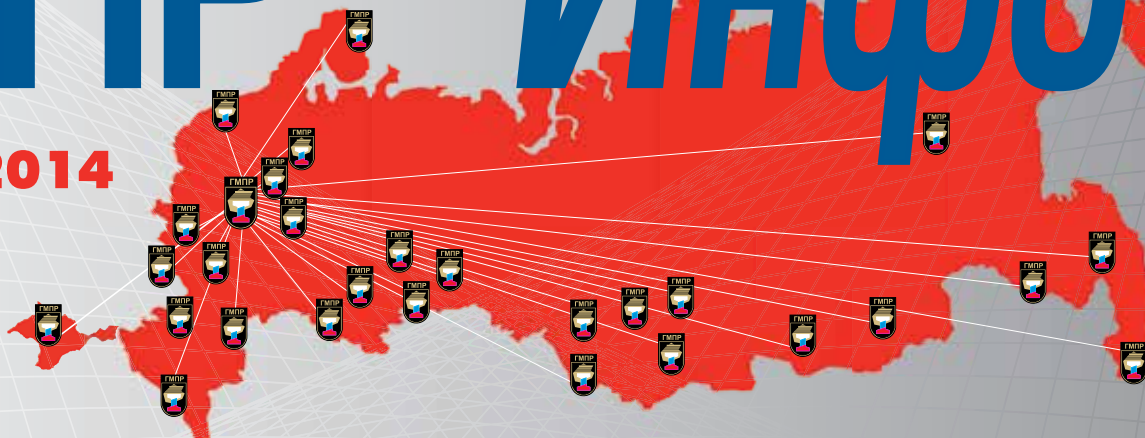


ГМПР – Инфо

№09 | 163 | 2014

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 «Давайте делать!»

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 3 СОУТ и кадровая политика профсоюза
4 Пикалево: сдержанный оптимизм
5 Золото «Соловьевского»
7 Плюс 158 членов ГМПР
8 Эх, дороги!
10 Работа от «Штрабаг»
11 Еда, питье, спецодежда и танцевальный флэшмоб
12 Делать добро – это норма
13 На пользу комбинату, лучше для людей

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 14 Требуют индексации зарплаты
16 Вести из Оренбуржья
17 Первый шаг
18 Взаимопонимание есть!
19 Почему не стареют на БрАЗе?
20 От перемены собственника колдоговор не меняется

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 21 Дискуссии в «Еланчике»

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 22 СОУТ как трамплин. Куда?
23 Гримасы СОУТ
25 Как проводить СОУТ?

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 26 Не мириться с травматизмом
27 СИЗ: новинки, требования, применение
28 Про насос
29 «Прогресс» – чтобы смотреть по-новому
30 Снова обещают...
31 Что увидели дети

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 32 Теперь и стрессы нипочем
33 Лидер в разрезе
33 Сорок часов – об охране труда
34 В активе – сотня уполномоченных
35 Живо – о самом насущном

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 36 Юристы в первом полугодии
39 Хорошо работал – и «заработал»
40 В профком за помощью
41 Размер компенсации назовет суд
41 «Без профкома пришлось бы несладко»
42 Нарушения трудового законодательства устранены
42 Тракториста приравняли к шоферу

НАМ ПИШУТ

- 43 В профсоюзе – плечом к плечу

ЛЮДИ ТВОИ, ПРОФСОЮЗ

- 44 Испытание доверием
45 Карасей – в профсоюз!
46 Дела семейные – дела профсоюзные
47 О профсоюзе слышал с детства

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 48 На НЛМК «заискрило»
49 По карману и по душе

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

РЕДАКТОРЫ
Ю. А. Кочёмин
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 13.11.2014.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 14-299.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



«Давайте делать!»

ЦС ГМПР продолжает практику встреч с профсоюзным активом регионов.

Проблемы организационного укрепления профсоюза и пути их решения обсуждал с 20 по 24 октября в Красноярске профсоюзный актив предприятий Сибири и Дальнего Востока. Организаторы семинара – Центральный Совет ГМПР, региональный офис Глобального союза IndustriALL по странам СНГ, Красноярский краевой комитет профсоюза. Участники – профсоюзные лидеры и активисты из Алтайского, Забайкальского, Красноярского, Приморского краев, Республики Бурятия, Иркутской, Кемеровской, Новосибирской областей.

Преподаватели – руководитель представительства Глобального союза IndustriALL по странам СНГ Вадим Борисов и директор ООО «Трудовой консалтинг» Эдуард Вохмин.

Председатель профсоюза Алексей Безмянных сказал, что подобные семинары для профактива Сибири и Дальнего Востока становятся хорошей традицией. В перспективе планируется проводить их чаще. Он обозначил тему семинара – жизненно необходимо организационное укрепление профсоюза и его дальнейшее развитие. Председатель ГМПР рассказал о состоянии профсоюзного членства, проин-

формировал о ситуации в отрасли, перспективных задачах, констатировал, что многие предприятия ГМК находятся в непростом положении, и связано это с общей экономической ситуацией, снижением спроса, падением цен. Главная задача профсоюза – защитить работников. А решить эту задачу смогут только хорошо обученные высокопрофессиональные кадры и актив.

Подробно остановился руководитель профсоюза и на роли первичных организаций, председателей профкомов структурных подразделений, профгруппоргов в улучшении этой работы, говорил о важности обучения профсоюзного актива и информационной деятельности.

В ходе откровенного разговора участники семинара получили ответы на волнующие их вопросы, например, о проведении СОУТ, об Отраслевом тарифном соглашении.

Речь шла о практических инструментах укрепления членской базы профсоюзных организаций, о роли и функциональных обязанностях профлидеров и актива, о вовлечении в профсоюз работников предприятий и создании новых профсоюзных организаций в условиях нелояльного отно-

шения работодателей к профсоюзу, о стратегии создания профорганизации на предприятии и практических формах и методах этой работы. Участники ознакомились с зарубежным опытом в организационно-финансовой деятельности профсоюзов.

Занятия под руководством опытных модераторов проходили активно. «Давайте делать!», – таков был главный посыл семинара. Не получается одно – пробовать другое, четко видеть проблему и находить пути для ее решения.

Во время визита председателя профсоюза в Красноярский край 22 октября прошла его встреча с профсоюзным активом ППО «РУСАЛ Красноярск». А. Безмянных рассказал профсоюзным активистам о деятельности ЦС ГМПР по решению острых социально-экономических вопросов современности, назвал проблемы, стоящие перед ГМПР и российским профсоюзным движением, заострил внимание присутствующих на вызовах и задачах, которые нужно преодолевать профорганизациям, ответил на многочисленные вопросы.

Столь же интересно и откровенно прошел 23 октября разговор с профактивом на Ачинском глиноземном комбинате.



Председатель профсоюза – на Красноярском алюминиевом заводе



и на Ачинском глиноземном комбинате

Обсуждение проблем предприятий отрасли продолжилось в беседах председателя ГМПР с руководством Красноярского завода цветных металлов, Ачинского глиноземного комбината и Красноярского алюминиевого завода, в Федерации профсоюзов Красноярского края.

Говорят участники семинара

Михаил Воробьев, председатель Иркутского областного комитета ГМПР:

– Любой семинар полезен. Семинар с представителями профсоюзных структур разного уровня – вдвойне. Важно, чтобы каждый его участник стремился извлечь пользу, а не искал причины для невыполнения тех или иных решений.

Поднята актуальная тема организационного укрепления профсоюза. Чтобы структура ГМПР работала как единый механизм, необходима четкая координация всех ее составляющих. Разговор получился серьезным, обмен опытом профактива разных уровней профсоюза – полезным.

На встрече в ППО «РУСАЛ Красноярск»

Ольга Черненко, председатель ППО «Глиноземсервис» (Красноярский край):

– На таких встречах мы можем делиться опытом, впечатлениями. Модераторы грамотно расставляют приоритеты, провоцируют на высказывание сомнений, а значит – на поиск решений, которые оказываются порой неожиданными, а иногда – близкими и знакомыми. Что-то мы делаем интуитивно, а на семинаре понимали, почему...

Константин Каравский, председатель профкома цеха чистки оборудования ОАО «РУСАЛ Ачинск», член профкома Ачинского глиноземного комбината:

– Мы делились своими наработками, перенимали опыт других организаций. КраЗ, например, рассказал о системе скидок на бензин для членов профсоюза. Все-таки должна быть разница между членом профсоюза и не состоящим в организации. В Братске, например, коллективный договор распространяется только на членов профсоюза. То же и в «Евразруде».

Профсоюзу хватит быть «пушистым», одинаково ровно относиться ко всем работникам. Мне, например, понравилась идея братчан: когда работник хочет выйти из организации, он подписывает заявление, где четко прописано, от каких льгот и гарантий он отказывается, покидая профсоюз. Перечислено все. И человек задумывается. У нас ведь привыкли, что профсоюз добивается, а пользуются льготами все.

Маргарита Деревенченко, председатель ППО ОАО «Сибирь-Полиметаллы» (Алтайский край):

– Семинар дал его участникам много полезных знаний. Много теории, много интересного опыта из практики. Естественно, одним из самых важных моментов стало общение с коллегами, ведь у каждого – свои наработки, методики, программы. Например, использование sms-рассылки для оповещения членов профсоюза нашими кемеровскими коллегами. Такие семинары не только позволяют существенно расширить кругозор, но и дают уверенность в том, что вместе, несмотря на сложную ситуацию в отрасли, мы преодолеем все трудности.





Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



СОУТ и кадровая политика профсоюза

обсуждались на пленуме Свердловского обкома ГМПР. В работе пленума приняли участие свыше шестидесяти профлидеров и активистов Свердловской областной организации ГМПР, а также Анатолий Соловьёв, помощник председателя ГМПР, Владимир Родин, директор НИИ охраны труда ФНПР, Леонид Денисенко, советник министра промышленности и науки региона, Татьяна Гасилина, заместитель руководителя Госинспекции труда в Свердловской области, Михаил Калиберда, прокурор отдела по надзору за исполнением федерального законодательства, прав и свобод граждан областной прокуратуры, Алексей Киселев, заместитель председателя ФПСО, и Рэстам Бикметов, главный технический инспектор труда ФПСО.

С докладом о задачах профсоюзных органов по реализации федеральных законов № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» выступил Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома ГМПР. Он призвал собравшихся провести своего рода мозговой штурм по проблематике СОУТ и попросил выступающих дать информацию о ее проведении на предприятиях ГМК области.

Состоялся очень профессиональный разговор. Достаточно сказать, что обсуждение значительно вышло за рамки регламента заседания. На 1 октября текущего года в 70% предприятий ГМК области процедура проведения СОУТ уже запущена. На ряде предприятий уже начато проведение измерений вредных производственных факторов специалистами экспертных организаций. На ОАО «ПНТЗ», ОАО «ЕВРАЗ НТМК», ОАО «СУМЗ», ОАО «КУМЗ» проводится обработка выполненных измерений и оформление карт СОУТ. Итоговых результатов СОУТ нет пока ни на одном предприятии.

По предварительным прогнозам, итоги СОУТ в подавляющем числе случаев скажутся на уменьшении класса (подкласса) условий труда в среднем на 20-50% рабочих мест, в зависимости от специфики предприятия, даже при отсутствии фактических измене-

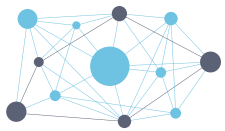
ний условий труда на местах. Татьяна Гасилина заявила о необходимости в этом случае сохранить все льготы и гарантии работников.

Пленум постановил: считать работу первичных профсоюзных организаций по участию в проведении специальной оценки условий труда на предприятиях одной из приоритетных. На местах необходимо организовать практическое обучение (консультирование) членов комиссии по СОУТ и профактива, задействованного в СОУТ, с привлечением специалистов отдела охраны труда областного комитета, в т.ч. в режиме он-лайн посредством программы Скайп, а также возложил на областной комитет обязанность принимать непосредственное участие в проведении СОУТ.

Рассматривались также вопросы кадрового укрепления Свердловской областной организации ГМПР, профобучению. С целью активизации работы по кадровому укреплению в областной организации 2015 год объявлен «Годом профактивиста».

Обсуждены успехи и проблемы в обучении и повышении квалификации профсоюзного резерва, утверждена Программа обучения кадрового резерва на должность председателя и заместителя председателя профкома первичной профорганизации Свердловской областной организации ГМПР на 2015-2016 г.г.

Пленум утвердил финансовый план-бюджет на 2015 год.



Вот уже более пяти лет, как конфликт собственников градообразующих предприятий в Пикалево поставил этот город Ленинградской области на грань социальной катастрофы и заставил трудящихся во главе с профсоюзным комитетом выйти на акции протеста. Экономическая и социальная ситуация в городе находится под контролем профсоюзов и властей.



ПИКАЛЕВО: сдержанный оптимизм

Правительство РФ готовит очередные меры финансовой поддержки для ЗАО «БазэлЦемент– Пикалево».

Соответствующий проект постановления разработан Министерством промышленности и торговли. Согласно документу в текущем году предприятию будет оказана очередная господдержка на частичное возмещение понесенных в 2014 году затрат по перевозке нефелинового концентрата. Размер помощи составит 320 млн рублей, 290 из которых выделит федеральный бюджет, и еще 30 – бюджет области. При этом получение средств сопряжено с определенными условиями. Для повышения эффективности работы БЦП проводится модернизация производства. По оценке Кабмина, ввод производственных мощностей будет осуществлен в 2016-2018 годах.

Вот как прокомментировал решение правительства председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской)

территориальной организации Горно-металлургического профсоюза России Юрий Стрелков:

– Сообщение о решении правительства РФ о компенсации для ЗАО «БазэлЦемент-Пикалёво» части затрат по доставке основного сырья – нефелинового концентрата, безусловно, вызывает чувство удовлетворения у любого осведомлённого человека, заинтересованного в существовании и развитии этого предприятия. Такая ежегодная мера правительства стала совершенно необходима несколько лет назад в связи с тарифной политикой РЖД, приведшей к необоснованному, в этом убеждены все металлурги, удорожанию перевозки концентрата.

Вторым и не менее важным основанием для оптимизма является информация о готовности на правительственном уровне поддержать намерение акционеров ЗАО «БазэлЦемент-Пикалёво» провести масштабную модернизацию предприятия с освое-

нием около 8 миллиардов рублей. Этой реконструкции с освоением полусухого способа спекания компонентов пикалёвцы ждут давно. Нет сомнений, что с решением этой основной задачи улучшившиеся экономические показатели позволят перекрыть повышенные издержки, связанные с ценовой политикой предприятий-монополистов транспортной и энергетической отраслей.

Проект постановления Правительства РФ по этому вопросу предусматривает выполнение администрацией ЗАО «БазэлЦемент-Пикалёво» ряда требований: не должно быть задержек по выплате зарплат, необходимо выполнение обязательств перед бюджетом и внебюджетными фондами, уменьшение негативного влияния на окружающую среду и других. Но профсоюзную сторону волнуют и иные вопросы жизни предприятия, его коллектива, которые пока остались в стороне при рас-



Яна ИВАНОВА



На прииске «Соловьевский» (Амурская область) состоялся запуск первой очереди опытно-эксплуатационной фабрики месторождения «Соловьевская рудоперспективная площадь». Наш корреспондент побывала на открытии предприятия.



ЗОЛОТО «СОЛОВЬЕВСКОГО»



смотрении ближайших и отдалённых перспектив.

Например, происходящее снижение уровня реальной зарплаты на предприятии, замороженная зарплата отдельных категорий работников, сократившиеся социальные льготы – это факты сегодняшней жизни завода. Можно попытаться оправдать их ссылками на убыточность производства. Но ясно и другое: без создания большей привлекательности предприятия для работников сохранить главное – его кадровый потенциал – на весь период модернизации будет трудно. А без этого – как решать задачи и самой модернизации, и последующего эффективного использования ее плодов.

В ЗАО «БазэлЦемент-Пикалёво», в профкоме с уважением относятся к твёрдой позиции по развитию завода нового генерального директора Максима Волкова. Именно с его приходом появились те основания для оптимизма, о которых сказано выше. Но для решения задач развития коллектива, укрепления материальной и социальной защищённости работников нужно более тесное взаимодействие администрации с профсоюзным комитетом. Только тогда раскроется творческий потенциал работников, закрепятся кадры, а, значит, и весомее будет успех.

На прииск «Соловьевский» от Москвы добираться двое суток. Сначала до Благовещенска семь часов самолётом, потом ещё 800 км на поезде и автобусом – в Тындинский район. Регион приравнен к Крайнему Северу не зря – посёлок встретил морозом и снегом, а ещё октябрь. Плохие погодные условия не позволили губернатору области Олегу Кожмяко добраться на вертолёте, и все-таки глава региона приехал вовремя.

Торжественное открытие началось поднятием государственного флага и исполнением гимна ГМПР.

Олег Кожмяко отметил, что предприятие становится крупным золотодобытчиком, и это даёт людям уверенность в завтрашнем дне:

– Мы видим, что Соловьёвск развивается за счёт того, что градообразующее предприятие берет на себя социальную нагрузку, – сказал губернатор.

Прииск «Соловьевский» вложил средства в строительство новой больницы, открытие которой состоялось в этот же день. На балансе организации находится физкультурно-оздоровительный комплекс, лучший в районе.



Генеральный директор прииска Федор Сидоров обратился к присутствующим:

– Нынешнее открытие рудника – это очередная страница истории. Добыча рудного золота на прииске была прекращена в шестидесятих годах прошлого века из-за резкого падения запасов промышленных руд. Через 80 лет мы открываем современную гравитационно-обоганительную фабрику нового поколения.

Первые поисково-разведочные работы в этом районе проводились еще в 1884-1886 годах. Само месторождение рудного золота было открыто в 1930 году и позже получило название «Кировское» от построенной в 1934 году амальгационной фабрики, которой присвоили имя С.М. Кирова. Разработка велась в шахтах.

В 2007 году начинается новый этап освоения Кировского рудного поля, проводится доразведка с целью реконсервации месторождения. ОАО «Прииск Соловьевский» выигрывает аукцион и получает право на разработку. В 2013 году начинается строительство новой фабрики.

Сегодня добыча ведется только наземным способом со средним содер-

жением – 2,3 грамма на тонну, однако в рассыпной породе содержание еще меньше, а сами месторождения постепенно истощаются. В зимний период добыча рассыпного золота прекращается. Строительство новой фабрики позволит вести разработку круглый год, запасов хватит на ближайшие 30 лет.

– Запуск первой очереди – это не просто 250 новых рабочих мест, – отметила председатель профкома Елена Позникова. – Это комфортные рабочие места с высоким уровнем охраны труда. Это высокие зарплаты, социальные гарантии и уверенность в будущем.

Для рабочих построен благоустроенный вахтовый поселок. Производство отвечает всем современным требованиям, в том числе и по технике безопасности. Общая сумма затрат составила около 3 млрд рублей. Финансирование полностью шло за счет собственных средств. И это при том, что в 2013 году мировые цены на золото резко упали – на 30%.

– Сейчас рынок оживился только за счет снижения курса рубля, – рассказывает Виктор Сижук, заместитель генерального директора по экономи-

ческим вопросам. – Для сравнения: в 2012 году средняя цена за 1 грамм была 1689 рублей, а в 2013 – 1393 рубля. Кризисный 2013 год не пережили более половины золотодобывающих предприятий области. Из 108 действующих в 2012 году осталось только 45, из них 15 – на грани закрытия.

Падение рынка драгоценных металлов привело к тому, что более полутора тысяч человек в области остались без работы. Как удастся Соловьевскому прииску не только выживать, но и развиваться? – Этот вопрос я задала председателю совета директоров ОАО «Прииск Соловьевский» Валентину Сидорову.

– Мы дорожим людьми. Вы же видели наш лозунг: «Главное наше золото – это не металл, а люди, которые его добывают». Даже в самые сложные девяностые, когда рухнула старая система и за сданную продукцию оплата производилась с большими задержками, зарплата коллективу всегда выплачивалась вовремя. Так и выжили.

Прииск остался одним из немногих золотодобывающих предприятий, где сохранилась профорганизация. В музее компании, здание для которого сейчас строится, обширная экспозиция посвящена ее истории. Сохранились членские билеты самых первых старателей рудника (1937 год). В советские годы это был Профессиональный союз рабочих добычи золота и платины, он был организован через два года после открытия фабрики в 1936 г. Позже первичная организация вошла в состав Горно-металлургического профсоюза России.

Под стеклом можно увидеть и трудовую книжку первого председателя прииска Ивана Федорова (1936-1940 гг.). У Маргариты Губановой, зав. музеем, в планах восстановить имена всех председателей профорганизации:

– Это вполне возможно, потому что в советскую эпоху, на которую пришелся пик экономического развития прииска, все документы подписывались директором, секретарем парторганизации и председателем профкома. Конечно, большая часть бумаг не сохранилась, но все, что вы здесь видите – в основном принесли люди. Прииск ведет свою историю с 1868 года. Мы стараемся найти все

...наш лозунг: «Главное наше золото – это не металл, а ЛЮДИ, которые его добывают»...





факты и свидетельства, начиная с того времени.

Сейчас на предприятии работает полторы тысячи человек. Мне удалось поговорить и с рабочими на драге, и с бригадирами, и с руководящим составом. Все с гордостью отзывались о своем предприятии и руководителях.

Несмотря на вахтовый метод, желающие работать на Соловьевском приiske стоят в очереди. Это объясняется не только высокими зарплатами, но и немалыми социальными льготами, которые прописаны в коллективном договоре: в конце года выплачиваются премиальные в размере пяти окладов, ежегодно выделяется 13 тыс. руб. на зубопротезирование, при рождении первого ребенка выплачивается 25 тысяч рублей и т.д.

Предприятие содержит геологоразведочный участок. С помощью двух буровых установок разведываются новые месторождения и замеряются уже открытые. Здесь работают 48 человек (шесть бригад) – все члены профсоюза. Это позволило добиться

улучшенных бытовых условий для буровиков. Вахты длятся от 15 до 30 дней. Рабочие живут в евро-вагончиках, обеспечены передвижными электростанциями, телевизорами, различными электроприборами для работы и быта.

Планируется, что гравитационно-обогащительная фабрика будет добывать около 200 килограммов рудного золота в год. В 2016 году, когда работает вторая очередь, производство

увеличится до полутора тонн. Всего Прииск «Соловьевский» сейчас дает около 2 тонн драгоценного металла, с освоением рудного месторождения добыча увеличится вдвое.

На открытие предприятия приехали корреспонденты местных и региональных СМИ. Честь перерезать ленточку была предоставлена руководителям ОАО «Прииск Соловьевский» Федору и Валентину Сидоровым и губернатору области Олегу Кожемяко.



Плюс 158 членов ГМПР



Состоялись информационные встречи председателя Оренбургской областной организации ГМПР Оксаны Обрядовой со студентами и преподавателями филиала Медногорского индустриального колледжа.

Говорили о целях и задачах профсоюза, его правозащитной деятельности, положениях Устава ГМПР, причинах возникновения коллективных трудовых споров и путях их разрешения.

Во время второй такой встречи заявления о вступлении в ГМПР написали 158 человек. Одна из первых – директор филиала Альфия Самигуллина.

Впереди – большая работа с преподавателями и студентами. И первым совместным с обкомом ГМПР мероприятием студенческого профкома станет спартакиада, посвященная 50-летию колледжа. ●





В октябре мы поехали в Горную Шорию. Олег Суворов, председатель профкома предприятий, расположенных в поселке Темиртау (ППО «Евразруда»), обещал показать новую дорогу, в строительстве которой принимают участие и работники Таштагольского дорожного ремонтно-строительного управления.

Новая дорога прокладывается в объезд поселка Каз. Она станет прямее, расстояние от Каза до поселка Центральный сократится на четыре километра. И что самое главное – автомобилистам не придется ехать через весь поселок, по разбитой гравийке, рядом со складом взрывчатых веществ.

...День выдался не по-осеннему теплым, солнечным. Тайга особенно красива в это время года. Едем по технологической дороге, которая сделана специально для строительства. Здесь табором расположились вагончики – полевой стан строителей-дорожников, которые работают практически вахтовым методом.

На площадке экскаваторы, стоя у «срезанного острым ножом» крутого холма, грузят глину в самосвалы. Работа кипит. Один за другим подъезжают КамАЗы и загрузившись глиной, увозят ее на аварийный съезд.

Подъезжает очередная машина, за рулем которой Александр Лысенко. Напрашиваюсь в кабину, чтобы поговорить с водителем, – простоя в работе быть не должно. Александр рассказывает, что он за баранкой с 1987-го, в Таштагольском ДРСУ 21 год, работал на разной технике. Сейчас управление занимается ремонтом, отсыпкой, строительством дорог. И грузы приходится возить разные – асфальт, щебенку,



глину, землю. Заходит разговор о профсоюзе. Когда в ДРСУ появилась организация ГМПР, вступил сразу и не жалеет. Немало проблем было решено с ее помощью за прошедшие три года. Сейчас надо кучкой держаться, – убежден Александр.

Въезжаем на площадку аварийного съезда, выгружаем глину и снова – к месту погрузки. Через несколько минут экскаваторы встали не подвезли топливо. В вынужденном простое и самосвалы. Мастер Александр Татарников более 40 лет на строительстве дорог, с горечью замечает, что такая ситуация происходит регулярно. И организация работы, считает он, напрямую зависит от руководства.

Около Олега Суворова собираются механизаторы и водители. «Условий для нормальной работы нет, – возмущаются они. – Дорогу в жару не поливают, пылица стоит. Встаем, работать невозможно».

– Я вчера с 10 утра до половины первого стоял без солярки, – говорит один из экскаваторщиков.

– Здесь лодырей и бездельников нет, – говорит Олег Суворов. – Люди работают по многу лет и хотят зарабатывать. А в последнее время, несмотря на подписанное соглашение о повышении заработной платы, ситуация только ухудшается. Из-за простоев план не выполняется, и это влияет на заработки. По этой причине первое повышение зарплаты люди не заметили, и если так пойдет дальше, то и планируемого повышения в декабре и январе работники также не почувствуют. Конечно, имеет место и дефицит бюджета.

– Дорогу планируется сдать в 2016 году, а объем работ – огромный, – комментирует Олег по пути на следующую точку, – надо построить мост через речку Малый Алзынь, путепровод над железной дорогой. Засыпать низины,

лога. В местах, где бегут ручейки и речки, смонтировать трубы для отвода воды.

Останавливаемся у вагончика работников десятого участка ДРСУ. Навстречу выходит плотник Виталий Луппов.

– У нас на участке работают сварщики и плотники, – рассказывает он. – Весна наступает, паводком размывает опоры, зимой мосты разрушает лед. Сейчас как раз занимаемся монтажом трубы для отвода воды. Здесь закончим, переедем на следующий пикет. Работаем вахтовым методом, живем в тайге на заездах, условия не из лучших. На строительстве дороги работает много подрядных организаций. Как-то заходил в гости к новокузнецчанам – и банька у них есть, и столовая оборудована. Любо-дорого. А у нас зачастую даже отопления в вагончиках нет. А ведь надо и помыться, и побриться. Нашему вагончику лет 15. Новые стоят на базе, почему их нам не передают?

Едем дальше – на пятый участок ДРСУ. Строители занимались укреплением подтопляющей насыпи – заливали бетоном участки трассы, которые может размывать водой, укладывали пластмассовые соты, крепили их арматурой. Увидев нас, стали подходить. И опять пошел разговор, что называется, за жизнь. И тема самая больная – низкая заработная плата. Хорошо, что с июля полчку стали выдавать без задержек: профком помог.

– За последние три месяца заработки упали. Нам говорят, что не выполняем объем работ, – возмущился один из работников. – А как его выполнить, если стройка почти все лето стояла. Не было материалов, горючего. Нет резины, запчастей. Начали нормально работать только в конце августа. Но и сейчас перебои с горючим. Солярку дают на 8 часов, а техника должна работать 12. Стоим. Разве это от нас зависит?

...Вот такой получился разговор. О дорожных строителях, представителях мужественной и нелегкой профессии. Людах, которые и в дождь, и в снег, и в мороз, и в жару всегда на посту – на дорогах, без которых жизнь просто невозможна.

... Заходит разговор о профсоюзе. Когда в ДРСУ появилась организация ГМПР, вступил сразу и не жалеет. Немало проблем было решено с ее помощью за прошедшие три года. Сейчас надо кучкой держаться, – убежден Александр...





Наиболее актуальный вопрос, который волнует работников Чусовского металлургического завода и жителей города – трудоустройство. «ГМПР-Инфо» неоднократно сообщал о строительстве здесь нового трубно-сталеплавильного комплекса в условиях действующего производства, а также о сокращении персонала.



Работа от «ШТРАБАГ»

Профсоюзный комитет завода выступил инициатором встречи с представителем компании ЗАО «Штрабаг», которая работает на Чусовской промышленной площадке в качестве генерального подрядчика на строительство трубно-сталеплавильного комплекса.

На встрече с профактивом на вопросы, касающиеся деятельности генерального подрядчика и трудоустройства в штат компании, ответил Владимир Стефанович, руководитель проекта.

– Наша фирма координирует работу с отделом кадров, дирекцией по персоналу, социальным вопросам и связям с общественностью ЧМЗ. Уже сейчас в штате ЗАО «Штрабаг» работают несколько сотрудников, принятых с завода на административные должности, – пояснил Владимир Стефанович. – Между ЗАО «Штрабаг» и Объединённой металлургической компанией заключен договор, в котором прописаны обязательства о приеме на работу минимум 1000 человек из Чусового. Наша цель – подобрать специалистов из числа жителей города и Пермского края. По опыту работы на Выксунской площадке могу сказать, что те специалисты, которые рабо-

тали на строительстве, впоследствии были трудоустроены на стан 5000. Отмечу, что без согласия руководства Чусовского метзавода наша фирма не принимает работников. Только после согласования кандидатуры специалист приступает к работе. Мы сохраняем ему заработную плату на том же уровне, что и на предыдущем месте работы, в ЧМЗ.

Пик строительства – 2015 год, в это время будут задействованы 3000 человек, в том числе работники субподрядных организаций, которые также обязуются принимать людей из Чусового и городов Пермского края. Это инженеры-строители, инженеры по надзору за строительством, специалисты по водоснабжению и водоотведению, геодезисты, а также плотники, арматурщики и подсобные рабочие.

– К концу 2015 года, когда будут возведены административно-бытовые корпуса, на отделочные работы мы сможем принимать и женщин, – сказал Владимир Стефанович. – У нас нет возрастных ограничений, главное – это желание человека работать. Рассматривается вопрос о переобучении персонала, сокращённого с Чусовского металлургического завода, и его последующего трудоустройства.

ЗАО «Штрабаг» – российское подразделение ведущей европейской строительной компании «Штрабаг АГ» (Австрия). Является одним из лидеров на рынке нашей страны.

За более чем 20 лет работы в России построено свыше 50 объектов различного назначения, включая промышленные, банковские, офисные, торговые и жилые.





Нина ДЕЕВА

Еда, питье, спецодежда и танцевальный флэшмоб

На внеочередной конференции профсоюзной организации ОСП «Юргинский ферросплавный завод» ППО «Кузнечные ферросплавы» председателем профкома был избран Станислав Боровик (на фото справа). Молодой председатель рассказал о том, как обстоят дела в профсоюзной организации, какие задачи ему приходится решать.



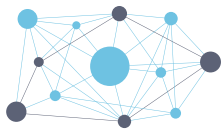
— Каждый день в профком приходят работники со своими вопросами, проблемами, — поделился Станислав. — И это хорошо, значит, они надеются, что здесь их услышат и помогут. Многих не устраивает график работы, люди просят о переходе на так называемый железнодорожный график. Большинство работников уже написали заявления и передали их в профком. Обращаются с просьбой о выдаче беспроцентной ссуды, абонемента на плавание, в тренажерный зал, на волейбол...

Рабочий день начинаю с обхода подразделений, разговариваю с людьми, выслушиваю их замечания, предложения, встречаюсь с начальниками цехов. Подготовил информационные листки, в которых рассказал о профсоюзе, его целях и задачах. Поздравления с днем рождения работников вывешиваю на досках объявлений, считаю, что это тоже немаловажно. Беседую с теми, кто пока еще вне профсоюза. У большинства аргумент один — жалко денег на взносы. Объясняю, что коллективный договор заключает от имени трудового коллектива профком. И чем больше будет наша организация, тем весомее будут ее полномочия.

— Как считаете, люди вас услышали?

— Пока трудно сказать. Что профсоюз нужен, надо доказывать конкретными делами, тем более что проблем хватает.

Летом, например, самый большой вопрос — соблюдение питьевого режима. Постоянно проверяю, есть ли газированная вода. Если нет — иду к начальнику цеха или его заместителю, прошу решить проблему. Спецодежда выходит из строя быстро. Заказал четыре фартука из стекловолна для



старших горновых, их будут передавать по смене.

Не менее острый вопрос – снабжение молоком. Качество его плохое, на второй день уже закисает. Приходится контролировать работу столовой: есть нарекания на качество блюд.

Прошла индексация зарплаты, вроде бы хорошо. Но план не выполнили, в квиточках ничего не изменилось. Сейчас формирую состав комиссии по трудовым спорам от профсоюзной стороны.

– Профорганизация растет?

– Да, но пока рано говорить о серьезных результатах. Работники завода дела профкома видят. Надеюсь, и оценят. Уверен, движение пойдет.

Мне очень помогает и советом, и делом председатель профкома ППО «Кузнечные ферросплавы» Андрей Ходырев. Поддерживает и директор завода Иван Вагнер.

– Что-то делается для сплочения коллектива?

– У нас много молодежи работает. Провели соревнования по пейнтболу. Ребята сказали, что хотят играть в футбол. Организовали первенство, соревновались три команды. Играли на поле спорткомплекса «Олимп». Главный инженер завода Алексей Петров был справедливым судьей.

Пришла большая группа поддержки – с флагами, дудками. Победила команда цеха № 6 участка подготовки ферросилиция, уже не в первый раз доказавшая свою силу и сноровку. Победителям

выдали сертификат на посещение развлекательного комплекса.

К Дню металлурга совместно с администрацией организовали танцевальный флэшмоб. Задача была, сразу скажем, не из легких. Но получилось здорово. На приглашение принять участие в мероприятии откликнулись горновые и плавильщики, машинисты крана и шихтовщики, дозировщики, кладовщики, ИТР. Собирались на репетиции в выходные, между сменами. За активную работу администрация завода поощрила участников флэшмоба экскурсией на теплоходе по реке Томь. Всем очень понравилось.

А еще совместно с администрацией провели командообразующие игры. Принимали участие представители всех подразделений.



Делать добро – это норма

На ТАГМЕТЕ стартовал «Марафон добра» – по сбору денежных средств для семей, имеющих детей-инвалидов. Обще заводская акция проводится в третий раз, ее организаторы – профсоюзный комитет и администрация предприятия.

Благотворительность становится нормой таганрогских металлургов. В 2012 году пожертвования

составили более 340 тыс. рублей, в 2013 – свыше 520 тысяч. Основную работу по организации марафона ведут члены профсоюзных комитетов структурных подразделений завода и профгруппорги.

Марафон завершится 3 декабря. Его цель – в канун Нового года вручить денежные сертификаты семьям, имеющим детей-инвалидов. ●





Артём АКИФЬЕВ



На пользу комбинату, лучше для людей

С 1 января 2015 года ремонтные службы возвращаются в состав Череповецкого металлургического комбината. С этого момента на работников «Северсталь-Промсервиса» и «ССМ-Тяжмаша» будет распространяться коллективный договор и другие гарантии, принятые в ОАО «Северсталь». Сейчас ведётся активная работа по реорганизации, возникает много вопросов как у работников, так и со стороны профсоюзной организации.

Как говорится в официальном сообщении пресс-службы ОАО «Северсталь», данное решение принято в целях дальнейшего повышения эффективности работы стального дивизиона. Планируется снизить уровни управления, улучшить взаимодействие ремонтного и технологического персонала, сократить затраты, исключив дублирующий документооборот, а также сделать ремонтную функцию более прозрачной.

Внутренняя организационная структура «Промсервиса» останется прежней: в каждом подразделении будет цех сервисного обслуживания. Некоторые внутренние структурные изменения ждут «ССМ-Тяжмаш». Профсоюзные организации обоих предприятий войдут в состав профкома «Северстали».

Что изменится в жизни работников, рассказали председатели профкомов предприятия.



Андрей Глухов, председатель профкома ООО «Северсталь-Промсервис»:

– До начала ноября персоналу выданы извещения о сокращении, одновременно с этим подавляющему большинству работников предложено перейти в структуру дирекции по ремонтам – центр «Промсервис». Что касается рабочих мест, то по сути они останутся прежними – существенного изменения структуры подчинения не предполагается.

После перевода на сотрудников будет распространяться коллективный договор ЧерМК. Должна увеличиться доступность оздоровительных путёвок, а также возрастут суммы выплат для уходящих на пенсию.

В настоящее время с администрацией прорабатывается вопрос о том, чтобы при переводе периоды работы в дочерних компаниях учитывались в стаже, влияющем на различные социальные выплаты.

На контроле профкома – планирование отпусков (основного и за фактически отработанное во вредных условиях время). Решён вопрос о возможности предоставления их работнику до истечения 6-ти месяцев работы у нового работодателя.

Специальная оценка условий труда в настоящее время приостановлена, работа возобновится в новом году, когда предприятие перейдет в структуру комбината.



Ирина Соловьёва, председатель профкома ООО «ССМ-Тяжмаш»:

– Думаю, работники выиграют от возвращения в состав ЧерМК. Хотя наши колдоговоры похожи, часть гарантий на комбинате выше. Например, социальные выплаты, есть санаторные путевки для

почетных доноров, предоставляются оплачиваемые дни отпуска на выписку супруги из роддома, свадьбу детей и др.



Работники ОАО «Трубодеталь» поддержали позицию профсоюзного комитета предприятия в переговорах с работодателем об индексации заработной платы. На конференции трудового коллектива утверждены требования к руководству, выдвинутые профкомом.



Требуют индексации зарплаты

По информации профкома, переговоры об индексации заработной платы на «Трубодетали» идут уже полтора года, но до сих пор – безрезультатно. Еще летом 2013 года профком обратился к руководству завода с предложением пересмотреть действующее на предприятии положение об индексации.

– Положение было введено в 2012 году и с тех пор не менялось, – рассказывает председатель профкома Егор Цибульский. – В нем определены достаточно жесткие условия, в соответствии с которыми индексация может не быть ежегодной, только за фактически отработанное время и не на уровень роста потребительских цен, а фиксированной суммой. В итоге в 2012 году индексация не была произведена вообще, а с апреля 2013 года сумма индексации составила тысячу рублей – и то лишь тем, кто отработал полный месяц, не находясь в простое или на больничном. По мнению профкома, такое положение об индексации не обеспечивает сохранения покупательной способности зарплаты в связи с ростом потребительских цен, о чем свидетельствует снижение соотношения средней зарплаты работников с прожиточным минимумом трудоспособного населения в области. Так, в декабре 2011 года

... После обсуждения пунктов Положения об индексации его новый проект, разработанный профкомом, и коллективное обращение работников были направлены в управляющую компанию – ЗАО «Объединенная металлургическая компания» (ОМК)...





это соотношение составляло 6.45, а в августе этого года – 4.56.

Переговоры о пересмотре положения об индексации начались после подведения итогов выполнения колдоговора за 2012 год. Одновременно с предложением изменить условия индексации профком вышел с инициативой о повышении часовых тарифных ставок работников, не менявшихся, по уточнению председателя профкома, с 2010 года. Переговоры и совместные консультации шли два месяца. В итоге работодатель принял доводы профкома, была достигнута договоренность о повышении тарифных ставок с 1 января 2014 года.

В октябре прошлого года переговоры были приостановлены до заключения Отраслевого тарифного соглашения. В это время в коллективе прошел сбор подписей в поддержку позиции профкома, под обращением к руководству подписались более 600 заводчан. Представители работников и работодателя снова встретились уже в январе этого года. После обсуждения пунктов Положения об индексации его новый проект, разработанный профкомом, и коллективное обращение работников были направлены в управляющую компанию – ЗАО «Объединенная металлургическая компания» (ОМК).

И это дало результат. В апреле 2014 года работодатель вновь проиндексировал зарплату. Правда, вновь фиксированной суммой (1300 рублей) и не всем работникам. По договоренности между профкомом и представителями администрации, рассмотрение вопроса об изменении положения об индексации было перенесено на 3

квартал текущего года. Однако никаких предложений от работодателя так и не поступило. Поэтому профком принял решение настаивать на выполнении своего требования – индексации в соответствии с темпами роста потребительских цен. Это требование вынесено на конференцию работников. Солидарность с позицией работников «Трубодетали» выразили представители трудовых коллективов ММК, Александринской горнорудной компании, «Челябвормета» и других предприятий области.

– Работодатель ссылается на показатели средней заработной платы, которые, на первый взгляд, действительно высокие, – отмечает Сергей Михайлин, член профкома. – Но при этом не говорится, каким способом они достигаются, – работой в выходные дни, сверхурочной. В Башкирии недавно открылся инженерно-технический центр ОМК, его работники числятся в штате «Трубодетали», и их высокие зарплаты положительно влияют на наши показатели. Вот и получается, что средняя зарплата у нас растет. А уровень ее реального содержания не только не повышается, он падает.

В работе конференции приняли участие заместитель председателя обкома ГМПР Александр Коротких, главный юрисконсульт обкома Людмила Мещерякова, управляющий директор ОАО «Трубодеталь» Андрей Коротков, директор по персоналу Николай Яковлев. Требования к работодателю изложили члены профкома Сергей Михайлин и Андрей Ломтев.

– Профсоюзный комитет считает, что зарплата должна индексироваться

ежегодно. Если ее индексировать не каждый год, то это будет не более чем бонус за лояльность к фирме, рассчитывать на который в условиях текучки кадров могут немногие. По нашему мнению, индексация не бонус, а гарантия государства и обязанность работодателя, закреплённая законом, Отраслевым тарифным и региональным трехсторонним соглашениями, – отметил Сергей Михайлин.

Слово взял один из работников – вальцовщик 1-го цеха Владислав Добрынин. На примере качества спецпитания он провел параллель с соцпартнерством, которое, по его словам, оставляет желать лучшего:

– Если мы получаем за вредность топленое молоко, как написано на упаковке, то внутри должно быть топленое молоко, а не кислая жидкость. Так же и соцпартнерство: оно должно быть не только на словах, но и на деле.

Конференция утвердила требование к работодателю – внести в положение об индексации заработной платы в ОАО «Трубодеталь» следующие изменения: «производить индексацию заработной платы работникам ежегодно с 1 апреля на фактический индекс потребительских цен за предыдущий год». Делегаты также утвердили требование изменить пункт положения об оплате труда, касающийся совмещения профессий (нарушения прав работников в этом пункте выявлены Государственной инспекцией труда). Профкому предоставлены полномочия на разрешение коллективного трудового спора от стороны работников предприятия.

Пока верстался номер

– В ответ на это администрация завода, не согласная с требованиями, приняла антипрофсоюзные меры, – рассказывает председатель профкома Егор Цибульский. – Руководителям структурных подразделений было направлено письмо о том, как «помочь» работникам выйти из профсоюза. По свидетельствам работников, линейные руководители предприятия под угрозой лишения доплат, снижения премий, увольнения по сокращению вынуждают людей выходить из профсоюза. На данный момент около 200 человек уже написали такие заявления.

Делегаты, выступившие на конференции в поддержку выдвинутых требований, и члены профкома отправлены работодателем в простой. Членам профкома заблокированы пропуски для входа на предприятие, что ограничило им возможность участвовать в работе по отстаиванию и защите трудовых прав работников.

– Люди пострадали за то, что начали отстаивать свои трудовые права и права коллег, – комментирует ситуацию председатель Челябинского областного комитета ГМПР Юрий Горанов. – Мы полностью поддерживаем позицию профкома и готовы помогать и защищать наших членов профсоюза. Для этого задействуем все ресурсы.

Следующим этапом действий может стать митинг солидарной поддержки, на который готовы выйти металлурги и горняки города и области.

ЦС ГМПР ПРИЗВАЛ ВСЕ ВЫБОРНЫЕ ОРГАНЫ ПРОФСОЮЗА ОКАЗАТЬ СОЛИДАРНУЮ ПОДДЕРЖКУ в защите законных прав членов профсоюза предприятия и заявить о недопустимости вмешательства администрации в деятельность профсоюзной организации ОАО «Трубодеталь» ГМПР, направив письма солидарности.



ВЕСТИ ИЗ ОРЕНБУРЖЬЯ

Надеются и ждут...

Состоялись переговоры председателя профкома ОАО «Криолит» (Оренбургская обл.) Сергея Юхлова, председателя областной организации ГМПР Оксаны Обрядовой с управляющим директором «Криолита» Дмитрием Мухиным (предприятие в настоящий момент находится в стадии консервации).

Обсуждены возможности возобновления работы (для этого необходим значительный рост цены на алюминий), а также вопросы заработной платы и питания работников.

Председатель профкома отметил, что металлурги надеются на запуск предприятия, готовы вернуться к работе. Звонят, встречают, ждут... Не теряет надежду и его руководитель. Существует ряд вопросов, которые требуют решения на государственном уровне.

Сегодня и администрация, и профком стараются сохранить рабочие места тех, кто еще остается в штате.



На пути к колдоговору



В материале «Буруктальский никелевый завод: опять спорят» («ГМПР-Инфо», № 6) мы сообщали о ситуации на этом предприятии. Как сегодня развиваются события, рассказывает председатель Оренбургской областной организации ГМПР Оксана Обрядова:

– 14 октября в п. Светлом, главный правовой инспектор труда по Оренбургской области Василий Боровик, председатель профкома завода Анатолий Тарасов и я провели переговоры с исполнительным директором предприятия Александром Дошиным.

Речь шла о росте заработной платы. За период с 1 мая по 31 июля 2014 года она в среднем составляла 10 030 рублей, в настоящее время – 11 081 руб.

На заседании профкома завода было принято решение продолжить переговоры со стороны работодателя по росту заработной платы работников на 20%, а затем заключить коллективный договор.



Артём АКИФЬЕВ



20 октября на конференции трудового коллектива ООО «Энергетик-2» принят коллективный договор. Срок действия – до конца 2015 года.

«ЭНЕРГЕТИК-2» – это ремонтно-строительная организация, которая выполняет работы по обслуживанию кранов металлургического производства на Череповецкой площадке «Северстали». Здесь трудятся около 140 человек. Почти половина из них – члены ГМПР. Профорганизация входит на правах цеховой в состав профсоюзной организации «Северсталь-Промсервис», председателю профкома которой работники и доверили подписать колдоговор.

На конференции выступил директор предприятия Сергей Медведев:

– Специфика работы нашего предприятия заключается в том, что единственным заказчиком для нас является «Северсталь». Львиная доля наших расходов – это оплата труда и налоги. Оставшиеся средства идут на социалку, медицинское обслуживание (работники лечатся в медсанчасти «Северстали»), и, конечно, на спецодежду, инструмент и всё необходимое для работы. За последние два года нам удалось провести ремонт в бытовках, заменить освещение и отремонтировать душевую, закупить и установить на территории конвертерного производства два вагончика для отдыха работников, серьёзно обновлен инструмент. Социальная программа закреплена в коллективном договоре. Наличие колдоговора – это ещё и положительный штрих к социальному имиджу предприятия.

Председатель профкома ООО «Северсталь-Промсервис» Андрей Глухов отметил:

– Первый шаг сделан. В документе нашли отражение пункты Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ и дополнительные гарантии, учтены все положения локальных нормативных актов. Дальше всё будет зависеть от активности работников и возможностей предприятия.



Профсоюзный комитет ОАО «Русполимет» (Нижегородская обл.) начал подготовку проекта коллективного договора предприятия.



Взаимопонимание есть!

На предприятии состоялась встреча с профактивом, в которой участвовали председатель Нижегородского обкома ГМПР Александр Ушков и директор по персоналу Владимир Чуркин. Речь шла о ситуации на предприятии и в профсоюзе, о необходимости внесения изменений в действующее Отраслевое тарифное соглашение, в том числе, в связи со специальной оценкой условий труда (СОУТ).

– Нам тоже предстоит серьезная работа. Генеральному директору предприятия направлено письмо с предложением приступить к переговорам по подготовке проекта коллективного договора на 2015-2017 годы, – обратился к участникам встречи председатель профкома предприятия Николай Молодцов. – Вариант проекта профсоюзной стороны практически готов, над ним работала соответствующая комиссия. Это заместитель председателя профкома Н. Мочалов, председатели цехового комитета ООО «Завод-Старт» И. Туляков, ООО «КЭМЗ» О. Полякова и я. Конечно, коллективный договор только тогда становится весомым, если он улучшает положение работника в сравнении с теми минимальными гарантиями, которые прописаны в российском законодательстве. Сегодня действует колдоговор, заключенный на 2012-2014 гг. Он наполнен конкретными положениями, дополнительными гарантиями и льготами работникам «Русполимета», которые выполняются в полном объеме.

Мы очень надеемся на конструктивную работу с представителями стороны работодателя, – продолжил Николай Михайлович. – В ходе колдоговорной кампании мы будем стремиться сохранить уровень существующих льгот и гарантий, привести документ в соответствии с нормами Отраслевого тарифного соглашения, четко прописать порядок индексации зарплаты в связи с ростом потребительских цен, конкретизировать порядок назначения льгот и компенсаций работающим во вредных и опасных условиях в связи с проведением СОУТ.

Недавно приступивший к своим обязанностям директор по персоналу поделился с профактивом своим впечатлением о городе, заводе, людях, высказал свои предложения по ходу предстоящей колдоговорной кампании:

– Первое впечатление – положительное, – сказал Владимир Николаевич. Сейчас у меня – период адаптации и анализа системы. Моя задача – сделать ее эффективной, чтобы каждый работник осознавал свой вклад в деятельность предприятия, оценивал характер своих действий. С профсоюзной организацией контакт хороший, взаимопонимание есть. Уверен, нам удастся договориться и по позициям коллективного договора, – подытожил директор по персоналу.

– Надеюсь, что диалог с руководством «Русполимета» будет конструктивным и колдоговорная кампания пройдет в интересах трудового коллектива, – отметил председатель областного совета ГМПР.





Евгений ИШТУЛКИН,
руководитель пресс-службы БрАЗа ОК «РУСАЛ»

Почему не стареют на БрАЗе?

Представляем призеров конкурса



Председатель профкома Виктор Шевцов и управляющий директор БрАЗа Андрей Волвенкин

В ежегодном конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» Братский алюминиевый завод стал победителем в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора» в 2013 году.

Социальная политика компании получила высокую оценку вполне закономерно, – комментирует управляющий директор БрАЗа Андрей Волвенкин. – У наших металлургов стабильный соцпакет, коллективный договор максимально ориентирован на человека труда. Выполнение его условий ежеквартально оценивается администрацией и представителями рабочего коллектива завода.

Предприятие рекомендовано на соискание звания «Российская организация высокой социальной эффективности» во Всероссийском конкурсе.

ЗРЕЛЫЙ КОЛЛЕКТИВ. ЗРЕЛЫЕ ГАРАНТИИ

На БрАЗе – около 4 тысяч человек и почти все – члены профсоюза. Коллектив профессиональный и зрелый – средний возраст работников – 38 лет. Важно, что среднестатистический бразовец не стареет, а становится моложе. Более четверти сотрудников не достигли 30-летнего возраста и число молодежи растет. Безусловно, социальный пакет металлургов дает уверенность в завтрашнем дне, люди стремятся на БрАЗ.

Фонд заработной платы постоянно увеличивается. Следовательно, растут отчисления во все страховые фонды. Среднемесячная зарплата в 2013 году – более 47 тысяч рублей – остается самой

высокой в отрасли. Уровень оплаты труда – основной ориентир для сотрудников, но далеко не единственный.

Четко структурированная социальная программа БрАЗа включает в себя немало стимулов. Доставку людей на работу и обратно – алюминиевый завод находится за пределами Братска – финансирует предприятие. Бесплатно воспользоваться услугами электрички может любой сотрудник, достаточно предъявить визитку. С 2005-го года на БрАЗе, как и на всех предприятиях РУСАЛа, введена дотация на питание – 70 рублей в смену. Сохранена оплата проезда к месту отпуска и обратно любым видом транспорта, причем льгота предоставляется как работнику завода, так и неработающим членам его семьи. У всех есть возможность отдохнуть и поправить здоровье в лучших санаториях Иркутской области, Алтайского и Красноярского краев. Большую часть затрат на приобретение путевок берет на себя предприятие.

– Мы оказываем материальную помощь и по заявлениям сотрудников, – комментирует директор по персоналу БрАЗа Игорь Соколов. – Согласно коллективному договору предприятие поддерживает молодых людей, которые отслужили в армии и только устраиваются к нам на работу, работников, которые оказались в трудной жизненной ситуации.

Заводчане принимают активное участие в культурных и спортивных мероприятиях, которые совместно проводят профсоюзный комитет и администрация предприятия. Уже стали традиционными конкурсы детского рисунка, рыболовные состязания, фестиваль песни, праздник осени, заводская спартакиада, благотворительный новогодний марафон. С размахом отмечают заводчане День металлурга.

Весомую помощь завод оказывает неработающим пенсионерам и ветеранам через благотворительный фонд, под опекой которого находятся около 4 тысяч человек. С 2001 года работает Центр ветеранов БрАЗа. Здесь можно бесплатно подстричься (работает парикмахер), воспользоваться услугами библиотеки или тренажерного зала и просто пообщаться. Ежемесячно для ветеранов завода проводятся праздники, творческие вечера.

БрАЗ – градообразующее предприятие. Не первый год РУСАЛ проводит грантовый конкурс, финансирует лучшие социальные проекты горожан. Финансовая поддержка компании направлена на развитие культуры, спорта, образования, здравоохранения и т.д. Из последних, уже реализованных, крупных инфраструктурных проектов можно назвать реконструкцию и оснащение современным оборудованием клиники, создание на базе первой



На встрече ветеранов



Молодежный совет БрАЗа в гостях у подшефных

гимназии инновационного ресурсного центра.

Особое внимание на заводе уделяется охране труда и промышленной безопасности. На производстве используются только самые современные и эффективные средства защиты. По итогам работы в 2013 году БрАЗ получил первое место в конкурсе «На лучшую организацию работы по охране труда в Иркутской области».

РАЗВИВАЯ, СОХРАНЯЙ

Профессиональный рост и системное развитие для многих работников являются одним из главных мотивационных факторов. Возможность раскрыть свои способности и реализовать себя,

безусловно, важна для каждого. На БрАЗе для этого созданы все условия. Современный учебный центр предприятия имеет необходимое оборудование, компьютерную технику, располагает библиотекой, просторными учебными классами. В 2013 году прошли переподготовку и повысили квалификацию 1 239 сотрудников завода.

Реализовать себя можно также в благотворительной и волонтерской деятельности. Если ты молодой, целеустремленный и у тебя есть потребность помогать людям – становись участником Молодежного совета БрАЗа. В свободное от работы время активисты молодежного движения оказывают помощь нуждающимся. Свою деятель-

ность заводская молодежь координирует с Центром социальных программ РУСАЛа. У ребят есть подшефное учреждение – школа-интернат № 25, которому они помогают уже не первый год. Завод активно поддерживает инициативы Молодежного совета.

– «Работа» для наших волонтеров есть круглый год, – рассказывает председатель молодежной организации БрАЗа Яна Анкудинова. – Мы помогаем и пожилым людям, и детям, проводим общегородские благотворительные и экологические акции. Молодежный совет БрАЗа знают не только в Братске. С каждым годом наш состав численно растет, а это значит, что мы способны на большее.

От перемены собственника колдоговор не меняется

Инвесторы пообещали не сокращать персонал ЗАО «Индезит».

Американский производитель бытовой техники компания Whirlpool приобрела контрольный пакет акций итальянской Indesit за миллиард долларов, став собственником липецкого ЗАО «Индезит». В данный момент, по словам вице-губернатора Липецкой области Андрея Козодерова, новый владелец завода закрывает сделку купли-продажи, и ожидать от американцев сокращений персонала предприятия на фоне экономического спада в России не стоит.

– От смены собственников вреда не будет – считает Андрей Козодеров. – Более того, американцы оставляют на предприятии итальянский «генералитет». То есть можно говорить о преемственности.



Его слова подтверждает и председатель первичной организации ГМПР Елена Свищева:

– Американцы уже признали наш профсоюз как сторону переговоров и заявили о готовности к сотрудничеству. Нам дали ясно понять, что сокращений персонала не будет.

По словам лидера первички, компания Whirlpool признала и коллективный договор на 2013-2016 годы, заключенный предыдущим собственником, Indesit Company. Надо заметить, что в этом году липецкий «Индезит» снизил производство холодильников-морозильников на 22%, а стиральных машин – на 28% по сравнению с январем-сентябрем прошлого года. ●



Иван БОЛОТИН

Дискуссии в «Еланчике»



Проблемы молодых работников и стратегию действий для их разрешения обсудили на молодежном форуме, организованном Челябинской областной организацией ГМПР с профкомом Челябинского трубопрокатного завода, который прошел 24–25 октября на базе ЧТПЗ и его детского оздоровительного лагеря «Еланчик».

Участниками стали молодые профактивисты горных и металлургических предприятий Челябинска, Магнитогорска, Сатки, Аши, Верхнего Уфалея, Миасса, Бакала, молодежный актив ЧТПЗ. Гости встречи – представители территориальных организаций ГМПР Оренбургской (Роман Кондратенко), Волгоградской (Сергей Михайлов, Андрей Воронов) областей, Республики Башкортостан (Тимур Газизов).

Собравшихся приветствовали Юрий Горанов, рассказавший об основных направлениях деятельности областной организации ГМПР в области молодежной политики и организационной работы, и председатель профкома ЧТПЗ Виктор Скрябин. Участники форума познакомились с деятельностью первичной профорганизации предприятия, расспрашивали о роли молодежи в профсоюзной работе. Об этом рассказали Виктор Скрябин и его заместитель, председатель молодежного совета областной организации ГМПР Михаил Гризодуб. Состоялась экскурсия на производство – в цех № 1 и на «Высоту 239».

Дискуссионная часть форума прошла 25 октября в «Еланчике».

Модераторы – Владимир Ревенку, Владимир Нечаев (орготдел обкома) и Михаил Гризодуб. Молодые металлурги и горняки активно обсуждали проблемы работающей молодежи, основные направления профсоюзной работы. Разговор коснулся мотивации профчленства, информационной работы, организации массовых акций, дальнейшей реализации проекта Школы молодого профлидера.

На встречу приехали представители разных предприятий – с разным уровнем профсоюзной работы и профчленства, разным характером взаимоотношений с работодателями, разными взглядами. Высказанные идеи и мнения обобщили на итоговом «круглом столе», они будут учтены при разработке будущих планов работы с молодежью областной организации ГМПР.





Специальная оценка условий труда – подготовительный этап для более серьезных преобразований в сфере охраны труда.

СОУТ как трамплин. Куда?

Об этом заявил первый заместитель Министра труда и социальной защиты РФ Сергей Вельямкин, выступая на конференции по вопросам оценки профессиональных рисков. По его словам, назрела необходимость смены методологического подхода в управлении охраной труда. «С развитием научной мысли на смену доктрине абсолютной безопасности пришла другая доктрина: появилось понимание того, что полностью устранить профессиональный риск невозможно. Мы не можем заявлять, что то или иное рабочее место является абсолютно безопасным. И, как мне представляется, мы должны двигаться в сторону управления профессиональными рисками в охране труда».

Как отметил Сергей Вельямкин, первым шагом в сторону преобразований в сфере охраны труда стал Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», который всту-

пил в силу с января 2014 года. «Мы договорились с социальными партнерами о том, что рассматриваем специальную оценку условий труда как первый этап. Он необходим для того, чтобы понять фактическое состояние дел; чтобы у общества было четкое представление о том, какое количество рабочих мест в стране, сколько на них занято людей и, самое важное, в каких условиях эти люди трудятся», – подчеркнул замминистра.

Как рассказал Сергей Вельямкин, закон о спецоценке предусматривает постепенный переход от списочного принципа к принципу определения фактического воздействия вредных и опасных производственных факторов на конкретном рабочем месте, в том числе и для того, чтобы на основании специальной оценки выявить и определить уровень профессионального риска. «Параллельно мы готовим предложения в законодательство по переходу от доктрины абсолютной

безопасности к оценке приемлемого риска. Работая над этой темой, нам очень важно понять позицию науки в этом направлении», – поделился он, подчеркнув, что итогами работы конференции могли бы стать определение единых подходов к оценке и управлению профессиональными рисками, а также формирование предложений по внедрению их в законодательство.

Сергей Вельямкин проинформировал участников конференции, что по данным Роструда численность пострадавших со смертельным исходом по итогам 9 месяцев 2014 года составила 1205 человек. «У нас идет устойчивое снижение числа погибших на производстве. С учетом динамики 2014 года мы ожидаем существенного снижения смертельного травматизма по итогам года. За весь прошлый год – 2757 человек, а по итогам 9 месяцев этого года – 1205 человек», – отметил замминистра. ●

Подготовила
Лолита ФЕДОРОВА



Гримасы СОУТ

Просто стало меньше льгот

В Новокузнецке состоялась региональная научно-практическая конференция «Практика применения законодательства о специальной оценке условий труда на предприятиях Кемеровской области», организованная Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса и Кемеровской территориальной организацией ГМПР.

В ее работе приняли участие представители органов исполнительной власти, департамента труда и занятости населения, управления Роспотребнадзора Кемеровской области, профлидеры, специалисты аттестующих организаций и ученые, директора по персоналу, социальным вопросам, охране труда и промышленной безопасности промышленных предприятий.

Многие из присутствующих год назад, еще до принятия закона о спец-оценке, уже встречались в этой аудитории. Тогда в органы законодательной власти, Госдуму, Минэкономразвития были направлены предложения и замечания, многие из которых учтены. Теперь предстояло обсудить складывающуюся практику применения закона.

По словам технического инспектора труда по Кемеровской области Сергея Ермакова, при проведении СОУТ возникают серьезные трения между экспертами, представителями соответствующих служб и профсоюзами предприятий. По прогнозу НИИ охраны труда (г. Екатеринбург), после проведения СОУТ более половины работников лишатся имеющихся компенсаций за работу во вредных условиях труда. Мониторинг, проводимый на предприятиях Кемеровской области, еще более пессимистичен.

В выступлениях приводились характерные примеры.

Так, при оценке микроклимата эксперт руководствуется классификатором, который указывает на необходимость измерения микроклимата на



рабочих местах, где имеется технологическое оборудование, являющееся искусственным источником тепла. Но только если они расположены в закрытых производственных помещениях. Как быть с барилетчиком, работающим наверху коксовых печей, или машинистом экскаватора на отгрузке горячего шлака? Температура летом 46–50 градусов. Класс вредности 3.4. По логике эксперта, раз нет закрытого помещения – нет измерений.

Или рабочее место оператора поста управления. Летом – жара, класс вредности – 3.4. Зимой прохладнее, класс вредности – 3.1. Предприятие ставит график замеров на декабрь – имеем комфортные условия труда. Соответственно, работник лишается дополнительного отпуска.

Другой аспект – учет мнения работников. В приведенных примерах конфликт легко решается путем опроса работников. Однако эксперты не торопятся. Был случай, когда в заключениях говорилось о проведении опроса 120 работников, и что удивительно – ни один из них не высказал своего мнения. Что за вопросы задавались?

Приводились примеры попыток трактовать законы «под себя». Компенсации убирают с 1 января, не проводя спецоценку. К тому же эксперты подчас забывают (а может, и не знают) об отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

Справедливости ради надо сказать, что и сами эксперты поставлены в трудное положение. Многие нормы закона противоречат друг другу, требованиям других нормативных актов. Получается, выполняешь один закон

– нарушаешь другой. Например, после получения работником травмы надо проводить внеочередную спецоценку, а оценку травмоопасности исключили. Что оценивать-то?

После обсуждения участники конференции приняли резолюцию, которую направили в правительство, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ФНПР. В ней, в частности, говорится о том, что «Федеральный закон 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» предусматривает процедуры, объективно не позволяющие гарантировать работающим во вредных условиях труда получение компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Необоснованно упрощены методики оценки вредного воздействия химических факторов и АПФД (аэрозолей преимущественно фиброгенного действия), шума, вибрации, параметров микроклимата (например, работы на

открытом воздухе), показателей освещенности, виброакустических факторов (локальной и общей вибрации, инфразвука, ультразвука), напряженности трудового процесса. Из категории работников, подлежащих СОУТ, полностью исключены руководители производственных подразделений, несущие ответственность за жизнь и здоровье подчиненного персонала».

Участники конференции с тревогой говорили о том, что Методика проведения спецоценки разработана некомпетентным в данной сфере государственным органом – Министерством труда и социальной защиты РФ, а не Роспотребнадзором или хотя бы при его участии. Методика в существующем виде непригодна для получения достоверных сведений об условиях труда и их классификации, требует существенной доработки.

В самой ближайшей перспективе можно прогнозировать значительное, более чем наполовину, «снижение» числа рабочих мест с вредными условиями труда без реального их улучшения и, соответственно, данных о размере и характере предоставляемых компенсаций, уровне заболеваемости. Затем неизбежно ухудшение материального положения работников и увеличение социальной напряженности в обществе.

Сторонам социального партнерства предлагается принять неотложные меры для отмены Методики проведения спецоценки труда и предложить Правительству Российской Федерации поручить Роспотребнадзору разработку новой методики.





Как проводить СОУТ?

Спецоценка условий труда с позиций социальных партнеров



Татьяна Гасилина

Спецоценка условий труда стала главной темой выездного совещания технической инспекции труда Свердловского обкома ГМПР в г. Каменске-Уральском.

Наряду с активистами первичных профорганизаций ГМПР и представителями администраций предприятий ГМК региона во встрече участвовали зам. руководителя администрации города Александр Щербинин, зам. прокурора города Виктория Афанасьева, зам. руководителя Государственной инспекции труда региона Татьяна Гасилина, а также более ста представителей общественного контроля ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод», ОАО «Синарский трубный завод», филиала «УАЗ-СУАЛ», ОАО «КУЗОЦМ», ЗАО «Завод «Демидовский», представители служб охраны труда и промышленной безопасности предприятий.

Председатель обкома ГМПР Валерий Кусков рассказал о региональном отраслевом соглашении,

СОУТ, об ответственности представителей профсоюза в составе комиссий за результаты этой работы.

Основные положения Методических рекомендаций по организации работы представителей выборных органов, членов комиссии от профсоюза при проведении СОУТ прокомментировала доверенный врач обкома Татьяна Богодаж.

О производственном травматизме на предприятиях ГМК рассказал главный технический инспектор труда в Свердловской области А. Соколов.

Презентацию средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви провели представители компаний «Восток-Сервис» и «Техноавиа».

Участники совещания обсудили с руководством и специалистами службы охраны труда предприятий вопросы обеспечения безопасных условий труда работников, снабжения их СИЗ, затратами на мероприятия по охране труда. ●



Не мириться с травматизмом

Профилактика производственного травматизма на предприятии и задачи общественного контроля в области охраны труда стали основной темой очередного ежемесячного занятия со старшими уполномоченными на Таганрогском металлургическом заводе.

Тема выбрана неслучайно. С начала года на ТАГМЕТе и аутсорсинговых предприятиях произошло 11 несчастных случаев. На занятии детально разобраны были последние – с сортировщиком-сдатчиком металла и наладчиком линий и агрегатных станков трубопрокатного цеха, слесарем контрольно-измерительных приборов лаборатории метрологии, мастером электросталеплавильного цеха.

Уполномоченные едины во мнении: нетерпима ситуация, когда работник смиряется с недостатком необходимых средств индивидуальной защиты, пользуется неисправным оборудованием. Решено совместно с отделом охраны труда и производственной безопасности провести дополнительную разъяснительную работу по предупреждению нарушений требований в области охраны труда, требовать строгого соблюдения инструкций, правил и норм.

Речь шла и о других проблемах. В частности, представители вспомогательных цехов сетовали, что директора по направлениям и руководители служб не всегда посещают рабочие собрания, а сотрудники их отделов подчас не могут ответить работникам по существу.

Прозвучали замечания и по организации профилактических медицинских осмотров. В ряде цехов из-за неполного штата работники нередко не могут пройти медосмотр в рабочее время. А сокращенный персонал медсанчасти не справляется с потоком приходящих на медосмотр в утренние часы.





Владимир ШИРОКОВ

СИЗ: новинки, требования, применение



«Особенности выбора и применения средств индивидуальной защиты для работников горных и металлургических предприятий» – обучающий семинар с таким названием прошел в Челябинске. Организаторы – Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков СИЗ (Москва), отраслевое объединение работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» и ГМПР.

Участники семинара – специалисты служб охраны труда, технические инспекторы труда, уполномоченные профкомов по охране труда ЧМК, ЧТПЗ, КМЭЗ, «Трубодетали» и других предприятий.

С приветственным словом к собравшимся обратился председатель обкома ГМПР Юрий Горанов:

– Охрана труда является одним из приоритетов в деятельности областной организации профсоюза – почти две трети работников отрасли трудятся во вредных и опасных условиях, – отметил он. – В этом году введен в действие Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». И это повышает актуальность темы семинара и охраны труда в целом.

На семинаре выступили представители управления по труду и занятости населения области, государственной инспекции труда, Фонда соцстраха, компаний-разработчиков и изготовителей СИЗ, организаций, действующих в сфере промышленной безопасности (Москва, Санкт-Петербург, Челябинск, Пермь, Тюмень). Состояние производ-

ственного травматизма на предприятиях области, о котором рассказал специалист управления по труду и занятости населения Виктор Аверьянов, требует усиления безопасности труда на производстве. Правильное применение СИЗ по-прежнему является требованием номер один.

Выступающие рассказали о нормативном регулировании обеспечения работников СИЗ, о новом в спецодежде и спецтканях. Наибольшее внимание было уделено вопросам оптимального выбора необходимых СИЗ с учетом имеющихся производственных опасностей и вредностей,

их правильного применения на рабочих местах. Говорили и о необходимости более пристального государственного надзора за соблюдением требований законодательства по обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

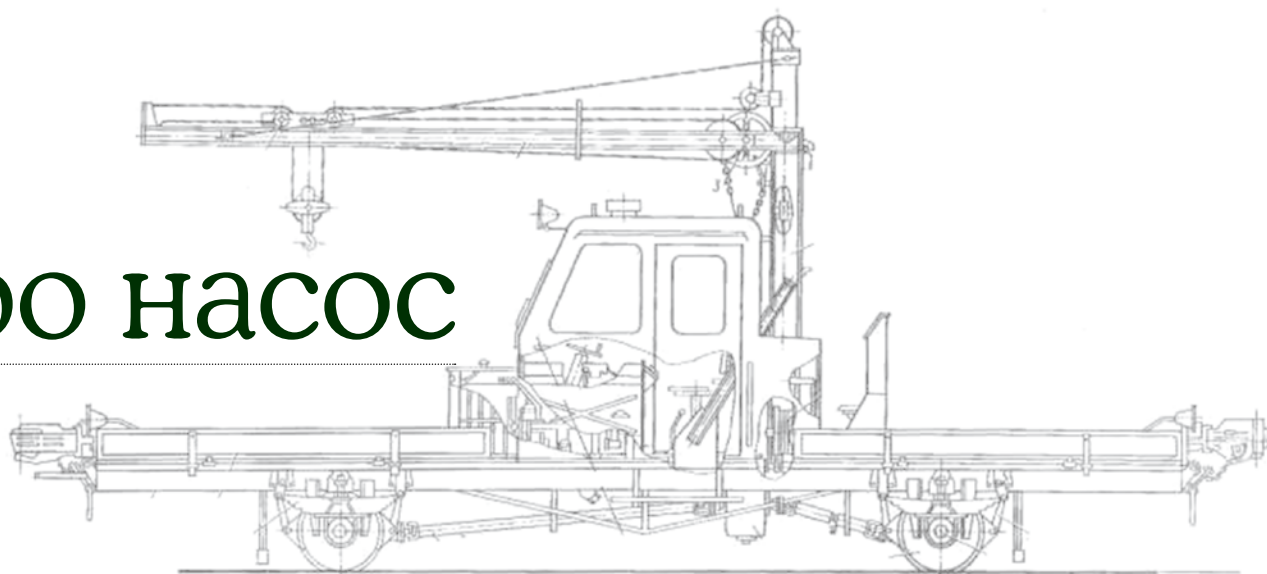
На тематической выставке производители СИЗ и спецодежды представили широкий спектр новинок, справочную информацию по видам и применению СИЗ, проведению специальной оценки условий труда и промышленной безопасности.

.... Правильное применение СИЗ по-прежнему является требованием номер один...





Про насос



В профсоюзный комитет Высокогорского ГОКа поступило коллективное письмо работников службы электроснабжения ПЖТ, в котором они сообщали, что еще в начале августа на автодрезине сломался питательный насос гидросистемы, и она перестала самостоятельно передвигаться.

Приобретение насоса постоянно переносится. В результате не проводится профилактика контактной сети, а в случае аварийных ситуаций выделяется тепловоз, который и передвигает дрезину. Работа производится на высоте, все выхлопные газы с тепловоза идут на электромонтеров, вызывая слезоточивость. Безопасность работ не соблюдается.

Профсоюзный комитет направил письмо генеральному директору ВГОК А. Лунегову с просьбой принять срочные меры для приобретения нового насоса, приведению дрезины в исправное состояние и созданию безопасных условий труда работникам контактной службы ПЖТ.

К решению данного вопроса подключились главный инженер и начальник коммерческого управления.

Уже через неделю в профсоюзный комитет поступила служебная записка: «Поставка насоса УГП для автомотрисы ПЖТ будет осуществлена...».

Оборудование поступило в срок. ●





«ПРОГРЕСС» – чтобы смотреть по-новому



Представители профкома ТАГМЕТа участвуют в комплексных проверках состояния условий охраны труда и безопасности в структурных подразделениях предприятия. С приходом на должность главного инженера Павла Горожанина изменился порядок их проведения: отчеты ответственных лиц на итоговом совещании заслушиваются строго по регламенту, слово предоставляется и представителю профкома.

На заседании заводской комиссии в электростале-плавильном цехе условиям и охране труда была поставлена неудовлетворительная оценка. Самые острые замечания получили ответственные за эксплуатацию кранов металлургического производства и лица, в чьи обязанности входит контроль за соблюдением требований бирочной системы, выполнение в установленные сроки мероприятий приказов и распоряжений по заводу.

Председатель комиссии по охране труда, правовой работе и экологии профсоюзного комитета предприятия Елена Пояркова обратила внимание на то, что, несмотря на многочисленные жалобы сталеплавильщиков, работникам выдаются защитные очки модели 0-13011 типа «Люцерна», в которых находиться целый рабочий день просто невозможно. Линзы не имеют защитного покрытия, запотевают и царапаются. Длительное пребывание в них вызывает головокружение и усталость, а потому может послужить причиной травмирования работников.

Заводская комиссия решила приобрести для испытания партии защитных очков другой модели – с широким обзором, высоким уровнем комфорта и защиты.

И вот из отдела промышленной безопасности, охраны труда и производственного контроля завода

сообщили: решено приобретать защитные очки открытого типа ОЗ4 «Прогресс», соответствующие требованиям 1-го оптического класса, не дающие искажений, не имеющие ограничений по времени ношения. Их линзы выполнены из минерального стекла, сверхустойчивого к царапанию и истиранию, оправа из пластика с нерегулируемыми дужками, которые имеют расширения в части, примыкающей к рамке. Благодаря этому осуществляется боковая защита глаз.

Очки «Прогресс» обеспечивают хорошую видимость окружающей среды и защиту от УФ-излучения, от воздействия твердых частиц, летящих со скоростью до 15 м/с. Они универсальные, рекомендуются для различных вспомогательных работ, в частности, при электросварке, газовой сварке и резке средней мощности. ●





СНОВА ОБЕЩАЮТ...

Специалисты Каменск-Уральского отдела управления Роспотребнадзора по Свердловской области вновь проверили ОАО «Каменск-Уральский завод по обработке цветных металлов», потому что истек срок исполнения предписания об устранении ранее выявленных нарушений, подчеркнули в пресс-службе надзорного ведомства.

Представители надзорного органа установили, что в нарушение требований действующего законодательства руководство завода не провело контроль на рабочих местах с помощью лабораторных испытаний, в том числе – за канцерогенноопасными факторами производственной среды.

Кроме того, на рабочих местах не были устранены нарушения интенсивности теплового облучения, микроклимата, шума, общей освещенности, интенсивности ультрафиолетового излучения. С органами Роспотребнадзора не были согласованы сроки проведения лабораторного контроля производственной среды на рабочих местах водителей автомобилей; не обеспечена работа систем автоматического контроля в воздухе рабочих зон химических веществ остронаправленного действия; часть

рабочих мест цехов не оборудована местной вытяжной вентиляцией; работники одного из цехов не обеспечены санитарно-бытовыми помещениями в надлежащем состоянии.

Проверяющими были составлены административные протоколы, предусмотренные ст. 6.3., ст. 6.4., частью 1 ст. 19.5 КоАП Российской Федерации. Главным государственным врачом вынесены постановления о привлечении к ответственности юридических лиц в г. Каменске-Уральском, Каменском районе, Сухоложском и Богдановичском районах за нарушения требований санитарного законодательства и назначены наказания в виде административных штрафов.

Мировой судья судебного участка №3 Синарского судебного района г. Каменска-Уральского вынес постановление о признании ОАО «Каменск-Уральский завод по обработке цвет-

ных металлов» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст. 19.5 КоАП РФ и назначил наказание в виде административного штрафа. В адрес юридического лица выдано предписание об устранении выявленных нарушений.

По словам председателя ППО ОАО «Каменск-Уральский завод по обработке цветных металлов» Галины Трофимовой, по итогам проверки на заводе вышел приказ об устранении нарушений.

– Руководство дало срок – все нарушения устранить до июля 2015 года. Будут проведены как плановые, так и внеплановые мероприятия и проверки. В общем, обещают исправить. Будем внимательно следить за этим процессом, – сказала она. – И, конечно, активно участвовать в нем. ●



Что увидели дети



Профсоюзный комитет «Горняки Сибая» (Республика Башкортостан) провел конкурс детских рисунков «Охрана труда глазами детей».

55 юных художников в возрасте до 15 лет (самому маленькому – всего четыре года), родители которых трудятся в Сибайском филиале Учалинского горно-обогатительного комбината, на предприятиях «Общепит», «Здравница Зауралья», «АСТ», «Ремстройцентр», заставили взрослых задуматься над тем, какие СИЗ нужно применять, как нужно работать, чтобы вернуться домой здоровыми.

Да и подошли ребята к конкурсу ответственно: старались с помощью красок передать свои детские ассоциации, связанные с такими взрослыми проблемами как охрана труда и безопасность человека на производстве. Определить в таких условиях, кто из конкурсантов является самым-самым, – задача не из легких, и жюри пришлось изрядно поломать голову, чтобы назвать имена наиболее достойных.

Лучшими по итогам конкурса стали Саша Акулинин, Анжелика Ширалиева, Олеся Баймакова и Максим Пелисов. Все участники были награждены призами и подарками.

Директор Сибайского филиала Учалинского ГОКа Яудат Бикинов отметил, что конкурсы детских рисунков всегда вызывают большой интерес:

– В них есть свежий взгляд, отсутствуют штампы, присущие плакатам по охране труда, – сказал он юным участникам. – Ваше непосредственное детское видение, понимание заставляют задуматься и не проходить мимо. Мы обязательно разместим ваши работы во всех цехах, где работают ваши папы и мамы.

...Затем детские рисунки отправились в г. Уфу для участия в региональном этапе Международного конкурса детских рисунков «Охрана труда

глазами юных жителей Земли», проводимом Башкирским межотраслевым институтом охраны труда, экологии и безопасности на производстве при содействии Министерства труда и социальной защиты населения республики, Государственной инспекции труда в РБ. Кстати, сибайские ребята оказались самыми активными в республике, большего количества работ не прислал никто.

Победителям стали Виктория Воронина, Дарина Талачева и Раушания Исламгулова. Дипломы и ценные подарки – компьютерные планшеты – вручены им в торжественной обстановке в зале заседаний Сибайского филиала ОАО «УГОК». Работы отобраны для участия в общероссийском этапе и, кто знает, может попадут и на международный уровень. ●





Чем должен заниматься профгруппорг, как работать с трудовым коллективом, каковы история профсоюзного движения и основы оргайзинга, – эти и другие вопросы обсуждались на семинаре для профгруппоргов цехов и производств «ЗапСиб».

Теперь и стрессы нипочем

Первую часть семинара провели Сергей Ярославлев, зам председателя профкома и Татьяна Крель, председатель оргмассовой комиссии. Рассказывали о роли профсоюза в жизни работников, анализировали направления его деятельности, находили ответы на многие вопросы. Активно обсуждали возможности профсоюза по защите прав и интересов людей, сможет ли профсоюз противостоять массовым увольнениям. Эмоционально и заинтересованно спорили о возможностях профгруппоргов влиять на рядовых членов профсоюза, вести агитационную, разъяснительную работу в рабочее время. Обсуждали, как изменить менталитет людей, занимающих позицию наблюдателя.

Юрисконсульт профкома Сергей Куншин подробно ознакомил профсоюзный актив с правозащитной деятельностью профкома: о рассмотрении жалоб членов профсоюза, о работе в комиссии по сокращению штата, о представительстве в суде ...

Участники обсудили несколько конкретных ситуаций – как, например, основываясь на статьях Трудового кодекса РФ, помочь работнику, в отношении которого допущена несправедливость, защитить его трудовые права.

Участники семинара были едины душой в том, что именно профсоюзы являются самой эффективной и по сути единственной силой, созданной самими трудящимися для борьбы за справедливость. Подводя итоги, они

отметили, что такие семинары не только расширяют кругозор, знания о профсоюзной деятельности, но и заряжают эмоционально, помогают активнее работать с коллективом, продвигать идеи профсоюзного движения.

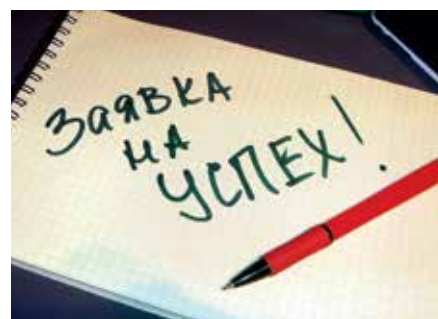
Еще один семинар – председатели профкомов структурных подразделений и их заместители под руководством Татьяны Крель учились стрессоустойчивости. Цель программы: обучить необходимым способам и приемам.

Достижение поставленных целей на тренинге предлагалось через реализацию следующих задач:

- ✓ формирование навыков самоидентичности (умение принимать себя таким, каков есть, осознавать свою уникальность и индивидуальность; брать на себя ответственность, адекватно оценивать результаты своей профсоюзной деятельности);
- ✓ развитие навыков творческого и критического мышления (способность адекватно воспринимать информацию, творчески ее перерабатывать и применять);
- ✓ формирование навыка принятия решений (умение оценить риск своих действий и поступков, находить конструктивное решение проблем);
- ✓ выработка навыков общения (способность критически воспринимать опыт общения, строить гармоничные отношения с окружающими людьми).

Стрессоустойчивость связана с уверенностью в себе, высокой мотивацией, оптимизмом, эгозащитным поведением. Эти качества и пытались развивать профсоюзные активисты на тренингах «Личная значимость», «Снежки», «Аутотренинг», «Антистрессовая программа», «Страхи». С помощью психологических тестов участники семинара определяли свой уровень стрессоустойчивости, обменивались опытом регуляции нервно-психического состояния.

А далее были подробно разобраны упражнения с элементами аутотренинга, дыхательной и мимической гимнастики, разработаны необходимые рекомендации. ●





Лидер в разрезе



10-11 октября в г. Белгороде 20 профактивистов Стойленского, Лебединского ГОКов, ОЭМК, Яковлевского рудника, ЗАО «КМАрудоремонт», ОСМиБТ, ОЗММ, комбината КМАруда, и ОАО «ВИОГЕМ» вместе с преподавателями из зонального учебно-методического центра Санкт-Петербурга рассматривали темы «Лидер профсоюзной организации» и «Имидж профорганизации»

Обсуждены теоретические и методологические подходы к выявлению сути имиджа профсоюзного лидера, раскрыты его типы и функции, характер взаимодействия лидера с трудовым коллективом и способы его влияния на разные целевые группы.

Участники пришли к выводу, что имидж формируется исходя из объективных характеристик деятельности организации и ее руководителя. И если этот процесс своевременно корректировать, он идет оптимально и дает лучшие результаты. ●

Сорок часов – об охране труда



На Гайском ГОКе прошло обучение уполномоченных по охране труда.

Оно было организовано Учебно-методическим центром Федерации профсоюзов области совместно с Оренбургской территориальной организацией ГМПР. Занятия проводили Галина Демидова – заместитель директора УМЦ, Александр Васильев – главный технический инспектор по охране труда и Василий Боровик – главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области.

В течение 40 часов профсоюзный актив комбината изучал вопросы организации работы по охране труда и управления профессиональными рисками, обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности, социальной защиты пострадавших на производстве, знакомился с государственным регулированием в этой сфере, обязанностями и ответственностью работников. Речь шла также о социальном партнерстве, классификации СИЗ и обеспечении ими работников. ●



В активе – СОТНЯ уполномоченных



Уполномоченные по охране труда – работники «Северстали», «Северсталь-Промсервиса», «Северсталь-метиза», «ССМ-Тяжмаша» и металлургического колледжа – учились обеспечивать безопасность труда на рабочих местах в своих подразделениях.

Правовой инспектор труда ГМПР по Вологодской области Евгений Воронин рассказал об основных положениях трудового права, об обязанностях и ответственности должностных лиц и работников по соблюдению требований охраны труда, трудового распорядка, законодательства, о разделах «Охрана труда» в коллективных договорах.

Главный технический инспектор труда ГМПР по Вологодской области Василий Елагин обратил внимание на организацию работы уполномоченных, проинформировал об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве, возмещении вреда, охране труда женщин и молодежи, о порядке расследования и учете несчастных случаев на производстве.

О видах производственных травм, статистических показателях и методах анализа травматизма рассказал Владимир Кузнецов, государственный инспектор труда

по Вологодской области, а Александр Разумов, врач травматологического отделения поликлиники №1 «МСЧ «Северсталь», – о том, как оказывать доврачебную помощь пострадавшим на производстве.

На особенности проведения специальной оценки условий труда обратил внимание заместитель директора центра «Стелс» Павел Мармыш.

Это занятие в 2014 году стало уже четвертым.

Всего за год Вологодский областной Совет ГМПР обучил более 100 уполномоченных по охране труда. После каждого занятия слушатели проходят аттестацию и получают удостоверения уполномоченных.



По материалам сайта профкома

Обучение профсоюзных активистов остается одним из основных направлений деятельности профсоюзной организации Группы ОАО «ММК».

Живо – о самом насущном

Для активистов особенно важно получить практическую пользу, ясные, четкие и понятные ответы на возникающие вопросы, а может быть, и наметки для плана конкретных действий.

Именно с этой целью вновь приехал в Магнитогорск Эдуард Вохмин, директор ООО «Трудовой консалтинг» (г. Москва).

Семинар дал возможность обменяться опытом и идеями, продемонстрировал активность и креативность профсоюзных активистов. Занятия проходили нетрадиционно: лекция как практическое занятие, а в интерактивной форме – активное обсуждение проблем, накопившихся в профсоюзах разных отраслей. Участники семинара задумывались, какова их миссия, о мотивации членства в профсоюзе, куда идут финансовые потоки предприятия, дискутировали о путях модернизации профсоюза, о роли председателей профкомов цеховых структур, о том, как изменить потребительское отношение к профсоюзу и правильно взаимодействовать с работодателем и работниками. В рамках семинара – тренинга рассматривались вопросы: «Что такое профсоюз?», «Какова миссия и роль профсоюза в современном обществе?», «Какой «продукт» производит профсоюз?», «Как привлечь работников в ряды организации?», «Какое место занимает профсоюз в организации, на предприятии?».

Двухдневная программа семинара была весьма насыщенной и разнообразной. Она включала в себя заня-

тия в группах, разработку проектов, ролевые игры. Слушатели совместно находили решения для практических ситуаций, с которыми сталкиваются ежедневно в своей профсоюзной деятельности.

При подведении итогов все участники дали высокую оценку состоявшейся учебе.

– Это уже второй семинар, – говорит председатель профкома кислородно-конвертерного цеха Сергей Шишкин, – безусловно, активные методы обучения, «мозговой штурм», реальные примеры из практики не только способствуют лучшему усвоению учебного материала – они помогут нам в профсоюзной работе.

«Что такое профсоюз?»,
«Какова миссия и роль профсоюза в современном





Юридический отдел ЦС ГМПР

ЮРИСТЫ В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ

Защита трудовых прав работников от незаконных действий работодателей, контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, выполнением условий коллективных договоров – на протяжении шести месяцев 2014 года этой работой занимались 61 правовой инспектор труда и юрисконсульты профсоюза.



Совместными усилиями

Во взаимодействии с федеральной инспекцией труда проведено 9 совместных проверок и 6 – с органами прокуратуры. Меры прокурорского реагирования приняты по 10 из 18 материалов, направленных в органы прокуратуры. Например, правовым инспектором труда ГМПР по Пермскому краю С. Лозбиневым совместно с прокуратурой

Горнозаводского района проведена проверка соблюдения трудового законодательства в ООО «Надеждинское». Выявлено, что приказы о неначислении премии и наложении дисциплинарных взысканий издавались с нарушением норм Трудового кодекса РФ и положения об оплате труда, действующего на предприятии; трудовые договоры

не соответствовали некоторым положениям ТК РФ, сверхурочная работа оплачивалась не в полном объеме, не соблюдались сроки выплаты заработной платы. По результатам проверки на директора организации прокуратурой наложен штраф.

Выявлены нарушения

За первое полугодие юристы профсоюза выявили 342 нарушения в ходе 83 проверок деятельности работодателей по всем вопросам трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в адрес работодателей направлено 111 представлений об их устранении. Например, правовым инспектором труда ГМПР по Красноярскому краю З. Зыкиной проведено 13 проверок в подразделениях ОАО «РУСАЛ Ачинск», выявлено 175 нарушений трудового законодательства:

- работников не знакомили с локальными нормативными актами, непосредственно касающимися их трудовой деятельности (нарушение ст. 22 ТК РФ);

- в связи с производственной необходимостью отзывали из отпусков без их согласия (нарушение ст. 125 ТК РФ);

- ряд распоряжений «О мероприятиях, обеспечивающих устойчивую работу структурных подразделений ОАО «РУСАЛ Ачинск» в выходные и нерабочие праздничные дни» были изданы без учета мнения выборного профсоюзного органа, в них не были оговорены размеры компенсации за работу в эти дни, с данными распоряжениями работников не ознакомили (нарушение ст. 113, 372 ТК РФ). По результатам проверок подготовлены и направлены работодателю представления для устранения выявленных нарушений. Нарушения устранены.

Правовые инспекторы труда ГМПР в ходе проверок выявили также нарушения процедуры сокращения численности (штата) работников.

Например, правовые инспекторы труда ГМПР по Челябинской области в ходе проверок на ООО «Бакальское рудоуправление», «Уфалейский завод металлоизделий», ОАО «Энергопром», «Челябинский электродный завод», ЗАО «Кыштымский медеэлектролитный завод», ЗАО «Карабашмедь» выявили нарушения, связанные с несоблюдением отдельными работодателями 2-месячного срока предупреждения о сокращении, неприменением мер к трудоустройству сокращаемых работников, задержкой выплат при увольнении.

Колдоговор, как конституция

Юристы профсоюза оказали правовую помощь в разработке 151 коллективного договора, соглашения и осуществляли контроль за их выполнением.

Главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области В. Боровик принял участие в разреше-

нии коллективного трудового спора на ООО «Буруктальский никелевый завод». В первом полугодии юристами профсоюза проведено более 1700 экспертных оценок коллективных договоров и локальных нормативных правовых актов. Наибольшее число экспертиз выполнено юристами тер-

риториальных и первичных профсоюзных организаций Кемеровской, Свердловской, Челябинской областей, Красноярского края, первичной профсоюзной организации ОАО «Ижсталь».



В пользу членов профсоюза

При рассмотрении дел в суде с участием правовых инспекторов труда, юрисконсульттов, а также профсоюзного актива более 90 процентов судебных решений принято в пользу членов профсоюза. Приведем примеры.

В мае 2014 года решением Центрального районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области удовлетворены искивые требования работника Л. к ООО

«Вторресурс-Переработка» о восстановлении на работе. Суд признал незаконными приказы о применении дисциплинарного взыскания и увольнении за однократное грубое нарушение правил охраны труда, восстановил истца на прежней работе и взыскал с ООО «Вторресурс-Переработка» компенсацию морального вреда в сумме 9000 рублей за незаконное увольнение.

В апреле 2014 года Новотроицкий городской суд Оренбургской области рассмотрел иск о признании недействительным приказа ООО «Охранное предприятие «Уральский страж». Истец был не согласен с привлечением его к дисциплинарной ответственности и лишением премии на 50% за якобы имеющиеся факты нарушения должностной инструкции. Решением суда искивые требования работника удовлетворены в полном объеме.

Скорая юридическая помощь

Юристы профсоюза выступили экспертами по 18 проектам законов и иных нормативных правовых актов, оказали помощь 224 работникам в оформлении заявлений в комиссии по трудовым спорам (КТС). Один только правовой инспектор труда ГМПР по Свердловской области В. Помазкин оформил в КТС 30 таких заявлений от работников Качканарского горно-обогатительного комбината.

В первом полугодии т.г. зарегистрировано 6 случаев нарушения прав профсоюзов:

– в ООО «Калтанский завод котельного вспомогательного оборудования» не допустили

к проверке правового инспектора труда ГМПР по Кемеровской области А. Конищева;

– в ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» (Кемеровская область) профкому не было представлено гарантированное законом помещение для заседаний;

– в ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика», ООО «Калтанский завод котельного вспомогательного оборудования и трубопроводов» не перечислили на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы при наличии письменных заявлений работников.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ 1800 работников ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод», ООО «Калтанский завод котельного вспомогательного оборудования и трубопроводов», ОАО «Таштагольское ДРСУ» обратились к работодателям с письменными заявлениями о прекращении исполнения трудовых обязанностей до погашения задолженности по заработной плате. Задолженность была погашена в 3-дневный срок. Помощь в оформлении заявлений работникам оказывал главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области А. Белинин.

Знать свои права

Важным направлением деятельности юристов профсоюза остается пропаганда правовых знаний среди членов ГМПР. За отчетный период юристы 269 раз выступали, в том числе и в средствах массовой информации, по вопросам трудового законодательства. Особенно активно участвовали в распространении правовых знаний юристы Липецкой, Свердловской, Челябинской областей и Красноярского края. Той же цели служат занятия с профактивом, проводимые юристами профсоюза.

Например, правовым инспектором труда ГМПР по Белгородской области Г. Морозовой для профактива Лебединского ГОКа еженедельно готовились обзоры законодательства,

разъяснения по применению конкретных правовых норм, информационные листки. На «Дне адаптации», проводимом с новыми работниками комбината, и в «Школе мастеров» проводились занятия, на которых разъяснялись права профсоюза, нормы коллективного договора, ОТС, локальных нормативных актов, действующих на предприятии и касающихся социально-трудовых прав работников.

Правовые инспекторы труда ГМПР по Челябинской области разъясняли членам профсоюза их трудовые права на личных приемах, через профсоюзные средства массовой информации: газету «Сплав», «Профсоюзный курьер», информационные листки, участвовали в обучении профсоюз-

ного актива основам трудового законодательства и практике его применения.

Специалистами юридического отдела ЦС профсоюза подготовлены брошюры «Основные социальные гарантии, предоставляемые работающим гражданам в соответствии с действующим законодательством и Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014-2016 годы», «Судебная практика Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации по социально-трудовым вопросам», очередной сборник судебных решений «Правовая защита членов ГМПР».



Наталья ВАСИНА

Хорошо работал – и «заработал»

После введения приказа №525 от 26 мая 2014 года «Об утверждении Положения о порядке применения к работникам ОАО «ЕВРАЗ КГОК» дисциплинарных взысканий» замечания, выговоры и иные взыскания посыпались на работников, как из рога изобилия.

В ряде цехов число нарушителей «возросло» в несколько раз, словно люди в одночасье разучились нормально работать. За 9 месяцев текущего года полторы тысячи тружеников комбината получили дисциплинарные взыскания и лишились премий.

Как показывает жизнь, приказ не был продиктован заботой о здоровье и безопасности работников, он стал средством в борьбе с неугодными. Прямое тому подтверждение – недавнее увольнение М., машиниста электровоза.

Восемь лет он честно трудился, прекрасно справлялся со своими профессиональными обязанностями. «Добросовестный, исполнительный работник, всегда выполняющий производственные задания. Во взаимоотношениях с руководителями не конфликтен, уравновешен. По просьбе руководства цеха неоднократно привлекался к работе в выходные дни», – так характеризуют его коллеги-железнодорожники. Но начиная с июня 2014 года дисциплинарные взыскания накладываются на М. одно за другим. Распоряжением по цеху в июне работник привлечен к ответственности за то, что не поставил подпись в журнале приема-сдачи смены.

В объяснительной М. указывает, что просто «закрутился». И не мудрено, ведь регламент пересменки в цехе отсутствует. В сжатые сроки экипаж должен проверить действие тормозов, радиосвязи, приборов для подачи звукового сигнала, убедиться в исправном действии устройств автоматической локомотивной сигнализации, проверить наличие сигнальных принадлежностей, противопожарных средств и т.д. Любые задержки со стороны локомотивных бригад в начале и в конце рабочей смены всегда вызывают недовольство руководства цеха. Осуществляя регламентные работы по приемке смены, машинист электровоза получил приказ по радиосвязи о необходимости следовать по определенному маршруту, поспешил его выполнить, забыв расписаться в журнале. М. был уверен: важнее всего исправность локомотива и четкое выполнение приказа. В итоге – дисциплинарное взыскание.

Дальше – еще интереснее. В июле М. вновь привлечен к ответственности за то, что не подавал установленный звуковой сигнал при остановке локомотива после прицепки его к вертушке. При вынесении решения руководство цеха не учло, что в соответствии с установленными требованиями машинист при подаче сигнала троекратно нажал на кнопку сигнала. Но из-за недостаточности давления в системе получились два ... и один беззвучный выпуск воздуха. На это обстоятельство работник не сослался в своей объяснительной, поверив словам руководителя, что ничего серьезного за такое нарушение не будет.

Печально, что по доверчивости работники комбината замалчивают подобные ситуации, не обращаются в комиссию по трудовым спорам. В данном конкретном случае все «шито белыми нитками», провинность явно надуманная.

Третье, решающее, взыскание не заставило себя долго ждать. В сентябре распоряжением по УГЖДТ машинисту было указано на нарушение регламента переговоров по радиосвязи, а также – на незнание расположения постоянных сигналов на обслуживаемом участке.

О том, что качество радиосвязи на комбинате плохое – известно всем. Неустойчивая работа радиосвязи не позволяет работникам достоверно воспринимать передаваемые по радиосвязи команды, передавать сообщения, быть уверенными, что их правильно поймут.

Об этом они неоднократно информировали руководство цеха. Но указанные недостатки так и не были устранены. Тогда железнодорожники вынуждены были озвучить эту проблему на встрече трудового коллектива с вице-президентом ЕВРАЗ М.Атнашевым в начале октября 2014 г.

Раньше у детворы была игра в «испорченный телефон». Нечто подобное произошло и в Управлении горного железнодорожного транспорта.

Вот выдержка из распоряжения: «В 23 часа 45 минут локомотивная бригада доложила по радиосвязи дежурному по ст. Глубокая об окончании погрузки, не называя при этом номер экскаватора и номер горизонта, на котором произве-

дена погрузка. Дежурный по станции выдал по радиосвязи локомотивной бригаде неверный устный регистрируемый по радиосвязи приказ, разрешив следовать с горизонта Главного карьера до маневрового светофора. Машинист электровоза неправильно продублировал приказ дежурного и не указал дежурному по станции, что локомотивосостав находится на другом горизонте. Дежурный по станции не убедился в правильности восприятия приказа машинистом электровоза и подтвердил словом «верно» неверный приказ».

В итоге по соседним путям навстречу друг другу двигались два состава, создавая помехи для видимости сигналов светофора. Данное существенное обстоятельство при разборе ситуации работодателем принято во внимание не было. Основным виновником вновь «назначили» машиниста электровоза М. За все вышеуказанные взыскания работодатель представил его к увольнению.

С таким решением не согласились ни члены профкома первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий», ни коллеги по работе. В коллективном обращении, которое подписали 67 работников ЦТП к Управляющему директору ЕВРАЗ КГОК, говорится: «Нарушения, допущенные нашим работником, обусловлены и недостатками в организации труда в цехе. При таком подходе работодателя мы не знаем, что нам делать завтра, как нам работать?»

Работодатель заставляет работать по правилам, но только по тем, на которые он (работодатель) укажет. Но согласятся ли люди на такой «выборочный» подход, в результате которого крайним всегда остается работник комбината?

Владимир Помазкин, заместитель председателя профкома, юрист ППО «Качканар-Ванадий»:

На примере увольнения работника М. за указанные нарушения, без учета всех обстоятельств, работодатель хочет показать – на месте М. может оказаться любой работник. Однако заметим, обеспечить условия на производстве, необходимые для работы без нарушений – обязанность работодателя, которую в данном случае он выполняет не в полном объеме.



В ПРОФКОМ ЗА ПОМОЩЬЮ

Перевод на более удобный график, возвращение премии, включение периода в стаж – эти и другие вопросы становятся причинами обращения в профком «Северстали» за помощью.

Включили в стаж

Правовой инспектор труда ГМПР по Вологодской области Владимир Пахолков помог профактивисту отстоять право на досрочную трудовую пенсию по старости.

Работнику Череповецкого металлургического комбината отказали в назначении такой пенсии. Пенсионный фонд не включил ему в специальный стаж годы работы председателем профкома доменного цеха в конце 80-х – начале 90-х годов.

Как отметил правовой инспектор труда, в этом случае следует руководствоваться Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В нем говорится, что время работы на выборных должностях включается в стаж работы, в том числе, и на вредном производстве без ограничений и оговорок. По словам Владимира Пахолкова, данный федеральный закон является

приоритетным, поскольку в нем прописаны положения, специально предназначенные для регулирования пенсионных отношений выборных профсоюзных руководителей на уровне не ниже цехового.

Суд учел эти доводы и принял решение о включении времени работы на выборной должности в специальный стаж.

Все по 12 часов

По такому графику с 1 октября работает практически все сортопрокатного производства Александр Ионов. – Сначала перешли на адьюстаже. Затем, получив согласие коллектива, провели эксперимент на станах. Большинство отметили удобство 12-часового графика. После этого

– Работники обратились ко мне с просьбой помочь перейти на 12-часовой график работы, – рассказал

председатель профкома сортопрокатного производства Александр Ионов. – Сначала перешли на адьюстаже. Затем, получив согласие коллектива, провели эксперимент на станах. Большинство отметили удобство 12-часового графика. После этого

администрация согласилась перевести на такой режим все подразделение.

По 8 часов теперь работают только машинисты пратцен-кранов на адьюстаже: у них большие нагрузки.

Не так считали

Работники ООО «Северсталь-Вторчермет» обратились в профком с вопросом о начислении дополнительных дней отпуска за работу во вредных условиях. Как известно, такие отпуска предоставляются за фактически отработанное время во вредных условиях. На предприятии их число рассчитывалось на момент издания распоряжения

о предоставлении очередного отпуска. Допустим, работник шел в отпуск во второй половине июля, распоряжение выходило в начале июня, и в нем уже было проставлено число дней отпуска. Получалось, что при расчете отпуска один дополнительный день за работу во вредных условиях труда не учитывался, а переходил на отпуск следующего года.

Председатель профкома предприятия Сергей Виноградов обратил на это внимание дирекции по персоналу предприятия. Теперь работникам дополнительные дни отпуска рассчитывают на дату ухода в отпуск с округлением числа дней в большую сторону.

Отдали премию

Травильщику производства плоского проката ЧерМК в соответствии с проектом распоряжения о наказании отказали в начислении премии за месяц.

По мнению администрации, работник не принял надлежащих мер для

снижения сброса кислых стоков с насосной станции. Председатель профкома производства холодного проката Сергей Белоликов разобрался в ситуации: травильщик даже не знал об этом инциденте, т.к. мастер не

передал ему сообщение диспетчера. Администрация согласилась с доводами председателя: пункт распоряжения о наказании, касающийся депремирования травильщика, отменен.



Владимир ШИРОКОВ

Размер компенсации назовет суд

Бывшая работница ОАО «Уфалейникель» (Челябинская обл.) отсудила у работодателя 200 тысяч рублей в качестве компенсации морального вреда за ущерб здоровью. Добиться этого ей помогли юристы правового центра «Металлург».

Галина С. 25 лет проработала на «Уфалейникеле» в горячем производстве. Из-за регулярного воздействия неблагоприятных производственных факторов получила профессиональное заболевание – бронхит; ей была установлена 50%-ная утрата трудоспособности, 2-я группа инвалидности. Коллеги посоветовали работнице обратиться в суд, чтобы добиться взыскания с работодателя компенсации морального вреда за причиненный ущерб здоровью.

За юридической помощью Галина обратилась в правовой центр «Металлург». Его специалисты помогли работнице составить исковое заявление, дали необходимые правовые разъяснения и представляли ее интересы в суде.

Исследовав материалы дела, федеральный суд г. Верхний Уфалей пришел к выводу о наличии связи между трудовой деятельностью С. в ОАО «Уфалейникель» и ее профессиональным заболеванием, а также учел, что ответчик не оспаривает факт профзаболевания работницы в связи с работой во вредных условиях труда. Суд удовлетворил иск, взыскав с ОАО «Уфалейникель» компенсацию морального вреда в пользу С. в размере 200 тысяч рублей.

– Дела по возмещению морального вреда за ущерб здоровью не имеют срока исковой давности. Поэтому работник всегда может обратиться в суд, вне зависимости от того, когда он работал на предприятии и когда получил профзаболевание, – комментирует

ситуацию руководитель правового центра «Металлург» Сергей Кадышев.

– Главное, чтобы предприятие продолжало действовать как юридическое лицо и чтобы имелся акт о профзаболевании (он должен быть на руках у работника или в Роспотребнадзоре). Во всем остальном помогут юристы. Хочу подчеркнуть, что работник имеет право требовать компенсацию через суд даже в том случае, если он ее уже получал от работодателя. Выплаты по инициативе работодателя, как правило, минимальны, а реальный размер компенсации определяет только суд. Поэтому тем, кто пострадал на производстве, получив профессиональное заболевание, советуем обращаться в правовой центр «Металлург», чтобы затем добиться своих законных прав в суде.

«Без профкома пришлось бы несладко»

Пять тысяч рублей заплатил пенсионер профессиональному адвокату за составление искового заявления, которое в суде не приняли как неправильно оформленное.

В суд Сергея Анатольевича Левакова заставил обратиться отказ территориального управления Пенсионного фонда в г. Братске в назначении досрочной пенсии, положенной при работе во вредных условиях труда и на Севере.

На заслуженный отдых Леваков уходил с Братского алюминиевого завода, где проработал анодчиком электролизного производства более 20 лет, и к этому стажу претензий не возникло. Однако в территориальном управлении ПФР потребовали под-

твердить, что работа на других предприятиях, обозначенных в трудовой книжке, предусматривает льготный выход на пенсию.

Леваков решил обратиться в суд, ему посоветовали «хорошего» юриста. Но, кроме потраченных денег и времени, пенсионер ничего не получил. Тогда он пошел в родной профком. Его внимательно выслушали, сделали соответствующие запросы в архив, составили новое заявление и передали документы в суд.

В ходе двух судебных заседаний интересы Левакова представлял заместитель председателя профкома Сергей Сковпин. Суд согласился с требованиями истца и признал за бывшим анодчиком электролизного производства право на досрочную пенсию.

После продолжительных бюрократических мытарств, закончившихся благополучно, Сергей Анатольевич написал:

«...Искреннее спасибо профкому, всем кто там работает, без них пришлось бы нам очень несладко». ●



Нарушения трудового законодательства УСТРАНЕНЫ

В июне т.г. правовым инспектором труда Пермского краевого комитета ГМПР была проведена плановая проверка соблюдения трудового законодательства в ООО «Вторчермет НЛМК Пермь». Выявлено, что в Правилах внутреннего трудового распорядка не определен порядок введения суммированного рабочего времени, нарушается Соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014 – 2016 годы». По итогам проверки генеральному директору было направлено представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

Приказом генерального директора с 1 сентября 2014 года в Положение об оплате труда и премировании работников внесены изменения, согласно которым размер месячной заработной платы работника не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, а в конце сентября утверждены изменения к Правилам внутреннего трудового распорядка – определен порядок введения суммированного рабочего времени и учетный период – один год, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца. ●



Тракториста ПРИРАВНЯЛИ к шоферу



В декабре 2013 года В. Карасев, работник автотранспортного цеха ОАО «Алтай-Кокс», обратился в Управление пенсионного фонда РФ в г. Заринске и Заринском районе о назначении досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с пп.2 пункта 1 статьи 27 Закона «О трудовых пенсиях в РФ». Решением комиссии Управления фонда ему было отказано из-за отсутствия требуемых 12 лет 6 месяцев специального стажа: профессия тракториста, занятого на вывозке химических отходов коксохимического производства, не предусмотрена Списком №2, зато в Списке есть профессия водителя автомобиля, занятого той же работой.

Работник обратился в профком ОАО «Алтай-Кокс». Юрисконсульт профкома Александр Лебедев подготовил исковое заявление и необходимые документы, которые были направлены в Заринский городской суд.

Суд установил тождественность условий и характера работы, выполняемой трактористом и водителем автомобиля, занятых вывозкой химических отходов коксохимического производства. Право на назначение досрочной пенсии было признано. ●



В профсоюзе – ПЛЕЧОМ К ПЛЕЧУ

ПОЧЕМУ ВЫ СОСТОИТЕ В ПРОФСОЮЗЕ? На этот вопрос отвечают:



**Александр
ЧИСТЯКОВ,**
электролиз-
ник цеха обра-
ботки электро-
лизеров НКАЗа:

– В профсоюзе я давно, являюсь заместителем председателя профкома на своем участке. Профсоюз помогает рабочим решать многие проблемы, предоставляет возможность быть в курсе жизни коллектива.



**Анна
БУТУЗОВА,**
аппаратчик
очистки газа
кислородного
производства
ЕВРАЗ ЗСМК:

– В профсоюз вступила в первые дни после трудоустройства на работу. Для меня профсоюз – это сила, уверенное будущее. Я чувствую свою защищенность. Любые спорные вопросы решать вместе, когда за твоей спиной такая организация, намного эффективнее.



**Роман
МИКУШИН,**
составитель
поездов, пред-
седатель проф-
кома цеха экс-
плуатации УЖДТ

ЕВРАЗ ЗСМК, член комиссии по работе с молодежью ППО «ЗапСиб»:

– Профсоюз помогает быть уверенным в будущем, он заботится о людях. Работодатель не всегда заинтересован в улучшении условий труда, повышении зарплаты. У нас на предприятии далеко не стопроцентный уровень профчленства, но профком все равно договаривается с работодателем о благах для работников. Если бы это понимали все и состояли в рядах ГМПР, это существенно повысило бы весомость профсоюза при заключении колдоговора.



**Виталий
ЛУППОВ,**
плотник
10-го участка
Таштаголь-
ского ДРСУ:

– Всю трудовую жизнь – в профсоюзе. Легче, если знаешь, что не один, что у тебя за спиной – защита. Сейчас кроме профсоюза за рабочего человека заступиться некому. За три года, что профсоюзная организация «Евраз-руда» ГМПР у нас работает, не раз профсоюзный юрист отстаивал права людей в судах. Был заключен весомый коллективный договор. В последнее время из-за невыполнения плана, опять же не по вине работников, зарплата упала. Сейчас профком работает над этой проблемой. Очень важно, что мы объединены.



**Александр
ПИРОГОВ,**
мастер на
горячих участ-
ках работ
КЗФ:

– Вступил в профсоюз в 80-м. В профсоюзе опытные товарищи всегда могли дать ценный совет. А теперь я оказываю помощь молодым работникам. Профсоюз защищает наши интересы, если кого-то несправедливо наказали, лишили выходных, ущемили интересы при распределении отпусков. Участвует в решении производственных и бытовых вопросов. А если кто-то заболел – и материально помогут. Профсоюз всегда рядом.



**Максим
ОСМАНОВ,**
ведущий
специалист
ООО «Евраз-
Техника»:

– Уже не раз убеждался в ответственности профорганизации, касается это отдельного человека или всего коллектива. Недавно меня избрали профгруппоргом на участке. Так что многое еще надо узнать, изучить. Главное, что мы, работники, можем не поодиночке отстаивать свои права перед работодателем.



Наталья ЮРЬЕВА
Фото Александра БЕЛАШОВА

Андрей Владимирович Перминов – председатель профкома обогатительной фабрики Лебединского ГОКа. Трудовой путь начал слесарем-ремонтником цеха обогащения. Работал добросовестно, активно участвовал и в общественной работе. Поэтому 11 лет назад трудовой коллектив доверил ему возглавить профком подразделения.



Испытание доверием

— **Н**е ожидал такого доверия работников. Вначале было тревожно: большая ответственность. Профсоюзный лидер на виду у всего коллектива. За чужими спинами не спрячешься. Все-таки решил испытать себя в профсоюзной работе, – рассказывает Андрей. С тех пор работники подразделения трижды избирали его председателем профкома. Значит, испытание оказалось по силам.

Двери в профком открыты для любого работника подразделения. Андрей Владимирович всегда внимательно выслушает человека, вникнет в суть проблемы, поможет советом и делом.

– Всего в подразделении 1800 человек. Вопросы приходится решать много: своевременная выдача талонов на молоко, качество спецодежды, оказание материальной помощи тем, кто оказался в трудной ситуации. Главные вопросы – защита прав и интересов

работников, разрешение трудовых споров, отстаивание принципов социального партнерства, – рассказывает Андрей Перминов.

Большая работа профсоюзным комитетом была проделана в тяжелые кризисные 2008-2009 годы, когда разрабатывали и принимали колдоговор. Тогда многие не верили, что удастся сохранить прежние льготы и гарантии. Но профсоюзный комитет и работодатель нашли компромиссное решение. Несмотря на трудности, трудовой коллектив удалось сохранить в полном составе.

В 2010 году при аттестации рабочих мест была проведена большая работа по каждой профессии. На сегодняшний день рабочие получают все установленные выплаты и компенсации.

Чтобы быть юридически грамотным и разбираться во всех тонкостях законодательства, Андрей Владимирович окончил Академию труда и социальных отношений.

– Невозможно переоценить роль первичной профсоюзной организации в жизни любого предприятия, она представляет интересы работников и играет существенную роль в социально-экономическом развитии производства, – отмечает Андрей Владимирович.

Сейчас профком обогатительной фабрики Лебединского ГОКа готовится к проведению специальной оценки условий труда. Уже состоялись заседания комитета, собрания трудового коллектива, где подробно рассматривались вопросы охраны труда, производственной дисциплины, намечены планы работы. На контроле – выполнение коллективного договора и многие другие вопросы. Председатель профкома обогатительной фабрики верит, что удастся защитить трудовые права работников, а трудовой коллектив верит в своего председателя.



Галина КУДРЯШОВА

В профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» проводится ежегодный конкурс «На лучшую постановку работы в профсоюзной организации» и каждый раз в числе его победителей - профорганизация службы главного энергетика, возглавляет которую Светлана Митина.



Карасей – в профсоюз!

– Председателем профкома вы уже 10 лет. А как начинали?

– В августе 1982-го я пришла на завод после окончания института в цех тепловодоснабжения. Коллектив был потрясающий, молодой, энергичный! Проводилось очень много мероприятий как спортивных, так и культурно-массовых, в которых участвовали не только работники, но и мастера, начальники цехов. Остаться в стороне было просто невозможно. К тому же членами профсоюза были все работники завода и меня очень быстро привлекли к общественной работе. Была комсоргом, культурным организатором в составе профбюро, а затем – председателем профкома.

– Работа председателя профкома – дело нелегкое?

– Скорее хлопотное. Что-то нужно успеть сделать до работы, в рабочее время побывать на участке, с кем-то – поговорить в обеденное время или встретиться после окончания рабочего дня.

– С какими проблемами чаще всего обращаются?

– С разными. Например, на насосной станции сгорела микроволновка, на компрессорной – чайник, на узле водооборота – проблемы с ремонтом комнаты приема пищи. А еще просьбы

оказать содействие в приобретении путевок на лечение, материальную помощь, решить проблемы во взаимоотношениях в коллективе и другие. Работники звонят, и мы вместе решаем, как лучше поступить, к кому обратиться, с кем поговорить. Цеховой комитет старается помочь всем обратившимся.

– А в области охраны труда?

– Это направление для нас приоритетно. На всех участках работают уполномоченные по охране труда, их у нас десять. Выявляют нарушения. Наше подразделение прочно занимает призовые места в соревновании среди других профорганизаций завода в этой сфере. Улучшаются условия труда и отдыха, в этом году работники узла водооборота №2 своими силами сделали ремонт комнаты отдыха и зала для совещаний.

Все, кто бывал у нас, отмечают хорошее содержание оборудования, удивляются цветам и зелени на площадках. Уют, созданный своими руками, не только поднимает настроение, но и улучшает производительность труда. Кстати, в этом году в заводском этапе конкурса «Улучшения года» в номинации «Безопасность и качество» победителем стал член профсоюза Ясар Гасратов, машинист компрессорных

установок с необычным проектом «Очистка оборотной воды». Может и звучит заумно, но сама идея проста и в то же время уникальна. На помощь работникам участка водоочистки в ежедневной работе пришли... караси. Двадцать пять рыб служат надежным биофильтром и очищают открытые бассейны заводской градирни от насекомых, которые забивают сетки отводящих трубопроводов. Работники участка шутят: сейчас у каждой рыбки – свой табельный номер, не принять ли их в члены профсоюза?

– На всех уровнях говорится о реализации молодежной стратегии. У вас как?

– Почти 30% работников службы – молодежь до 35 лет. Она разная. Кому-то все интересно, а кому-то – лишь бы домой поскорей.

Но большинство активны: принимают участие во всех проводимых соревнованиях, турнирах, семинарах. Конечно, задумываюсь о том, кто придет на смену, ведь не за горами очередная отчетно-выборная кампания. Ребята имеют хорошее образование и широкий кругозор, ну а опыт – дело наживное. И так хочется, чтобы не только сохранились добрые традиции, но и появились новые идеи.



Алексея и Наталью Никиенко в жизни объединяет многое. Они супруги, оба – горняки, живут в Миассе, трудятся в ОАО «Тургорское рудоуправление». А еще – у них общие профсоюзные дела.

Дела семейные – дела профсоюзные

Наталья работает кладовщиком и табельщиком в железнодорожном цехе. В ГМПР вступила, когда десять лет назад пришла работать в рудоуправление. На решение повлияла мама Галина Васильевна, которая проработала в рудоуправлении долгие годы и была активным членом профсоюза. О своем решении Наталья ни разу не пожалела. Более того, то, как профсоюз заботится о людях, испытала на собственном опыте: благодаря содействию бывшего председателя профкома Веры Старун молодая семья получила жилье в общежитии и кредит, поручителем которого выступила председатель.

Наталья – член профкома цеха. Ведет агитационную и пропагандистскую работу, тем более что служебные обязанности к этому располагают.

– Я же табельщик, через меня проходят все, кто устраивается, увольняется, оформляет отпуск или больничный. Сразу беру в оборот тех, кто не в профсоюзе, – говорит Наталья. – Объясняю права и обязанности, цели и задачи организации. Рассказываю о коллективном договоре, о предоставляемых работникам гарантиях и

льготах и о роли профкома при его заключении.

Совсем недавно окончила Школу молодого профлидера областной организации ГМПР. Учиться понравилось.

– Занятия были интересными, темы – актуальными, особенно для нашего предприятия, – вспоминает Наташа. – В коллективе обсуждали проблемы по проведению спецоценки условий труда, предоставлению льгот «вредникам», одновременно заключался коллективный договор. И как раз в это время в Школе проходили эти темы. Все было в точку. Очень полезной была тема ораторского искусства: теоретические и практические занятия помогли мне многое преодолеть в себе, стать увереннее. Запомнились экскурсии на предприятия, общение с преподавателями, обмен опытом с работниками других предприятий. Я расширила свой кругозор, смогла оценить работу нашей первички, поняла, насколько она эффективна. И это здорово помогает, например, убеждать людей вступать в профсоюз – за несколько дней до выпуска убедила вступить в ГМПР двух молодых работников предприятия.

А еще раньше Наталья убедила в этом супруга. Алексей – дробильщик на дробильно-сортировочной фабрике. И хотя работает в другом подразделении, быть ближе им помогает профсоюз. Дела коллективные часто обсуждаются дома. Да и участвуют они в них вместе. Прошлой зимой, например, ездили в Челябинск, на митинг работников горных и металлургических предприятий области в поддержку профсоюзной стороны в тарифных переговорах. Уже несколько лет подряд супруги выходят на первомайские коллективные действия. А вместе с ними всегда дочка Женя, которой в этом году исполнилось 9 лет. Праздничное настроение, общение, разноцветная атрибутика, украшающая колонну тургорских горняков, увлекают ребенка.

В июне супруги Никиенко отметили 10 лет совместной жизни. Всей семьей поехали на озеро Тургор, жемчужину Южного Урала. Но 10 лет – это и профсоюзный стаж Натальи. Второй юбилей тоже значим. Ведь профсоюз – дополнительная возможность быть вместе. Не зря говорят, что семьи металлургов и горняков – самые крепкие.



Алексей ЛАПТЕВ

В первичке ОАО «Энергопром–Челябинский электродный завод» сменился профлидер. Опытная и авторитетная работница **Татьяна Яншина**, долгие годы возглавлявшая профком, по личным причинам оставила эту должность. Ее преемником стал молодой инженер-энергетик **Сергей Иванов**. Новый лидер – новая стратегия работы, новые подходы и взгляды. И это символично, ведь нынешний год для первички завода – юбилейный: 3 сентября она отметила 60-летие.



О профсоюзе слышал с детства

Сергей – потомственный металлург. Его отец Иван Прокопьевич много лет проработал на Челябинском металлургическом комбинате, в 1-м листопрокатном цехе. Здесь же в 2000-м начал трудовой путь и Сергей. В 2007-м – перевод на Челябинский электродный завод (ЧЭЗ), окончание ЮУрГУ без отрыва от производства по специальности «Энергетические системы и сети». Сейчас он – главный энергетик ООО «Донкарб Графит» – предприятия, действующего на территории электродного завода, профсоюзная первичка которого на правах цеховой входит в структуру профорганизации ЧЭЗ.

Отец Сергея в свое время возглавлял цехком 1-го листопрокатного ЧМК, позже – профком прокатного передела, объединявшего все листопрокатные цехи. Поэтому о профсоюзе новый председатель слышал с детства, не раз бывал на профсоюзных мероприятиях, массовых акциях, видел в деле профсоюзную солидарность и сплоченность. Вступил в ГМПР в первый рабочий день. Стал активно интересоваться профсоюзными делами, посещал массовые мероприятия, колдоговорные конференции.

Пока у него недостаточно опыта профсоюзной работы, но есть желание и готовность работать во благо людей.

– Моя основная работа тоже связана с людьми: я обеспечиваю их теплом, делаю условия труда комфортнее, – так объясняет Сергей свое решение стать председателем профкома.

А фронт работы для людей большой, проблем хватает, – говорит Сергей. – Одна из них – зарплатная. Работники основных цехов ЧЭЗ сегодня в среднем получают 31,5 тысячи рублей, а работники «Донкарб Графит» – значительно меньше, несмотря на то, что на обоих предприятиях – один коллективный договор. Добиться устранения этого перекоса – одна из ближайших задач, которые поставил себе председатель. В числе приоритетов – проблемы работы заводской столовой, надо договориться с руководством о повышении дотации на питание работников.

В следующем году на предприятии будет заключаться новый колдоговор



– пора начинать работу по его подготовке. Еще задача – активизировать в трудовом коллективе спортивно-массовое движение. Уже ведется работа по оборудованию заводского спортзала: найдено помещение, оно приводится в порядок.

Профсоюзных проблем тоже достаточно. На ЧЭЗ и в «Донкарб Графит» в общей сложности около 900 человек и только 330 из них – в ГМПР. Уровень профчленства низкий. Потому очень важно проводить в коллективе информационную работу, разъяснять цели и задачи профсоюза, приводить примеры защиты прав работников. И еще – чаще организовывать массовые мероприятия. Между профкомом и рабочими слишком большое расстояние, его нужно устранить, дойти до каждого. В этом председатель профкома рассчитывает найти опору у профактива, председателей цеховых комитетов.

Оба предприятия сегодня работают стабильно, производство обеспечено заказами, планы выполняются. Коллектив, после структурных перекоек и сокращений последних лет, устоялся, текучесть небольшая. А это хорошие предпосылки для развития профсоюзной работы, главная цель которой – защита прав и интересов человека труда.



На НЛМК «заискрило»

Вот уже несколько лет профсоюзным комитетом Новолипецкого металлургического комбината совместно с администрацией предприятия проводится фестиваль самодеятельного творчества. На «Искре-2014» в финал вышли 26 исполнителей. Александр Тонких, и.о. директора по персоналу и общим вопросам ОАО «НЛМК», и первый заместитель председателя профкома комбината Николай Гаврилов приветствовали финалистов фестиваля, а также поздравили собравшихся с приближающимся юбилеем выпуска первого новолипецкого чугуна и создания первичной профсоюзной организации.

В трех номинациях – «Вокал», «Хореография» и «Оригинальный жанр» – новолипчане удивляли своими вокальными данными и танцевальными способностями, читали стихи, показывали фокусы. Помогали выступающим их дети, маленькие «искорки», которые на фестивале зажглись впервые.

– Конечно, я очень волновалась, хотя и занимаюсь в цирковой студии

уже шесть лет, много выступаю, побывала в Магнитогорске и Череповце на конкурсе «Металлинка», – признается Кристина, дочь калькулятора отдела рабочих столовых административно-социального управления Натальи Бушневой. – В зале – вся моя семья. Очень хочется победить, хотя соперники сильные, номера интересные.

Конкурсное жюри по достоинству оценило каждого.

Первое место в номинации «Вокал» досталось машинисту тепловоза УЖДТ Роману Корчагину и его дочери Елизавете за исполнение песни «Старый рояль». Второй стала Ксения Юшкова. Замкнул тройку победителей газорезчик ЦМК Евгений Кожин.

Третье место в номинации «Хореография» досталось лаборанту химического анализа ЦЛК Дарье Камышевой за артистично исполненный восточный танец. Заслуженное «серебро» получил ансамбль «Караван», представленный работниками и членами их семей сразу из нескольких подразделений комбината:

КХП, ПХПП и Новолипецкой металлобазы.

Победу в номинации «Оригинальный жанр» присудили исполнителям сразу двух номеров – инженеру по качеству ЦАИП Жанне Трифаловой и двум девочкам – Елизавете и Анне Ястремским. Второе место – у Кристины Бушневой, третье – у Ивана Красикова.

Гран-при фестиваля вручен Виктории Шевляковой – дочери аккумуляторщика центра электроснабжения Оксаны Шевляковой.

Шесть конкурсантов получили специальные призы от профсоюзного комитета комбината.

Заместитель председателя профкома комбината Василий Литовкин и председатель Липецкого обкома профсоюза Василий Греков вручили победителям сертификаты на получение денежных премий от профсоюзной организации НЛМК. Еще было много цветов, искренних поздравлений и пожеланий новых творческих успехов.



Александр ПРОСЕКИН



По карману и по душе



Ехал с работы в автобусе, прислушался к разговорам и сделал вывод: большинство молодежи после работы или в отпуске просто пьют пиво, проводят свободное время перед телевизором и в социальных сетях.

Да, что уж тут говорить, у меня так же, как и у других работников, зарплаты хватает только на дачу съездить, какие уж там теплые страны, если даже поездка в Алтайский край не по карману!

Но, как говорится, выход есть всегда!..

И мы его нашли: Поднебесные Зубья! Кстати, там отдыхает половина междуреченцев.

Поход длился неделю: до пика Запсиба, где водрузили флаг ГМПР, и обратно. Забрались на три вершины, съели мороженое (снег и сгущенка – вкусно) на одной из них. Шли по тропам, поэтому о категории сложности речи нет. Положительные эмоции, чистый воздух, красивая природа!

Попробуйте! Почувствуйте! Места потрясающие! Воду можно пить из каждого ручья! Все встречающиеся на пути люди здороваются! Хариус, форель в озерах.

Поразительно – на пути много женских команд пенсионного возраста! С нами же был ребенок 12 лет! Преодолеl маршрут с удовольствием и налегке!

А еще, знаете, такое путешествие делает из просто коллег – команду! Настоящую и сплоченную!



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**