2016-ый годы, о результатах и достижениях по всем направлениям деятельности. Она отметила:

– Наша первичная профсоюзная организация состоит из 5 цеховых профсоюзных организаций, 10 самостоятельных профгрупп. Численность работников

предприятия – 2800 человек, членов профсоюза – 2026, уровень профчленства – 70,5%. Резерв есть. Во всех профсоюзных группах прошли собрания, больше стало молодых профгруппоргов. Считаю, что сегодня у нас эффективная профсоюзная команда, которая сможет решить все насущные проблемы коллектива.

Александр Шендрик рассказал о деятельности Центрального Совета ГМПР, о необходимости принятия изменений в Устав. Василий Греков поделился информацией о ходе отчетно-выборной кампании в организациях ГМПР Липецкой области.

В прениях приняли участие рабочие разных цехов, говорили о деятельности профсоюзной организации, предлагали признать работу профкома удовлетворительной. Делегаты конференции единогласно приняли решение о такой оценке.

На должность председателя профсоюзной организации была выдвинута одна кандидатура – Елены Свищевой, которая и была избрана. ■

...В прениях приняли участие рабочие разных цехов, говорили о деятельности профсоюзной организации, предлагали признать работу профкома удовлетворительной. Делегаты конференции единогласно приняли решение о такой оценке...

▼





Добились немало, но есть к чему стремиться

В первичной профсоюзной организации ОАО «Русполимет» (Нижегородская область) завершилась отчетно-выборная кампания и состоялась конференция, в работе которой участвовали 67 делегатов, председатель совета директоров ПАО «Русполимет» Виктор Клочай, председатель областного совета ГМПР Александр Ушков, представители дирекции по персоналу и местные СМИ.

Председатель ППО Николай Молодцов подвел итоги за отчетный период:

– Профсоюзная организация ОАО «Русполимет» по-прежнему остается самой крупной в Кулебакском районе Нижегородской области и объединяет 2024 работающих, что составляет 70% от общей численности персонала предприятия. Профсоюзный комитет завода за отчетный период активно взаимодействовал с работодателем, органами местного самоуправления города и района. Плодотворно работали комиссии по охране труда, по трудовым спорам, по социальным и правовым вопросам, жилищно-бытовая, по работе с молодежью и организационно массовая.

Председатели комиссий В. Зрялин, Н. Мочалов, О. Самсонова, И. Туляков, А. Гуряков подробнее рассказали о проделанной работе. Рассматривались вопросы, волнующие людей, определялись пути решения, осуществлялся контроль за их реализацией. Основное



внимание уделялось проблемам обеспечения достойного уровня заработной платы, занятости, обеспечения социальных гарантий.

Были затронуты и нерешенные проблемы: доведение средней заработной платы до уровня, обозначенного в Отраслевом тарифном соглашении; приведение бытовых помещений в цехах в нормальное состояние; обе-

спечение условий труда на предприятии, отвечающих нормам и требованиям безопасности и гигиены труда.

Конференция признала работу профсоюзного комитета ОАО «Русполимет» удовлетворительной.

Делегаты поручили профсоюзному комитету и дальше добиваться полной реализации закона о профсоюзах, выполнения условий Отраслевого тарифного соглашения, иметь четкую позицию по всем вопросам жизни коллектива и твердо отстаивать ее на всех уровнях, разработать мероприятия по реализации критических замечаний и предложений, высказанных на отчетно-выборной профсоюзной конференции.



< Председателем первичной организации на следующий срок был выбран **Николай Молодцов**. ■



Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ

На полпути к ПАРТНЕРСТВУ

Отчетно-выборную профсоюзную конференцию на Серовском заводе ферросплавов (Свердловская обл.) в этом году ждали все: и трудовой коллектив, и администрация.



Предприятие в течение последних 12-ти месяцев живет напряженно: остановка нескольких плавильных печей, перевод людей в другие подразделения, снижение заработной платы, при этом – невыполнение ряда положений коллективного договора, включая сроки выплаты заработной платы, а также отсутствие годового вознаграждения, индексации зарплаты и другое. И все это началось со смены акционеров – в апреле 2015 года была завершена сделка по приобретению акций Серовского завода ферросплавов ОАО «ЧЭМК».

А весной этого года заводской профилаторий «Росинка», который прошлой осенью отметил 35-летие, стал недоступен для заводчан и их детей – здесь по решению акционеров разместились строители будущего свиноплекарства, который строят новые владельцы на базе Серовского завода ферросплавов.

– С начала 2015 г. в связи со сменой собственников ситуация на нашем заводе и, конечно же, в профсоюзной организации сильно изменилась и, к сожалению, не в лучшую сторону, – начал свой доклад председатель профкома Александр Терехов.

– Социальная напряженность в коллективе повысилась в первую очередь из-за невыполнения работодателем ряда положений коллективного договора.

Профсоюзный комитет во главе с его председателем ведет с администрацией завода длительные трудные переговоры – и устные, и письменные. Но конкретных серьезных результатов, перемены ситуации пока нет. Социальная обстановка на предприятии напряженная: некоторые члены профсоюза, разуверившись в действиях профкома, начали подавать заявления о выходе из организации. Профком перешел на публичный диалог с администрацией, используя СМИ.

Несмотря на то, что администрация завода, выполняя указания акционеров, оказалась в непростой ситуации, переговоры ведутся сторонами, как принято говорить, «в атмосфере взаимопонимания и корректности». Накануне же, за пять дней до конференции, профсоюзный комитет был уведомлен о том, что коллективный договор прекратил свое действие еще 19 мая 2016 года в связи с реорганизацией предприятия.

Заводская отчетно-выборная конференция в такой ситуации могла вылиться в конференцию по обсуж-

дению коллективного договора. Поэтому Александр Терехов попросил помощи в проведении конференции у председателя Свердловского обкома профсоюза ГМПР Валерия Кускова.

Отчет профкома завода, включая доклады председателя, ответственных по направлениям и контрольно-ревизионной комиссии, не вызвал сквала вопросов, ведь информация о работе доводилась до членов профсоюза регулярно – и через газету «Профсоюзные вести», и посредством независимого городского телеканала «День города».

На конференции присутствовали руководители предприятия вместе с генеральным директором Валерием Фадеевым.

В итоге новый состав профсоюзного комитета обновился лишь на 40 процентов. Председателя профкома избрали открытым голосованием: им вновь стал Александр Петрович Терехов – единогласно.

– Я очень рад видеть в составе профкома грамотных, проверенных временем людей, – сказал он на первом заседании профкома. – Нам с вами предстоит продолжить начатое, и не просто продолжить, а довести до положительных результатов.

Уже на следующий день профсоюзный комитет наметил ближайшие планы и обозначил для себя первоочередные задачи. Начались переговоры с администрацией завода о том, по какому коллективному договору будет жить трудовой коллектив в ближайший год. ■



Владимир ШИРОКОВ

ОТ ЦЕХОВЫХ – К ПЕРВИЧКАМ

В горно-металлургическом комплексе Челябинской области уже прошло несколько отчетно-выборных мероприятий первичек, одновременно отчитывались цеховые организации. Предварительные итоги показывают: кампания в целом проходит на достойном организационном уровне, при заинтересованном участии профактивов и членов профсоюза. Подтверждают свой авторитет, избираясь на новый срок, опытные профлидеры и активисты, в то же время составы выборных органов существенно обновляются. В работе конференций принимают активное участие специалисты областного комитета ГМПР, за ходом и итогами мероприятий внимательно следят работодатели.



«Вместе добьемся большего!»

Несколько конференций в июле – августе состоялись в первичной профсоюзной организации Группы ММК. В коллективных мероприятиях Магнитка традиционно демонстрирует массовость, качественную организационную подготовку, слаженность и единодушие при принятии решений.

Прошла отчетно-выборная конференция в крупнейшем структурном подразделении ППО Группы ММК – профорганизации ООО «Объединенная сервисная компания». 125 делегатов, избранных от 13249 членов профсоюза, собрались в Магнитогорском ДК металлургов им. С. Орджоникидзе и обсудили работу профкома ОСК за 5 лет. В мероприятии приняли участие председатель профкома Группы ММК Александр Дерунов, заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких, директор ОСК Александр Мухин. В непростое время пришлось работать профкому компании: она создавалась недавно, объединив более 30 ремонтных и обслуживающих цехов и служб. Важно было сформировать новую профсоюзную структуру, наладить все направления работы, партнерские отношения с работодателем. И эта работа, судя по



< ..Сегодняшняя конференция – самая массовая по количеству делегатов из всех, которые у нас состоялись..

представленной информации председателем профкома ОСК Вячеслава Волкова и выступлениям из зала, была сделана хорошо.

Много внимания уделялось организации досуга и оздоровления членов профсоюза и их семей, санаторно-курортному лечению, оказанию материальной помощи. Залогом успешной работы стали слаженные действия опытной команды профактива, взаимодействие с профкомом Группы ММК и хорошие ресурсные возможности профорганизации благодаря высокому уровню профчленства – 97 процентов. Но сделано хоть и немало, а предстоит еще больше, поэтому не случайно

одной из ключевых фраз Вячеслава Волкова стали слова: «Вместе с вами мы добьемся большего!», произнесенные после его избрания председателем профкома ОСК на новый срок. Так же единогласно, открытом голосованием конференция избрала заместителем председателя профкома Дениса Баландина, утвердила структуру профорганизации ОСК и новый состав профкома из 37 человек.

– Компания ОСК у нас самая молодая – ей всего два года. Создана на базе бывшего ООО «Электроремонт», – отметил Александр Дерунов. – Постоянно в профсоюзной работе стараемся смотреть вперед, в том

числе в структурных преобразованиях. Профорганизация ОСК – один из ярких тому примеров, поэтому к ней особое внимание. В прошлом году здесь проходили переговоры по колдоговору, и весь переговорный процесс мы вывели на уровень первичной профорганизации Группы ММК. Сегодняшняя конференция – самая массовая по количеству делегатов из всех, которые у нас состоялись. Считаю, что она прошла нормально, выдержанно. Хотя и были определенные оргмоменты, которые требуют шлифовки. Много говорилось о массовых мероприятиях, материальной помощи, и гораздо меньше – о защитных функциях профсоюза, об оплате и охране труда. Это не совсем правильно. Наверное потому, что у нас традиционно хороший соцпакет, различные бонусы, которые позволяют людям более-менее спокойно жить и не думать о плохом. Тем не менее, об этих приоритетах никогда нельзя забывать.

Стимулирующая альтернатива

А вот другое структурное подразделение ППО Группы ММК – профорганизация цеха железнодорожного транспорта – показало пример альтернативных выборов.

Среди активистов цеха, объединяющего более 3,6 тысячи работников, нашлось сразу три кандидата, выразивших готовность возглавить профсоюзную организацию. Столько же кандидатур было и на должность заместителя председателя профкома. По итогам тайного голосования, в котором приняли участие 70 делегатов, председателем стал молодой работник Николай Прокопьев, его замом – Юрий Гарнец. Оба избраны впервые.

– Конференция наглядно показала, как по Уставу должны проходить



альтернативные выборы, – комментирует заведующий орготделом обкома ГМПР Владимир Ревенку. – Было много выступающих, в том числе в поддержку кандидатов. Запомнились выступления самих кандидатов. Хорошо срабо-

тали комиссии – по подготовке конференции, счетная. Альтернативность показала здоровую конкуренцию, стимулирующую развитие профсоюзной работы, и включенность в процесс коллектива.





Медные трубы оставили в прошлом

«Когда мы вместе, мы – сила» – такими словами закончила свой доклад на отчетно-выборной конференции первичной профорганизации ЗАО «Карабашмедь» ее профлидер Надежда Панина. Для первички медного предприятия это утверждение как никогда актуально: членов профсоюза на комбинате 449 человек – это лишь 33,5 процента трудового коллектива.



Участниками конференции, состоявшейся в помещении заводской столовой, стали 33 делегата, председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, гендиректор предприятия Александр Голов. И хотя мероприятие прошло в спокойной обстановке (в сравнении с конференциями прошлых лет), поднятых на нем проблемных вопросов оказалось более чем достаточно.

В социально-экономической сфере это в первую очередь заработная плата работников, которую, несмотря на проводимую индексацию, постоянно «ест» инфляция. В профсоюзной части не первый год хромают информационная и мотивационная составляющие, системность работы. Тем не менее, несмотря на сложную экономическую ситуацию на предприятии и в целом на рынке черновой меди, профкому удавалось находить с работодателем важные компромиссы, эффективно вести коллективные переговоры,

добиваться сохранения действующих льгот и гарантий. О значимости конструктивного диалога, после преодоленных когда-то в отношениях «огня, воды и медных труб», сказал в своем выступлении и работодатель.

– Не все получалось так, как хотелось бы. Возможно, в некоторых вопросах профактив был недостаточно настойчив. В какой-то период было недопонимание своих обязанностей перед коллективом и не хватало опыта. Но все же работа велась открыто и честно, и не было страха перед трудностями, чего желаю и новому составу профкома, – подытожила Надежда Панина.

– Хочу сказать слова благодарности вашему профактиву, который все эти пять лет работал на предприятии. Эта работа дорогого стоит, – отметил Юрий Горанов. – У вас есть весомые достижения: содержательный колдоговор, индексация заработной платы,

система общественного контроля охраны труда. В свою очередь наш обком активно помогал в этом. Радует, что на предприятиях «Русской медной компании» активно реализуются социальные программы, у акционеров есть желание улучшить не только условия труда, но и жизнь карабашцев. Но конференция – это не только подведение итогов, но и возможность поговорить о том, что будет завтра, какие острые вопросы ставить на повестку. А их сегодня достаточно. Это в том числе снижение реального уровня зарплаты, вопросы, связанные со спецоценкой условий труда. Новому составу профкома желаю двигаться именно в этих направлениях.

Конференция оценила работу профкома на «удовлетворительно» и рекомендовала его вновь избранному составу (18 человек) добиваться повышения эффективности коллективных переговоров, особое и постоянное внимание уделять контролю применения системы и форм оплаты труда, больше инициативы проявлять в переговорах по повышению и индексации зарплаты, усилить работу по обучению профактива, повышению мотивации профчленства и привлечению в профсоюз активной молодежи, а также усилить информационно-агитационную деятельность.

Открытым голосованием единогласно Надежда Панина избрана председателем профкома на новый срок.





Ставка на авторитет и готовность работать

На август пришелся пик отчетно-выборной кампании в цехах ряда предприятий ГМК Челябинской области.

На Челябинском цинковом заводе собрания и конференции состоялись в цеховых организациях заводоуправления, складского хозяйства, основных цехах – выщелачивательного, транспортного, гидрометаллургического, обжигового, сернокислотного. Отчиталась цеховая организация одного из самых крупных подразделений – вельц-цеха, объединяющего 250 работников, 164 члена профсоюза. Все мероприятия отличает большое представительство делегатов, качество и содержательность отчетов. Во всех организациях на новый срок председателями цехкомов избраны прежние профлидеры.

До конца августа собрания и конференции прошли в 26 цеховых организациях «ММК–Метиз». В числе самых крупных из отчитавшихся – профорганизации инструментального и калибровочного цехов. Во всех коллективах работа цехкомов оценена положительно. В профкоме отмечают, что по итогам выборов

ощутимо обновление составов цехкомов, включая председателей.

Годы экономического кризиса и реструктуризации болезненно отразились на трудовом коллективе саткинского комбината «Магnezит». В результате аутсорсинга первичка заметно потеряла в численности. Поэтому проблемы профчленства, эффективности профсоюзной работы, а также проведения спец-оценки и установления классов вредности неоднократно поднимались на цеховых отчетно-выборных мероприятиях комбината. Из 31 цеховой организации отчитались больше половины. Активно идет смена профлидеров, в том числе в основных цехах. Ставка делается на авторитет и готовность работать. Добиваться сохранения покупательной способности зарплаты, действующих льгот и гарантий работников и единой структуры предприятия – основные рекомендации новым составам цехкомов.

Заведующий орготделом Челябинского обкома профсоюза Владимир Ревенку подводит промежуточный итог кампании:

– Отчеты и выборы – это большой комплекс мероприятий, начиная от подготовки и заканчивая анализом результатов. В каждом мероприятии задействовано много людей, и все разные, с разным опытом. Поэтому, разумеется, недочетов не избежать. Есть, в частности, вопросы к порядку ведения собраний и конференций, регламенту, порядку голосования. И это несмотря на то, что в первичках и областной организации предварительно проводилось соответствующее обучение. Но в целом хочется отметить, что в организационном плане на текущий момент эта кампания проходит на достаточно высоком уровне. Я имею в виду не только цеховые организации, но и первички, уже отчитавшиеся, – Карабашмедь, КМЭЗ, магнитогорские «Спецтехнологии», «Уралстройщепень». Заметна качественная подготовительная работа. Хорошо проработаны многие отчетные материалы. Профактивы и профлидеры относятся с пониманием и ответственностью к соблюдению всех требований, которые нужны для признания итогов кампании легитимными. Хочется надеяться, что и в дальнейшем, когда придет очередь основной части первичек (это сентябрь – октябрь), кампания пойдет на том же уровне. ■





Екатерина ТЮПИНА,
Фото Николая РЫБЦЕВА

«РАБОТАЙТЕ ТАК, ЧТОБЫ ЛЮДЯМ ЖИЛОСЬ ЛЕГЧЕ»

В структурных подразделениях Лебединского ГОКа на отчетно-выборных собраниях, конференциях профактивисты обсуждали свои удаchi и недоработки, выбирали стратегию и тактику дальнейшей работы, определялись с лидерами.

Работать «прозрачно»

На одном из самых многочисленных переделов Лебединского ГОКа – обогатительной фабрике...



Профсоюзный комитет отчитался о том, что было сделано за последние пять лет. В 2011 году привели в соответствие доплаты за вредные условия труда. В 2012-м, когда проводилась большая реструктуризация производства и был образован участок сушки концентрата, профкому пришлось тщательно следить за тем, чтобы размеры отпусков и другие социальные льготы соответствовали условиям труда вновь прибывших сотрудников. В 2013-м – введены доплаты за вредный фактор и микроклимат электрогазосварщикам цеха хвостового хозяйства. В 2014-м по согласованию с работодателем ввели оплату стажировки в размере 50%, через комиссию по трудовым спорам добились увеличения отпуска швеям и специалистам отдела мониторинга.

Работники фабрики, имеющие многодетные семьи, два раза в год получают материальную помощь и бесплатные путевки в ОЗК «Лесная сказка». В 2016 году из средств профбюджета на лечение работников выделено 350 тысяч рублей.

Под особым контролем профсоюзного комитета – вопросы охраны труда, работают 19 уполномоченных. За первое полугодие 2016 года ими было подано 920 предложений.

Заместитель председателя профкома Лебединского ГОКа Борис Петров открыл прения, и сразу стало ясно, что не все положительно восприняли отчет профкома. Наталья Алексенко, оператор цеха №4, обратила внимание на недостаточную работу в вопросах молодежной политики и развития спорта. Главный меха-

ник подразделения Владимир Жилин высказал мнение, что деятельность профкома должна быть более «прозрачной». Предложил разработать схему, по которой можно будет понять, куда и с какой целью направляются средства из профсоюзного бюджета. В ходе прений выступили член профкома Геннадий Синюгин, машинист мельниц, и его коллега Александр Облогин.

Присутствующий на собрании председатель областного комитета ГМПР Лот Адамов отметил, что





отчетно-выборные собрания и проводятся для того, чтобы выявить недостатки в работе и исправить их, а альтернативные выборы позволят определить того человека, который будет наиболее полно отвечать чаяниям коллектива.

В результате тайного голосования большинством голосов (49 из 83) на должность председателя профсоюзного комитета обогатительной фабрики избран Сергей Захаров.

– Понимаю, что это огромная ответственность, однако считаю, что наработанный опыт общения с людьми позволит справиться с поставленными перед профкомом задачами. Коллектив знаю хорошо, знаю и проблемы, готов их решать. Самого пристального внимания требует к себе человек труда, вот этим и будем заниматься, – заверил вновь избранный председатель.



В завершение Лотт Адамов добавил:

– Мы живем в непростое время. Сейчас у профсоюза на повестке дня много проблем, главные из которых – пенсионные вопросы и повышение уровня оплаты

труда. Профсоюзная организация Лебединского ГОКа – одна из самых сильных в нашем регионе, и профком фабричного комплекса обязан «держат марку». Работайте так, чтобы людям, оказавшим вам доверие, жилось легче.

Без профкома – никак

На дробильно-сортировочной фабрике...

Ничего не предвещало спорных моментов. Конференция началась с отчета профсоюзного лидера Олега Бовт. Работа профкома получила удовлетворительную оценку. Когда же дело дошло до выборов председателя, неожиданно для всех собравшихся, которые, по поступившим предложениям, приготовились голосовать за Олега Николаевича, главный инженер подразделения Сергей Стрижебоков выдвинул другую кандидатуру.

Оперативно было организовано тайное голосование: напечатали и раздали бюллетени. При их подсчете выяснилось, что большинство голосов получил Олег Бовт.

Дробильно-сортировочная фабрика – сопутствующее основному производству предприятие. Основная продукция – щебень различных фракций. Его вырабатывают из кристаллического сланца и кварцито-песчаника. До 1 октября 2013 года ДСФ

имела статус дочернего предприятия комбината, затем стала одним из подразделений. Предприятие состоит из двух цехов: один расположен почти на борту карьера, второй – в Заповедном, этим работа профкома усложнена. К тому же Олег Бовт – не освобожденный

председатель профкома. Он – мастер смены.

В 2014 году на фабрике введена в эксплуатацию новая финская дробильная установка, что существенно облегчило труд персонала. При возникновении любой нештатной ситу-





ации система управления останавливает работу оборудования, сводя риски к минимуму. В новом комплексе реализована эффективная экологическая система: используются пылеулавливатели, конвейеры закрытого типа и орошение водой склада готовой продукции.

Тем не менее, профком постоянно «держит руку на пульсе». На территории оборудованы бытовые помещения, где это необходимо, установлены кондиционеры, повсеместно имеются холодильники, микроволновые печи, подведен водопровод. В административном здании работают бани, имеется своя прачечная. Здесь не только стирают спецодежду, но и ремонтируют ее. Бытовые помещения все отремонтированы и оборудованы современной сантехникой. Около КПП №7 организована автостоянка для личного транспорта. Так как на фабрике нет собственной столовой, организован специальный автобус, который возит работников на обед в ближайшую столовую.

– Профорганизация на предприятии очень нужна, – считает машинист конвейера Лидия Якунина. – Кто будет следить за соблюдением коллективного договора, распределять путевки, оказывать помощь? У меня дочь попала недавно в аварию, лежала в больнице. Я обратилась в профком, и мне помогли.

Членам кассы взаимопомощи выдано с начала 2015 года более 2 миллионов рублей. 120 человек, начиная с 2011 года, воспользовались санаторно-курортными путе-



ками. 160 детей работников за это же время отдохнули в ОЗК «Лесная сказка». Регулярно оказывается материальная помощь пенсионерам и ветеранам Великой Отечественной войны.

– Соблюдение техники безопасности – одна из важнейших статей в работе нашего профкома, – считают энергетики фабрики Александр Топоров и Артем Маслюк. Именно в отчетном периоде фабричным профкомом была создана комиссия по охране труда, избраны четверо уполномоченных.

На сегодня в профсоюзной организации ДСФ на учёте состоит 302 работника при списочном составе в 314. За последние два года в профсоюз вступило 18 человек.

Олег Бовт считает, что организация стала более привлекательной для молодежи в связи с активизацией спортивной и культурно-массовой работы.



– В своей дальнейшей профсоюзной деятельности хочу усилить это направление, это сплачивает коллектив, позволяет раскрыться каждому вне работы, – поделился планами Олег Николаевич. – На повестке дня: укрепление дисциплины – как трудовой, так и производственной. Особого внимания требует охрана труда. Планирую оптимизировать службу уполномоченных. Планов много, будем реализовывать!





В планах – «горы свернуть»

В управлении железнодорожного транспорта...



Александр Пьяных, начальник УЖДТ добавил:

– На период работы Владимира Щукина в должности председателя профкома вышло много сложностей: невыплата по три месяца заработной платы, забастовки. Справился, смог удержать коллектив в экстремальных условиях. За последние пять лет Владимир Николаевич помог «подтянуть» заработную плату машинистов электровазозов до уровня машинистов экскаваторов. Мне было приятно с ним работать: неравнодушный человек, не боялся ставить

Председатель профкома УЖДТ Владимир Щукин начал свое выступление со значимого факта: на учете в первичной профсоюзной организации состоит 1557 человек – практически весь списочный состав подразделения. Только за этот год членами профсоюза стали 57 работников. Отчет о проделанной работе пояснил, почему работники так единодушно верят в свою профорганизацию.

Профком активно решал важные вопросы трудового коллектива: работа в выходные и праздничные дни; изменение графика работы; состояние охраны труда и промышленной безопасности; предоставление дополнительных дней отдыха за переработку нормы рабочего времени; доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.

Несмотря на кризисную ситуацию в стране и в отрасли, профсоюзному комитету удалось отстоять, сохранить разделы коллективного договора

и даже улучшить некоторые из них. Проведенная в 2015 году специальная оценка условий труда позволила решить один из наиболее важных вопросов – обеспечение работников сверх нормы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Профсоюзный комитет, уполномоченные профкома цехов, профгруппы проводили конкурсы профессионального мастерства, регулярно контролировали работу столовых и буфета, состояние медицинского обслуживания и уровень заболеваемости работников.

За пять лет профком оказал материальную помощь трудящимся и пенсионерам на общую сумму около трех миллионов рублей.

Игорь Артеменко, заместитель начальника службы цеха по вывозке горной массы, отметил активное участие профкома в работе по проведению специальной оценки условий труда.

перед администрацией проблемные вопросы. Решали вместе.

Сегодня Владимир Николаевич уже пенсионер. И когда он отчитывался, то знал, что это – его последний доклад в должности председателя профсоюзной организации УЖДТ. 41 год Щукин отдал Лебедянскому ГОКу, 22 из них – профсоюзной работе. Начинать помощником машиниста электровазоза, был комсомольским вожак, в 1994 году коллектив впервые доверил ему представлять интересы рабочих от профсоюзной организации.

Председателем профкома был избран Константин Коротенко, ранее работавший заместителем председателя профкома и начальником службы подготовки производства УЖДТ. Он отметил:

– Первоочередной задачей считаю поддержание высокого морального духа в коллективе. В УЖДТ сильная профсоюзная «ячейка», с ней можно «горы свернуть!» ■



Ольга АКИМОВА

Социальное партнерство в норме, но есть проблемы серьезнее

Завершающим этапом отчетно-выборной кампании, проходившей во всех цехах и подразделениях Сибайского филиала Учалинского ГОКа (Республика Башкортостан) и дочерних предприятий стала отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации «Горняки Сибая».

На конференции присутствовали председатель Республиканской организации Башкортостана ГМПР Дамир Сабуров, директор Сибайского филиала АО «УГОК» Яудат Биккинов, начальник управления по персоналу Фарит Макшуков, директора дочерних предприятий и начальники цехов и подразделений филиала.

Председатель профсоюзного комитета **Вера Юлина** рассказала о результатах и достижениях по всем направлениям деятельности за последние пять лет, поблагодарила коллег и социальных партнеров за плодотворную работу, обозначила проблемы и перспективы развития:

– Наша первичная профсоюзная организация состоит из 15 цеховых организаций. Это 1700 членов профсоюза. Общая численность работников – 2522 человека, уровень профчленства – 67%. На всех



предприятиях заключены и действуют коллективные договоры, за выполнением которых следят постоянно действующие комиссии.

Яудат Биккинов высоко оценил сотрудничество и социальное партнерство профсоюзного комитета и администрации предприятия.

На конференции при обсуждении экономической ситуации вновь была затронута главная проблема – нет раз-

вития сырьевой базы, что заставляет трудовой коллектив беспокоиться о будущем предприятия. Эти вопросы неоднократно поднимались на пленумах Республиканского комитета ГМПР.

Дамир Сабуров отметил удовлетворительную работу профсоюзного комитета за отчетный период.

Делегаты продемонстрировали единодушие при рассмотрении всех вопросов повестки дня. Работа первичной профсоюзной организации «Горняки Сибая» единогласно признана удовлетворительной. На должность председателя профкома была выдвинута одна кандидатура – на этот пост вновь единогласно была избрана Вера Юлина.

В новый состав профсоюзного комитета вошли 15 человек, все председатели цеховых комитетов вновь переизбраны на следующий срок, что в очередной раз подтверждает доверие людей действующим профлидерам. ■





Александр ШПЫНЁВ



Трубопрокатчики голосовали «ЗА»

Отчётно-выборная конференция самого крупного структурного подразделения первичной профорганизации ТАГМЕТа – трубопрокатного цеха, объединяющего более 2400 человек (85 процентов от числа работающих), была образцовой. Почти стопроцентная явка делегатов, подробный и откровенный доклад, конструктивные выступления в прениях.

Председатель профкома трубопрокатчиков Алексей Бобылев подчеркнул: тема мотивации профчленства была главной в отчетный период. В центре внимания профкома были также совершенствование системы оплаты труда, обеспечение работ-

ников спецодеждой и СИЗ, повышение взаимодействия с администрацией в решении социально-трудовых проблем персонала.

Профком поддерживал позицию администрации по вопросам охраны труда и безопасности, меры в отношении злостных нарушителей инструк-

ций и правил внутреннего трудового распорядка. Последовательно и принципиально защищал интересы пострадавших на производстве.

Примеры успешного взаимодействия профорганизации и администрации – мероприятия в честь 80-летия трубопрокатного производства, конкурсы профессионального мастерства молодых работников разных специальностей, торжественные рабочие собрания по случаю календарных праздников, благотворительная акция «Марафон Добра» в пользу семей, имеющих детей с ограниченными возможностями и др.

Представители профкома участвовали во всех комплексных проверках состояния охраны труда, на заседаниях комиссии по охране труда поднимали вопросы, касающиеся организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий. Под профсоюзным контролем были подготовка цеха к работе в весенне-летний и осенне-





зимний периоды, соблюдение нормативов предельно-допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и правил эксплуатации пылегазоочистных установок, а также порядок обращения с отходами производства и потребления. Нередко профсоюзные активисты становились инициаторами наведения должного порядка на производственных участках.

Профком контролировал работу кулеров, автоматов газированной воды, водоочистных приборов, особенно в жаркий период года, настойчиво требовал регулярного сервисного обслуживания водоочистителей. Держал в поле зрения обеспечение компенсаций труда работающих во вредных условиях, выдачу молока и чая, проведение ежегодного медицинского осмотра, организовывал реабилитационно-восстановительное лечение трубопрокатчиков в санатории-профилактории «Тополь». За отчетный период там побывало 2000 работников, в черноморском пансионате «Бургас» отдохнули и поправили здоровье 700 трубопрокатчиков.

Однако в отчетный период не удалось избежать несчастных случаев на производстве, в том числе двух тяжелых и одного смертельного. Представители профкома участвовали в расследовании всех.

Комментируя выводы, сделанные в докладе, и предложения, прозвучавшие в прениях, председатель профкома ПАО «ТАГМЕТ» Денис Рудь заверил трубопрокатчиков:

– Положение о комиссии по трудовым спорам предприятия уже подготовлено. Профсоюзная сторона будет настаивать на проведении ремонта пешеходных дорожек из бетонных плит, ведущих от контрольно-пропускного пункта №12, добиваться создания не только в ТПЦ, но и в других структурных подразделениях завода комнат приема пищи и других санитарно-бытовых помещений, отвечающих современным требованиям.

Трубопрокатчики единогласно признали работу профкома удовлетворительной и вновь избрали председателем профкома цеха Алексея Бобылева. ■

Лидия КОЛЕСОВА

ПОЛНЫЙ АНШЛАГ

На отчетно-выборной конференции пресового производства Самарского металлургического завода был полный аншлаг – все 57 избранных делегатов были на месте. Пришли и другие члены профсоюза – такой интерес вызвало это событие у сотрудников коллектива.

В работе конференции участвовали председатель профсоюзного комитета завода В. Рогожников, и.о. директора пресового производства И. Коноваленко, председатель областной Думы В. Сазонов.

Уполномоченный профсоюзного комитета А. Мельников рассказал об основных направлениях профсоюзной работы:

– За последние пять лет произошли большие изменения, как в производственной деятельности, так и в профсоюзной. Цеховой комитет и руководство пресового производства занимались улучшением условий труда и быта, повышали уровень информированности, решали вопросы охраны труда, социальные проблемы. Сегодня на профсоюз-

ном учете состоят 567 человек, что составляет 84% от общего числа работающих.

Своевременная выдача заработной платы и ее повышение всегда были под контролем профкома. Не возникало проблем со своевременной индексацией.

В течение всего отчетного периода, благодаря настойчивости членов профсоюза пресового производства, ежегодно происходило улучшение условий коллективного договора, уделялось особое внимание контролю его выполнения. С целью повышения эффективности работы по защите прав работников, в профсоюзный комитет был принят юрист-консульт. И сейчас вопросы, поступающие от работников, трудовые споры решаются оперативно и грамотно.





В рамках социального партнерства на производстве действует система профсоюзного контроля охраны труда. Все случаи травматизма подробно рассматриваются и даются заключения о безопасности работы. На конференции было отмечено, что уровни травматизма и профессиональной заболеваемости за последние пять лет остаются еще на высоком уровне, что говорит о недоработках профкома цеха и уполномоченных по охране труда. Вывод напрашивается сам собой, что не все еще сделано для обеспечения безопасной работы в коллективе, и решать эту проблему необходимо всем вместе.

Организация санаторно-курортного лечения – тоже важное направление профсоюзной работы. Путевками в санаторий обеспечиваются все желающие, главное – вовремя подать заявку. Ежегодно дети работников прессового производства отдыхают в оздоровительном лагере. С каждым годом растет число желающих. Много мероприятий для детей проводит профсоюзный комитет завода. Это различные праздники, спортивно-культурные мероприятия.

Большая роль принадлежит цеховому комитету в организации и проведении заводской спартакиады по 11 видам спорта, и команда прессового производства последние годы стабильно занимает призовые места.



Профком цеха постоянно проводит работу с профгруппоргами, профсоюзным активом, координирует их действия, привлекает к участию в общественных мероприятиях, акциях протеста, митингах и демонстрациях. Большое внимание уделяется информационной работе, работники оперативно получают новости о производственной, профсоюзной, спортивной и культурной жизни предприятия.

Члены цехового комитета проводят работу в трудовых коллективах по укреплению профсоюзной организации. Всем вновь поступающим на завод профактивисты рассказывают историю цеха, его предназначение, правила безопасности, особое внимание уделяется коллективному договору и роли профсоюзной орга-

низации в защите прав и интересов работников.

Были отмечены и недоработки в профсоюзной работе, например, не регулярное проведение собраний в профсоюзных группах.

Комментируя выводы, сделанные председателем профкома цеха и замечания, прозвучавшие в прениях, В. Рогожников заверил, что все высказанные предложения будут учтены в работе профсоюзного комитета завода.

Работа цехового комитета прессового производства была признана удовлетворительной, а Александр Мельников вновь избран его председателем. Лучшим активистам производства были вручены Почетные грамоты и Благодарственные письма от профсоюзного комитета завода. 🇷🇺





Социальные программы сохранять и развивать

«Колдоговор предприятия считается одним из лучших по ГМК региона, и это заслуга всех профактивистов. Благодаря активной позиции профгруппоргов, председателей профкомов цехов на предприятии удастся выстроить конструктивный диалог с работодателем и обеспечить социальные гарантии для работников, их детей и ветеранов производства», – подчеркнул председатель комитета ГМПР Республики Башкортостан Дамир Сабуров, выступая на отчетно-выборной конференции в цехе легированной проволоки Белорецкого металлургического комбината (Республика Башкортостан).



В подтверждение этого председатель профкома цеха Наталья Козлова рассказала о проделанной работе за отчетный период, уделив особое внимание выполнению социальных программ, оговоренных в действующем колдоговоре.

Председатель профкома предприятия Георгий Хлесткин отметил:

– Ваше подразделение – ведущее и самое многочисленное на комбинате. В цехе трудятся 800 работников. Профчленство составляет 95%. Профактив сплоченный, задает тон во многих проводимых профкомом мероприятиях. Охотно и успешно работники участвуют в ежегодной спартакиаде комбината, приобщаются к здоровому образу жизни.

Директор по персоналу БМК Олег Тертычный расска-

зал о непростой экономической ситуации на рынке метизной продукции, о ближайших производственных задачах коллектива. И заверил:

– Несмотря на все экономические сложности, постараемся и в этом году сохранить действующие на предприятии социальные программы. То, что на сегодняшний день достигнуто в социальной политике предприятия, надо поддерживать и сохранять.

На должность председателя профкома цеха было выдвинуто три кандидатуры. В результате тайного голосования победила Татьяна Кременчугская. Она работает в этом подразделении более 10 лет и коллеги хорошо знают ее как неравнодушного человека с активной профсоюзной позицией. ■

Секреты роста

За последние полтора года в профорганизацию машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» (входит в состав ПАО «Северсталь») вступили 450 человек. Какая работа стоит за этой цифрой, говорили на отчетно-выборной конференции подразделения.



Председатель профкома центра Ирина Соловьева проанализировала динамику численности трудового коллектива. В подразделении набирают новых работников. Далее обсуждался вопрос заработной платы. Благодаря настойчивым действиям профкома удалось добиться единых подходов к выплате годового вознаграждения для специалистов. Эта проблема возникла после возвращения ремонтных служб в состав комбината. На работников «Тяжмаша» стал распространяться колдоговор ЧерМК. Появилась возможность получать санаторно-курортные путевки.

Немало профком центра делает и для роста профсо-

юзного членства. За последние полтора года в профорганизацию вступили около 450 человек. В этом профсоюзному лидеру помогают председатели профкомов цехов и профгруппорги, которых в «Тяжмаше» 65 человек. После проведения отчетов и выборов, как отметила Ирина Ивановна, к профсоюзной работе подключилось много новых людей. По единогласному решению делегатов конференции Ирине Соловьевой доверено возглавлять профком следующие 5 лет. В ближайших планах у председателя – уделить особое внимание работе с уполномоченными по охране труда. ■

УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ ИДЕТ ПО СТРАНЕ



В Орске работала группа специалистов Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, которую возглавил заместитель министра Сергей Цыб.

Вместе с вице-губернатором – заместителем председателя Правительства по финансово-экономической политике Натальей Левинсон, министром экономического развития, промышленной политики и торговли Натальей Безбородовой члены делегации посетили ряд предприятий восточной зоны области. С представителями министерства в промышленной столице Оренбуржья работал депутат Государственной Думы РФ Виктор Заварзин.

На ОАО «Уральская Сталь» после осмотра первого листопрокатного цеха состоялась встреча московских гостей с членами трудового коллектива предприятия. Сергей Цыб подчеркнул, что предприятие и группа компаний «Металлоинвест» являются флагманами российской металлургии. «Уральская Сталь» в числе других предприятий осваивает новые технологии, на ее продукцию формируются новые заказы. Как отметил заместитель министра, именно из Новотроицка поступают современные металлоконструкции для строительства важнейшего для России объекта – керченского моста в Крыму. Сегодня только в первом листопрокатном цехе «Уральской Стали» выпускается 2,5 тысячи марок стали.

Заместитель министра высоко оценил и работу Орского машиностроительного завода, на котором также

побывала делегация. ОМЗ входит в состав нефтесервисного подразделения Трубной металлургической компании – одного из ведущих глобальных поставщиков трубной продукции нефтегазового сектора. Компания ввела в строй масштабный штамповочный комплекс по буровым замкам. Теперь практически вся импортная продукция по буровым замкам в стране замещена продукцией орских машиностроителей. Также на Орском машиностроительном заводе освоен выпуск газовых баллонов.

– Государство через субсидии поддерживает предприятия, выпускающие технику на газомоторном топливе, и тем самым увеличивает спрос на производство баллонов, а значит, и на развитие предприятия. Как итог – в 2015 году выпуск газовых баллонов на ОМЗ вырос в сравнении с 2014 годом на 15 процентов, – сказал заместитель министра промышленности и торговли РФ.



Работники «Уральской Стали» и Орского машиностроительного завода смогли задать вопросы, которые касались не только работы предприятий, но и социальной сферы.

Настоящим прорывом в металлургическом производстве стал выпуск АО МК «ОРМЕТО-ЮУМЗ» конвертеров объемом в 320 тысяч тонн. До этого максимум, что выпускалось в нашей стране – конвертеры в 160 тыс. тонн. Это также было отмечено Сергеем Цыбом в ходе посещения цехов предприятия. ЮУМЗ выпускает эти конвертеры по заказу Западно-Сибирской металлургической компании. Как пояснил замминистра промышленности, теперь, когда другие металлургические компании займутся модернизацией производства, они автоматически станут заказчиками ЮУМЗ.

Заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации вручил ведомственные награды работникам промышленных предприятий. ■



Лидия КОЛЕСОВА

Размежеваться, чтобы объединиться



Предприятие «Алкоа-СМЗ» будет интегрировано во вновь создаваемую компанию Арконик, которая выделится из компании Алкоа. Завод будет входить в группу ВСІ, в которой еще 7 предприятий мира – 2 в Китае, 2 – в Европе, 2 – в США и 1 – в Бразилии. Всего на этих предприятиях работает 8 тысяч человек, причем почти половина из них – в России.

Руководство ВСІ (с ним проходила встреча на Дне информирования на СМЗ) высоко ценит потенциал российского предприятия. Он им знаком. Именно это подчеркнул президент группы Гарри Кискэддон. Он был на предприятии лет десять назад. «Сегодня завод выглядит намного лучше, в несколько раз лучше, чем в те времена», – отметил он.

Г. Кискэддон рассказал о том, чем будут заниматься две разделенные компании. Алкоа сосредоточится на первичном производстве, а Арконик – на инновационных подходах в производстве продукции. Именно этим и занимается Самарский металлургический завод. «Это делается во всех производствах и можно только гордиться тем, что делается в Самаре, – подчеркнул президент ВСІ. – Самарский завод – основной игрок в компании ВСІ. Он получит от компании серьезную поддержку и у него есть будущее».

Президент компании Алкоа Россия М. Смирнов уделит внимание работе предприятия во втором квартале этого года. Заводу есть чем

гордиться. В июне продажи продукции достигли рекордных результатов со времени вхождения завода в компанию Алкоа. Было произведено 20 тыс. т продукции. Это результат командной работы и прямое подтверждение высокой вовлеченности всего коллектива Алкоа-СМЗ в выполнение производственных заданий. Успехи есть и в финансовых показателях. Дисциплина поставок, качество выпускаемой продукции находятся в «зеленой зоне» выполнения плановых заданий.

Президент компании Алкоа Россия призвал всех неукоснительно соблюдать правила и процедуры техники безопасности. Отметил и вклад сотрудников завода в волонтерскую деятельность. Поданы на утверждение заявки почти на 70 грантов, партнеры завода смогут получить почти 200 тыс. долларов на развитие.

И в конце, по традиции, лучшим сотрудникам завода были вручены «голубые фишки», каждая из которых эквивалентна 10 акциям компании Алкоа. 🟡

Пока верстался номер

22 августа 2016 года состоялась государственная регистрация нового наименования предприятия ЗАО «Алкоа СМЗ» в Акционерное общество «Арконик СМЗ».

В обращении Президента компании Арконик Россия М. Смирнова в частности говорится: «Переименование не повлечет за собой кадровых перемен. У каждого сотрудника сохраняются условия работы, система оплаты, меняется только имя компании, в которой мы с вами работаем. И нашим приоритетом остается особое внимание к вопросам охраны труда и производственным задачам!»

Важно отметить, что наше переименование также не отразится на деловых отношениях с партнерами и не повлияет на существующие договорные обязательства завода и их исполнение. Мы приложим максимум усилий к тому, чтобы изменения прошли плавно и только укрепили наше многолетнее партнерство.

Будем продолжать совершенствоваться, ставить перед собой еще более сложные задачи, сохраняя в нашем новом будущем традиции, которым всегда следовали».

Переименование предприятия также не отразится на деятельности профсоюзной организации ГМПР. Социальные программы и условия действующего коллективного договора сохраняются в полном объеме.





КВАРТИРЫ ДЛЯ ЛУЧШИХ

На Новолипецком металлургическом комбинате стартовал очередной этап конкурса «Жилье молодым металлургам — 2016». Более 30 молодых семей новолипецких металлургов смогут стать обладателями новых квартир в микрорайоне «Елецкий».



Программа «Жилье молодым металлургам» – социальный некоммерческий проект компании. Основные условия участия в ней – возраст работников до 35 лет, стаж на предприятии – не менее трех лет и профессиональные заслуги.

Приобрести одно- и двухкомнатные квартиры молодые сотрудники компании могут на условиях первоначального взноса, составляющего 30% от полной стоимости жилья. Выплачивать оставшуюся сумму, согласно условиям программы, они будут в течение 15 лет без начисления процентов.

Как правило, каждый год среди победителей программы «Жилье молодым металлургам» немало призеров различных корпоративных конкурсов: «Молодой лидер», «Мастер года», «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», «Инженер года».

Вице-президент по социальным вопросам Группы НЛМК Александр Соколов отметил:

– Благодаря поддержке НЛМК перспективные сотрудники компании могут приобретать жилье на самых выгодных условиях, существующих сегодня в нашем регионе. Это способствует закреплению молодых кадров на предприятии. С 2005 года мы уже обеспечили жильем более 400 молодых семей наших работников.

Молодежная жилищная программа – одна из многих инициатив компании, направленных на повышение социальной защищенности сотрудников, она нацеливает молодых работников комбината на развитие своих профессиональных компетенций, самореализацию в рамках предприятия. НЛМК ведет системную работу, направленную на поддержку успешного начала и развития карьеры молодых работников на комбинате, реализуя для этого конкурсные и образовательные программы различного уровня и направленности.

После приема документов от работников комбината для участия в программе, жюри определит победителей и состоится жеребьевка квартир. Затем – торжественное заселение дома молодых специалистов НЛМК.



По информации пресс-службы НЛМК



«Бархатный» путь

90 километров челябинских рельсов производства ПАО «ЧМК» (входит в Группу «Мечел») уложены на путях Московской кольцевой железной дороги (МКЖД) – нового контура столичного метро. За счет применения инновационных решений при производстве рельсовых плетей МКЖД будет отличаться пониженным уровнем шума.

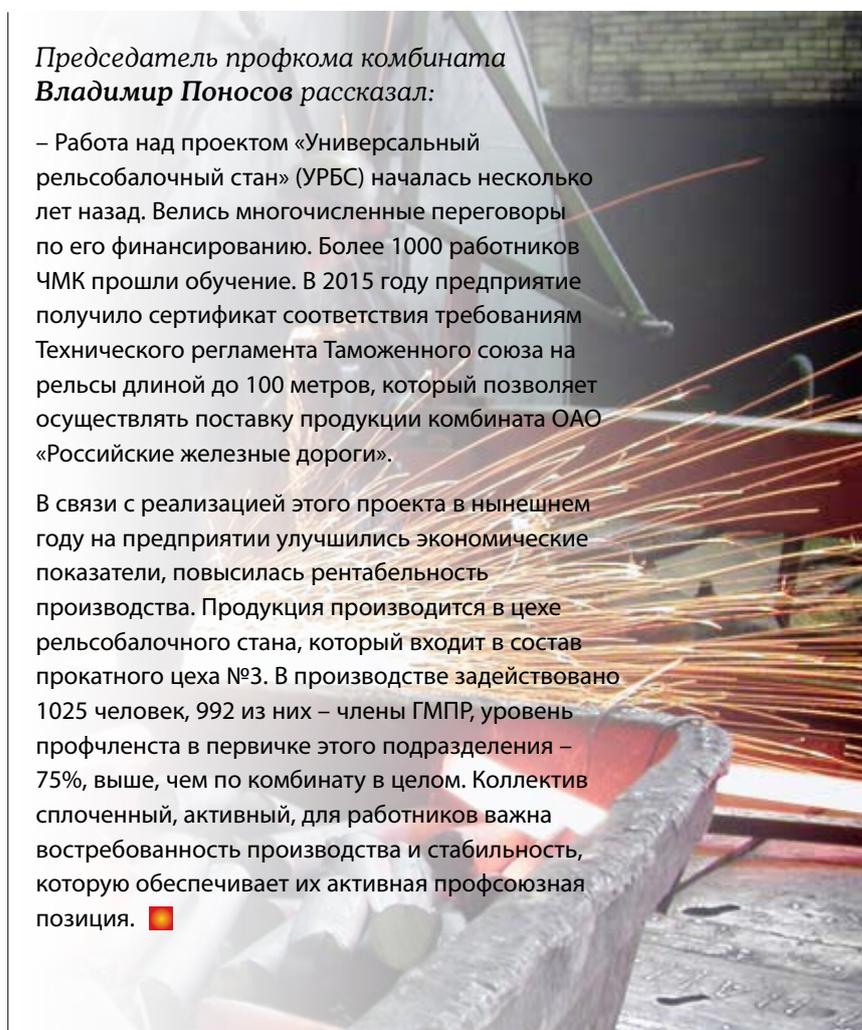
Рельсы типа Р65 Челябинского металлургического комбината были поставлены Российским железным дорогам, которые занимают строительство пути. На МКЖД используются уже готовые рельсовые плети длиной 800 метров, закаленные на комбинате в особом растворе полимера для придания прочности. Длина укладываемых рельсов позволяет избежать большого количества сварных стыков, благодаря чему путь становится «бархатным», бесшумным. Сварка рельсов в длинные 800-метровые плети происходит на рельсо-сварочном предприятии на промплощадке ЧМК. На МКЖД по ним будет курсировать современный электропоезд «Ласточка» со скоростью 120 километров в час.

90 километров – это половина от развернутой длины МКЖД (включает суммарную длину вторых и грузовых путей). Длина непосредственно транспортного контура при этом составляет 54 километра. С начала 2016 года ЧМК отгрузил в адрес ОАО «РЖД» 120 тыс. тонн рельсов, объем поставок до конца 2016 года – 250 тыс. тонн.

Председатель профкома комбината Владимир Поносов рассказал:

– Работа над проектом «Универсальный рельсобалочный стан» (УРБС) началась несколько лет назад. Велись многочисленные переговоры по его финансированию. Более 1000 работников ЧМК прошли обучение. В 2015 году предприятие получило сертификат соответствия требованиям Технического регламента Таможенного союза на рельсы длиной до 100 метров, который позволяет осуществлять поставку продукции комбината ОАО «Российские железные дороги».

В связи с реализацией этого проекта в нынешнем году на предприятии улучшились экономические показатели, повысилась рентабельность производства. Продукция производится в цехе рельсобалочного стана, который входит в состав прокатного цеха №3. В производстве задействовано 1025 человек, 992 из них – члены ГМПР, уровень профчленства в первичке этого подразделения – 75%, выше, чем по комбинату в целом. Коллектив сплоченный, активный, для работников важна востребованность производства и стабильность, которую обеспечивает их активная профсоюзная позиция. ■





Профактив хочет знать...

После проведения отчетно-выборных конференций в подразделениях ОАО «ЕВРАЗ НТМК» в профкоме комбината прошли информационные встречи профсоюзного актива структурных подразделений с работниками аппарата профкома. В них приняли участие около 500 человек.



Првыми посетили профсоюзный комитет профгруппорги основных цехов и производств. Председатель профкома комбината Владимир Радаев отметил особую роль профсоюзного актива в цехах, подчеркнул важность и необходимость их работы, подробно рассказал об основных аспектах деятельности профсоюзной организации. Речь шла о результатах переговоров по заработной плате, работе комбината в период экономического кризиса. Активно обсуждались социальные вопросы: оздоровление, организация питания на производстве, детский отдых, лечение профзаболеваний.

Акцент был сделан на проблеме мотивации профсоюзного членства. Профгруппорги говорили о текущих проблемах и подчеркивали, что с помощью профкома комбината многие спорные вопросы удастся решать оперативно.

Взаимодействие профгруппоргов с цеховым комитетом – важная составляющая профсоюзной деятельности. Как найти новые формы общения с членами профсоюза, чтобы их членство было осознанным? По общему мнению, залогом успешной работы является гибкая система взаимодействия профкома, цехкома и профгруппоргов. И в этом важное значение имеет хорошо налаженная и эффективная информационная работа.

На одной из таких встреч присутствовал Управляющий директор предприятия



...Активно обсуждались социальные вопросы: оздоровление, организация питания на производстве, детский отдых, лечение профзаболеваний...

v

Алексей Кушнарев. Он отметил плодотворное деловое сотрудничество администрации и профсоюзного комитета, выразил готовность сделать все возможное, чтобы сохранить прежний уровень всех социальных льгот и гарантий, в том числе и индексацию заработной платы. Алексей Владиславович рассказал о работе комбината за последние 7 месяцев, ответил на многочисленные вопросы профгруппоргов. Речь шла о выполнении мероприятий по созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте, о перспективах развития комбината.

Все вопросы, замечания и предложения, которые прозвучали в ходе этих информационных встреч, направлены работодателю для рассмотрения и принятия решений. 🇷🇺





Несмотря на кризис

В ОАО «Стагдок» прошла конференция трудового коллектива по заключению коллективного договора на 2016-2019 годы, в работе которой приняли участие вице-президент по социальным вопросам НЛМК Александр СОКОЛОВ и председатель Липецкого областного комитета ГМПР Василий ГРЕКОВ.



Александр Соколов рассказал об экономической ситуации в группе НЛМК и подчеркнул, что колдоговор — это основной локальный документ, регулирующий отношения между работодателем и работниками. Внимательное отношение к персоналу, обеспечение наилучших условий труда, социальная поддержка коллектива — приоритетные задачи руководства предприятий группы и профсоюзных организаций.

Генеральный директор ОАО «Стагдок» Александр Зименков рассказал о выполнении коллективного договора за 2013-2016 годы, отметив, что все пункты выполнялись в полном объеме.

Председатель ППО ОАО «Стагдок» Сергей Апальков акцентировал внимание на вопросах заработной платы.

В новой редакции колдоговора подтверждены обязательства сторон, а также основные позиции по вопросам трудовых отношений, обеспечения занятости, времени труда и отдыха, трудовой дисциплины, охраны труда и окружающей среды, предоставления социальных льгот и гарантий, которые сохранены в полном объеме и значительно расширены, несмотря на изменившееся финансово-экономическое положение из-за падения рыночных цен на продукцию предприятия. В документе отражены все основные выплаты: при увольнении на пенсию, материальная помощь семьям по случаю рождения детей, выплаты к юбилейным датам и многое другое.

Проект нового документа обсуждался на собраниях и конференциях во всех структурных подразделениях компании. Наиболее значимыми вопросами для работников предприятия остаются заработная плата, охрана



...Коллективный договор ОАО «Стагдок» на 2016-2019 годы был принят делегатами конференции трудового коллектива единогласно...

✓



труда, медицинское обслуживание и реализация социальных программ.

Коллективный договор ОАО «Стагдок» на 2016-2019 годы был принят делегатами конференции трудового коллектива единогласно и подписан генеральным директором ОАО «Стагдок» Александром Зименковым и председателем ППО ОАО «Стагдок» Сергеем Апальковым.

Председатель Липецкого областного комитета ГМПР Василий Греков говорил о важности колдоговора в трудовых коллективах, о традициях соцпартнерства в группе НЛМК и на других предприятиях горно-металлургического комплекса области и о нестабильной обстановке в тех компаниях, где нет профорганизаций. Василий Васильевич подчеркнул, что исходя из своих интересов, каждый работник должен внимательно изучить колдоговор как локальную «конституцию» предприятия, чтобы пользоваться прописанными в нем льготами и гарантиями, и каждодневно вносить свой вклад в его исполнение. 🟡



Надежда ГОРШЕНИНА

«Решим проблемы работников – поможем производству»

На Чусовском металлургическом заводе (Пермской край) состоялся первый социальный рапорт – это часть проекта «Социальная карта предприятия», который реализуется на всех заводах Объединенной металлургической компании. Подробнее об этом рассказывает инициатор проекта, председатель профсоюзного комитета ЧМЗ Александр ШТИН.



– «Социальная карта» или «Социальный мониторинг» – это проект, который интегрируется в производственную систему предприятия и дает понимание, какие настроения царят в коллективе. Чтобы добиться высокопроизводительного труда, необходимо решать проблемы производства через проблемы работников.

Приказ по реализации проекта «Социальная карта» на ЧМЗ вышел в апреле нынешнего года. Прошедшие месяцы были организационными, и все же, что успели сделать за этот период?

– Данным приказом определены ответственные и порядок действий. Сбор проблем возложен на председателей профсоюзных комитетов цехов. Источники самые разные: доски решения проблем, оперативки, личные беседы, портал производственной системы и другие. Совместно с руководителями подразделений предцехкомы разрабатывают мероприятия по устранению проблем со сроками и ответственными.





«...САМОЕ ВАЖНОЕ – ФИКСИРОВАТЬ ВСЕ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ ЗАЯВЛЯЮТ РАБОТНИКИ. НИ ОДНА ИЗ НИХ НЕ ДОЛЖНА ОСТАТЬСЯ БЕЗ ВНИМАНИЯ...»



Заполнение итоговой формы протокола «Социальной карты», согласование ее с заинтересованными сторонами возложены на меня. Установлен порядок проведения социального рапорта. Хотя проект мы реализуем на площадке рессорного производства, но это не значит, что в других подразделениях нет проблем или решать их необязательно.

За три месяца в рессорном производстве заявлено 62 проблемы. В целом по заводу – 248.

Что в первую очередь волнует людей?

– На первом месте стоят проблемы социально-бытовые: работа душевых, туалетов, иных непроизводственных помещений, их оснащение, исправность оборудования. Вторая значимая группа проблем – организация производства. И конечно, охрана труда. Не было заявлено проблем, связанных с оздоровлением, занятостью, обучением, профессиональным ростом, отношением между руководителями и коллективами.

В графе «прочие» заводчане отмечают проблемы, не относящиеся к производству, но косвенно влияющие на климат в трудовых коллективах. В основном здесь жалобы на работу общественного транспорта. Будем рассматривать этот вопрос с представителями муниципальной власти при поддержке наших депутатов.

Какие вопросы целесообразно выносить на социальный рапорт? Как часто он будет проходить?

– Подавляющее большинство проблем, которые люди заявляют, должны решаться и решаются в цехах. На социальный рапорт предлагается выносить только те, которые либо очень долго не устраняются, либо для их решения требуется помощь управляющего директора или уровень ОМК. Изначально планировалось проводить социальный рапорт один раз в квартал. Управляющий директор Владимир Кирзнер, который высоко оценивает важность проекта, предложил контролировать ситуацию ежемесячно.

Социальный мониторинг для ЧМЗ – дело новое, что бы Вы посоветовали участникам проекта?

– Самое важное – фиксировать все проблемы, которые заявляют работники. Ни одна из них не должна остаться без внимания. Таких записей на портале производственной системы: «Пиши не пиши, что толку, все равно ничего не изменится», – быть не должно.

Ход проекта «Социальный мониторинг предприятия» обсуждается на социальном совете ОМК. Как руководители компании оценивают его?

– На социальном совете, который состоялся в июле, отмечено, что у нас слабо работает механизм обратной связи. Проблемы решаются, но мы об этом работникам не рассказываем. Обратную связь необходимо активизировать. Для этого существуют оперативки, доски решения проблем, информационные листы, заводская газета. Это необходимо. В разных цехах могут возникать одинаковые проблемы.

Так как проект «Социальный мониторинг» является частью более глобального проекта «Изучение и анализ вовлеченности», предложено добавить в форму социальной карты еще одну колонку – оценка персоналом мероприятий, которые проводятся на заводе. Это даст понимание значимости мероприятий, не зря ли мы на них тратим деньги.

Еще один важный момент. Проект «Социальная карта» и реализация проектов идей в формате АЗ не должны жить в параллельных мирах. Они обязаны пересекаться. Ведь природа их одна – вовлекать и улучшать.

Недостаточная активность работников по предложению идей и оформлению их в проекты в формате АЗ имеет разные причины: лень, неверие в то, что проект будет реализован, нехватка знаний о том, как оформить предложение.

– Согласен, причины разные. Поэтому есть предложение



взять на вооружение опыт завода «Трубодеталь» – организовать группы специалистов, кружки качества, которые будут собирать идеи, проводить экспертизу и определять целесообразность их реализации, а затем оформлять в виде проектов АЗ, инвестиционных проектов, рацпредложений. Думаю, это будет востребовано.

Не будет ли воспринят проект «Социальная карта» как еще одно обременение, на которое потребуется дополнительное время, которого так не хватает?

– Наоборот, руководитель подразделения без особых усилий получает информацию о социально-психологическом состоянии в коллективе. Дополнительная нагрузка ложится на председателей цеховых комитетов, которые будут фиксировать и мониторить проблемы. И здесь мы постараемся избежать большого количества документов при оформлении карты, чтобы процесс социального мониторинга был естественным.

Какие проблемы будут обсуждаться на социальном рапорте?

– Все проблемы нет необходимости выносить на социальный рапорт. По итогам мониторинга второго квартала предлагается обсудить вопросы из разделов «оплата труда» – изменение системы мотивации персонала, «охрана труда» – закупка разгрузочных поясов для работников, занятых на тяжелом труде, состояние социально бытовых помещений, неисправность дробемётов.

Часто успех проекта зависит от поддержки его руководителем предприятия.

– Мы обсуждали проект, его реализацию с управляющим директором ЧМЗ Владимиром Кирзнером. И всегда находили взаимопонимание. Владимир Сергеевич не только поддерживает проект, он считает его важным. Проблемы мы выявили, теперь необходимо их активно решать. ■



СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОРОЖАЮТ

В первом полугодии 2016 г. на реализацию социальных и благотворительных программ и проектов группой ММК было направлено из всех источников **738 млн рублей**, что на **11%** превышает аналогичный показатель предыдущего года.



Крупнейшей социальной программой в группе ММК в первом полугодии текущего года стала благотворительность и социальная поддержка пенсионеров и инвалидов. На эти цели за шесть месяцев текущего года было выделено 215,7 млн руб. Другое важное направление социальной работы – медицинское обслуживание работников и реализация медицинских программ, на которые за первое полугодие было израсходовано более 162 млн руб. На оздоровление работников и членов их семей – 156,2 млн руб.

Среди важных направлений социальной поддержки в группе ММК можно также выделить программы, ориентированные на формирование принципов здорового образа жизни, а также на развитие спорта и содержание спортивных объектов (в первом полугодии на эти цели выделено более 50 млн руб). Проведение культурно-массовых мероприятий и содержание дворцов культуры обошлось компании в 34,3 млн руб.; затраты на жилищные, молодежные, образовательные программы, дополнительное пенсионное обеспечение и другие добровольные социальные обязательства составили 78,8 млн рублей.

Важное место в социальной деятельности группы ММК занимает реализация программ стимулирования рождаемости, поддержки материнства и многодетных семей. В первом полугодии 2016 г. предприятиями группы на эти цели было направлено 31,3 млн руб. ■



Наталья КУКСА



В совещании по охране труда и производственной безопасности по результатам работы Высокогорского ГОКа в первом полугодии 2016 года приняли участие руководители структурных подразделений, главные специалисты комбината, линейные руководители структурных подразделений и представители первичной профсоюзной организации предприятия.

ДАЙ БОГ НАМ ЗДОРОВЬЯ!

Заместитель главного инженера – начальник управления ОТ и ПБ С. Солонков сообщил сведения о несчастных случаях за отчетный период: 5 легких, 0 – тяжелых, и 0 – смертельных (в 1 полугодии 2015 г. 5/1/1 соответственно). За первое полугодие 2016 года в структурных подразделениях Общества зарегистрировано 175 случаев бытового травматизма (в 1 полугодии 2015 года – 150 случаев), наибольшее число бытовых травм выявлено на шахте «Южная» – 49, шахте «Магнетитовая» – 31 и ВОЦ – 22.

Начальник ЛАЦ А. Мамонов подробно остановился на 3 легких несчастных случаях в аглоцехе. Основными их причинами было неудовлетворительное содержание мест передвижения работников (оледенение, отсутствие подсыпки противогололедными материалами). Главный инженер ВГОК Н. Рябов заверил, что при наступлении заморозков подобная ситуация не повторится.

В двух структурных подразделениях с разницей в один день произошли инциденты с подъемными сооружениями: сошел с рельсового пути одним колесом козловой кран.

Основная причина – незакрепление крана на все противоугонные захваты. Непосредственным виновникам объявлен выговор, они лишены премии.

Сначала года в структурных подразделениях ГОКа проведено 8 комплексных проверок по ОТ и ПБ. В результате выявлено 284 нарушений (увеличились на 20% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), по 44 нарушениям были приостановлены работы, результаты комплексных проверок на шахте «Естюнинская» и ЦРО признаны неудовлетворительными.

В сравнении с 1 полугодием 2015г. на 25% увеличилось число дисциплинарных взысканий.

В 1 полугодии этого года вновь зарегистрировано 3 профбольных. Пылевые заболевания легких составляют две трети от всех случаев профзаболеваний. Стаж профбольных во вредных условиях труда (на момент постановки диагноза) составляет 23-29 лет. В 2016 году должны пройти периодический медицинский осмотр 3463 работника, из них 936 человек – в центре профпатологии, г. Екатеринбург.

За счет средств работодателя организована вакцинация от клещевого

энцефалита 540 работников, связанных с работой в лесных массивах или в непосредственной близости от них, карьерах, затраты составили 317 тыс. рублей.

В настоящее время на ОАО «ВГОК» 1665 рабочих мест. В связи с реорганизацией структурных подразделений их число сокращается. В 2016 году СОУТ подлежат 250 рабочих мест – это места с истекшим сроком действия карт аттестации, вновь организованные и на которых у работников выявлены профзаболевания, а также согласно выданным Государственной инспекцией труда предписаниям. В настоящее время специалисты подрядчика проводят исследования и обработку данных о фактических уровнях вредных и (или) опасных производственных факторов, действующих на рабочих местах, подлежащих СОУТ. ■





Светлана ОСТАПЕНКО

Профсоюзный комитет ПАО «ТАГМЕТ» ведет мониторинг реализации заключенного им с администрацией Соглашения по охране труда и промышленной безопасности на 2016 год. За шесть минувших месяцев выполнены зафиксированные в этом правовом документе мероприятия в трубосварочном, копровом цехах, хозяйственном отделе, на 83,3 % – на участке обеспечения материалами и оборудованием, на 76,7% – в энергетическом цехе и на 66,7% – в электростале-плавильном.



КОМФОРТ КАК УСЛОВИЕ ТРУДА

В комнате сменно-встречных собраний первого участка ТСЦ установлен аппарат газоды. На втором участке, в комнате приема пищи машинистов ПС появился холодильник, в помещениях ПУ гидропрессов Т83-400 и Т1141 заработали сплит-системы, на полу ТЭСА 51-114 (участок ОТК) заменен линолеум. На поточной линии отделки черных и оцинкованных труб третьего участка действуют напольные вентиляторы. Появились сплит-системы в помещении мастера участка на УЩД и комнатах приема пищи копрового цеха, в административных кабинетах хозяйственного отдела. В энергетическом цехе выполнен монтаж электронагревателя для обеспечения горячей водой санузла котельной «Бабкок-Вилькоккс» и установлены сплит-системы в диспетчерской насосной станции «Фильтровальная», операторских котельной «Б-В» и турбокомпрессорной №1. В электростале-плавильном цехе обеспечивается горячим и холодным водоснабжением комната приема пищи бригады по ремонту высоковольтного оборудования, смонтировано сантехническое оборудование в помещении водяной станции «АББ» машины непрерывного литья заготовки на отметке + 4.200м, в операторской газоочистки дуговой сталеплавильной печи и цеховом медпункте появились сплит-системы, а в отдельном помещении участка складиро-



...на ТАГМЕТе всегда был и остается важнейшим принцип: не человек – для металла, а металл – для человека...

v

вания и отгрузки НЛЗ (вырубка) установлен аппарат для очистки воды. Сплит-системы действуют также в экспресс-лаборатории центральной испытательной лаборатории и диспетчерской на ПС Т-21 электрического цеха.

Эти факты говорят о том, что на ТАГМЕТе всегда был и остается важнейшим принцип: не человек – для металла, а металл – для человека, активно внедряется программа улучшения производственного быта, от которого в немалой степени зависит рабочее настроение и производительность труда. В целом мероприятия Соглашения выполнены на 59,6% в обозначенные сроки. ■





Юлия РАМАЗАНОВА
Фото Николая ТКАЧЕНКО

ЛИДЕРЫ – за безопасное производство



Молодой лидер НЛМК... Каким он должен быть? Об этом на сцене областного Центра культуры, народного творчества и кино рассказывали финалисты XII ежегодного корпоративного конкурса «Молодой лидер 2016». Оценивались не только индивидуальные достижения, но и умение работать в команде на общий результат.

В нынешнем году в конкурсе, направленном на выявление лидерских и творческих способностей молодых работников предприятия, в отборочном туре участвовали более 700 человек. За право выйти в финал участники боролись четыре месяца. В итоге до финишной прямой дошли только 9 новолипчан. Это те, кто на «отлично» справился со всеми этапами конкурса: тестами на знание производства, написанием эссе, индивидуальным интервью, самопрезентацией, деловыми играми, дебатами, участием в спортивно-творческих мероприятиях.

На сцену молодые новолипчане выходили под аплодисменты коллег, конечно, сильно волновались, но поддержка зала очень помогла. Он, кстати, был заполнен практически до отказа. Металлурги подготовились основательно: принесли с собой плакаты, портреты участников конкурса, придумали речевки в поддержку своих кандидатов.



^
...Всем конкурсантам были вручены дипломы, ценные подарки, а от профсоюзного комитета комбината – денежные премии...



Финалисты высказывали предложения по поводу повышения безопасности на производстве, рассказывали о себе, устраивали презентации своих идей, проявляли творческие способности. Финальное испытание длилось около трех часов.

В этом году ключевой темой конкурса стала безопасность труда. На нее организаторы попытались взглянуть и глазами детей. Видео-зарисовки с участием будущих металлургов, где они рассуждали на тему использования различных средств индивидуальной защиты на производстве, получились интересными, веселыми и поучительными.

Работу конкурсантов оценивало жюри во главе с управляющим директором Сергеем Филатовым. В составе судейской коллегии были депутат Государственной Думы РФ Михаил Тарасенко, вице-президент по кадрам и системе управления Станислав Цырлин, вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии Виктор Тогобецкий, вице-президент по логистике Сергей Лихарев, директор по персоналу Ирина Ефимчук, председатель профсоюзного комитета комбината Василий Литовкин, директор по автоматизации технологических процессов Сергей Слаута, директор по правовым вопросам Александр Кравченко, директор Ремонтного комплекса Алексей Попов, начальник бюро ПДС, победитель конкурса «Молодой лидер 2015» Сергей Першин.

Лучший результат продемонстрировал электрик цеха по ремонту электрооборудования и систем автоматизации Денис Меляков. Второе место присуждено экономисту управления консолидированной финансовой отчетности Александре Зубцовой, третье – резчику металла производства трансформаторной стали Александру Казьмину.

Всем конкурсантам были вручены дипломы, ценные подарки, а от профсоюзного комитета комбината – денежные премии. Все финалисты конкурсов «Молодой лидер» вносятся в специальную базу данных перспективных работников НЛМК с возможностью дальнейшего карьерного роста. ■

**ИРИНА КОСАРЕВА,
Фото Олега ЛАВРЕНЕВА**



«НАШИ СВАРЩИКИ – ЭЛИТА»

На заводе «Электросталь» есть хорошая традиция – проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодежи, чтобы повысить престиж основных профессий, привлечь внимание к ним молодых работников. На предприятии состоялся конкурс «Лучший молодой рабочий» среди сварщиков.





Электрогазосварщики (электросварщики ручной сварки) – это одна из самых важных технических специальностей. От качества выполнения сварных соединений зависит безопасность и долговечность зданий, автомобилей, самолетов, кораблей, промышленных агрегатов, трубопроводов различного назначения, бытовых приборов и т.д. В профессии особенно ценятся настоящие профессионалы, не только умеющие хорошо пользоваться сварочным аппаратом, но и готовые нести ответственность за качество своей работы. Что касается завода «Электросталь», то эта профессия с развитием новых технологий становится востребованной в цикле металлургического производства. По-прежнему без нее невозможно обойтись при проведении самых разных ремонтных работ.



Утром в «красном уголке» второго отделения цеха ремонта металлургического оборудования собираются участники конкурса – десять молодых рабочих-сварщиков.

Пять лет назад генеральный директор Евгений Шильников поставил задачу добиться высокого качества сварочных работ, чтобы иметь возможность максимально использовать своих сварщиков, отказавшись от привлечения дорогостоящих специализированных организаций. И на заводе справились с этим. Была создана служба главного сварщика в составе бюро технологической подготовки и контроля качества сварочных работ. Главный сварщик С. Шульман был аттестован на самый высокий, четвертый, уровень аттестации НАКС (Национальное Агентство Контроля Сварки). Инженерно-технические специалисты сварочного производства аттестованы на 3-й и 2-й уровень, и на 1-й уровень – ответственные специалисты-сварщики.

Профессионалы, имеющие удостоверение НАКС, – это самые лучшие специалисты, можно сказать, элита. Они могут вести сварку на котельном, газовом, металлургическом, подъемно-транспортном и другом оборудовании, сваривать несущие строительные конструкции и т.д. Достаточно сказать, что при модернизации оборудования, строительстве новых объектов и при модернизации пресса №2 в КПиЦ-1 все сварочные работы по гидравли-

ческим трубам высокого давления полностью выполняли сварщики завода.

Итак, теория. За 20 минут необходимо ответить на 20 вопросов, выбрать верный ответ из трех вариантов. Вопросы касались материаловедения, сварочных материалов и оборудования, технологии сварки, а также охраны труда и промышленной безопасности. Все участники выполнили задание раньше установленного срока.

Хоть парни признавались, что волнуются, но внешне это никак не проявлялось. Все участники демонстрировали сосредоточенность, уверенность в своих силах. Это и есть те качества, которые отличают профессионального сварщика. Практическое задание все участники выполнили также ранее положенных 30 минут.

Лучшим в теории и практике оказался Дмитрий Щепин. Второе место у Владимира Серикова, третий результат показали Юрий Иванов и Александр Чайка.

Победителю, согласно заводскому «Положению о конкурсах профмастерства», выплачивается единовременная премия в 7 тысяч рублей, за второе место – 4 тысячи рублей, за третье – 3 тысячи рублей. Кроме того, им вручается Благодарность от администрации и профсоюзного комитета завода. В течение года победители ежемесячно будут получать надбавку к заработной плате в размере 1000, 700 и 500 рублей. ■



<

...За 20 минут необходимо ответить на 20 вопросов...

>

...Все участники демонстрировали сосредоточенность, уверенность в своих силах...





Ирина КЛЯГИНА

НАРУШАЕШЬ? – Тебе жаба!

О том, как устранить нарушения охраны труда и оказать первую медицинскую помощь работнику Орловского сталепрокатного завода («ОСПАЗа») знают не понаслышке. Это показал конкурс профессионального мастерства «Безопасный труд – выбор профессионалов».

В этом году проверить свои силы и знания решили семь команд из разных цехов предприятия, в том числе и «Стиллерс». Соревнования проходили в четыре этапа. В теоретической части конкурсантам нужно было показать свои знания охраны труда и промышленной безопасности, а в практической – продемонстрировать навыки оказания первой медицинской помощи.

Каждая команда готовила домашнее задание. Этот этап был одним из самых зрелищных: необходимо было переделать известное литературное произведение, содержащее опасную ситуацию так, чтобы она стала безопасной, в соответствии с требованиями охраны труда. Например, команда оцинковщиков-термистов из СПЦ-2 переиграла сценку из сказки «По щучьему велению». Царевна не приняла предложения руки и сердца Емели, пока тот не устранил все нарушения, связанные с ездой на печи. Команда энергетического цеха «Пять элементов» представила в фотографиях безопасную версию сказки о лягушке-путешественнице, которая летала по небу и держалась за прутик, зажатый в утиных клювах. Кстати, участники команды предложили на рассмотрение идею: вручать переходящий антиприз – фигурку жабы – самому злостному нарушителю охраны труда.

Начальник РМЦ Евгений Ступин предотвратил непреднамеренное самоубийство ненасытной лисицы из сказки «Лиса и кувшин» (она засу-



▲
Победители конкурса команда «ППС»

нула голову в кувшин с молоком и, застрявши там, решила утопить кувшин в реке). А волку, ловившему в проруби рыбу на хвост, «досталось на орехи» от местной жительницы, пришедшей к проруби за водой с ведрами, содержащими инструкции по охране труда и наряд-допуски. Эту сценку мастерски разыграла команда «Стальные кружева» из Стиллерса. По итогам первого конкурса почти все команды получили высший балл, изрядно повеселив зрителей.

Затем предстояло оказать первую помощь условно пострадавшим на производстве: наложить шину, остановить кровотечение, принять меры при химическом ожоге. В этом состязании

▼
Команда «Закаленные» оказывают первую помощь





▲
 Команда
 «Крепежники»
 оказывает
 первую
 помощь

также практически все команды были одинаково хороши: помогли пострадавшим быстро и грамотно. Некоторые команды оказывали и моральную поддержку пострадавшим, пока те ждали прибытия скорой помощи.

Команда
 «Орловский
 гамбит»
 отвечает
 на вопросы
 ▼

На экваторе конкурса сюрприз ждал зрителей. Жюри решило оценить их уровень знаний по безопасности. В центр зала вышли четыре человека, разбившись на пары. Менеджер по безопасности производства Елена Пархоменко предложила одному участнику из каждой пары перечень вредных и опасных факторов. Ему нужно было определить, какие СИЗы необходимо применять при заданных обстоятельствах и надеть их на своего коллегу. А второй участник должен был определить вредные и опасные факторы, при которых необходим надетый на него набор СИЗов.



На следующем этапе среди команд уже наметились лидеры и отстающие. Основная ответственность легла на капитанов – они писали тесты на время. Остальные участники им помогали и тоже отвечали на вопросы.

В конце соревнований участники снимали стресс в импровизированной комнате психофизиологической разгрузки. Этот этап конкурса был введен в программу соревнований неслучайно. Стресс на рабочем месте является темой Всемирного дня охраны труда в 2016 году. Участники играли в дартс и офисный баскетбол. Оказалось, что не все умеют справляться со стрессом, некоторые сильные команды заработали минимальное количество очков.

По итогам всех состязаний лидировала команда «ППС – посмотрел, подумал, сделал». Владислава Корогодникова, Евгения Райкова, Олега Вагнера и Максима Анпилогова наградили денежной премией и наручными часами с символикой компании. Второе место заняла команда СПЦ-2 «Орловский гамбит» во главе с Алексеем Вилюновым. Тройку победителей замкнула команда «Пять элементов», капитан – Алексей Уланов. Каждый участник соревнований получил памятные сувениры.

– В этом году участвовал в конкурсе во второй раз, но в другом командном составе. В прошлый раз мы заняли второе место, сегодня — первое. Этот результат вполне закономерен, ведь мы готовились и старались, — поделился впечатлениями Евгений Райков, участник команды «ППС».

– В этот раз конкурсные испытания были еще сложнее и интереснее. К выполнению домашнего задания каждая команда подошла с юмором и фантазией. Конкурс «Антистресс» внес элемент неожиданности: лидеры остались позади, а отстающие команды подтянулись. В очередной раз участники порадовали своими творческими способностями и знаниями основ охраны труда. В целом конкурс удался, – подвела итог Надежда Харина, начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии предприятия. 🇷🇺





40 лет во вредных условиях

А. Протасов проработал более 40 лет на Красноярском алюминиевом заводе электролизником расплавленных солей. Длительное воздействие на организм вредных производственных факторов, химических веществ с превышением допустимой концентрации вызвало возникновение профессионального заболевания и утрату трудоспособности 30%.

Работодатель снял с себя всю ответственность за нанесение вреда здоровью, поэтому Протасов обратился в профком завода. Ольга Филиппова, главный правовой инспектор ППО «РУСАЛ Красноярск» составила исковое заявление и консультировала по всем вопросам на протяжении всего судебного процесса, ответчиком по которому выступал завод.

Условия труда работника судом были признаны неблагоприятными, несоответствующими гигиеническим требованиям с превышением предела допустимого уровня по некоторым химическим веществам.

Основными причинами вредного тяжелого труда (II степени) стали несовершенства технологических процессов, вентиляцион-



УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКА СУДОМ БЫЛИ ПРИЗНАНЫ НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ

ных систем и длительный контакт с вредными производственными факторами.

Представитель ответчика возразил против заявленных требований на возмещение морального вреда, объяснив тем, что истец уволился с предприятия по собственному желанию, регулярно проходил

медосмотры и признавался годным к работе.

Суд не принял доводы работодателя, указав, что одной из его основных обязанностей является обеспечение безопасных условий труда, и вынес решение о компенсации морального вреда в размере 100 тысяч рублей. ■

Нужна инъекция «здравого смысла»

Марина Хорошун проработала на Волжском трубном заводе (Волгоградская область) более тридцати лет фельдшером в здравпункте, и требуемый законодательством стаж для назначения досрочной трудовой пенсии полностью выработала.

Однако Управление Пенсионного фонда г. Волжского отказалось включить в льготную часть те периоды, когда Марина Николаевна работала заведующей медицинским центром – пять лет.

Медработник была вынуждена обратиться к правовому инспектору ППО Волжского трубного завода Елене Бондарь за помощью. Юрисконсульт составила исковое заявление и представляла интересы истицы в суде.

Работники Пенсионного фонда твердо настаивали на правомерности своего отказа. Истце и ее представителю пришлось при-

вести на судебное заседание должностную инструкцию, согласно которой она совмещала административные функции и работу фельдшера. А также журналы



учета ядовитых, наркотических и сильнодействующих веществ, в которых расписывалась истица, оказывая первую помощь при травмах, истории болезней, согласно которым Марина Николаевна ставила диагнозы, назначала лечение, осуществляла перевязки, делала инъекции и т.д.

Суд полностью поддержал требования истца и обязал ГУ УПФР г. Волжского засчитать все оспариваемые периоды в льготный стаж, дающий право на назначение досрочной трудовой пенсии со всеми причитающимися выплатами. ■



Инициатива наказуема?

Слесарь-ремонтник ООО «РУС-Инжиниринг» 1 марта проходил периодический медицинский осмотр согласно требованиям трудового законодательства.

После посещения медучреждения он пришел на работу, несмотря на то, что данный рабочий день ему должен быть оплачен по среднему заработку, и неожиданно для себя... получил взыскание – за нарушение трудовой дисциплины, режима и графика работы. На 50% была снижена премия за март.

Работник за помощью обратился в профсоюзный комитет, а председатель профкома В. Анищенко – письменно к руководству предприятия о необоснованности наложенного взыскания. К письму были приложены направление и справки из медучреждения о прохождении медосмотра,



ПО ТРЕБОВАНИЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ДОЛЖЕН БЫТЬ ЕЖЕГОДНЫМ

а также объяснительная записка работника.

Профком обратил внимание на то, что закончив сдавать все анализы и проходить обследования, слесарь пришел продолжить работу, поэтому

ни о каком взыскании речи быть не может. Руководство предприятия рассмотрело обращение профкома и приложенные документы, отменило взыскание и сделало перерасчет заработной платы. ■

Отпуска не тронули

Работники Гурьевского металлургического завода – машинисты кранов шаропрокатного и операторы поста управления прокатного цехов – обратились за юридической помощью в правовую инспекцию Кемеровской территориальной профорганизации ГМПР по поводу результатов спецоценки условий труда. Работники лишились льгот (дней дополнительных отпусков) за вредные условия труда.

Ранее, согласно результатам аттестации рабочих мест, им были установлены 14 дополнительных дней к отпуску. После проведенной экспертной организацией спецоценки, класс вредности изменился, хотя улучшения условий труда не произошло. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска стала составлять не 14, а 7 дней.

Чтобы восстановить право работников на законный оплачиваемый отдых, профсоюзные юристы обратились в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области. Специалисты департамента, изучив материалы дела, в том числе мнение технической инспекции Кемеровской ТПО ГМПР, выдали заключение о том, что каче-



ЗАКЛЮЧЕНИЯ СУД ПРИЗНАЛ ПРИКАЗ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИТОГОВ СПЕЦОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НЕЗАКОННЫМ

ство проведения СОУТ на рабочих местах не соответствует требованиям Федерального закона №426 «О специальной оценке условий труда», и объем отпусков недостаточен.

На основании данного заключения суд признал приказ об утвержде-

нии итогов спецоценки условий труда незаконным, восстановил прежнюю продолжительность отпусков для работников и взыскал в их пользу с работодателя компенсацию морального вреда. ■



«Вот что значит профессионал!»

Главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Василий БОРОВИК доказал в суде право работника на досрочную пенсию.

Юрий Ливринец, слесарь по ремонту автомобилей, дорожно-строительной техники и тракторов АТЦ «Уральской Стали», в прошлом году обратился в Управление Пенсионного фонда в Медногорске за досрочным назначением пенсии по Списку №2. Длительное время он был на работах с тяжелыми условиями труда, в том числе с 1980 по 1986 год – газо- и электросварщиком, слесарем по ремонту аппаратного оборудования в цехе переработки пыли. Полагал, что имеет более двенадцати лет «горячего» стажа. Однако ПФ отказал ему в назначении досрочной пенсии, ссылаясь на то, что период 1980 – 1986 годов в «горячий» стаж не входит.

– Обидно было, что многие годы тяжелого труда из-за нерадивости чиновников могут пропасть даром. Сначала хотел махнуть на все рукой, но потом вспомнил своих товарищей по комбинату, которые были в такой же ситуации, однако через суд решили спорный вопрос в свою пользу. Им помог главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области Василий Боровик. И я решил побороться, – говорит Юрий Юрьевич.

Правда, самостоятельные поиски правды оказались тщетными. Архивных справок, касающихся конца 80-х – начала 90-х годов прошлого столетия, в архивах было недостаточно, либо они отсутствовали вообще. Как член профсоюзной организации комбината, Ю. Ливринец обратился за помощью в профком, комитет Оренбургской областной организации ГМПР, где совместно с правовым инспектором ему помогли собрать необходимые документы для решения вопроса в суде. Кропотливая работа длилась почти год. Наконец состоялось



судебное заседание, в процессе которого В. Боровик представил убедительные и грамотные доказательства права Ю. Ливринца на досрочную пенсию.

– Я увидел, какую работу пришлось выполнить правовому инспектору, в какие тонкости законодательства вникнуть. Вот что значит профессионал своего дела! Искренне благодарен Василию Оттовичу за помощь. Я всегда был сторонником профсоюза, участвовал в его акциях. Бывало, в тяжелых жизненных ситуациях получал помощь и финансовую поддержку. Теперь еще больше убедился, что быть членом профсоюза стоит. 🇷🇺

**ПРАВОВОЙ
ИНСПЕКТОР ТРУДА
ГМПР ДОКАЗАЛ
В СУДЕ ПРАВО
РАБОТНИКА НА
ДОСРОЧНУЮ
ПЕНСИЮ**





Смотри, под чем подписываешься

В рубрике «Профсоюз защищает», как правило, приводится опыт судебной защиты членов профсоюза. Но суд – это уже крайняя мера. Большая часть работы юридических служб первичных организаций приходится на досудебное урегулирование споров, и количество таких ситуаций говорит о степени развития социального партнерства.

Вот некоторые примеры такой работы правового инспектора первичной профсоюзной организации «Кузнецкие металлурги» Андрея Конищева.

Работнику ООО «Вторресурс-Переработка» назначили внеочередную проверку знаний по охране труда и промышленной безопасности, а когда он не явился, отстранили от работы без сохранения заработной платы. Работник объяснял неявку тем, что это был его выходной день (пятница), а распоряжения о привлечении его на работу не было.

При изучении документов выяснилось, что трудовым договором работнику предусмотрен обычный 5-дневный график работы с выходными днями в субботу и воскресенье, но с января 2016 г. по договоренности с начальником цеха выходные дни ему сместили на пятницу и субботу, хотя никакого документа об изменении режима работы и отдыха оформлено не было (заявление работника, распоряжение, дополнительное соглашение).

Единственным документом, подтверждающим предоставление выходных дней в другие дни, был табель рабочего времени, который велся в цехе. Следовательно, фактическое изменение режима труда и отдыха состоялось, несмотря на отсутствие надлежащего оформления, и поэтому отказ работника от прохождения проверки знаний в свой выходной день был правомерным, а действия работодателя – незаконными. Работодатель согласился с позицией профкома, работнику была начислена заработная плата с выплатой компенсации за ее задержку.

В филиале Новокузнецкого ООО «СтальЭмаль» в начале 2016 года профком согласовал временный график работы в связи с необхо-



ЛЮДИ НЕ ГЛЯДЯ ПОДПИСАЛИ ОБРАЗЦЫ ЗАЯВЛЕНИЙ, ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ. ПРОФКОМ КОНСТАТИРОВАЛ НАРУШЕНИЕ ЗАКОНА И УКАЗАЛ НА ЭТО РАБОТОДАТЕЛЮ

димостью проведения ремонта, но при условии согласия работников. По истечении 2-х месяцев работы по новому графику от работников начали поступать жалобы в связи с падением уровня заработной платы: новый график устанавливал дополнительные выходные дни в праздники и во время профилактического ремонта. Работники с графиком не были ознакомлены под роспись, общая информация доводилась устно, а говорилось ли об особенностях – неизвестно. Даже в дополнительных соглашениях к трудовым договорам не были указаны все существенные изменения работы по новому графику. То есть, как тако-

вого согласия на работу в новых условиях работники не давали.

В целях компенсации утраченного заработка по требованию профсоюзной стороны работодатель за февраль оплатил один день ремонта, как время простоя по вине работодателя, а за март доплатил по среднему заработку время недоработки до месячной нормы.

На этом же предприятии была запланирована работа в выходной – 30 апреля. Руководство издало приказ, и даже были собраны заявления с рабочих о согласии переноса выходного. Однако, днем переноса работодатель выбрал 7 апреля, что нарушает нормы ТК РФ, так как днем отдыха в данном случае должно было стать число после 30 апреля. Но люди не глядя подписали образцы заявлений, предоставленные работодателем. Профком констатировал нарушение закона и указал на это работодателю.

У юристов очень часто появляется работа, когда люди не смотрят, под чем подписываются. И если работодатель не дает полной информации, а предоставляет готовые бланки заявлений, обязательно нужно обращаться в профком. 🟡



Валентина ДЕВЯТЕРИКОВА
Фото автора



РАДОСТЬ

«ЛУКОВАЯ»

Устремленные в небо сосны, искрящаяся в лучах ласкового солнца гладь озера, прозрачный воздух, напоенный ароматами цветущих трав и хвои, – в таком живописном месте среди оглушающей тишины расположился чудо-остров, маленькая страна детства в оздоровительном лагере «Луковое озеро» АО «Металлургический завод «Электросталь».





Только тишину эту можно послушать, когда солнце садится за верхушки сосен и лагерь погружается в безмятежный сон, да на ранней зорьке, когда ребята еще нежится в кроватках. А так с утра до вечера не смолкают звонкие голоса ребят. На спортивной площадке играют в волейбол и футбол. Соревнуются в эрудиции на творческих конкурсах. Загорают и возводят из песка волшебные замки, спешат в столовую или на дискотеку.

Вот и мы на несколько часов стали гостями этого острова чудес.

Обступившие нас хозяева Лукового королевства – малыши из девятого отряда, многие из которых впервые приехали отдыхать на Луковое озеро, хотя и спешили вместе с вожатыми на пляж, тем не менее, не прочь были поведать о своем житье-бытье на острове. Мы приготовились слушать...

Макар Кардаш: – Мне все здесь очень понравилось. И спортивные соревнования, и конкурсы, и вожатые. С удовольствием приеду сюда еще раз.

Ярослава Дергачева: – Мне всего восемь лет, поэтому я впервые открыла для себя «Луковку». Теперь уже не расстанусь с ней никогда. Хорошо, что у нас есть такой замечательный лагерь.

Семен Мальков: – В лагере каждый может найти себе занятие по интересам. Я, например, очень люблю играть в пионербол с 8 отрядом. Неважно, кто выигрывает, все равно побеждает дружба.

Не менее разговорчивыми оказались и ребята постарше – воспитанники 5 отряда. Саша Файков рассказал, что уже в третий раз отдыхает на «Луковке», но всегда открывает для себя что-то новое и интересное. Кирилл Матушкин тоже не новичок на этом чудо-острове, где скучать совершенно некогда. Катя Дробышевская поделилась, что ей очень понравилось участвовать в кинопробах. Надеется, что из нее получится талантливая артистка. Катя Герасимова добавила, что в лагере каждый день расписан буквально по минутам: открытие лагерной смены, день именинника, День России, День памяти и скорби. И к каждому из таких дней ребята вместе с вожатыми тщательно готовятся.

Стайка окруживших нас ребятшек, росла, и каждый хотел протиснуться к диктофону, поделиться своими впечатлениями об отдыхе, высказать слова благодарности воспитателям, вожатым, директору лагеря, врачам, поварам и многим-многим другим, кто обеспечивает



^

...с утра до вечера не смолкают звонкие голоса ребят...

v





здесь их беззаботную веселую жизнь. Бессменный директор лагеря на протяжении вот уже более 25 лет Галина Федоровна Кулакова уверена, что дети на «Луковке» должны быть заняты настолько, чтобы не оставалось времени ни на скуку, ни на шалости. Словом, отдыхать насыщенно и плодотворно. Но ведь так можно и похудеть?! Нет, на «Луковке» это в принципе невозможно. Питание здесь пятиразовое, сбалансированное. И даже те, кто вкуснее бабулиных пирожков, а то и вовсе фасфуда, ничего не ел, остаются довольны. Свидетельство тому – пустые тарелки. Кстати, и добавка в лагере приветствуется. Так что после отдыха дети приезжают отдохнувшими, загоревшими и прибавившими в весе. За этим неусыпно следят вожатые (студенты-практиканты Орехово-Зуевского пединститута), воспитатели (учителя электростальских школ), медработники, повара.

Что же касается безопасности лагеря, то простой зевака и нос сунуть сюда не сможет: во-первых, вход на территорию строго по пропускам, во-вторых, лагерь охраняется круглосуточно и не только на контрольно-пропускных постах, но и на территории. Безопасность отдыха детей обеспечивают сотрудники

ЧОП, помещения оборудованы тревожными кнопками. Поэтому заводчанам, отправившим своих детей в лагерь, кстати, за символическую по нынешним меркам цену – 5 тысяч рублей, что составляет всего 10 процентов от полной стоимости путевки, беспокоиться не о чем.

И хотя ребятам досталась неделя затяжных дождей с резким похолоданием, но электростальская детвора не из тех, кто унывает при первых признаках непогоды. Тем более что в лагере созданы комфортные условия для отдыха детей. Кирпичные корпуса с уютными комнатами, которые в случае необходимости отапливаются от расположенной здесь же, на острове, газовой котельной, просторная и светлая столовая, под крышей которой ребята могут собраться в плохую погоду. Есть большое футбольное поле, волейбольная и баскетбольная площадки, трибуны для зрителей.

Рассказать обо всем поподробнее мы попросили старшую вожатую Диану Сафонкину.

– Лагерная смена названа «Мультки». Названия отрядов тоже связаны с мультфильмами. Очень удачный выбор, поскольку жанр этот интересен детям всех возрастов. И в дождливую погоду мультки нас



^

...в лагере созданы комфортные условия для отдыха детей...

v





очень выручали. На каждом этаже, в каждом отряде, есть своя комната отдыха, оборудованная мягкой мебелью и современным телевизором с большим экраном, в наличии много диафильмов, записей фильмов на флеш-картах.

Погодные аномалии внесли свои коррективы в спортивную и культурную программы смены, но немного ее подкорректировав, мы все-таки позволили провести запланированные мероприятия, если не на улице, то под крышей в столовой. Открытие летнего спортивного сезона «Олимпия» – масштабный праздник с проносом факела по всему футбольному полю, поднятием олимпийского флага. Торжественное и очень красочное действо, к которому все отряды готовят номер на спортивную тематику. Один отряд – танец с мячами, другой – зажигательную зарядку, третий – шуточный номер...

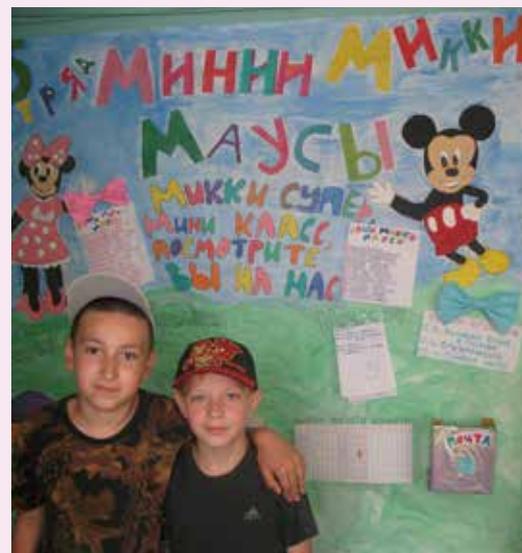
В конкурсе под названием «Кинопробы» «актеры» изображали сценку из мультфильма под музыкальное сопровождение. Мультяшки были выбраны разные, костюмы соответствовали моменту. В лагере есть большая костюмерная, где можно найти практически любой костюм, но если такового не нашлось, то из подручных средств мастерили новый – благо для этого

есть запасы гофрированной бумаги и всяческих мелочей.

Работают в лагере и кружки по интересам. Девчонкам больше по душе кружок «Природа и фантазия» (руководитель Л. Водолазская), где можно научиться делать красивые поделки из природного материала или соленого теста. Мальчишки – неизменные посетители авиамодельного кружка (руководитель А. Водолазский) – построенные своими руками модели планеров они с гордостью показывают друзьям.

Каждый день здесь проходят различные творческие конкурсы, соревнования – как спортивные, так и интеллектуальные, где определяются самые эрудированные и способные дети. Через день – танцевальные дискотеки. А в конце смены – прощальный концерт, подготовленный силами теперь уже самих вожатых, который дети ждут всегда с большим нетерпением.

Таков далеко не полный перечень увлечений юных лукозерцев, многие из которых привезли домой свои работы и грамоты за активное участие в жизни лагеря. Главное, что здесь приобрели ребята – это дружба, которая обязательно продолжится и в городе, где они будут строить планы на встречу на «Луковке» в следующем году. 🟡



^

...Главное, что здесь приобрели ребята – это дружба...

v





А. АКСЮТИН,
председатель профкома



Их страсть – **КАРТЫ!**



На картодроме «Ангара» состоялись соревнования по картингу среди структурных подразделений профсоюзной организации Братского алюминиевого завода. В этом году гонки были посвящены 50-летию предприятия.





Девятнадцать команд приняли участие, среди которых и призеры прошлых соревнований, и выступавшие достойно новички. Яркое солнце прикрыли облака – это природа подарила нам погоду, идеальную для такого мероприятия. Торжественное построение, поднятие флагов и гонки начались! Азарт, жажда скорости, адреналин в крови, желание показать лучший результат, – все это свойственно каждому участнику. Болельщики тоже в эмоциях не отставали, более 50 человек приехали поддержать «своих». Учитывая возросшее по сравнению с прошлыми годами число команд, профсоюзный комитет принял решение организовать горячий чай и ароматный плов для всех участников соревнований и болельщиков.

Время шло, электронный счетчик безжалостно отсчитывал секунды, десятые и сотые, откидывая вчерашних чемпионов в аутсайдеры и наоборот. В итоге места распределились следующим образом:

В командном соревновании первое место заняла команда участка технологических обработок 2-го электролизного цеха Дирекции обеспечения производства, капитан Александр



Боровиков, второе место – у команды участка технологических обработок 3-го электролизного цеха Дирекции обеспечения производства, капитан Олег Воложанин, и третье – по праву заслужила команда победителей прошлого года – гонщиков КРАМЗ – Авто, капитан Евгений Золотарёв.

В личном зачете победу безоговорочную одержал Олег Воложанин, показав лучшее время прохождения

круга, второе место у Александра Боровикова, и бронзу завоевал Иван Готов.

В личном зачете среди девушек лучшее время показала Дарья Москалева, команда заводоуправления, второе у Анны Берковской, команда профкома «Русская инжиниринговая компания» и бронзовый призер соревнования – Екатерина Бурмакина, команда Дирекции анодной массы. 🏆



Ольга ТИХОМИРОВА

В 1934 году на съезде советских писателей Максим Горький провозгласил главного героя отечественной литературы – пролетарский труд. Так появился жанр «производственного романа». В его основе всегда лежит производственный конфликт, а главные герои – рабочие, специалисты, руководители коллективов. В советской литературе произведение такого жанра редко обходилось без фигуры представителя профсоюзной организации. Предлагаем вспомнить лучшие книги, действующими лицами которых выступают председатели заводских комитетов профсоюзов.

О ПРОФСОЮЗЕ в прозе



Ирина Велембовская «Женщины»

«Над дверью висела табличка: «Председатель заводского комитета Е.Т. Беднова». И тут же часы приема: с 12 до 7 часов вечера. Шел уже девятый... Завком помещался рядом с клубом» – так начинается повесть Ирины Велембовской «Женщины». Эта писательница была популярна в семидесятые годы прошлого века. Ее прозу переводили на множество языков, ставили по ней фильмы. «Женщины» – современная драма, посвященная судьбам простых русских женщин, попавших в юности на фабрику и прошедших непростой и столь типичный для советских тружениц жизненный путь, на котором были радости и горести, надежды и разочарования... И, как всегда бывает в жизни, кого-то она согнула, а кто-то не сдался и вышел победителем...

Вера Панова «Кружилиха»

Действие романа разворачивается в последние месяцы Великой

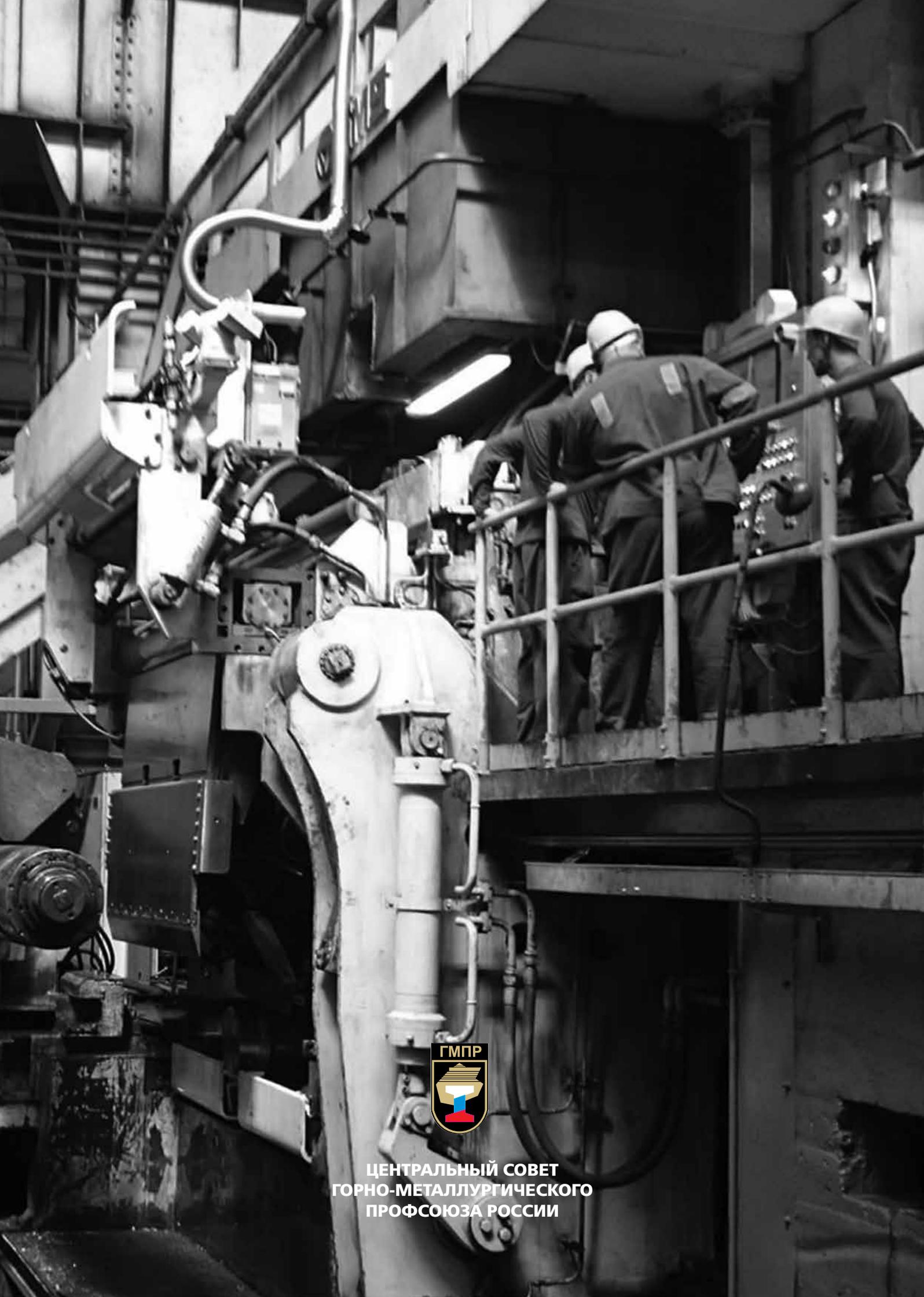
Отечественной войны в тылу, в рабочем поселке Кружилиха, где расположен завод, работающий на оборону. Жители поселка – рабочие. В центре романа – директор завода Листопад, его отношения с другими героями, конфликт с председателем завкома Уздечкиным. Бывший фронтовик Уздечкин говорит о том, что его волнует: «Что я обнаружил, вернувшись на завод? Обнаружил, прежде всего, что дирекция не имеет контакта с завкомом и не стремится к этому контакту... Никакой согласованности у нас, по сути дела, нет, а есть только единоначалие, точнее сказать – единовластие, еще точнее – директорское самодержавие...». Произведение вошло в золотой фонд советской литературы.

Виль Липатов «Сказание о директоре Прончатове»

После смерти директора Тагарской сплавконторы главный инженер Прончатов хочет стать новым руководи-

телем. Сначала он идет к самому уважаемому старику поселка Никите Нехамову. После неспешного и пытливого разговора тот оказывает ему расположение. Прончатов вызывает в райком, где на его кандидатуру смотрят положительно. Однако мешает конфликт Прончатов с парторгом. Тот рекомендует главному инженеру избираться в завком в надежде, что сурового и требовательного руководителя «прокатят» на профсоюзном собрании. Однако оказывается, что рабочие уважают Прончатову и единогласно избирают в комитет. После приезда делегации из обкома в сплавконтору, показа модернизации работы, разговора с людьми становится ясно, что кандидатура Прончатову проходит.





ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ