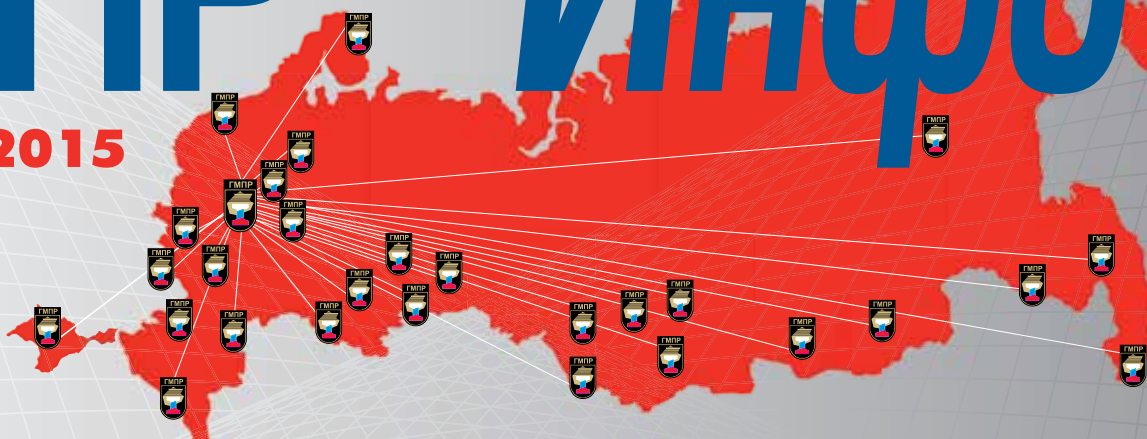


ГМПР – Инфо

№ 09 | 173 | 2015

12+



Материал на стр. 1



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



1 «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!»

В ЦС ГМПР

- 5 Снизить негативные последствия СОУТ

ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА

- 8 Под прицелом профактива – СОУТ
9 Методика противодействия
10 Спецоценка или спецуценка?
12 Спецоценка: «было – стало»
14 А ведь петух клюнет!

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 16 Колдоговор выполнен – да здравствует колдоговор!
17 Договор типовой, хороший
18 Что, если он не поймет?
19 «Колдоговор нравится, хочу в ваш профсоюз»
20 Посчитают по осени...
22 Тревожная радуга социальной карты
24 Как работать над колдоговором
25 «Поведение человека» как система
26 Повод для гордости – колдоговор
27 Не договорились. Теперь – в прокуратуру
29 «С работодателем у нас взаимопонимание»
30 ...Тогда и работа в радость

**В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 31 Пока – компромисс
33 Доброе начало – залог успеха
35 Приобщились к ГМПР
36 Оксана, Валерий – мо-лод-цы!

ГМПР: С ГОДАМИ КРЕПЧЕ СТАЛИ

- 38 Трудный поиск решений

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 42 Невские встречи
43 Вопросы для юристов

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 44 ИндустриАЛЛ в Кишиневе
46 Хлеб и розы

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 48 Реальный «выдуманный мир»
49 «Тараканьи бега» к юбилею ГМПР

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н.М. Шалимова, И.Я. Ганеева

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 29.10.2015.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 15-380.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru

«ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!»



7 ОКТЯБРЯ ПО ВСЕЙ СТРАНЕ В РАМКАХ ВСЕМИРНОГО ДНЯ ДЕЙСТВИЙ «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!» ПРОШЛА ВСЕРОССИЙСКАЯ АКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПОД ДЕВИЗОМ «ЗА СПРАВЕДЛИВУЮ БЮДЖЕТНУЮ ПОЛИТИКУ! НЕТ – ПРОИЗВОЛУ ФИНАНСИСТОВ!». ТРЕБОВАНИЯ К ВЛАСТЯМ ФЕДЕРАЛЬНОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЕЙ ПРОЗВУЧАЛИ НА АКЦИЯХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ ПРОФСОЮЗАМИ ПО ВСЕЙ СТРАНЕ. В МЕРОПРИЯТИЯХ ПРИНЯЛИ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ ПЕРВИЧНЫЕ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ.

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН.



В Уфе состоялось собрание профсоюзного актива республики. Участники выдвинули требования соблюдения социальной справедливости и обеспечения достойного труда, ликвидации безработицы и установления достойной заработной платы и пенсионного обеспечения, развития профессионального образования и предоставления первого рабочего места, установления минимального размера оплаты труда (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения.

БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ.



В акции солидарности в парке Победы Белгорода приняли участие около 5000 профсоюзных активистов. ГМПР представляли профсоюзные активисты ОЭМК, Лебединского ГОКа и его дочерних фирм, комбината КМАруда, Стойленского ГОКа, Оскольского завода металлургического машиностроения и ряда других предприятий и учебных заведений отрасли.



ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ.



Около 2000 представителей трудовых коллективов различных отраслей производственной и непроизводственной сфер собрались на площади Ленина в Волгограде, чтобы выразить солидарную позицию профсоюзов в отношении финансовой политики государства, ведущей к снижению жизненного уровня трудящихся и членов их семей, открыто заявить о своем праве на достойный труд.

ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТЬ.

Около 1500 человек приняли участие в собрании на центральной площади Вологды. О ситуации в регионе рассказали ведущие лидеры профдвижения региона. В их числе Валерий



Калясин, председатель Вологодской областной Федерации профсоюзов и Александр Володин, председатель Вологодского областного Совета Горно-металлургического профсоюза России



и Череповецкого городского объединения профсоюзов «Профцентр». Обращения к правительству страны и области были закреплены в резолюции, которую подписали 18 000 работающих.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ.



В Иркутске на центральной площади города состоялось пикетирование дома правительства, в котором приняли участие представители первичных профсоюзных организаций ГМПР филиала «ИркАЗ» ОАО «СУАЛ», ОАО «Иргиредмет», а также областного комитета профсоюза. По завершении пикетирования состоялся митинг, на котором была принята резолюция. В Братске состоялся пикет у здания городской администрации. Активисты ГМПР (РУСАЛ-Братск) акцентировали внимание на ущербном законе о специальной оценке условий труда, который приводит к снижению социальных гарантий и льгот работников.



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ.



В Красноярске состоялся митинг, активное участие в котором приняла

первичная профсоюзная организация «РУСАЛ Красноярск». Основные лозунги: «Достойный труд – достойная зарплата, достойная пенсия!», «Доходам россиян – реальный рост!», «Росту цен – опережающий рост заработной платы!», «Безопасным условиям – ДА! Росту профзаболеваний – НЕТ!», «МРОТ не ниже прожиточного минимума!».

В Ачинске молодые профактивисты из ППО «Глиноземсервис» раздавали горожанам буклеты о международном Дне единых действий и флажки с профсоюзной символикой. Провели флешмоб: прикрепили к курткам буквы, образовав главное словосочетание этого дня – «Достойный труд!»



КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ.

В четырех районах Новокузнецка прошли информационные пикеты, в которых участвовали сотрудники аппарата областной организации ГМПР, студенты Кузнецкого промышленного техникума, представители Запсиба, НКАЗа, ППО «Кузнецкие металлурги», члены комиссий по работе с молодежью. Участники акции раздавали спецвыпуск газеты «Эхо Кузбасса», рассказывали о деятельности профсоюза, о его роли в решении социально-трудовых проблем работников.



КУРСКАЯ ОБЛАСТЬ.

В Курске делегация ППО Михайловского ГОКа приняла участие в митинге. Участники требовали принятия федерального закона о минимальном размере оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, сохранения действующего механизма индексации пенсий, пособий, социальных выплат на уровень планируемой инфляции.



ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ.



В Санкт-Петербурге на Марсовом поле прошел профсоюзный митинг с участием членов ГМПР. Основные проблемы и требования отражены в резолюции, которая направлена правительству страны, в Государственную Думу, в органы исполнительной и законодательной власти города и области.

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ.

На улице Советской г. Липецка прошел митинг с участием представителей областной организации ГМПР. Выступающие поднимали вопросы повышения заработной платы и ее покупательной способности, обеспечения качественного образования и свободного трудоустройства, соблюдения социальных гарантий для работников предприятий, развития профсоюзной солидарности и социального партнерства.



НИЖЕГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ.

В Нижнем Новгороде и в Кулебаках работали волонтеры, раздавая информационные листовки.



ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ.

В Орске прошел пикет, в котором приняли участие около трехсот жителей города. На площади у здания городской администрации собрались члены ГМПР первичек «Гайского ГОКа», «Уральской Стали», «Медногорского медно-серного комбината», студенты профильных колледжей. В руках пикетчиков – плакаты «Экономить на людях – дальше некуда!», «Работающий человек не должен быть бедным!» и другие. Председатель Оренбургской областной организации ГМПР О. Обрядова отметила: «Мы собрались для того, чтобы выразить свою непримиримую позицию по ряду проблем, которые напрямую влияют на уровень жизни людей».



РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ.

Представители Ростовской областной организации ГМПР приняли участие в митинге профсоюзного актива региона, который прошел на площади перед Домом профсоюза. Участники собрания подписали обращение в адрес Президента Российской Федерации, Председателя Правительства РФ, губернатора и председателя Законодательного собрания области с требованиями принять незамедлительные меры по стабилизации финансово-экономического положения.



«ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!»



САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ.



В Самаре состоялся митинг представителей трудовых коллективов области. Горно-металлургический профсоюз представляли более 100 работников Самарского металлургического завода. В числе их требований – принятие федерального закона о минимальном размере оплаты труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, сохранение действующего механизма индексации пенсий, пособий, социальных выплат на уровень планируемой инфляции, повышение размера пособий по безработице, выполнение Указов Президента РФ от 7 мая 2012 года.

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ.

В Екатеринбурге, во Дворце культуры железнодорожников прошла XXV областная межсоюзная конференция Федерации профсоюзов региона (ФПСО), в которой приняли участие делегаты от Горно-металлургического профсоюза России. Представители областной организации ГМПР, держа профсоюзные плакаты, скандировали лозунги. В Нижнем Тагиле прошла встреча профактива предприятий города с мэром Сергеем Носовым и председателем Федерации профсоюзов Свердловской области Андреем Ветлужских.



РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ.

В Абакане состоялся митинг «За справедливую бюджетную политику! Нет – произволу финансистов!» с участием представителей ГМПР. В городах и районах республики прошли заседания трехсторонних комиссий и встречи с представителями власти, на которых обсуждались многочисленные требования профсоюзов, в том числе направленные на повышение заработной платы и создание безопасных условий труда.



ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ.

Около 250 профактивистов из Магнитогорска, Сатки, Аши, Миасса, В. Уфалея, Кыштыма, Бакала собрались в столице



Южного Урала для участия в массовых мероприятиях, организованных областным комитетом ГМПР. Они также приняли участие в благотворительной акции – массово сдали кровь для нуждающихся сограждан. Во всех

структурных подразделениях Группы ОАО «ММК» прошли сменно-встречные собрания.

Южно-уральские металлурги и горняки стали участниками глобального международного флешмоба, проводимого Глобальным союзом IndustriALL. Десятки людей на всей планете собрали фразу: Planet for decent work! – «Планета за достойный труд!». Челябинску выпала почетная миссия «написать» одну из букв – «W».



В мероприятиях Дня единых действий участвовало около 75 000 членов ГМПР. Были собраны подписи под принятыми резолюциями, обращениями, которые направлены в адрес государственной власти, местного самоуправления, работодателям.



Снизить негативные последствия СОУТ



ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ЦС ГМПР СОСТОЯЛОСЬ 15 ОКТЯБРЯ. В ЕГО РАБОТЕ УЧАСТВОВАЛИ ЧЛЕНЫ ИСПОЛКОМА, ПРЕДСЕДАТЕЛИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АССОЦИАЦИИ ПРОМЫШЛЕННИКОВ ГМК РОССИИ А. ОКУНЬКОВ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ П. СЕРГЕЕВ, СЕКРЕТАРЬ ФНПР, ГЛАВНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА ФНПР В. ТРУМЕЛЬ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ КЛИНСКОГО ИНСТИТУТА ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА.

Обсуждён ход проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) в организациях горно-металлургического комплекса России (с информацией выступил заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов), обсуждены итоги участия ГМПР во Всемирном дне действий «За достойный труд!», работа и перспективы развития малочисленных территориальных организациях ГМПР Сибири и Дальнего Востока, подведены итоги отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР».

Х пленум ЦС профсоюза решено провести 3 декабря 2015 года в заочной форме.

В ходе подготовки законов о СОУТ Центральный Совет, руководство профсоюза активно работали на уровне Минтруда, РТК, пытаясь устранить

или снизить негативные последствия их применения.

Специалисты ЦС профсоюза, техническая инспекция ГМПР разъясняли нормы и Методики проведения СОУТ, так как некоторые работодатели спешно, уже в 2014 году, приступили к этой работе на своих предприятиях.

В ходе семинаров-совещаний технической инспекции труда ГМПР с приглашением специалистов в области науки и практики применения законодательства обсуждались возникающие в ходе проведения СОУТ вопросы. ЦС профсоюза неоднократно обращался в Министерство труда РФ, другие компетентные органы для получения квалифицированного мнения по спорным вопросам применения законодательства о специальной оценке, принимал активное участие в мониторинге применения Методики СОУТ.



>> Говорят участники заседания

Андрей Шведов, заместитель председателя профсоюза:

– Мы еще раз убедились, что игнорирование ряда вредных производственных факторов, ранее оцениваемых в ходе АРМ, приводит к необъективной оценке условий труда работников и, как следствие, – к снижению размеров гарантий и компенсаций. Это такие факторы как освещенность рабочей поверхности, шум и вибрация, микроклимат на открытых производственных площадках, психоэмоциональные нагрузки, тяжесть и напряженность труда, АПФД и ионизирующее излучение, которые разработчиками не были включены в Методику.

Анализ информации, предоставленной по запросу ЦС профсоюза с 88 предприятий ГМК с численностью работающих более 110 тысяч человек, показал, что спецоценка уже завершена на почти 74 тысячах рабочих мест.



Снижение класса условий труда по причине исключения из Методики вышеперечисленных вредных производственных факторов произошло на 11,5 тысячах рабочих мест и, как следствие, на 9,5 тысячах рабочих мест сокращен дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.

Инициированная ГМПР и проведенная совместно с Рострудом проверка итогов проведения СОУТ в АО «Карельский окатыш» также подтвердила «улучшение» условий труда и «снижение» степени их вредности на один-два подкласса на рабочих местах «машинист тепловоза» и «машинист крана» лишь за счет применения Методики СОУТ.

В ОАО «Динур» (Свердловская область) интегральный показатель оценки условий труда на рабочем месте «машинист конвейера» снижен с подкласса 3.4 до подкласса 3.2 по вредному производственному фактору «микроклимат на открытой площадке».

В филиале «УАЗ-СУАЛ» ОАО «СУАЛ» снижение подкласса условий труда произошло из-за отказа от исследований и оценки шума с учетом «тяжести и напряженности труда» на 84 рабочих местах, по результатам СОУТ у 789 работников уменьшился дополнительный отпуск, предоставляемый за работу во вредных условиях.

И это не только наша статистика. К такому же мнению пришли специалисты научно-исследовательского института охраны труда в г. Екатеринбург, которые неоднократно в течение 2015 года заявляли (в том числе на расширенном совещании представителей региональных органов исполнительной власти, надзорных органов, служб охраны труда металлургических предприятий и профсоюза, проведенном Комитетом по труду, социальной политике и делам ветеранов ГД РФ в марте этого года в г. Верхняя Пышма Свердловской обл.), что изменения в трудовом законодательстве привели к снижению числа работников, имеющих право на дополнительный отпуск, в том числе у административно-управленческого и инженерно-технического персонала в среднем на 62%, а у представителей рабочих профессий – на 22%. Повлияла СОУТ и на льготное пенсионное обеспечение. Право на досрочное пенсионное обеспечение не подтверждается, по итогам оценки, у 8% работников административно-управленческого и инженерно-технического персонала и у незначительной части (0,2%) рабочих.

Но все же примеры такие есть. Так, водители карьерных самосвалов, которые сегодня зарабатывают льготный стаж,

после оформления результатов СОУТ в случае приобретения предприятием новых автомашин могут потерять такое право, т.к. кабины этих автомобилей по ТУ соответствуют классу условий труда 2.

Снижение класса вредности, сопровождающееся явным улучшением условий труда, отмечено лишь на 364 рабочих местах.

А пока мы продолжаем настаивать на том, что в Методику СОУТ необходимо внести изменения. На основе мониторинга нами были подготовлены предложения Минтруду РФ о возврате в Методику норм, регламентирующих порядок исследования и учета вредных производственных факторов, измерявшихся ранее в ходе аттестации рабочих мест. Минтруду России также было предложено внести изменения в п. 3 ст. 15 ФЗ-421 или дать соответствующие разъяснения в части сохранения компенсаций за работу во вредных условиях труда, когда при проведении СОУТ класс условий труда «улучшается», а реально работодателем для этого ничего сделано не было.

Выявлена и необходимость разработки и применения специальных методик исследований (испытаний) некоторых вредных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников.

Некоторые предложения профсоюзов по внесению изменений в Методику, содержащиеся в десятках писем и информации, направленных в ЦС профсоюза профорганами ГМПР, в аккумулярованном виде нашли отражение в проекте приказа Минтруда России, однако он до сих пор не принят, а всяческие консультации на уровне рабочей группы прекращены.

Складывается впечатление, что Министерство труда умышленно затягивает время для того, чтобы как можно большее число работодателей провели СОУТ по правилам недоработанной Методики, которая критикуется многими отраслевыми профсоюзами. А затем нас начнут убеждать в том, что нельзя теперь вносить изменения в Методику, так как если их внести, то многим, кто провел спецоценку, придется вновь проводить ее повторно, чтобы учесть эти изменения. А это «большие деньги» для бизнеса, которому в условиях кризиса и так нелегко...

Почти год назад VIII пленум ЦС профсоюза принял постановление по действиям профсоюзных органов и актива при проведении СОУТ в организациях. Состоялись переговоры с Ассоциацией работодателей ГМК по внесению изменений и дополнений в ОТС на 2014-2016 годы. Сегодня профсоюзным организациям необходимо на местах продолжать участвовать в СОУТ.



Петр Сергеев, заместитель директора Департамента условий и охраны труда Минтруда России:

– Спецоценка идет, где-то с положительным эффектом, где-то есть спорные вопросы. Нарбатывается опыт взаимодействия сторон работодателя и работников, отрабатывается механизм взаимодействия по устранению возникающих в ходе СОУТ разногласий.

Конечно, в ряде случаев снижение класса вредности может показаться необъективным. Что касается исключения из Списков на льготную пенсию ИТР, это, на мой взгляд, справедливо. Они не могут получать такие же компенсации, как и работающие во вредных условиях труда.

В Минтруд поступило от Роструда более 100 материалов по разногласиям по результатам СОУТ. Они будут рассмотрены в ближайшее время.

Подготовлены поправки в Методику о СОУТ, в ближайшее время они будут обсуждены в РТК, а далее направлены на рассмотрение в Государственную Думу РФ.



Алена Снопкова, заместитель исполнительного директора Клинского института охраны и условий труда:

– По данным статистики, основная часть работников, как правило, сохраняет ранее присвоенный рабочему месту класс вредности.

Да, есть факты, когда не учитывается мнение профорганизаций при проведении СОУТ, есть случаи, когда спецоценка проводится недостаточно компетентно, а также организациями, не имеющими сертификата на ее проведение. И это действительно проблема. В качестве плюса могу отметить, что ранее при проведении аттестации рабочих мест мнения самих работников не учитывались. Теперь же они должны участвовать в спецоценке.



Виталий Трумель, секретарь ФНПР, главный технический инспектор труда ФНПР:

– Методика СОУТ несовершенна. Она учитывает только те факторы, которые можно замерять, другие же исключаются. Мониторинг результатов проведения спецоценки показал, что действительно в ней есть недостатки, на которые указывала профсоюзная сторона. И мы не намерены с эти мириться.



Алексей Окуньков, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС):

– К закону о СОУТ лично у меня претензий нет. Разногласия возникают по Методике ее проведения. Могу заверить, что Методика рассматривалась на рабочей группе РТК и была утверждена совместным решением. Да, есть примеры, когда на определенных рабочих местах класс вредности снижается, но есть и такие случаи, когда после проведения СОУТ класс вредности был повышен.

Уверяю, ни одна компания не ставит целью экономить на людях. Во многих случаях работодатели предпочитают сохранить прежний класс вредности или компенсировать работникам его снижение.

По проведению СОУТ много спорных вопросов. Надо разбираться подробно с каждым, а не критиковать Методику в целом.



Михаил Тарасенко, депутат ГД РФ:

– Немного об истории вопроса. До Великой Отечественной войны Списков вообще не было. Вспомним время, когда освободили Донбасс и нужно было работать в шахтах. А работать было некому. И тогда приняли решение об отложенной заработной плате, введя Список №1. Но оказалось, что и рядом люди рисковали, и возник Список №2. Потом это стало распространяться на металлургов, северян. Нашли и теоретическое обоснование того, что работа вагонновожатого – вредная.

Такое положение надо было менять. Появился закон о СОУТ. Появлялся он непросто, профсоюз тоже принимал в его разработке самое активное участие. Вопросы проведения СОУТ обсуждались на многих «рабочих столах», совещаниях и конференциях. Сегодня говорить о том, что ситуация только ухудшается, неправильно. Новый закон позволяет по-новому оценить условия труда. СОУТ будет, другого пути у нас нет.

Обсуждены неотложные и перспективные вопросы

Накануне заседания исполкома в ЦС ГМПР состоялось совещание руководителей ГМПР с председателями территориальных органов профсоюза.



Обсуждались основные направления совершенствования Устава ГМПР в связи с изменениями законодательства Российской Федерации, меры по организационному укреплению профсоюза в рамках подготовки VIII съезда ГМПР.

Изменения ГК РФ от 1 сентября 2014 года повлекли за собой изменения в терминологии (общественная организация, символика и др.),

в требованиях к порядку регистрации профсоюзов, территориальных объединений и первичных профсоюзных организаций. Принципиальные изменения связаны с отменой Положений о первичной профсоюзной и территориальной организаций, с возможностью деятельности профсоюзных структур либо на основе единого Устава профсоюза или на основе Устава профсоюза и собственного

Устава. Ранее эта тема обсуждалась на совещании председателей ведущих предприятий горно-металлургического комплекса (Санкт-Петербург, сентябрь 2015 г.).

Речь шла также о пилотном проекте – создании на базе Нижегородского областного совета ГМПР Приволжского отделения профсоюза, региональных представительств на ряде территорий.



Под прицелом профактива – СОУТ

НАКАНУНЕ ЗАСЕДАНИЯ ИСПОЛКОМА ЦС ПРОФСОЮЗА ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСПЕКТОР ОТДЕЛА ОХРАНЫ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ЦС ПРОФСОЮЗА ОЛЕГ СОКУР И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЛАСТНОГО СОВЕТА ГМПР АЛЕКСАНДР УШКОВ ПОБЫВАЛИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ – ОАО «РУСПОЛИМЕТ» (Г. КУЛЕБАКИ) И ВЫКСУНСКОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ.

Состоялись встречи с профактивом и уполномоченными по охране труда, с председателем регионального объединения организаций профсоюзов Михаилом Орловым.

Выявился ряд проблем, возникающих при проведении СОУТ. Предварительный мониторинг спецоценки, например, на Выксунском металлургическом заводе показал, что идет она с задержками. Из 6560 рабочих мест на ВМЗ замеры произведены лишь на 3821 месте. Сокращены льготы и компенсации. На 198 рабочих местах произошло снижение классов (подклассов) условий труда. А повышение их произошло только на 29 рабочих местах. У 694 человек сокращены на 8104 дня дополнительные отпуска за работу во вредных условиях. Выявленные нарушения устранялись комиссией по проведению СОУТ, оформлялись в виде мотивированных мнений.

Активную позицию занимает профсоюзная организация ВМЗ. Она направила письмо в Минтруд РФ с целью получить разъяснения по 9 рабочим местам дефектоскопистов (работают 72 человека), где не были идентифицированы отдельные вредные производственные факторы.

В ходе встреч на нижегородских предприятиях Олег Сокур ответил на многочисленные вопросы профактивистов. ●



С 14 ПО 16 СЕНТЯБРЯ ЭТОГО ГОДА В НОВОКУЗНЕЦКЕ ПРОШЛО ТРЕТЬЕ СОВЕЩАНИЕ ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ПРОФСОЮЗА ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОУТ (ПРЕДЫДУЩИЕ ДВА СОСТОЯЛИСЬ В ЧЕЛЯБИНСКЕ И ЕКАТЕРИНБУРГЕ). В СОВЕЩАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛОМ ОХРАНЫ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ЦС ГМПР ВЛАДИМИР ПРОХОРОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ КУЗБАССА, ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГМПР КЕМЕРОВСКОЙ, СВЕРДЛОВСКОЙ, ЧЕЛЯБИНСКОЙ, ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТЕЙ, АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ПРЕДСЕДАТЕЛИ ПРОФКОМОВ РЯДА ПРЕДПРИЯТИЙ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ, СПЕЦИАЛИСТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ. СОСТОЯЛОСЬ ПЛОДОТВОРНОЕ ОБСУЖДЕНИЕ ИТОГОВ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.

БЪЕДИНЕННЫЙ ЗАПАДНО-КУЗНЕЦКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ



Открыл совещание председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов. Вел встречу главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков.

Спецоценка условий труда, которую два года назад правительство утвердило как альтернативу аттестации рабочих мест, постепенно начинает применяться на предприятиях. К сожалению, худшие опасения профсоюзных специалистов охраны



Ирина БЕЛОВА

МЕТОДИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ



труда подтвердились – в ряде случаев по результатам СОУТ люди потеряли в гарантиях и компенсациях.

Владимир Прохоров является членом рабочей группы по разработке Методики проведения спецоценки. Он рассказал о том, как проходила эта работа, как трудно и неохотно чиновники откликались на инициативы и возражения профсоюзной стороны.

Методику снижения класса вредности при применении эффективных СИЗ профсоюз изначально счел парадоксальным и неприемлемым документом и по-прежнему считает, что нужно добиваться ее отмены. С большим трудом профсоюзу удалось добиться включения в проект приказа Минтруда о внесении изменений в Методику проведения СОУТ таких факторов, как освещенность рабочей поверхности, климат на открытых площадках, тяжесть и напряженность труда, шум и вибрация и т. д. Однако, приказ так и не был принят, многие вредные факторы не учтены, и люди лишились компенсаций при оставшихся прежними условиях труда.

Создается ситуация, которая может привести к дестабилизации социальной обстановки на предприятиях.

Как и предполагалось, совещание вышло за рамки регламента, зато все наболевшие вопросы были обсуждены, выработаны предложения в проект рекомендаций, которые послужат хорошим подспорьем в работе профактивистов при проведении спецоценки условий труда.

После совещания своим мнением поделился заместитель председателя ППО «ЗапСиб» Леонид Карпов, курирующий вопросы охраны труда.

– В ходе проведения совещания убедились, насколько серьезна ситуация на предприятиях в связи со спец-

оценкой и насколько сегодня специалисты, которые работают в этом направлении, обеспокоены этой ситуацией. Мы выстраиваем формат сохранения льгот и гарантий. Но если каждая первичка будет работать с этой проблемой поодиночке, она упрется в тупик. К полномасштабной работе нужно подключать Федерацию профсоюзов, общественные организации, региональные органы. Важно правильно вести переговоры с работодателем, ведь если люди будут терять льготы и гарантии, в конечном итоге потеряет и работодатель – люди за маленькую зарплату не захотят терять здоровье, будут искать другую работу. Все эти темы надо обсуждать и действовать единым фронтом. ●





СПЕЦОЦЕНКА или СПЕЦУЦЕНКА?

Закон и его рифы

РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАКОНА О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, КАК И ВСЯКОГО НОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА В НАШЕЙ СТРАНЕ, ПРОХОДИТ БОЛЕЗНЕННО. ТУТ И ТАМ ЗАКОН ОБНАРУЖИВАЕТ ПОДВОДНЫЕ КАМНИ, СВЯЗАННЫЕ С ОТСУТСТВИЕМ В НЕМ КОНКРЕТИКИ ПО МНОГИМ ПОЗИЦИЯМ. И ПЕРВЫМИ, КОГО ОНИ ГРОЗЯТ УШИБИТЬ, КАК ВСЕГДА, МОГУТ СТАТЬ РАБОТНИКИ, ЗАНЯТЫЕ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА.



На многих предприятиях горно-металлургического комплекса Челябинской области спецоценка уже в стадии завершения. Но даже там, где результаты оказались относительно неплохими, то есть у работника, например, сохранились основные компенсации и льготы за подтвержденную «вредность», не все благополучно. Того же работника работодатель, «в связи с производственной необходимостью», может переместить на другое рабочее место, на постоянную работу. И тогда он фактически рассматривается как вновь принятый работник, что, по новым условиям, означает ощутимое снижение всех надбавок по сравнению с прежними, даже если класс «вредности» на новом месте тот же. Ведь закон о спецоценке устанавливает только минимальную доплатную планку – не менее 4 процентов тарифа. Перспективу таких действий работодателя специалисты профкомов и областного комитета ГМПР не только допускают, а реально прогнозируют на многих предприятиях.

Другая сложность связана с продолжительностью дополнительного отпуска. Работникам,

отдыхавшим раньше 14 дней, при сохранении прежнего класса «вредности» сейчас оставляют только 7. Плюс, как правило, денежная компенсация, примерно равнозначная еще семи дням. Все это оговаривается в дополнительном соглашении, заключаемом с работником. Каверза в том, что в случае введения режима простоя и неполного рабочего времени теряются и дни, и компенсация. И такая перспектива тоже реальна для многих предприятий.

Еще один риф – продолжительность рабочей недели «вредника». В случае ее продления с 36 до 40 часов работнику устанавливается повышенная оплата труда: по Отраслевому тарифному соглашению – от 20 до 50 процентов тарифа за каждый час работы сверх 36 часов (в соответствии со статьей 92 ТК РФ). Но эти деньги работник может не увидеть, если, опять же, дело коснется простоя. При суммированном учете отработанного времени, даже если он делается ежемесячно, простой может «съесть» часы переработки в предыдущие недели.

На многих крупных предприятиях спецоценка идет поэтапно. Где-то оценочные замеры



еще только предстоят, а где-то уже прошли, но еще не получены результаты. И это пока не дает возможности окончательно оценить, как саркастично отметили в одном из профкомов, «масштабы бедствия», чтобы решить, какой позиции в отношениях с работодателями придерживаться дальше – быть уступчивее или жестче. Тем не менее, по многим сложным моментам предприняты попытки найти согласованные решения. О том, как подводные камни стараются обойти на предприятиях, в том числе в рамках коллективных переговоров, мы спросили представителей профкомов.

Николай Головин, технический инспектор труда профкома Группы ММК:

– По новому закону, класс 3.1 исключает дополнительный 7-дневный отпуск. Мы согласовали с работодателем внесение дополнений в коллективный договор о сохранении работникам с этим классом семидневного отпуска. При условии, что эта гарантия действовала на данных рабочих местах по состоянию на 1 января 2014 года и что после проведения спецоценки условия труда существенно не улучшились. Также разработано положение о порядке выплаты ежемесячной денежной компенсации в связи с увеличением продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда 3-й и 4-й степени. Кроме этого, проиндексирована часовая стоимость балла для расчета оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Владимир Поносов, председатель профкома ЧМК:

– На комбинате пока, до 2018 года, действуют результаты последней аттестации рабочих мест. Мы договорились с работодателем о переходном периоде: все льготы и гарантии предоставляются на основании итогов последней аттестации. Но есть рабочие места, где аттестация не проводилась или где сроки действия ее результатов истекли. Там прошла спецоценка. Всего таких мест – около 900. По поводу 40-часовой рабочей недели: принято согласованное решение об оплате как сверхурочной работы, с надбавкой 50 процентов тарифа. По дополнительным дням отпуска: договорились, что у класса 3.2 будет 7 дней, у класса 3.3 – 14 дней. По перемещениям работников: пытаемся обговорить все вопросы через индивидуальные соглашения. В целом отмечу, что закон о спецоценке достаточно сырой. Нет комментариев, пояснений. Нет единства подходов. Отсюда много сложностей. Официально говорится,

что спецоценка – то же самое, что и аттестация рабочих мест. Но это далеко не так. Все отдано на откуп переговорам на рабочих местах. Поэтому результаты везде будут разные, даже в масштабах одного предприятия. Люди по одной и той же профессии будут иметь разные льготы и впоследствии, соответственно, разное пенсионное обеспечение. И надо им объяснять, почему так получается. Это самое сложное.

Егор Цибульский, председатель профкома «Трубодетали»:

– Нам удалось договориться с работодателем, что если работника временно переводят на другое рабочее место, то после возвращения на основное место за ним сохраняются все прежние надбавки за «вредность». Но, с другой стороны, проблема обостряется тем, что на предприятии скоро возможны сокращения. А после этого, не исключено, на завод в прежних объемах пойдут производственные заказы. Тогда сокращенных работников начнут возвращать. Но оформлять будут уже как вновь принятых, соответственно, с новыми, минимальными компенсациями. Что касается дополнительных отпусков, то мы договорились, что у работника будет право обратного вето – заключать дополнительное соглашение о замене отпускных дней деньгами не раз и навсегда, а ежегодно. Это позволит менять свое решение в зависимости от новых условий. Кроме того, мы предложили работодателю ввести градацию количества отпускных дней в соответствии с классом вредности: 3.1 – 7 дней, 3.2 – 8 дней, 3.3 – 10 дней, 3.4 – 14 дней. Пока предложение обсуждается. Еще одна инициатива – тоже пока на обсуждении – сделать более гибкой систему учета суммированного рабочего времени «вредников» при 40-часовой неделе. Вместо квартального учета мы предлагаем еженедельный.

Закон что дышло: куда повернул, туда и вышло. Закон о спецоценке с общими формулировками и минимумом обязательных нормативов – подарок для работодателя. Рассчитывать на великодушные начальства и собственников наивно. Поэтому специалисты областного комитета ГМПР рекомендуют работникам по всем сложным и непонятным моментам, связанным со спецоценкой условий труда на их рабочих местах и с предоставлением льгот и гарантий за вредную и опасную работу, советоваться и консультироваться с представителями профсоюзного комитета. Особенно это касается содержания и заключения индивидуальных дополнительных соглашений. ●

>...специалисты областного комитета ГМПР рекомендуют работникам по всем сложным и непонятным моментам, связанным со спецоценкой условий труда на их рабочих местах и с предоставлением льгот и гарантий за вредную и опасную работу, советоваться и консультироваться с представителями профсоюзного комитета...





СПЕЦОЦЕНКА: «БЫЛО – СТАЛО»

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА НА КРАСНОЯРСКОМ АЛЮМИНИЕВОМ ЗАВОДЕ СТАРТОВАЛА ЕЩЕ В МАЕ 2014 ГОДА. БЫЛИ СДЕЛАНЫ ЗАМЕРЫ МИКРОКЛИМАТА, ХИМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ, А ТАКЖЕ УРОВЕНЬ ШУМА, ИНФРАЗВУК И ВИБРАЦИЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, ПОДЛЕЖАЩИХ СОУТ.



За это время комиссией была проведена большая работа. Не все, конечно, было гладко. Много спорили, доказывали, сравнивали результаты СОУТ с результатами аттестации рабочих мест прошлых лет и замерами производственного контроля. Ведь специальная оценка условий труда – вопрос крайне серьезный, затрагивающий и микроклимат в коллективе, и социальные взаимоотношения.

В профсоюзном комитете ППО «РУСАЛ Красноярск» хорошо знают: никакими деньгами невозможно компенсировать здоровье человека. Поэтому основная задача и администрации предприятия, и профсоюзной организации – сделать так, чтобы работа металлурга стала безопасной, а воздействие на работника вредных факторов было снижено до самого минимума.

На очередном заседании профсоюзного комитета ППО «РУСАЛ Красноярск» технический инспектор Красноярского крайкома ГМПР В. АБАЗОВ рассказал о первых итогах проведения специальной оценки условий труда в ОАО «РУСАЛ Красноярск» за 2014 год. По окончании заседания с ним встретился общественный корреспондент «ГМПР-Инфо» Галина Кудряшова.

– 17 июля на заводе завершена первая СОУТ, проведенная с момента изменения законодательства, – сказал Владимир Николаевич. Были оценены 371 рабочее место, на которых трудятся 1 498 человек. Это работники некоторых участков дирекций электролизного производства и обеспечения производства, энергоцеха, коммерческой дирекции и заводоуправления.

Итоги спецоценки были изложены в отчете организации, проводящей СОУТ. А с ее результатами были ознакомлены все, на чьих рабочих местах проводилась спецоценка.

– Какие же результаты мы получили и какие изменения ждут работников в связи с проведенной СОУТ?

– Проанализировав результаты СОУТ мы наложили их на конкретных людей, которые работают на этих рабочих местах и посмотрели, сколько человек в результате проведения спецоценки получили «плюсы», а сколько «минусы».

Скажу сразу, если по итогам СОУТ класс условий труда не изменился, то и размер дополнительного отпуска и рабочей недели не меняется, но только для работников, состоящих в штате предприятия на дату завершения СОУТ.

К сожалению, нам не удалось договориться с администрацией, поэтому

всем вновь принимаемым рабочим с 01.10.2015 на рабочие места с классом условий труда 3.2 – 3.4 устанавливается дополнительный отпуск – 7 дней. Это, конечно, нас не устраивает, что на одном и том же месте один работник будет иметь 14 дней дополнительного отпуска, а другой всего 7, но таково законодательство на сегодня.

Снижение и отмена дополнительных дней отпуска за вредные условия труда пришлось на 39 человек. В основном это старшие мастера и мастера некоторых участков, а также грузчики и слесари-ремонтники участка транспортировки глинозема, маркировщики отдела управления качеством, аппаратчики и сливщики-разливщики мазута службы главного энергетика.

Зависело это в основном от периода нахождения этих работников во вредных условиях труда. Из данных нормировщиков следовало, что 60% своего рабочего времени они находятся в кабинете, а там ведь совсем другие условия труда. К сожалению, уже не учитывается такой показатель как освещенность и пульсация, а без него также был снижен класс вредности у некоторых категорий работников.

Но есть и положительные моменты в проведенной СОУТ, и радует, что коснулись они большего числа работников, а конкретно 110 человек. За работу во вредных условиях по заключению СОУТ им положен дополнительный отпуск 7 дней. Это операторы ШЛИК, механизированных и автоматизированных складов, машинисты насосных установок и слесари по ремонту систем вентиляции энергоцеха. Кстати, об операторах. Эта профессия в льготных списках на получение каких-то льгот отсутствовала, а вот теперь в связи с проведением СОУТ они получили дополнительные дни отпуска.



– **Федеральный закон о специальной оценке условий труда предусматривает увеличение продолжительности рабочей недели до 40 часов. Коснулись ли эти изменения работников?**

– Здесь можно говорить и об увеличении, и о снижении рабочей недели работников, у которых изменился класс вредности. Как пример, работники энергоцеха. Машинисты кранов, машинисты компрессорных и насосных установок и слесари-ремонтники в результате проведения спецоценки получили класс 3.3. В результате чего им должна быть введена 36-часовая рабочая неделя. Таких работников у нас 23 человека.

Увеличилась рабочая неделя до 40 часов у машинистов пневмотранспорта участка транспортировки глинозема. На этих рабочих местах определен класс условий труда 3.2, и он предусматривает такую продолжительность рабочей недели.

Слесари-ремонтники участка транспортировки глинозема и мастера участка выливки металла в результате проведенных замеров из-за несовершенства Методики проведения СОУТ получили снижение класса вредности с 3.3 на 3.2. На этих рабочих местах нет оборудования, которое является источником тепла или холода, соответственно, по правилам на этих местах микроклимат не измерялся. С этой проблемой сталкиваются многие организации и предприятия, идут письма и в Министерство труда, и Президенту России, но все ответы сводятся к тому, что пока все измерения проводятся в соответствии с утвержденной Методикой. Очень надеемся, что она все-таки будет пересмотрена и можно будет провести внеочередные исследования.

– **Произошли изменения в доплатах за работу во вредных условиях труда?**

– Действительно, 44 человека получили доплату за работу во вредных условиях труда в зависимости от профессии от 4 до 12 %. Например, если раньше, в соответствии с результатами аттестации рабочих мест машинист насосных установок имел класс вредности 3.2 и получал доплату в размере 4%, то



сегодня по результатам СОУТ ему определен класс вредности 3.3 и доплата составляет 12 %.

Но есть и такие профессии, у которых в соответствии с результатами СОУТ снизился класс вредности до 2, и у них была исключена доплата за вредные условия труда. Это начальники участков обработки электролизеров, выливки металла и грузоподъемных механизмов, мастера энергоцеха и аппаратчики испарительных установок. Всего 9 человек. Здесь опять же сказались отсутствие замеров освещенности и пульсации. Соответственно – снижен класс вредности.

– **А как же со всеми остальными работниками, у кого не произошло никаких изменений и класс вредности остался прежним?**

– На всех остальных рабочих местах с вредными условиями труда, где проведена СОУТ (класс 3.1 – 3.4), доплата снижается на 4 – 16% и вводится в оклад работника без снижения размера заработной платы.

В качестве примера можем рассмотреть заработную плату операторов механизированных и автоматизированных складов участка отгрузки готовой продукции. Сегодня оклад у работника составляет 13 850 руб. По результатам аттестации рабочих мест был опре-

делен класс вредности 3.3 и соответственно производится 20-процентная доплата. Таким образом, заработная плата оператора составляет 34 304 руб.

По результатам проведения спецоценки операторам был определен класс вредности 3.2. Доплата с 1 октября 2015 года будет составлять 8 %, но оклад у работника был увеличен до 15 020 руб, с учетом того, что разница «было-стало» в доплате была введена в оклад. Заработная плата с октября 2015 г. у оператора будет составлять 34 317 руб. ●





А ведь петух клюнет!



**В СТАРОМ ОСКОЛЕ
ПРОШЛО ЗАСЕДАНИЕ
ПРЕЗИДИУМА
БЕЛГОРОДСКОГО ОБКОМА
ГМПР, НА КОТОРОМ БЫЛО
РАССМОТРЕНО ДЕВЯТЬ
ВОПРОСОВ. ПРОВЁЛ
ЗАСЕДАНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ОБКОМА ЛОТТ АДАМОВ.**

Без возражений и дополнений приняли постановления об итогах участия профорганизаций во Всемирном дне действий «За достойный труд», о плане мероприятий областного комитета к 25-летию ГМПР, стипендиях для студентов и учащихся профильных учебных заведений и по другим вопросам.

Неподдельный интерес вызвал вопрос повестки: «О практике применения Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в организациях горно-металлургического комплекса Белгородской области. С информацией выступил Владимир Толмачёв, технический инспектор труда обкома.

– По состоянию на 1 сентября специальная оценка условий труда полностью проведена на Стойленском ГОКе, комбинате КМАруда, ООО «Рудстрой», ООО «ЛеБГОК-Транспорт», ООО «ЛеБГОК-ЭЭРЗ», ООО «Осколметаллургспецмонтаж», ОАО «Скоростной трамвай», ЗАО «КМАрудоремонт». В результате из 11457 рабочих мест на 1762 произошло снижение класса вредности, – сказал Владимир Андреевич. По его

словам, при проведении замеров не всегда присутствовали представители профактива, в том числе и уполномоченные по охране труда. В ряде организаций не выполняется п.3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ о сохранении ранее установленных компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По словам докладчика непростая ситуация сложилась в «Осколметаллургспецмонтаже», где для водителей с класса вредности 3,2 «перескочили» на 2. Произошло снижение класса вредности и в «Скоростном трамвае», где перестали учитывать вибрацию, которая досаждала водителям. Отмена такого вредного фактора, как «микроклимат на открытых площадках», привела, например, к снижению класса вредности рабочих мест путейцев, строителей и монтажников, верхолазов.

– Где работодатель хотел сохранить льготы, он их сохранил. К примеру «ЛеБГОК-Транспорт». Там одни водители, и сохранили все льготы. А взяты «Осколметаллургспецмонтаж», – там водители льготы потеряли, но по



закону придаться не к чему, – заключил Владимир Толмачёв.

Лотт Адамов возразил:

– Я ожидал, что мы будем говорить не об этом. Нам надо знать: в чём конкретно профкомы «проморгали» спец-оценку? В чём они не приняли участие, где недоработали? На чём споткнулись? Присутствовали при замерах сами работники или не были поставлены в известность ни работодателем, ни профкомом? Нам нужен анализ ошибок для обобщения опыта, чтобы им могли воспользоваться те предприятия, на которых работа по спецоценке ещё в самом разгаре.

На Яковлевском руднике никто из рабочих не присутствовал на месте, когда делали замеры, никто не расписался. В итоге отменили результаты спецоценки и провели её повторно. Нам нужны и такие примеры!

Вот такую работу надо выполнить, чтобы техническая инспекция дала нам свой анализ.

Николай Гуцин, технический инспектор труда профкома СГОКа, подчеркнул:

– Главная проблема в том, что работники подписывают карты спецоценки, не читая их, а когда дело доходит до отмены льготных доплат, они спохватываются, но писать заявления о нарушениях не решаются.

Технические инспекторы подтвердили – нарушения есть. Да, работник должен быть ознакомлен с результатами замеров, и если нет его подписи под документом, фактически выходит, что он не был ознакомлен. Да, работник имеет право присутствовать при проведении замеров, его должны предупредить о времени их проведения. На практике выходит: и не предупредили, и не присутствовал человек при замерах, а вот документ подписал! Если бы хоть один недовольный обратился в профком или в суд, если бы создали прецедент, тогда бы на примере судебных разбирательств можно было бы сдвинуть дело.

Лотт Павлович снова заострил вопрос:

– Люди подписывают, не глядя, пока петух не клюнет. А они знают, что должны присутствовать при замерах? На одном предприятии знают, а



на другом – и не слышали об этом. Нам надо сделать так, чтобы все работники нашей отрасли знали свои права: что без их подписи результаты замеров недействительны. Если вы, технические инспекторы, выявили недостаток, вы же сами можете написать предписание. Почему не пишете? Ещё не проведена спецоценка более половины рабочих мест на предприятиях нашей отрасли, значит, у нас ещё есть время, чтобы более активно распространять информацию о тонкостях и последствиях небрежного отношения рабочих к этой процедуре. Довести до каждого рабочего специально изданные памятки по спецоценке, обратиться с разъяснениями в СМИ, использовать профчасы, но помочь людям сориентироваться, чтобы они не потеряли своих льгот.

После обсуждения вопроса, члены президиума пришли к выводу: работы непочатый край – надо работать! По результатам обсуждения приняли постановление, в котором сказано следующее:

«Профсоюзам первичных профсоюзных организаций:

- При проведении замеров вредных факторов на рабочих местах обеспечить присутствие уполномоченных лиц по охране труда.
- Прилагать все усилия для недопущения необоснованной отмены компенсаций и льгот по результатам СОУТ согласно п.3 ст. 15 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- В случае принципиальных разногласий подписывать карты с особым мотивированным мнением, которое предоставлять председателю комиссии, работодателю и профкому».

>...Нам надо сделать так, чтобы все работники нашей отрасли знали свои права: что БЕЗ ИХ ПОДПИСИ РЕЗУЛЬТАТЫ ЗАМЕРОВ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫ...



Колдоговор выполнен – ДА ЗДРАВСТВУЕТ КОЛДОГОВОР!

НА КАЛТАНСКОМ ЗАВОДЕ
КОТЕЛЬНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ОБОРУДОВАНИЯ
И ТРУБОПРОВОДОВ
(КЗ «КВоиТ» КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛ.)
СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.
РАССМОТРЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ
ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА НА 2012–2015 ГОДЫ
И ПРИНЯТ НОВЫЙ ДОГОВОР –
НА 2015–2018 ГОДЫ.



В работе конференции приняли участие 64 делегата, генеральный директор КЗ «КВоиТ» Евгений Подъяпольский, председатель профкома ППО «НКВЗ» ГМПР Денис Топкаев, заместитель главы Калтанского городского округа по строительству Олег Рудюк, ветераны Общества.

Открыл конференцию Евгений Подъяпольский. Он проинформировал работников о том, что уровень средней зарплаты на предприятии составил 27676 рублей. Решались вопросы оздоровления работников и их детей, выделялись средства на различные социальные цели: пособия в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам, на материальную помощь, на покупку новогодних подарков, проведение праздников. Оказывалась помощь по случаю рождения ребенка, бракосочетания, болезни ребенка, для подготовки детей в школу и к Дню защиты детей. В целом на социальные нужды было затрачено около 8,5 миллиона рублей.

Предприятию сегодня непросто выживать в условиях кризиса, отметил Евгений Подъяпольский. Заказчики металлоконструкций, прежде всего это энергетики, с которыми завод довольно плотно работал, свернули все инвестиционные программы. Однако в перспек-

тиве все же просматривается возобновление прежних отношений. Кроме того, стране нужны горно-шахтное оборудование, другая техника, и завод сейчас работает над выполнением этих заказов.

– Подписывая коллективный договор, мы выступаем за стабильность, прозрачность, ответственность в социально-трудовых отношениях, – отметил Денис Топкаев. – Колдоговор нужен как работникам, так и работодателю – как

хотели бы, чтобы работники понимали это и избавлялись от иждивенческих настроений, вступали в профсоюз. Нам нужна сильная организация!

Новый коллективный договор имеет хорошую правовую основу, включает ссылки на Устав ГМПР, Кузбасское региональное соглашение, которое, в частности, предполагает 40-процентную доплату за работу в ночную смену. Он также содержит механизм согла-

.....
> Наш колдоговор – это своего рода дополнительный пакет гарантий для трудящихся предприятия, установленных выше норм Трудового кодекса. УСЛОВИЯ КОЛДОГОВОРА БУДУТ РАСПРОСТРАНЯТЬСЯ НА ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ, НЕЗАВИСИМО ОТ ИХ ЧЛЕНСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ...
.....

эффективный инструмент взаимодействия.

Наш колдоговор – это своего рода дополнительный пакет гарантий для трудящихся предприятия, установленных выше норм Трудового кодекса. Условия колдоговора будут распространяться на всех работников предприятия, независимо от их членства в организации. Мы

сования с профкомом штатных мероприятий, в том числе в случае вывода подразделений в аутсорсинг, перечень мероприятий в части сохранения гарантий занятости работников предприятий. Что касается членов профсоюза, то при сокращении работника работодатель должен запросить мотивированное мнение профкома.



Кроме того, все тарифные ставки и оклады теперь будут приниматься с учетом мнения профорганизации. Ежегодно с учетом мнения профкома будут разрабатываться мероприятия по улучшению условий труда. В соответствии со ст. 226 ТК работодатель обязуется выделять на эти цели средства в размере 0,2 процента от суммы затрат на производство. Планируется возобновить работу комиссии с участием профактива по обеспечению спецодеждой и СИЗ. Созданы все необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда.

Таким образом, отметил Денис Топкаев, впервые за историю Калтанского завода появился настоящий колдоговор и вместе с ним – настоящие партнерские отношения.

Председатель профкома КЗ КВОиТ Сергей Овчинников в своем выступлении отметил, что сторонам удалось сформировать хороший колдоговор и выйти на конференцию без протокола разногласий.

– Наличие такого колдоговора формирует надежный социально ори-

ентированный имидж компании, способствует здоровой психологической обстановке в коллективе, а значит, его стабильности и лучшей производительности труда, – отметил Сергей Владимирович.

Ветеран предприятия Александр Александрович Курашов пожелал работникам производительного труда, а руководству – не забывать о ветеранах.

– В условиях постоянного воздействия вредных факторов производства, – сказал другой делегат, электросварщик Михаил Чернов, – я, как котельщик, удовлетворен тем, что в нашем колдоговоре учтены все необходимые требования по вопросам охраны труда.

Представитель администрации Калтана Олег Рудюк отметил, что, несмотря на финансовые трудности, руководство завода пытается сохранить все социальные гарантии, установленные колдоговором. Предприятие активно участвует в социально-экономической жизни города, в благотворительных акциях. В четвертом квартале 2016 года запланировано его участие в программе раз-

вития экономики моногородов России. Завод выдвигает два инвестиционных проекта: по организации производства мобильного комплекса связи и производства по выполнению ремонтно-механических комплексов для угледобывающей отрасли.

Конференция пришла к мнению, что в целом условия прежнего коллективного договора выполнены. Все замечания по невыполнению или частичному выполнению пунктов колдоговора работодателем приняты к сведению.

Колдоговор на 2015–2018 годы со стороны работодателя подписал Евгений Подъяпольский, со стороны профсоюзного комитета – Денис Топкаев.

Конференция завершилась на очень позитивной ноте. Состоялось награждение лучших работников почетными грамотами и благодарственными письмами администрации области и завода.

Студенты Калтанского многопрофильного техникума, с которым у предприятия давнее и плодотворное сотрудничество, подарили участникам конференции и приглашенным ветеранам праздничный концерт. ●

ДОГОВОР ТИПОВОЙ, ХОРОШИЙ



В ОАО «РУСАЛ Бокситогорск» состоялась конференция работников, на которой утвержден коллективный договор на три года. В конференции участвовал председатель Ленинградского (С.-Петербургского) территориального комитета ГМПР Александр Миронов.

Председатель профкома предприятия Зинаида Быкова отметила:

– В новом колдоговоре к существующим формулировкам по заработной плате со ссылкой на Отраслевое тарифное соглашение, ее индексации добавили пункт о разработке программы повышения заработной платы работников ОАО «РУСАЛ Бокситогорск» для достижения ее уровня по Ленинградской области. Это очень важно для всего коллектива,

добившегося хороших экономических показателей в 2015 году.

Так сложилось, что зарплаты наших работников были ниже среднеобластного показателя. В 2011 году предприятие пережило тяжелый период. Один из основных цехов – глиноземный – пришлось остановить. Сейчас коллектив успешно выполняет поставленные задачи и у предприятия есть перспективы модернизации производства. В колдоговоре среди льгот и гарантий,

как и ранее, предусмотрены, например, дотация на питание, возможность воспользоваться льготными путевками для отдыха и оздоровления работников и их детей, материальная помощь работникам в сложных жизненных ситуациях и ветеранам предприятия.

Колдоговор подписали со стороны руководства – управляющий директор Анатолий Голованов, со стороны работников – председатель профкома предприятия Зинаида Быкова. ●



Что, если он не поймет?

РАБОТНИКАМ БАКАЛЬСКОГО РУДОУПРАВЛЕНИЯ С 1 АВГУСТА НА 3,9 ПРОЦЕНТА ПРОИНДЕКСИРОВАНЫ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ И ОКЛАДЫ. ТАКОВ ИТОГ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПРОДОЛЖАВШИХСЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ БОЛЬШЕ ПОЛУГОДА. РЕШЕНИЕ ОБ ИНДЕКСАЦИИ ПРИНЯТО РАБОТОДАТЕЛЕМ В НЕПРОСТЫХ УСЛОВИЯХ: ИЗ-ЗА ПРОБЛЕМ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОДУКЦИИ ПОЧТИ ТРИ НЕДЕЛИ ОСНОВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА НАХОДИЛИСЬ В ПРОСТОЕ. И ХОТЯ СЕЙЧАС КОМПАНИЯ РАБОТАЕТ В ОТНОСИТЕЛЬНО НОРМАЛЬНОМ РЕЖИМЕ, ДОЛГОЖДАННОЕ РЕШЕНИЕ ОБ ИНДЕКСАЦИИ ПОКА НЕ ВНУШАЕТ РАБОТНИКАМ ПОЛНОЙ УВЕРЕННОСТИ В ПОБЕДЕ: ЕЩЕ НЕДАВНО ПРЕДПРИЯТИЕ ЧИСЛИЛОСЬ В ДОЛЖНИКАХ ПО ЗАРПЛАТЕ И ГОРНЯКИ ГОТОВИЛИСЬ ПОТРЕБОВАТЬ ЕЕ НА МИТИНГЕ.

Коллективные переговоры в ООО «БРУ» шли с февраля и должны были закончиться в апреле, в канун колдоговорной конференции коллектива. Но конференция, подводя итог выполнения колдоговора в 2014 году, признала невыполненным его главный, зарплатный раздел. Впервые за много лет проблема с выполнением работодателем обязательств по оплате труда встала так остро.

– Запланированная среднегодовая величина зарплаты – 25132 рубля – не достигнута. Более того, по итогам 2014 года произошло снижение ее на 2,4 процента. Индексация тарифов и окладов, записанная в решении прошлой годней конференции на 1 января 2015 года, не произведена, – констатировала, выступая перед делегатами, председатель профкома Анна Белова.

Поэтому, после пролонгации на конференции действующего колдоговора на 2015–2016 годы, было решено продолжить переговоры по индексации зарплаты в рамках двухсторонней комиссии БРУ по регулированию социально-трудовых отношений.

На предложение о продолжении переговоров руководство ответило не сразу: понадобилась месячная консультация с отраслевым объединением работодателей АМРОС, прежде чем работодатель согласился, что индексация – его обязанность, в соответствии с Трудовым кодексом и Отраслевым тарифным соглашением. В течение полутора месяцев прошло 5 заседаний, и лишь 13 августа стороны приняли окончательные решения. Они вошли в дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор.

Администрация и профком, представлявший интересы работников, договорились об индексации с 1 августа тарифных ставок и окладов на разницу между региональным индексом потребительских цен и величиной индексации, произведенной в БРУ в 2014 году. Эта разница составила 3,9 процента. Принято решение о доведении минимального размера заработной платы в 2015 году, в соответствии с ОТС, до величины 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Челябинской области за IV квартал 2014 года. Кроме того, работодатель обязался довести среднюю зарплату по предприятию к декабрю этого года до уровня 25263 рублей (сейчас она чуть превышает 22 тысячи рублей), а с 1 января 2016 года вновь произвести индексацию – на разницу между региональным индексом потребительских цен и ростом фактической средней зарплаты в рудоправлении по итогам 2015 года.

Профлидер БРУ Анна Белова считает достигнутые договоренности хорошим результатом, отмечая, что работодатель в конечном счете услы-

шал позицию коллектива и пошел навстречу. Однако один из омрачающих моментов – задержки выплаты зарплаты. Еще два месяца назад эта проблема стояла очень остро: предприятие задолжало рабочим за полтора месяца, и большая часть работников выразила готовность выйти на митинг, проведение которого фактически уже было согласовано с администрацией Бакала и получило поддержку в областной организации ГМПР. Только массовый настрой и единство горняков и их семей, лишенных средств к существованию, убедили работодателя погасить долги. Однако угроза долгового «рецидива» сохраняется до сих пор, что влияет на степень социальной напряженности в коллективе.

– При обострении ситуации, – подчеркивает председатель профкома, – все достигнутые договоренности по оплате труда могут потерять смысл. И при таком развитии событий, если снова будет задержка, люди пойдут на массовые акции, защищая свои права. Это должен понимать работодатель.





Ирина ФРОЛКИНА

«Колдоговор нравится, хочу в ваш профсоюз»



ВО ВНОВЬ СОЗДАННОМ СТАРООСКОЛЬСКОМ ИНДУСТРИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ ПРОШЛО ОТКРЫТОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ СОБРАНИЕ, НА КОТОРОЕ БЫЛИ ПРИГЛАШЕНЫ ДИРЕКТОР ТЕХНИКУМА АЛЕКСАНДР БРЕДИХИН И ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛЯ БЕЛГОРОДСКОГО ОБКОМА ГМПР АНДРЕЙ НИКИТСКИЙ. ВЕЛА СОБРАНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА ЕКАТЕРИНА НЕЧАЕВА.

В повестку дня были включены вопросы: об изменении наименования первичной организации; об изменении количественного и персонального состава профсоюзного комитета; об избрании заместителя председателя профсоюзного комитета; об изменении состава контрольно-ревизионной комиссии; о подтверждении полномочий выборных профсоюзных органов; о коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора.

Заместителем председателя профкома работников техникума избрали энергичную общественницу Людмилу Кулакову. Все юридические тонкости были обсуждены и одобрены голосованием членов профсоюза, затем участники собрания трудового коллектива приступили к самому важному вопросу. Екатерина Ивановна рассказала о работе по подготовке проекта нового коллективного договора. Согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ, при реорганизации в форме присоединения, как это произошло при слиянии двух техникумов, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Текст коллективного договора со всеми приложениями был заблаговременно размещён на сайте

учебного заведения и роздан участникам собрания. По вопросам из зала чувствовалось, что члены профсоюзной организации весьма активны и бдительны. Они успели вникнуть в текст нового документа.

Мастер производственного обучения Вячеслав Корнеев, преподаватель технологии машиностроения Зоя Гайдамака, воспитатель общежития Марина Бунина высказали ряд замечаний, которые вызвали заинтересованный диалог в зале. Тема, которая особенно волновала коллектив, касалась положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. А поскольку критерии и само положение, по которым после принятия коллективного договора будут выплачиваться надбавки, в корне отличаются от тех, которые были приняты до слияния в техникуме строительства и транспорта. Люди, разумеется, заволновались. Вячеслав Корнеев высказал ряд соображений о несовершенстве системы стимулирующих надбавок, поскольку они не имеют чётких временных рамок. В положении, на его взгляд, должны быть учтены одномоментные достижения преподавателей, мастеров и достижения высокого статуса (результат работы за все три года обучения группы), иначе теряется весь смысл надбавок.



> ...По вопросам из зала чувствовалось, что члены профсоюзной организации весьма активны и бдительны. Они успели вникнуть в текст нового документа...



> ...чтобы люди не потеряли надбавки за сентябрь, принять коллективный договор со всеми имеющимися приложениями, а затем профкому в рабочем порядке доработать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда...



Андрей Никитский подсказал вариант решения вопроса.

– Сегодня вы можете принять коллективный договор с теми приложениями, по которым у вас нет вопросов. В коллективном договоре указать, что все изменения и дополнения к коллективному договору, в том числе и приложения, которые улучшают положение работников, принимаются совместным решением профкома и работодателя. Это чтобы не собирать в очередной раз общее собрание. Коллективный договор – живой документ, который можно в течение срока действия изменять и дополнять. Всё на усмотрение сторон, подписывающих колдоговор. Каждый работник, или группа членов профсоюза, если их что-то не устраивает, могут со своим обоснованием обратиться в профком и предложить ему обсудить с работодателем критерии спорные или упущенные во время разработки положения, – пояснил Андрей Евгеньевич.

На его вопрос, доверяет ли трудовой коллектив доработку положений профкому, зал одобрительно загалдел. В результате дискуссии было принято решение: чтобы люди не потеряли надбавки за сентябрь, принять коллективный договор со всеми имеющимися приложениями, а затем профкому в рабочем порядке дорабо-

тать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. Решение устроило всех, и при голосовании за новый коллективный договор не было ни воздержавшихся, ни проголосовавших «против».

Коллективный договор подписан. По словам Екатерины Нечаевой, в данный момент, коллектив техникума насчитывает 233 человека. Из них около 70 процентов – члены профсоюза. Председатель профкома уверена, что взвесив плюсы ГМПР, большинство сотрудников, ранее состоявших в профсоюзе строителей и в данный момент колеблющихся, обязательно вольётся в новую первичку. И как доказательство правоты слов Екатерины Нечаевой, к ней сразу же после собрания обратилась молодая преподавательница Татьяна Железнякова:

– Я хочу вступить в ваш профсоюз. Что я должна сделать для этого?.. ●



Посчитают по осени...

В ООО «ЗАПСИБЭНЕРГО-РЕМОНТ» СОСТОЯЛАСЬ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА, НА КОТОРОЙ БЫЛИ ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗА 2012-2014 ГОДЫ И ПОДПИСАН НОВЫЙ КОЛДОГОВОР. В РАБОТЕ КОНФЕРЕНЦИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КЕМЕРОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОЛЕГ АНТОНЕНКО И ЗАВЕДУЮЩАЯ ОРГОТДЕЛОМ КТО НАДЕЖДА ПЕТРОВА.

Генеральный директор Евгений Горшков отметил стабильную работу предприятия. В течение 2012–2014 годов рентабельность Общества была положительной, деятельность – прибыльной. Доля постоянной части заработной платы за отчетный период составила 60 процентов. За период действия колдоговора средняя заработная плата работников выросла на 27,7 процента.

В июле 2013 года была произведена индексация заработной платы на 7 процентов путем увеличения фонда оплаты труда с сохранением систем премирования. Работникам выплачивались доплаты и надбавки за руководство бригадой, совмещение профессий, профмастерство, квалификацию. Выплачивались премии за производственные показатели и доплата за стаж работы в металлургии.



Ирина БЕЛОВА



Совместно с профсоюзным комитетом обеспечивался контроль условий производственной безопасности. Уполномоченные по охране труда проходили обучение и аттестацию с сохранением средней заработной платы в период занятий. Не было проблем с обеспечением трудового коллектива средствами индивидуальной защиты.

Особое внимание было уделено оздоровлению работников и их детей. Проводились медосмотры, выделялись льготные путевки на санаторно-курортное лечение, стоимость которых предприятие финансировало в размере 70 – 90%, осуществлялось ежегодное страхование работников от несчастных случаев на производстве. В соответствии с колдоговором выплачивались материальная помощь, премии за многолетний и безупречный труд, к юбилейным датам.

Генеральный директор поблагодарил коллектив за хорошую работу и выразил надежду, что и в будущем выполнение плановых производ-

ственных и экономических показателей позволит проводить социально направленную политику.

С информацией о деятельности комиссии по заключению коллективного договора на 2015–2017 годы выступил председатель профкома ППО «Запсибэнергоремонт» Евгений Гарманов. Он подчеркнул, что в ходе переговорного процесса достигнуты важные договоренности. В проект нового колдоговора внесен ряд новых условий – сохранение трудового коллектива при снижении объемов производства, утверждена оплата времени простоя по вине работодателя, увеличены суммы выплат в связи с юбилейными датами, в случае смерти работника, в связи с выходом на пенсию, материальной помощи при рождении ребенка. Условия других пунктов коллективного договора не ухудшены и согласованы в действующей редакции.

Не удалось урегулировать единственный вопрос – об индексации

заработной платы. Генеральный директор объяснил: экономическое положение предприятия зависит от объемов оказанных услуг, сколько ремонтных работ выполнили – столько и заработали, другого источника финансов нет. Вопрос об увеличении зарплаты можно будет рассматривать по итогам девяти месяцев работы.

Олег Антоненко предложил делегатам подписать согласованный вариант коллективного договора с условием, что вопрос об индексации заработной платы будет рассмотрен в ближайшее время.

Участники конференции признали выполнение коллективного договора на 2012-2014 годы удовлетворительным. Одобрили содержание нового коллективного договора без пункта об индексации зарплаты. Поручили комиссии по коллективным переговорам определиться с условиями повышения (индексации) зарплаты работников. Потом созвать конференцию трудового коллектива по этому вопросу. ●



Тревожная радуга СОЦИАЛЬНОЙ КАРТЫ



АЛЕКСАНДР ШТИН,
ЛИДЕР ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ЧУСОВСКОГО
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ЗАВОДА, ВЫБРАН
СОПРЕДСЕДЕТЕЛЕМ
СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА ОМК.

– Александр Фёдорович, как бы вы определили дух первого заседания нового органа взаимодействия работников и работодателей?

– Как лозунг: «Больше привлекать профсоюзы во все аспекты деятельности предприятия!» к специальной оценке условий труда, в мероприятия по оздоровлению, программы мотивации, социальному мониторингу и так далее. Прозвучал этот призыв от руководителей компании.

– Чем, на ваш взгляд, социальный совет будет полезен рабочим?

– Создать социальный совет профсоюзные организации заводов компании предлагали ещё в 2007 году. Сегодня руководство ОМК пришло к пониманию, что такой совет нужен: оно заинтересовано в получении объективной информации о том, что происходит на предприятиях.

Первое организационное совещание социального совета не было перегружено вопросами, определились с главным: как будем работать. В составе совета – директора по персоналу и председатели профсоюзных организаций заводов. Для рассмотрения вопросов будут приглашать экспертов как со стороны работника, так и со стороны работодателя: топ-менеджеров различных компаний, лидеров отраслевых профсоюзов, мнения и знания которых потребуются для решения тех или иных вопросов. Проблемы также могут прорабатываться с участием рабочих групп.

Совет определил темы, которые будет обсуждать в ближайшее время, такие, например, как внедрение производственной системы, дисциплина труда.

– Вы сказали, что совет будет рассматривать и решать проблемы, возникающие на предприятиях. Как будут определять, является проблема сугубо внутризаводской и решать её необходимо внутри коллектива, или стоит вынести на обсуждение социального совета?

– Если проблема разрешима на уровне завода, её решают представители работника и работодателя предприятия. Когда она выходит за рамки одного завода, становится системной для всех предприятий компании, её выносят на межзаводской уровень – на социальный совет. Создают рабочую группу, которая рассматривает, как проблему можно решить. Социальный совет принимает решение рекомендательного характера, которое утверждает правление ОМК.

На первом совещании обсудили проекты, которые будут распространяться на все заводы компании. Это разработка стандарта непроизводительных санитарно-гигиенических помещений: цвет стен, кафеля, должны ли быть зеркала, микроволновки, кулеры и так далее. То есть определить стандарт. А далее проверять, соответствуют ему помещения или нет.

Второй проект направлен на оздоровление работника с момента приёма на работу и в течение всей производственной деятельности, включает мониторинг условий труда, мероприятия по оздоровлению, оказание экстренной медицинской помощи. Третий проект – создание социальной карты предприятия, который я представил.

– Немало проектов начиналось, презентовалось, а результатов не было. На ваш взгляд, чего стоит



ожидать от проекта «Социальная карта предприятия»?

– Мы реагируем на конфликты, которые возникают в коллективах, с опозданием. Когда вспыхнуло, тогда начинаем решать проблему, тратим много сил, но осадок остаётся. Социальная карта должна отследить точки, где потенциальный конфликт может возникнуть, и успеть, если не устранить, то нивелировать его. На сегодня у нас нет обратной связи. Мы боимся говорить о проблемах, но если все молчат, это не значит, что проблем нет.

Возьмём вопрос реализации проектов. Работник говорит: «У меня много идей, только не знаю, как их реализовать. А если начинаю решать, то тону в бюрократии и ничего сделать не могу». Проблема бюрократических барьеров есть? Конечно. На заводе проводятся мероприятия, но никто не знает, какой экономический эффект они приносят. Ещё сложнее определить, влияют ли они на нормализацию социально-психологической обстановки на предприятии.

Оскомину набил пример с туалетами. Их ремонтируют и подрабачивают, и работники цехов. Какой эффект? Вандализм, бескультурье? Безжалостно портим то, что своими руками сделали. Почему? Вопрос пока без ответа.

Думаю, что одна из причин кроется в том, что у нас нет общего видения происходящего на заводе, какова социальная обстановка в цехах. Значит, мы не знаем, чего нам завтра ждать. Инструмент, который я предлагаю, надеюсь, позволит решать комплекс проблем.

– Тогда сразу комплекс вопросов: что представляет собой социальная карта, как её заполнять, кто будет определять проблемы, что с ними делать дальше, есть ли в России предприятия, где работает подобный проект?

– Социальная карта – обыкновенная электронная таблица. В ней разделы трудового договора: оплата труда, режимы труда и отдыха, санитарно-гигиенические условия, безопасность труда и так далее. Проблему по тому или иному разделу обозна-

чает профсоюзная первичка, определяет её масштабы и прогнозы изменения. Квадратики в таблице цветные. Зелёный цвет – проблема не требует вмешательства выше уровня цеха. Пожелтел квадратик – назревает конфликт, который может быть разрешён на уровне директора по направлению или начальника управления. Если квадратик стал розовым, значит решать проблему необходимо на уровне управляющего директора. Здесь уже потребуются распорядительные документы, приказы, административный

социальном рапорте ответственный докладывает, что сделано. За невыполнение – оргвыводы. «Наши руководители не хотят «краснеть» – говорят на ЗапСиб, где карта работает.

Это процесс постоянных улучшений: увидеть проблему, наметить мероприятия, устранить проблему. Порой инициатива сверху воспринимается как насилие, это влечёт отторжение. Я хочу, чтобы проект «Социальная карта предприятия» органично влился в жизнь завода. Чтобы он заработал, нужно дого-

.....

> ...СОЦИАЛЬНАЯ КАРТА – обыкновенная ЭЛЕКТРОННАЯ ТАБЛИЦА. В ней разделы трудового договора: оплата труда, режимы труда и отдыха, санитарно-гигиенические условия, безопасность труда и так далее. Проблему по тому или иному разделу обозначает профсоюзная первичка, определяет её масштабы и прогнозы изменения....

.....

ресурс. Если проблема существует во всех цехах завода и, более того, на других предприятиях компании, значит, она системная и требует разрешения на уровне управляющей компании. Увидеть проблему и заявить о ней должен профсоюзный актив. Важно понять, проблема это или эмоции, а также определить взвешены ли наши требования, не идут ли они в разрез с САНПиными, СНИПами, Трудовым Кодексом.

Социальная карта эффективно работает на Западно-Сибирском металлургическом комбинате (Запсиб) ЕВРАЗа.

– Выявили, обозначили проблему, что надо сделать, чтобы она не осталась на бумаге, а была решена?

– Социальная карта рассматривается ежеквартально на социальном рапорте, который принимает решения, даёт поручения, намечает мероприятия, сроки, ответственных за исполнение. Через квартал на очередном

вориться о стандартных подходах к оплате труда, режиму отдыха, требованиям безопасности, продумать систему поощрений. Это может быть конкурс на звание «Цех высокой социальной ответственности», либо конкурс на лучшее рабочее место. Необходимо также провести совместное обучение начальников цехов и председателей цехкомов, чтобы они научились видеть проблемы, оценивать их, оперировали одинаковыми понятиями, говорили на одном языке.

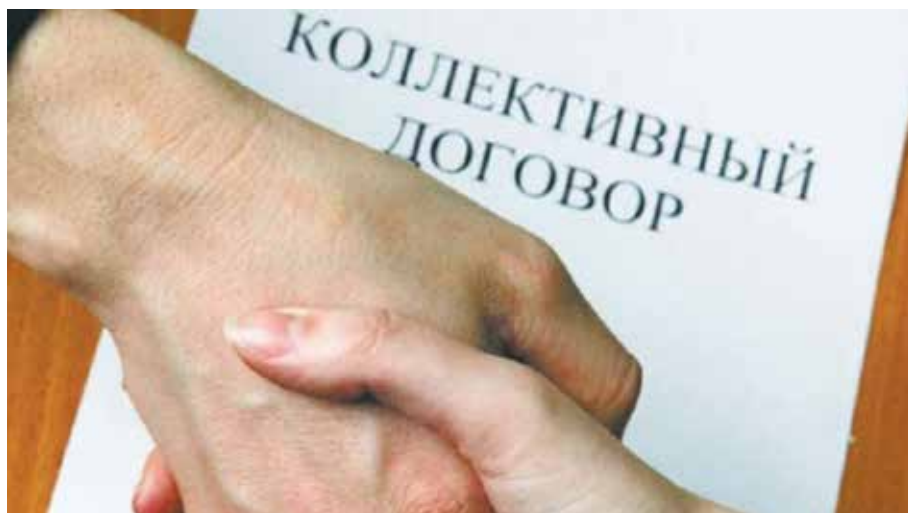
Накопленный материал может стать основой для коллективного договора, поможет выстроить систему гарантированных ответов на вопросы трудовых коллективов. Тогда рабочие убедятся, что проблемы не только существуют, но и решаются.

К сказанному добавлю, что Социальный совет Объединённой металлургической компании принял проект «Социальная карта предприятия» на проработку до 1 января 2016 года. ●



Как работать над КОЛДОГОВОРОМ

НА ЗАСЕДАНИИ ПРЕЗИДИУМА
ЛЕНИНГРАДСКОГО
(САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО)
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
КОМИТЕТА ГМПР
РАССМОТРЕНА ПРАКТИКА
ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ПЕРЕГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ
И ВЫПОЛНЕНИЯ
КОЛДОГОВОРОВ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ ГМК
РЕГИОНА.



> ...Решено при заключении коллективных договоров на длительный срок ежегодно утверждать смету затрат на социальные позиции и вносить изменения в разделы «Оплата труда» и «Социальные гарантии работников»...

Отмечено, что в профорганизациях ОАО «ЛОТЭК» участок генерации № 2, ООО «Неоформ», «Мера» коллективные договоры не заключены. В ОАО «Завод «Красный выборжец», ОАО «РУСАЛ ВАМИ» коллективные договоры после окончания срока их действия пролонгированы еще на три года.

Ряд председателей профкомов недооценивают роль собраний и конференций трудовых коллективов при обсуждении и принятии колдоговоров. Из 18 действующих на конференциях, собраниях они были приняты только в ОАО «РУСАЛ Бокситогорск», ОАО «ВАМИ», филиале «ВАЗ-СУАЛ», «Универсал-электрик». Это, по мнению председателя теркома Александра Миронова, влияет на качество документов и уровень социальной защищенности работников. В большинстве таких договоров не прописывается четко механизм повышения тарифных ставок и окладов.

Слабым местом в работе профкомов председатель теркома назвал недостаточный контроль выполнения колдоговоров, что влечет за собой невыполнение в полном объеме социальных разделов. Недостаточно освещается и разъясняется в трудо-

вых коллективах работа комиссий по заключению КД, не всегда привлекается профактив к обсуждению проектов.

Решено при заключении коллективных договоров на длительный срок ежегодно утверждать смету затрат на социальные позиции и вносить изменения в разделы «Оплата труда» и «Социальные гарантии работников» или принимать дополнительные соглашения по данным разделам.

Профсоюзам следует вырабатывать свой проект коллективного договора и обсуждать его в коллективах с привлечением наибольшего числа работников и сбором замечаний и предложений до начала работы комиссии. А в процессе работы над проектом колдоговора – выпускать информационные листки, проводить разъяснительную работу в коллективах. Добиваться роста заработной платы через повышение тарифных ставок и окладов.

Александр Миронов отметил:

– Кризисные явления в экономике негативно влияют на социальное партнерство и реализацию социальных программ, но без твердого отстаивания трудовых прав работников мы будем терять авторитет и профсоюзное членство. ●



Лидия КОЛЕСОВА

НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА САМАРСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ЗАВОДА С УЧАСТИЕМ ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ О. ХОМЕНКО И ДИРЕКТОРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ЭКОЛОГИИ А. ЗАИКИНА ОБСУЖДЕНО ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

«Поведение человека» как система



Ольга Хоменко отметила, что все пункты социальной программы коллективного договора выполняются в полном объеме. Зарплатная плата работников индексировалась и повышалась. Ее минимальный размер у заводчан в 1,7 раза превышает прожиточный минимум региона. В полном объеме выплачена материальная помощь к юбилейным датам, на бракосочетание, рождение детей, смерть родственников и т.д. Финансируется проведение спортивных мероприятий. Для работников приобретаются санаторно-курортные путевки, их дети проводят каникулы в загородном лагере санаторного типа «Березки». Родители оплачивают только 5% стоимости путевки.

В полном объеме выполняется и раздел коллективного договора «Охрана труда», как отметил Александр Заикин. Происходящие на предприятии несчастные случаи подробно рассматриваются и анализируются. За первое полугодие было выявлено 11 рисков получения травм. Все они ликвидированы. Продолжается работа по внедрению системы «Поведение человека».

Работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, бутилированной водой. Тем, кому это

положено, выдаются молочные продукты и соки. На проведение медицинских осмотров выделено более 6 млн руб. Александр Викторович рассказал как проводится на предприятии специальная оценка условий труда. Готовится заключение по плавильно-литейному производству. Проведены исследования и замеры в прокатном производстве. Спорные вопросы решаются.

В первом полугодии было запланировано провести четыре мероприятия по охране труда. Два из них (замена труб горячей и холодной воды в корпусе № 62 и ремонт бытового помещения станочников в цехе № 9) выполнены. Два других (ремонт бытового помещения на шаблонном участке цеха № 59 и ремонт кровли пристройки цеха № 9) директор по охране труда пообещал выполнить в третьем квартале.

В заключение встречи председатель профсоюзного комитета завода В. Рогожников отметил, что коллективный договор за 1-е полугодие в основном выполнен. На следующем заседании профкома решено обсудить вопрос о состоянии трудовой дисциплины на предприятии и проконтролировать проведение работ по охране труда. ●

.....

> ...все пункты социальной программы коллективного договора выполняются в полном объеме. Зарплатная плата работников индексировалась и повышалась. Ее минимальный размер у заводчан в 1,7 раза превышает прожиточный минимум региона...

.....



Повод для гордости – КОЛДОГОВОР

Управляющий директор СТЗ Михаил Зуев и председатель профкома предприятия Александр Варламов встречались с коллективами основных цехов. В остальных подразделениях итоги подводили директор по производству Владимир Мухин, директор по управлению персоналом Константин Пospelов, заместитель председателя профкома Надежда Вахрушева и представители цеховых профсоюзных комитетов.

ОСВАИВАЕМ НОВЫЕ МОЩНОСТИ

Михаил Зуев отметил, что минувший период оказался щедрым на яркие события.

– Мы заканчивали строительство и освоение непрерывного стана. Думаю, сталеплавыльщики не забыли сложный 2009 год, когда запускали сталеплавыльный комплекс. Вместе с тем шла работа по объектам нового стана.

Управляющий директор рассказал, как сработали основные цехи предприятия. Ставились производственные задачи, однако, не все из них удалось выполнить. Стабильно работает сталеплавыльное производство, с трудностями – трубоэлектросварочное, набирает обороты трубопрокатное.

В непростой рыночной обстановке предприятие продолжает содержать и развивать социальные объекты. Одной из важных задач стало строительство жилья. Ко Дню металлурга завод сдал 16 тысяч квадратных метров жилья. По словам директора, внимание к жилищному строительству стало принципиальной позицией руководства градообразующего предприятия.

ЗАВОД СЛОВО ДЕРЖИТ

В условиях кризиса Северский трубный продолжает исполнять взятые на себя обязательства по коллективному

.....

> СТЗ – единственное предприятие в Полевском, которое последовательно ведет политику жилищного строительства для своих работников. Сегодня завершены строительные работы уже на второй очереди коттеджного поселка «Березовая Роща», где построено 181 домовладение: 70 квартир в трехэтажных домах и 109 квартир в таунхаусах.

.....

НА СЕВЕРСКОМ ТРУБНОМ ЗАВОДЕ МНОГО СЛАВНЫХ ТРАДИЦИЙ. ОДНА ИЗ НИХ – ЭТО РЕГУЛЯРНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ПРОВЕРКЕ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВСТРЕЧИ РУКОВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ С ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВНОМ ПРОХОДЯТ ДВА РАЗ В ГОД, ПРИЧЕМ НЕ ФОРМАЛЬНО, НЕ «ДЛЯ ГАЛОЧКИ». КАК РАБОТАТЬ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА? КАК ТРУДИТЬСЯ СЕГОДНЯ, ЧТОБЫ ЗАВТРА ОТКРЫТЬ В СЕБЕ НОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ? ЧТО НУЖНО ЗАВОДУ, ЧТОБЫ ОСТАВАТЬСЯ НА РЫНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫМ? ОБ ЭТОМ И МНОГОМ ДРУГОМ ШЛА РЕЧЬ НА КОНФЕРЕНЦИЯХ ПО ПОДВЕДЕНИЮ ИТОГОВ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2015 ГОДА.

договору. В связи с ухудшением экономической ситуации и снижением заказов два месяца персонал завода трудился в режиме неполного рабочего времени. С августа он отменен по всем подразделениям.

Минимальный размер оплаты труда на СТЗ составляет 1,6 от минимального прожиточного минимума, установленного по Свердловской области, а средняя зарплата по заводу в четыре раза его выше. Производится доплата за работу во вредных условиях труда.

Стабильно идет медицинское обследование без отрыва от производства в целях ранней диагностики заболеваний.

Затраты на выполнение мероприятий по охране труда за первое полугодие составили 95 млн 445 тысяч рублей. На выплаты социального характера за первое полугодие израсходовано 24,7 млн рублей. Сохранены все льготы для женщин и лиц с семейными обязанностями.

Не прекращаются подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала завода. Хорошо проявляет себя заводская молодежь – будущая смена нынешнему поколению передовиков. Предприятие активно сотрудничает с образовательными учреждениями.

После подробного отчета управляющий директор резюмировал, что все пункты коллективного договора выполнены в полном объеме.



> СТЗ расходует часть средств своей прибыли на поддержание социальной стабильности в г. Полевском. Завод содержит и благоустраивает Дворец культуры и техники, физкультурно-спортивный комплекс, загородный оздоровительный лагерь «Городок солнца» – учреждения, которыми пользуются все горожане.

НА КОНТРОЛЕ ПРОФКОМА

Председатель профкома предприятия Александр Варламов рассказал, как работали комиссии профкома в рамках контроля за соблюдением трудового законодательства и всех разделов коллективного договора. Профсоюзный лидер отметил, что только на материальную помощь членам профсоюза выделено 2 млн 990 тысяч рублей.

– Такие встречи на заводе традиционны. Все коллективы слышат из первых уст о том, как работает завод и выполняет взятые на себя обязательства, – отметил Варламов. – Это очень важно. У нас есть проблемы, и мы честно, откровенно о них говорим.

Александр Иванович поделился впечатлениями коллег с других предприятий, приезжающих в Полевской.

«Попали на машине времени обратно в Советский Союз», – говорят они, когда видят новенький поселок «Березовая Роща» и благоустроенные соцобъекты завода. Заводчане тоже понимают это и ценят возможность отдыхать на базе отдыха «Трубник» и отправлять детей в загородный лагерь, посещать Дворец культуры и пользоваться спортивными объектами завода.

– Все благодаря ударному труду северских трубников и выполнению поставленных ТМК заданий. Планов у завода и компании много. Кризис приходит и уходит, но остается Северский трубный завод и замечательный коллектив металлургов, который гордится и дорожит своими завоеваниями, в числе которых действующий колдоговор. ●

> Профсоюзная организация материально поддерживает работников при сокращении штата и уходе на пенсию, а также родителей, которые отправляют своих детей для оздоровления в загородный лагерь. Работники предприятия получили компенсацию на санаторно-курортные путевки в сумме 520 тысяч рублей. Оказывается помощь ветеранам предприятия.



В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ООО «УНИВЕРСАЛ-ЭЛЕКТРИК», РАСПОЛОЖЕННОМ В ГОРОДЕ ВОЛХОВЕ, ИДЕТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР. К КОМПРОМИССНОМУ РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ ПОКА НЕ ПРИШЛИ. СТОРОНА РАБОТНИКОВ НЕ СОГЛАСНА С ПОЗИЦИЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ВОПРОСУ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Не договорились. Теперь – В ПРОКУРАТУРУ

Профком предлагает индексировать действующие тарифные ставки и оклады в размере не ниже роста индекса потребительских цен на товары и услуги в Ленинградской области. Для определения размера индексации надо бы учитывать изменение индекса потребительских цен (ИПЦ) календарного месяца текущего года к декабрю предыдущего года, по данным Петростата (п.6.4.13 колдоговора).

Сторона работодателя изначально пункт 6.4.13 предлагала исключить. Но профорганизация, при поддержке Ленинградского (Санкт-Петербургского) территориального комитета ГМПР, продолжала настаивать на своих требованиях. Состоялось несколько заседаний примирительной

комиссии с участием председателя теркома Александра Миронова, где сторона работодателя, по словам заместителя председателя профкома Вячеслава Ковальчука, уже шла на уступки: предлагались различные варианты индексации. Итогом работы комиссии стало проведение собрания трудового коллектива 7 сентября.

На собрании администрация представила работникам свой вариант индексации, ранее уже обсуждавшийся на примирительной комиссии. Приводим предложение работодателя полностью: «6.4.13. Производить индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном настоящим пунктом, в пределах и пропорционально повышению минимальной заработной платы



в Ленинградской области в ее максимальном значении, установленном трехсторонним Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на соответствующий год, но не ниже гарантированного Работодателем минимума – 3 (трех) процентов от должностного оклада работника в год (далее – гарантированный минимум).

Индексация заработной платы работников свыше установленного гарантированного минимума производится в зависимости от финансово-экономического положения Работодателя и при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на эти цели без ущерба для основной экономической деятельности Работодателя. Наличие условий для индексации заработной платы работников свыше установленного гарантированного минимума и размер такой индексации определяются единолично Работодателем. Для определения максимального предела размера индексации принять изменение минимальной заработной платы в Ленинградской области с 01 января текущего года, установленной трехсторонним Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на соответствующий год в ее максимальном значении к декабрю предыдущего года. Индексацию заработной платы работников производить один раз в год путем установления персональных надбавок к должностным окладам работников на 1 (один) календарный год, начиная с 01 января текущего года. Порядок индексации, предусмотренный настоящим пунктом, действует с 01 января 2016 г. по 31 декабря 2016 г.»

Но работники, по словам принявшего участие в собрании Александра Миронова, предложение работодателя не поддержали, продолжая настаивать на варианте профкома.

– По информации Петростата, рост ИПЦ в Ленобласти в августе 2015-го к декабрю 2014-го составил 9,6%. Таким образом, предлагаемый работодателем порядок индексации не обеспечит не только повышение покупательной способности заработной платы работников, на котором настаивает профорганизация, но и сохранения этой способности. Непонятно и предложение работодателя производить индексацию заработной платы «путем установления персональных надбавок к должностным окладам работников». Что будет представлять из себя эта надбавка? Не значит ли это, что зарплата будет проиндексирована не всем, а выборочно? Почему надбавки работодатель предлагает установить только на один год? То есть в следующем году он может их не устанавливать? В общем, вопросов очень много, соответственно, предложение работодателя на собрании, повторюсь, не прошло, – комментирует Александр Миронов.

– Учитывая, что на этапе переговорного процесса к согласованному мнению прийти не удалось, сторона работников намерена обратиться в прокуратуру, – отмечает Вячеслав Ковальчук.

*Материал подготовила Татьяна МОТОВИЛОВА,
«Площадь труда», № 35(459)*

«С работодателем у нас ВЗАИМО-понимание»

.....
25 СЕНТЯБРЯ КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» ЗАПУСТИЛА КРУПНЕЙШИЙ В РОССИИ КОМПЛЕКС ОБЖИГОВОЙ МАШИНЫ НА МИХАЙЛОВСКОМ ГОКЕ. В ТОРЖЕСТВЕННОЙ ЦЕРЕМОНИИ ЗАПУСКА ОМ-3 ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДМИТРИЙ МЕДВЕДЕВ.
.....

– **М**ашина с такими технологическими характеристиками первая в России, – отметил Дмитрий Анатольевич. – Новый комплекс – пример успешного инвестиционного проекта, когда деньги вкладываются в производство, когда они приносят значительный экономический эффект.

Реализация проекта позволяет увеличить общие мощности по производству окатышей на 5 млн тонн в год и создать около 600 дополнительных рабочих мест в регионе.

В возведении этого важного объекта принимали участие строители ООО «Рудстрой». На торжественном открытии ОМ-3 присутствовала и председатель профсоюзного комитета предприятия Ирина Рудоманова.

– Это грандиозная стройка и грандиозный результат. Я горжусь нашим коллективом! – делится впечатлениями Ирина Михайловна. – Мы пережили трудное время реорганизации, некоторое время коллектив лихорадило, но мы справились.

Профсоюзным лидером «Рудстроя» Ирину Рудоманову избрали в сентябре 2011-го, а через год начался процесс присоединения к обществу двух крупных старооскольских предприятий: ООО «Трест «Металлургстрой» и ЗАО «СУМЗР».

– Профсоюзную организацию пришлось выстраивать практически заново. Конечно, огромную помощь оказали профгруппорги. Обращались за помощью и в Белгородский обком ГМПР. Разговаривали с людьми, объясняли, что ни один сотрудник ничего не потеряет. На тот момент работы важнее не было, перед реорганизацией в этих предприятиях прошло большое сокращение. Мы помогали и с трудоустройством, особенно это касалось матерей-одиночек, людей предпенсионного возраста. Для доставки рабочих был выделен автобус. Он курсирует и поныне. В коллективный договор было внесено специальное дополнение, что все социальные гарантии распространяются на перешедших в наше предприятие работников. Люди поняли,



что о них заботятся. Многие благодарят профсоюз по сей день.

Сегодня ООО «Рудстрой» – одна из крупнейших строительных организаций Белгородской области. В ней трудятся почти полторы тысячи человек, 80 процентов – члены профсоюза.

– Не сто – из-за особенностей производства много временных работников, подрядчиков, – объясняет Ирина Михайловна. – Но, костяк есть! На профучёте мы продолжаем состоять в профсоюзной организации Лебединского ГОКа. Это решение было принято коллегиально. Люди проголосовали «за», потому что есть определённые наработки, у нас общая касса взаимопомощи, нередко обращаемся к юристу профкома Галине Алексеевне Морозовой. Да и работаем, можно сказать, на одном предприятии. У нас много молодёжи, спортивной и талантливой, которая с удовольствием принимает участие в мероприятиях, организованных администрацией и профкомом комбината.

Ещё одну трудную задачу удалось решить профкому совместно с администрацией – организовать работу вахтовым методом.

– Более 500 рудстроевцев задействовано на возведении ОМ-3, на Михайловском ГОКе, – говорит Рудоманова. – То есть живут они в Железногорске. Сначала им был выделен барак. Но, побывав на месте, мы с главным инженером решили, что необходимо создать для них более комфортные условия. Теперь наши работники живут в благоустроенных квартирах за счёт предприятия. Утрясли и все юридические нюансы: поначалу было много вопросов, теперь, спустя полтора года, можно сказать, все они решены с оптимальным для людей результатом. До декабря они ещё будут там, а потом все перейдут на ещё один наш важный объект – ГБЖ-3.

Разбросанность и удалённость объектов, по мнению Ирины Михайловны, главная трудность работы профсоюзного лидера строительной организации.

– Мы сегодня здесь, завтра – в другом месте, стационарные участки, есть и такие, находятся в отдалении. Это не то что пришла в цех, поговорила. Практически всё время я «на колёсах». В трудную минуту обращаюсь к



моей предшественнице, Антонине Михайловне Алексиевой, считаю себя её ученицей. Очень большое подспорье – мои профгруппорги. Недавно коллектив комплекса специализированных работ выбрал нового, молодого специалиста Дмитрия Чурикова. Он «кипит» новыми идеями. Пришли новые уполномоченные по охране труда, из прежних – кто-то уволился, большинство ушли на заслуженный отдых. Новый состав очень работоспособный, жду хороших результатов. Сейчас на повестке дня – подготовка к зиме: обустройство бытовок и вагончиков. Людям нужно обогреться, высушить одежду. Этот вопрос очень важен, так как работы у

нас ведутся в основном на открытом воздухе. Работники обеспечены спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, на местах налажена выдача молока и минеральной воды.

– С работодателем у нас сложились партнёрские отношения, – продолжает Ирина Рудоманова. – Профсоюзный комитет собирает информацию в коллективе, обсуждает возникшие проблемы с администрацией, как правило, совместными усилиями находим пути решения. Такая работа, основанная на взаимопонимании, позволяет успешно решать те задачи, которые ставит перед нашими строителями управляющая компания. ●



ГЛАВНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОСТАЮТСЯ: СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ИХ ДЕТЕЙ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНОВ.

...ТОГДА И РАБОТА В РАДОСТЬ

Социальные программы ВИЗ-Стали

В программу поддержания основных производственных фондов ВИЗ-Стали на 2015 год включены восемь проектов, направленных на устранение производственных рисков. На их реализацию предприятие направляет 26 миллионов рублей. В частности, на автозаправочной станции транспортного цеха освещение заменят на взрывобезопасное. Кроме того, устанавливается звуковая и световая сигнализация на трех въездных воротах ЦХП. Разрабатываются и вводятся другие меры защиты.

Спецодежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты приобретаются согласно новому регламенту Группы НЛМК. Теперь предприятие ориентируется в первую очередь на потребительские свойства, а не на цены. В результате улучшилось качество используемых средств индивидуальной защиты и выросли затраты на их приобретение. В первом полугодии они составили более 2,3 миллиона рублей, что на 72 % больше, чем годом ранее.

В этом году 2/3 работников прошли профессиональное обучение по различным направлениям. Рабочие осваивали новые и смежные профессии, повышали квалификацию. После соответствующих курсов они прошли ежегодную проверку знаний технологических инструкций по отраслевым правилам безопасности. Руководители обучены и аттестованы в разных областях промышленной безопасности с применением компьютерной системы «Олимплекс». Прошли подготовку в город-

ских учебных центрах по актуальным направлениям 89 работников предприятия.

За шесть месяцев текущего года расходы на социальную поддержку работников и ветеранов увеличились на 15% и составили 5,1 миллиона рублей.

На укрепление здоровья работников направлено 3,5 миллиона рублей, включая вакцинацию против опасных заболеваний, санаторно-курортное лечение, протезирование зубов и оплату лечения – это на 10% больше, чем за аналогичный период минувшего года. При этом увеличилась сумма дотаций предприятия на зубопротезирование и санаторные путевки, в том числе, для родителей и детей. Проводились традиционные спортивные соревнования.

Увеличились затраты предприятия на оздоровление детей работников в загородном лагере, поскольку желающих приобрести путевки в этом году оказалось на четверть больше, чем в предыдущем.

ВИЗ-Сталь продолжает регулярно перечислять благотворительные взносы в фонд «Ветеран ВИЗа» на оказание материальной помощи неработающим пенсионерам завода. В первом полугодии были выделены дополнительные средства на проведение мероприятий к 70-летию юбилею Победы. Возросли расходы предприятия на благотворительность, в частности, на финансирование подшефного областного детского дома и развитие спорта в Уральском регионе. ●



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



Пока – КОМПРОМИСС

ИСТОРИЯ ТРУДОВОГО СПОРА

В 2014 году после присоединения Крыма к России Керченский стрелочный завод потерял основной украинский рынок сбыта готовой продукции. Коллектив предприятия с января по июнь прошлого года работал по графику неполной рабочей недели, что отразилось на заработной плате. В июле 2014 года произошла первая пятидневная забастовка – спонтанно, без проведения предусмотренных законом предварительных условий. Но некоторые частичные положительные результаты она дала. Собственнику предприятия пришлось повысить зарплату в среднем на 25%. Трудовому коллективу пообещали следующее повышение зарплаты осенью 2014 года, потом в начале 2015 года.

С января по июль 2015 года завод опять работал в режиме неполной рабочей недели. Уровень доходов у основной части рабочих стал ниже прожиточного минимума в республике.

19 августа рабочие провели одночасовую предупредительную забастовку, требуя от собственника повышения зарплаты. Однако взаимопонимания достигнуто не было.

– Нашему заводу летом текущего года исполнилось 115 лет. Здесь много трудовых династий. Люди любят своё предприятие, хотят, чтобы завод продолжал жить. И только поэтому ещё остаются здесь, несмотря на низкие доходы. Но даже их терпение на пределе. В прошлом году на предприятии трудились 1200 человек, на 1 января текущего года осталось 880 работников. В этом году из-за низкого дохода

завод покинули еще около 200 работников – каждый четвертый, – говорит председатель профкома Геннадий Возиян.

В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ

Председатель Крымской территориальной организации ГМПР Наталья Кравченко рассказала:

– Брожения в коллективе по поводу повышения зарплаты начались ещё весной этого года. Администрация обещала загрузить предприятие на полную рабочую неделю с 1 марта, с 1 июня и т.д. Но обещания, данные коллективу, не исполнялись. Когда стало понятно, что коллективного спора не избежать, Крымская территориальная организация Горно-металлургического профсоюза России поддержала участников акции и помогла организовать протест

ЗАБАСТОВКА НА
КЕРЧЕНСКОМ СТРЕЛОЧНОМ
ЗАВОДЕ. 27 АВГУСТА
2015 ГОДА ЭТА НОВОСТЬ
ПОЯВИЛАСЬ В ПЕРВЫХ
СТРОЧКАХ ИНФОРМ-
ПОРТАЛОВ РЕСПУБЛИКИ
КРЫМ. В ЭТОТ ДЕНЬ
РАБОТНИКИ ЗАВОДА
ПОД РУКОВОДСТВОМ
ПРОФКОМА НАЧАЛИ
БЕССРОЧНУЮ ЗАБАСТОВКУ.
ТРЕБОВАНИЕ –
ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ, КОТОРАЯ У МНОГИХ
НИЖЕ ПРОЖИТОЧНОГО
МИНИМУМА,
УСТАНОВЛЕННОГО ДЛЯ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ.





в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации, участвовала во всех переговорных процессах и помогла довести коллективный спор до заключения Соглашения.

Прежде чем приступить к забастовке, профком и администрация завода прошли все стадии коллективного трудового спора.

– Было непросто, – признаёт председатель профкома. – Но мы вынуждены были пойти на этот шаг.

Коллектив завода обратился к президенту Российской Федерации Владимиру Путину с открытым письмом, под которым подписались более 500 работников предприятия. Текст его был опубликован на новостных сайтах г. Керчи. В частности, речь шла о том, что на предприятии установлены «мизерные зарплаты», а само предприятие находится в постоянной «борьбе за выживание».

«Мы уверены, что главной причиной отсутствия у завода заказов и, прежде всего, заказов от предприятий России, является принадлежность нашего завода украинскому собственнику. Завод и его коллектив стали заложниками этой ситуации. Из-за мизерной зарплаты по причине длительного простоя идут массовые увольнения специалистов. Наступила ситуация, когда мы просто не можем организовать полноценный производственный процесс, а это значит, что в ближайшее время завод может остановиться и работники окажутся без средств к существованию. Обращаемся к вам с просьбой принять участие в судьбе коллектива нашего предприятия, помочь сохранить

Геннадий ВОЗИАН, председатель профкома Керченского стрелочного завода (по телефону):

– Мы получили десятки писем и телеграмм со всей страны. Дальний Восток, Сибирь, Урал, Центральная Россия... Большую часть я зачитал нашим работникам во время забастовки. Это был очень важный момент, очень нужная поддержка. Люди воспряли духом. Почувствовали, что не одиноки, что они в профсоюзе. Меня уже спрашивали, какую лепту внесла эта помощь в решение нашей проблемы. Я повторю: лепта – неправильное слово, оно означает «мелкая монета». Помощь, которую мы получили, огромна.

завод и спасти более 700 семей от безработицы и нищенского существования», – говорилось в письме коллектива к президенту.

ЕСТЬ РЕЗУЛЬТАТ!

14 сентября работники Керченского стрелочного завода возобновили работу после продолжавшейся более двух недель забастовки. Такое решение было принято на конференции трудового коллектива.

Председатель первичной профсоюзной организации завода Геннадий Возиян рассказал:

– Переговоры с работодателем проходили сложно. В забастовке приняли участие около 400 человек. Наше требование – повышение окладов и тарифных ставок на 50%. В итоге работодатель предложил увеличить оклады на 27% и премии на 23%. Конференция трудового коллектива решила принять это предложение и временно прио-

становить забастовку. В случае неисполнения работодателем этих обязательств протестные действия возобновим.

Это компромиссное решение с учетом экономической ситуации. И, тем не менее, – это большая победа трудового коллектива завода благодаря солидарной поддержке наших коллег со всей страны – членов ГМПР, Центрального Совета профсоюза. В адрес руководства республики, города, прокуратуры Крыма, предприятия, профкома пришли десятки писем солидарности от территориальных, первичных организаций нашего профсоюза.

Поступила и финансовая помощь от ЦС ГМПР, ряда территориальных и первичных профорганизаций, Крымской территориальной организации ГМПР. Все это позволило нам выстоять и добиться максимально возможного результата. Большое спасибо всем, кто нас поддержал!

Достигнутые договоренности закреплены Соглашением, которое подписали глава администрации г. Керчь С. Писарев, генеральный директор ООО «Керченский стрелочный завод» В. Демидович, председатель Крымской территориальной организации ГМПР Н. Кравченко, председатель профкома завода Г. Возиян.

На заводе возобновлена работа над проектом колдоговора. Будет пересмотрен раздел «Оплата труда». Работники намерены принять в этой работе активное участие и сделать все возможное, чтобы их трудовые права и гарантии были защищены. ●



Доброе начало – ЗАЛОГ УСПЕХА

В ПРОФСОЮЗНОЙ СЕМЬЕ
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
ПРОИЗОШЛО ВАЖНОЕ
СОБЫТИЕ. В КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ГОРНО-
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ
НА ОДНУ ПЕРВИЧНУЮ
ПРОФСОЮЗНУЮ
ОРГАНИЗАЦИЮ СТАЛО
БОЛЬШЕ. ДА НА КАКУЮ
ОРГАНИЗАЦИЮ!



8 сентября в поселке Таежный трудовой коллектив Богучанского алюминиевого завода, нового, возведенного компанией РУСАЛ, предприятия, провел учредительное собрание, на котором рабочие и инженерно-технические работники, более сотни человек, приняли единогласное решение: профорганизации на заводе – быть!

На нем присутствовали и главные руководители завода: генеральный директор Алексей Картавцев, технический директор Евгений Рапацевич, директор по персоналу Александр Тананайко. Кроме того, на встречу при-



были заместитель главы Богучанского района Наталья Илиндеева, председатель Координационного совета организаций профсоюзов Богучанского района Николай Логинов, а также

председатель краевой организации Горно-металлургического профсоюза России Сергей Цвилов и председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов.

Генеральный директор Алексей Картавцев, доложив о положении дел на предприятии и Олег Исянов, рассказав об основных направлениях деятельности Федерации профсоюзов Красноярского края, отметил важность и обоюдную пользу социального партнерства в современных экономических условиях.

Перед коллективом нового предприятия по завершении строительства, после запуска основных производственных мощностей открываются захватывающие перспективы. Предприятие, по словам Алексея Картавцева, находится в активной стадии комплексного опробования оборудования, и в самое ближайшее время в присутствии высоких гостей состоится торжественный пуск Богучанского алюминиевого завода.

Главным итогом встречи стало решение о создании первичной профсоюзной организации БоАЗ. Председателем был избран лидер инициативной группы Алексей Медведев. Участники собрания выбрали профсоюзный комитет и ревизионную комиссию.





Новорожденной первичке от краевого комитета ГМПР торжественно вручен флаг Горно-металлургического профсоюза России.

Из 103 присутствующих на собрании в ГМПР вступил 91 работник. Хорошее начало! А впереди еще очень много работы по обучению профактива и укрупнению организации.

«Прежде всего, необходимо создание эффективной команды из числа единомышленников, формирование профсоюзной структуры по всем подразделениям завода, принятие нормативных актов, таких как положение о первичной профсоюзной организации, положение об уполномоченных по охране труда. И, конечно же, заключение коллективного договора», – подытожил Алексей Медведев.

По оценке лидера краевой организации ГМПР Сергея Цвирова, инициативная группа активно действовала на всем этапе подготовки к мероприятию, обращалась в крайком за консультациями, работала с коллективом...

Да и руководство завода поддержало создание профсоюзной организации. По словам опытных топ-менеджеров, стоящих во главе высокотехнологичного промышленного объекта, первичная профсоюзная организация – хороший помощник как на стадии строительства предприятия и формирования трудового коллектива, так и в рабочем процессе.

Надо позаботиться и об учебе. В июле тогда еще будущий профсоюзный лидер А. Медведев проходил стажировку в профсоюзной организации

«РУСАЛ Красноярск», а в августе на завод прибыл красноярский профсоюзный «десант» с обучающей миссией. В ноябре крайком ГМПР и Восточно-Сибирский региональный учебный центр профсоюза планируют очередной выездной семинар для заводских профактивистов.

Помимо этого, актуальный вопрос, касающийся абсолютно всех заводчан

и жителей поселка Таежный, – строительство в поселке детского сада и ремонт автодороги от Таежного до предприятия. Профсоюзы активно подключились к решению этих вопросов, обратились в министерство промышленности, энергетики и торговли Красноярского края: сейчас согласовывается встреча министра Анатолия Цыкалова с Олегом Исыновым и Сергеем Цвировым.

И это только начало.

ЗНАКОМЬТЕСЬ

> Алексей МЕДВЕДЕВ:

«На прежнем месте работы, на Иркутском алюминиевом заводе, я тесно общался с членами профкома и председателем первичной профсоюзной организации Александром Николаевичем Титовым. Мне всегда нравилось, чем эти люди занимаются, какое влияние оказывают на жизнь простых работников завода, как достойно и активно представляют и защищают их профессиональные права и интересы.

Ведь, по сути говоря, без профсоюзной организации работник остается один на один с работодателем, и не всегда его права соблюдаются, несмотря на требования трудового законодательства России. Несколько месяцев назад, работая уже здесь, на новом строящемся заводе, наша команда пришла к выводу, что здесь есть предпосылки для создания эффективной и сильной профсоюзной организации. Нам повезло еще и с тем, что работодатель – генеральный директор ЗАО «БоАЗ» Алексей Васильевич Картавцев принял и поддержал идею создания первичной профсоюзной организации. Сам Алексей Васильевич как опытный производственник, за плечами которого работа не на одном заводе, понимает всю важность деятельности профсоюзов, их вклад в стабильную и уверенную работу предприятия и коллектива».

Алексей Сергеевич Медведев, председатель первичной профсоюзной организации «Богучанский алюминиевый завод», организатор работ операторов автоматизированного процесса производства алюминия анодно-монтажного отделения технической дирекции.

Родился 18 октября 1981 года, в селе Бириг Усть-Удинского района Иркутской области в рабочей семье. Отец работал кузнецом в колхозе, мама – учителем математики в сельской средней школе.

Окончил Иркутский энергетический колледж, затем Иркутский государственный технический университет с квалификацией инженера-электрика.

Начал трудовую деятельность в городе Шелехове Иркутской области, затем работал на Иркутском кабельном заводе, далее – на Иркутском алюминиевом заводе, где прошел путь от слесаря-электрика до начальника крупного производственного анодно-монтажного отделения. В апреле 2014 года получил приглашение работать в ЗАО «БоАЗ», а в мае этого же года вместе с семьей начал новую жизнь в северном поселке Таежный. ●



ИРИНА БЕЛОВА

Приобщились к ГМПР

В НАЧАЛЕ ГОДА В ООО «КУЗНЕЦКИЕ МЕТАЛЛОКОНСТРУКЦИИ» БЫЛА ВНОВЬ СОЗДАНА ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, КОТОРАЯ ВОШЛА В СОСТАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ППО «НОВОКУЗНЕЦКИЙ ВАГОНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД ГМПР». ПО ИНИЦИАТИВЕ МОЛОДЫХ ЭНЕРГИЧНЫХ РАБОТНИКОВ ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОБРЕЛА СИЛУ, И СЕЙЧАС ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПОСТЕПЕННО, НО НЕУКЛОННО РАСТЕТ.



С начала председателем профкома был резчик по металлу Анатолий Шелтреков, он является одним из инициаторов возрождения профорганизации на заводе и сейчас остается в составе профкома, но в силу загруженности недавно решил сложить с себя полномочия председателя. В августе этого года председателем профкома была избрана молодая работница, оператор копировальной и множительной техники Александра Бульйон.

– Александра, для начала проведите небольшой экскурс по предприятию: чем занимается, что выпускает.

– Завод наш считается одним из старейших в городе, основан в 1941 году на базе эвакуированного из Днепропетровска завода металлоконструкций. В годы войны выпускал продукцию для оборонной промышленности, а позже, в советское время, – для таких гигантов металлургии, как Кузнецкий меткомбинат и Запсиб.

В последние годы на предприятии прошла реструктуризация с увеличением мощностей по производству полуфабриката и, соответственно, металлоконструкций. Завод остается уникальным предприятием машиностроения, так как выполняет заказы для многих отраслей промышленности, в том числе энергетической, топливной

и горнодобывающей, железнодорожного и автодорожного, гражданского строительства. Сегодня, например, предприятие задействовано в строительстве таких масштабных объектов, как выставочный комплекс в Астане «ЭКСПО-2017», электростанция в городе Совгавань Хабаровского края.

– Как у вас возникла идея создания профсоюзной организации, в связи с чем?

– Необходимость в этом возникла, когда стали ощущаться последствия кризиса, который сейчас переживают многие промышленные предприятия. Снижение числа заказов на металлопродукцию и ее стоимости, безусловно, привело к уменьшению объемов производства, и, как следствие, повлекло за собой режим жесткой экономии, минимизацию всех расходов, что, соответственно, не могло не отразиться и на заработной плате работников, и на своевременной ее выплате. Коллектив у нас молодой, есть такие, кто выплачивает кредиты, ипотеку, поэтому многие задумались о своем будущем. Никому не хочется судиться, обострять отношения с руководством, все-таки предприятие у нас в целом перспективное, и большинству, я думаю, нравится здесь работать.

В такой ситуации, когда предприятие испытывает трудности, когда в коллективе такая нестабильная психологическая обстановка, необходима организация, вокруг которой бы сплю-

тились люди. И профорганизация, на наш взгляд, как раз является таковой. Профком наравне с администрацией контролирует соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – трудовая дисциплина всегда была одним из направлений работы профсоюза. Профком добивается от руководства решения проблем работников, например, обеспечения СИЗ и т.д.

Зачастую напряженность в коллективе происходит от отсутствия контактов между руководством и трудовым коллективом. Профком информирует работников о ситуации на предприятии. Там, где действует профсоюзная организация, и текучесть кадров меньше, и работа безаварийная, и обстановка здоровее.

Опыта профсоюзной работы у нас не было, поэтому мы (Анатолий Шелтреков, Ирина Космарова и Константин Красильников) стали узнавать, как работают профорганизации на других предприятиях. Узнали про Горно-металлургический профсоюз России, который объединяет работников многих городских промышленных предприятий, что он очень мощный и действенный, и что мы также можем войти в его состав. Связались со специалистами Кемеровской ТПО ГМПР – заместителем председателя Олегом Антоненко, председателем молодежного совета Дмитрием Митрофановым, председа-



телем профкома ППО «Новокузнецкий вагоностроительный завод» Денисом Топкаевым. Они подробно рассказали, как работает ГМПР, как защищает интересы работников, каким должен быть коллективный договор – социально наполненный, предусматривающий защиту трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Узнали мы и о том, что при обкоме профсоюза работает юридическая служба, в которой можно получить не только консультацию, но и реальную помощь: правовой инспектор Анатолий Белинин сможет помочь людям, даже если дело будет многолетней давности, отстоять регрессные или льготные пенсии. Узнали, что работает техническая инспекция, которая занимается вопросами охраны труда, проводит обучение уполномоченных. Члены профсоюза ГМПР имеют очень хорошую социальную защиту.

Стали рассказывать людям о ГМПР, многие сразу подали заявления о вступлении в профсоюз. Руководство завода сначала с осторожностью отнеслось к нашей инициативе, но после ряда встреч исполнительного директора Анатолия Полянцева с председателем профкома ППО «НКВЗ» Денисом Топкаевым нам пошли навстречу, дали возможность беседовать с работниками во время обеденного перерыва, разрешили поставить стойку на проходной для газеты «Эхо Кузбасса». Сначала газеты лежали, но сейчас номера расходятся быстро. В наших планах также создать информационные стенды на всех участках, где будет вывешиваться необходимая информация о работе профкома, о запланированных мероприятиях, а также юридические консультации по вопросам трудовых отношений. Раз в две недели запланированы встречи с администрацией завода.

На сегодняшний день в нашей профорганизации более ста человек. Избрали состав профкома, ответственных за работу по охране труда, молодежной, информационной работе. Определились с планом совместной работы в рамках подписанного профсоюзным комитетом и администрацией регламента работы. Рассматриваем инициативы работников, стремимся задействовать в профсоюзной работе все возрастные категории. ●

Оксана, Валерий – МО-ЛОД-ЦЫ!

В ЛАГЕРЕ «ДРУЖБА» (Г. ОРСК) ПРОШЕЛ ФОРУМ «ЛУЧШИЙ ПРОФГРУПОРГ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР», КОТОРЫЙ СОСТОЯЛ ИЗ ДВУХ ЧАСТЕЙ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И КОНКУРСА. ПРОФСОЮЗНЫЕ АКТИВИСТЫ СМОГЛИ ПОГРУЗИТЬСЯ В АТМОСФЕРУ НАСТОЯЩЕГО ТВОРЧЕСТВА – ВЫСТУПАЛИ, ПОДДЕРЖИВАЛИ КОЛЛЕГ И ДРУЗЕЙ, ОБУЧАЛИСЬ.



Валерий Гринцов



Оксана Киреева

Подобный форум мы проводим впервые, в нем принимают участие почти 70 активистов первичных профсоюзных организаций «Уральской Стали», Медногорского медно-серного комбината, Гайского ГОКа, а также студенты профильных колледжей и коллеги из Росхимпрофсоюза, – рассказывает Оксана Обрядова, председатель Оренбургской областной организации ГМПР. – Главное событие форума – конкурс «Лучший профгруппорг Оренбургской областной организации ГМПР». Профгруппорги – важнейшее звено в структуре профсоюзов, именно с них начинается профсоюзная деятельность. Это активисты, к которым обращаются работники со своими проблемами, они владеют ситуацией на рабочих местах, в структурных подразделениях. Профгруппорги – авторитетные работники, настоящие лидеры в своих коллективах. Работа профгруппорга очень ответственна и требует особого внимания и поощрения.

Первый день форума начался со знакомства и продолжился образова-

тельной программой. Занятия проводили опытные преподаватели Учебно-методического центра профсоюзов Челябинска Светлана Корепанова и Татьяна Поздеева. Они разобрали с молодыми коллегами основы профсоюзного движения, особенности мотивации и самоорганизации активиста. Большое внимание уделялось самоменеджменту – умению грамотно распоряжаться своим временем. Из практических занятий ребята узнали, что такое целеполагание и почему успешное достижение поставленных целей является залогом успеха в любой деятельности.

Безопасный труд – право каждого человека. Именно этот тезис был основным в выступлении Александра Васильева, главного технического инспектора труда ГМПР по Оренбургской области. В нашей стране в результате несчастных случаев на производстве каждые 16 минут погибает человек, 180 тысяч работников ежегодно умирают от профзаболеваний. В то же время трудовым законодатель-



ством предусмотрены 52 обязанности работодателя по соблюдению безопасных условий и охраны труда. Чтобы акцентировать внимание на этой проблеме, Оренбургская областная организация ГМПР подготовила для активистов специальные майки с наглядными плакатами по технике безопасности и охране труда.

В конкурсе на звание «Лучший профгруппорг Оренбургской областной организации ГМПР» приняли участие те, кто прошел отборочный этап в первичных профсоюзных организациях. Самых активных оказалось 9 человек, они приняли участие в областном туре. Им предстояло пройти сразу несколько испытаний – ответить на вопросы анкет, проявить себя в творческом номере «Я профгруппорг и готов делиться опытом!», а также говорить о своей позиции в ходе дискуссии.

Медногорский медно-серной комбинат представил свою программу вне конкурса и сразу задал высокий уровень. Жюри, в составе которого работали Оксана Обрядова и Светлана Корепанова, а также Сергей Шкерин, пресс-секретарь Федерации организаций профсоюзов Оренбургской области, и Роман Кондратенко, заместитель председателя ППО ОАО «Уральская Сталь», оценивали выступления конкурсантов по нескольким критериям – умению установить контакт с аудиторией, содержательности и эмоциональности, грамотности речи, выполнению домашнего задания и другим.

Все активисты продемонстрировали хорошие организаторские способности и деловые качества, умение работать с людьми. К примеру, Сергей Квилинский проявил себя



как обаятельный человек, прекрасно владеющий аудиторией, Зульфия Ишмухаметова отличилась красочной презентацией, высокими результатами в анкетировании и напряженной дискуссии, а Галина Логачева показала оригинально выполненное домашнее задание, зачитав «профсоюзный указ» – «быть всегда оптимистом!».

Финалисты конкурса настолько раскрылись как серьезные профгруппорги и яркие личности, что поставили перед жюри почти неразрешимую задачу: выбрать самого лучшего было действительно непросто. А потому все участники без исключения получили заслуженные награды от областного комитета ГМПР. И все же надо было назвать победителей.

В борьбе за звание «Лучший профгруппорг» в номинации «Профгруппа до 100 человек» лидером признана Оксана Киреева, начальник лаборатории мониторинга окружающей среды ОАО «Уральская Сталь», профгруппорг с 20-летним стажем.

– Профгруппоргом я стала в 1995 году, – говорит она. В моей группе 46 человек. Единство и взаимопомощь у нас проявляется во всем. Особое внимание уделяем профсоюзному членству. Новичков окружаем вниманием, показывая, что в профсоюзе человек обретает друзей, соратников и защиту. Когда приходится отстаивать права членов профсоюза, стараюсь организовать конструктивный диалог. В этом конкурсе принимаю участие не в первый раз. И опыт, приобретаемый в ходе подготовки и непосредственного участия, бесценен.

Вторым победителем стал Валерий Гринцов, профгруппорг Гайского ГОКа (номинация «Профгруппа от 100 человек и свыше»). Он уже больше 30 лет работает на комбинате водителем многотонного БЕЛАЗа. Помимо профсоюзной деятельности, Валерий известен как поэт – пишет стихи о родной земле и ее людях.

– Вот уже 22 года я являюсь профгруппоргом. Уделяю своему делу много времени, несмотря на то, что как водитель «БЕЛАЗа» плотно занят на работе. Порой приходится жертвовать личным временем. Я всегда открыт для членов профсоюза. У каждого есть номер моего телефона. Любой может подойти ко мне с волнующим его вопросом. Приятно понимать, что в сложных ситуациях коллеги видят во мне определенную опору. Так, был случай, когда один член профсоюза допустил нарушение и попал под угрозу увольнения. А парень хороший, ранее не допускал серьезных ошибок, да и проступок осознал в должной мере. Поговорили с представителем работодателя, и человеку дали шанс. Сегодня он успешно работает. Этот конкурс – первое для меня мероприятие такого уровня. Обучение прохожу 2-3 раза в год и постоянно узнаю что-то новое. В этот раз очень хотел укрепить свою теоретическую базу, узнать об опыте других профгруппоргов, поделиться своим, – делится Валерий.

Теперь Оксана и Валерий примут участие в третьем Всероссийском этапе конкурса «Лучший профгруппорг ГМПР», итоги которого будут подведены Центральным Советом ГМПР. ●





«ГМПР-ИНФО» ПРОДОЛЖАЕТ
ЗНАКОМИТЬ ЧИТАТЕЛЕЙ
С ИСТОРИЕЙ ПРОФСОЮЗА.
В ЭТОМ МАТЕРИАЛЕ –
РАССКАЗ О VI СЪЕЗДЕ
ГМПР, О СЛОЖНЕЙШИХ
ОБСУЖДАЕМЫХ ВОПРОСАХ
И НЕПРОСТЫХ РЕШЕНИЯХ.

Трудный поиск решений

23 –24 января 2008 г. в Москве прошел VI съезд профсоюза. В его работе участвовали 641 делегат, в числе которых 257 рабочих, 227 женщин, 120 делегатов в возрасте до 35 лет. По словам лидера ГМПР М. Тарасенко, было рекомендовано в состав делегатов съезда включать 50% рабочих, по 25% – молодежи и женщин.

– На одной из встреч я услышал от профсоюзного функционера вопрос: «Что этим рабочим и молодежи на съезде делать?» – рассказывает Михаил Васильевич. – Если мы, получающие зарплату за счет членских взносов, будем думать, что знаем ответы на все вопросы, а те, кто платит взносы, ничего не знают – это станет началом конца профсоюза. VI съезд должен быть съездом не функционеров, а членов профсоюза, у которых свой взгляд на деятельность организации. Наше требование – не формальность, а необходимость найти ответы на те вопросы, которые ставит перед нами жизнь. Многоаспектность взглядов поможет выработать правильные решения».

Прошедшие после V съезда годы были весьма успешными для российской металлургии с точки зрения эффективности бизнеса. Положительная конъюнктура рынка и загрузка производственных мощностей, рост цен на металлопродукцию при относительно низких в России ценах и тарифах на сырье, материалы, энергоносители обеспечили высокую норму прибыли. В обновление производственных мощностей было вложено более 673 млрд руб., что значительно лучше аналогичных показателей времен устойчивого экономического развития СССР.

Большинством предприятий была выполнена задача повышения уровня заработной платы до размера двойного социального стандарта оплаты труда (20 тыс. рублей в ценах 2003 г.). Динамично сокращался разрыв в уровне заработной платы между предприятиями и отдельными категориями работников. Практически ликвидирована задолженность по заработной плате, сократились темпы инфляции, снизился уровень безработицы, укрепились гарантии социальной поддержки в случаях временной нетрудоспособности, травм, увечий и профессиональных заболева-

ний. Последовательно решалась задача доведения доли постоянной части заработной платы до уровня не менее 60%. На 15% предприятий эта часть была равна или уже превышала 70%.

Ни на одном предприятии ГМК выделение непрофильных производств не привело к сокращению затрат на производство, а в большинстве случаев даже способствовало их росту. Своевременными оказались решения V съезда ГМПР, предусматривающие меры для сохранения единых профсоюзных организаций в условиях реструктуризации.

Признавая позитивные перемены в экономической и социальной жизни общества, руководство профсоюза отчетливо видело: современная Россия развивается, следуя жестким принципам рыночной экономики. Председатель профсоюза М. Тарасенко констатировал: «...экономические успехи российской промышленности были более значительны, чем социальные достижения, и, следовательно, недостаточно влияние профсоюзов, в том числе и ГМПР, на распределение доходов, того самого «пирога», который уже испечен, но продолжает делиться несправедливо».



У молодых свое мнение



Открытие съезда



Президент АМОСса А. Сысоев знакомится с Программой действий ГМПР



Вопросы к первому председателю профсоюза Б. Миснику



Идет голосование



Идет тайное голосование

Под давлением социальных партнеров из АМОС в действовавшем тогда Отраслевом тарифном соглашении в расчете параметров цены труда доминирующим параметром стал прожиточный минимум, а не отраслевой стандарт оплаты труда. Какая разница? Привязка к прожиточному минимуму минимизировала круг потребляемых товаров и услуг. Эту ситуацию надо было менять.

Принятая съездом Программа действий ГМПР определяла конкретные параметры роста «цены труда» на следующие четыре года: достижение к 2012 г. средней заработной платы в металлургии 40 тыс. руб. Одновременно ставилась задача сохранения ее покупательной способности.

Еще один обсуждавшийся вопрос – заемный труд. Его появление ломало всю идеологию трудового законодательства, провоцировало демпинг рабочей силы, занижение налогооблагаемой базы по социальному страхованию, снимало ответственность с фактического работодателя. Частные агентства занятости лоббировали принятие соответствующего закона, который легализовал бы трехсторонние отношения.

Профсоюз не мог согласиться с такой постановкой вопроса. Как заявил М. Тарасенко, «рабство тоже в XXI веке реально существует, но это не значит, что его надо легализовать и контролировать. Рабству, как и заемному труду, не должно быть места в России». Съезд заявил о категорическом неприятии трудовых отношений, противоречащих духу и принципам российского законодательства и ухудшающих положение наемных работников.

Не все шло гладко. Ряд задач реализовать не удалось, например, в вопросах социального страхования. Продолжал взиматься Единый социальный налог. Поэтому борьба за восстановление полноценного обязательного страхования с реальным управлением им органами трипартизма продолжала оставаться актуальной.

Не удалось исправить ситуацию к лучшему и в страховании от безработицы, и в вопросах выплаты пособий, хотя острота проблемы несколько снизилась с образованием дефицита рабочих кадров по многим профессиям.

В обсуждении программных документов съезда особое внимание было

уделено пенсиям. Профсоюзы боролись за соблюдение 102 Конвенции МОТ, согласно которой уровень пенсии должен быть не ниже 40 процентов утраченного заработка. Практически все политические партии страны признавали несправедливость существующей пенсионной системы, и в этом была заслуга профсоюзного движения России. В 2007 году ФНПР организовала три этапа Всероссийских протестных акций, инициатором которых стала Ассоциация профсоюзов базовых отраслей промышленности. Их участниками стали представители практически всех регионов России общим числом более трех миллионов человек. ГМПР участвовал в переговорах с правительством, в пикетах у Белого Дома, запускал в небо «черные шары недоверия», проводил пресс-конференции. Съезд должен был выработать четкую позицию по вопросу пенсий.

Поднимался вопрос о восстановлении Министерства труда и социального развития для усиления государственного влияния на трудовые отношения, выработки государственной политики в области «цены труда». (Министерство было восстановлено

в 2012 г., в том числе, благодаря требованиям профсоюзов).

Еще одно направление деятельности, активно обсуждавшееся на съезде, – взаимопомощь. Вот слова председателя профсоюза М. Тарасенко, актуальные и сегодня: «Взаимопомощь – это не касса взаимопомощи. Это не оплаченные за счет профсоюзных взносов социальные проекты, реализация которых находится в компетенции работодателя. Это, прежде всего, сильное Отраслевое тарифное соглашение, сильный коллективный договор. Это принятие законов в интересах большинства. Это массовые акции профсоюза, на которые должны выходить все члены профсоюза. Это поддержка тех, кому тяжело».

Продолжилась работа над изменениями в Устав. Была проведена серия совещаний, семинаров, информационно-консультативных встреч с профсоюзными работниками и активом, совещания председателей профкомов крупных первичных профсоюзных организаций и руководителей территориальных выборных органов для Юга и Центра – в Белгородской области, для Сибири и Дальнего Востока – в Новосибирске, для Северо-Запада – в Санкт-Петербурге, для Урала – в Челябинске. Изучено свыше 600 замечаний и предложений.

На съезде принято более 30 изменений и дополнений в Устав, в частности, касающихся вопросов организации внутрипрофсоюзной работы при использовании «заемного труда» и аутсорсинга на предприятиях. Ряд положений Устава приведен в соответствие с требованиями законодательных актов. Внесены изменения, связанные с укреплением внутрисоюзной дисциплины.

Съезд утвердил Гимн Горно-металлургического профсоюза России, ряд резолюций.

Председателем ГМПР (на общественных началах) избран Михаил Тарасенко, его первым заместителем – Алексей Безмянных. На альтернативной основе (в результате тайного голосования) заместителями председателя профсоюза избраны Ирина Леденева и Андрей Шведов.

ВСПОМИНАЮТ ДЕЛЕГАТЫ СЪЕЗДА

«ИСКАЛИ НОВЫЕ РЕШЕНИЯ»



Николай Головин, бывший председатель профкома доменного цеха ОАО «ММК», ныне технический инспектор труда профкома Группы ММК:

– Я возглавлял профком доменного цеха с 1985 года. Довелось быть делегатом многих съездов. Мы старались ставить задачи и принимать решения в соответствии с требованиями времени. Сложно было. На некоторые вопросы ответы находились не сразу. Но мы не опускали руки, обсуждали, искали решения. Много было тогда сделано.

Сегодня ГМПР – один из ведущих профсоюзов страны. С каждым годом мы развиваемся, совершенствуем систему взаимоотношений с социальными партнерами.

Отмечу одну из главных и актуальных тем VI съезда – реструктуризацию. В тот год в нашем цехе она уже вовсю шла. Из основной структуры начали выводить ремонтников, электриков. В итоге остались лишь технологи – треть коллектива. Перед нами встала задача – сохранить членов профсоюза, перешедших в другие подразделения, а это около тысячи человек. Ведь работа и место у них остались прежними, изменились только названия. Мы взяли за основу принцип централизации: головной профком, колдоговор основного предприятия (ММК), взятый за образец, и профкомы и колдоговоры остальных организаций. В итоге удалось сохранить единую профсоюзную структуру, костяк профактива и, главное, не потерять людей – они остались под защитой профсоюза. Сегодня реструктуризация в Группе ММК продолжается. И мы, профактив, тоже не стоим на месте, в том числе применяем новые подходы: вводим новые категории профсоюз-

ных работников (доверенных лиц, уполномоченных профкома), объединяем профсоюзные организации. И продолжаем искать новые решения.

«СОХРАНИЛИ УРОВЕНЬ ПРОФЧЛЕНСТВА»



Андрей Солоцкий, председатель профкома «ММК-Метиз»:

– Еще за два года до съезда наша первичка одной из первых столкнулась с проблемой реструктуризации и была вынуждена пройти перерегистрацию в Минюсте РФ в связи с изменением названия предприятия – с «Метизно-металлургический завод» на «Метизно-калибровочный завод «ММК-Метиз». Поэтому на съезде мы особенно ждали выступления Михаила Тарасенко, чтобы убедиться, верной ли была наша работа по сохранению и увеличению членов профсоюза в условиях объединения двух заводов. И поняли – верной. Ведь в 2006 году мы действовали скорее по интуиции, чем следовали чьему-то опыту и рекомендациям. Была проведена огромная работа по сбору заявлений. Мы усилили информационно-мотивационное направление, работу с молодежью. Активно действовали во всех комиссиях в связи с проводимым аутсорсингом, в комиссии по согласованию всех документов по предоставлению гарантий трудоустройства работников и сохранению социальных льгот. Не всегда все получалось, но результат налицо – 97,8% профчленства. Эта цифра сохраняется до сих пор. Самым важным было сплотить коллектив двух заводов, ведь у каждого коллектива свои традиции, своя история. И сегодня, спустя годы, мы видим: у нас все получилось.

«ВРЕМЯ ИСПЫТАНИЯ НА ПРОЧНОСТЬ»



Виктор Вершинин, бывший председатель профкома комбината «Магnezит»:

– Съезд проходил напряженно не только из-за социально-

экономических проблем, стоявших за всеми нашими выступлениями. Напряжение было и в эмоциях, и в кулуарных спорах. В том числе – связанное с выборами председателя и его заместителей. После каждого дня работы наша делегация собиралась отдельно: обсуждали, вырабатывали позицию на следующий день. Я выступал с опытом развития информационной работы в своей первичке. С обостренным вниманием, как и вся наша делегация, слушал выступления других. Запомнилась речь Михаила Тарасенко – как всегда, четкая, конкретная и в чем-то даже жесткая. Проблемы действительно стояли остро. Ужесточился работодатель, стала жестче политика собственников.

Это было время испытания профсоюза на организационную прочность. На «Магnezите» началась болезненная реструктуризация. Из 11-тысячного коллектива в тот год мы потеряли около полутора тысяч человек. Выделялись целые цехи, службы. Это был сильный удар по первичке... Новые условия заставили нас меняться. Мы стали активнее проводить обучение, в том числе при содействии обкома. Пошли по пути создания профкомов объединенных цехов, разработки колдоговоров по образцу «головного». Магнитка в этом показывала пример. Но в чем-то мы действовали не слишком оперативно, а недоработки сказывались сразу.

На съезде достаточно говорилось о работе с молодежью. Думаю, мы действовали в унисон поднятым вопросам, когда после съезда значительно обновили актив первички, по многим направлениям дали дорогу молодым. Надеюсь, что молодежь достойно выдержит испытание и сегодняшним временем.

«ПОМНЮ ЧУВСТВО ПРИЧАСТНОСТИ К БОЛЬШОМУ ДЕЛУ...»



Олег Лысых, председатель профсоюзного комитета завода горячебрикетированного железа ОАО «Лебединский ГОК»:

– На тот момент мне было 40, уже, казалось бы, не мальчик, но как профсоюзный активист я тогда только набирался опыта. В Москве сначала чувствовал себя скованно, очень волновался. Потом познакомился с членами Центрального Совета, председателем профсоюза Михаилом Тарасенко, его заместителем Ириной Леденовой, с представителями других предприятий страны. Со многими из них поддерживаю дружеские отношения и сейчас.

В крупных делегациях Урала и Сибири было много молодежи. Поразил масштаб съезда: около тысячи делегатов и гостей из разных стран мира – руководителей профсоюзов Германии, Австрии, Швеции, Дании, Великобритании, Италии, Словакии и наших ближайших соседей по СНГ.

Увидел и услышал много необходимой информации, интересной и важной для профсоюзного работника. Чего стоил один только доклад Михаила Тарасенко! Это была ШКОЛА. Помню до сих пор чувство причастности к большому делу, которое я испытал в тот момент. Как раз грянул кризис, и мы все вместе пытались найти пути выхода из него: как работать с коллективом, как вести переговоры с работодателем. Я впервые осознал, какая опасность грозит рабочим в связи с внедрением в нашу жизнь так называемого «заёмного труда». По этому вопросу съезд принял протестную резолюцию.

Очень много толковых выступлений прозвучало о необходимости повышения уровня заработной платы, о том, что профсоюзным лидерам больше внимания нужно уделять не забастовкам, а переговорным процессам как более эффективному пути к достижению положительных результатов. Перед профсоюзным активом были поставлены конкретные задачи, решать которые без подготовки, без определённого уровня

знаний и, главное, без поддержки профорганизации было бы немыслимо. И на Лебединском ГОКе нам удалось в то трудное время сохранить коллектив, заработную плату и социальные гарантии работникам. Так что тот год был переломным для меня, я многому научился и, может быть, впервые осознал, что профсоюзная работа – это полная самоотдача и громадная ответственность перед людьми.

«СЪЕЗД ПОСТАВИЛ НОВЫЕ РУБЕЖИ»



– Виктор Качулкин, председатель ППО «РУСАЛ Красноярск»:

– Это был первый большой профсоюзный форум, в котором я принял

участие. Запомнилось выступление А. Сысоева, президента Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России. Он обозначил все самые важные, на мой взгляд, проблемы работающего человека – ценообразование, пенсионное обеспечение.

Интересными были предложения о всеобщей диспансеризации, создании диагностических центров для мужчин. Отдельный момент – проблема жилья, в том числе для молодых семей и создание реальной помощи молодым семьям в приобретении жилья.

Съезд поставил новые рубежи – достижение уровня средней заработной платы по отрасли к началу 2012 – 40 000 рублей. Эту задачу мы выполнили – в ОАО «РУСАЛ Красноярск» в 2012 году она составляла по промпersonалу 42 048 рублей, а сегодня – 50 893 рубля.

В 2008 г. был создан Социальный Совет ОК РУСАЛ. Всех волновал вопрос заключения коллективных договоров на предприятиях. Обсуждались вопросы охраны труда, улучшения качества средств индивидуальной защиты и аттестации рабочих мест, нормирования труда и выполнения социальных программ. Это был конструктивный диалог.

А еще запомнился гимн ГМПР, ведь именно на этом съезде он был принят. Несколько раз звучал с экрана. Это был сильный эмоциональный момент форума. ●



НЕВСКИЕ встречи



С 15 ПО 18 СЕНТЯБРЯ
В Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ
ПРОШЛИ ДВА
МЕРОПРИЯТИЯ,
ОРГАНИЗОВАННЫЕ
ЦС ПРОФСОЮЗА:
СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ
И СОВЕЩАНИЕ
ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ
ПРОФСОЮЗНЫХ
КОМИТЕТОВ ВЕДУЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
КОМПЛЕКСА РОССИИ.

Семьдесят пять главных бухгалтеров первичных организаций ГМПР из 21 региона изучали основные направления налоговой политики в 2015 году, вопросы налогообложения профсоюзных организаций, организации финансовой работы и особенности бухгалтерского учета, изменения, внесенные в Гражданский кодекс РФ.

Одновременно председатели профкомов – представители Алтайского и Красноярского краев, республик Башкортостан, Хакасия и Удмуртия, Белгородской, Волгоградской, Вологодской, Иркутской, Кемеровской, Кировской, Курской, Мурманской, Нижегородской, Новгородской, Оренбургской, Свердловской и Челябинской областей (всего 33 чел.), представители Центрального Совета ГМПР под руководством председателя профсоюза Алексея Безмянных рассмотрели основные направления совершенствования Устава ГМПР в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации, обменялись опытом работы и практикой применения закона о специальной оценке условий труда на предприятиях ГМК, обсудили меры организационного укрепления профсоюза в рамках

подготовки VIII съезда ГМПР и другие вопросы.

17 сентября состоялось совместное заседание председателей профсоюзных комитетов, главных бухгалтеров, на которое были приглашены находящиеся с визитом в России по приглашению ЦС ГМПР представители Европейского Союза «ИндустриАЛЛ» – генеральный секретарь Ульрих Экельманн и вице-президент Ренцо Амброцетти. Были обсуждены вопросы организации деятельности европейских профсоюзов, система финансирования и распределения членских взносов.

Председатель ГМПР А. Безмянных проинформировал зарубежных гостей об основных направлениях деятельности российского профсоюза, о планируемых мероприятиях по подготовке VIII съезда ГМПР и подходах к выработке программы профсоюза на следующий отчетный период. Сторонами была высказана готовность к дальнейшему укреплению и развитию имеющихся связей.

Делегация посетила Дворец труда, где состоялась беседа с профактивом предприятий горно-металлургического комплекса Санкт-Петербурга и Ленинградской области. ●



ВОПРОСЫ для юристов



**С 21 ПО 25 СЕНТЯБРЯ
В Г. ЧЕРЕПОВЦЕ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОШЕЛ СЕМИНАР-
СОВЕЩАНИЕ ПРАВОВЫХ
ИНСПЕКТОРОВ
И ЮРИСКОНСУЛЬТОВ
ГОРНО-МЕТАЛЛУР-
ГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА
РОССИИ. В НЕМ ПРИНЯЛИ
УЧАСТИЕ ОКОЛО
40 ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ГМПР.**

Участники семинара познакомились с практикой социального партнерства в городе и области, вопросами взаимодействия прокуратуры и профсоюзов, совершенствования ГК РФ и Закона о профсоюзах. Состоялись «круглые столы»: «Специальная оценка условий труда – от теории к практике», «Практика присвоения звания «Ветеран труда» членам ГМПР». С сообщениями выступили преподаватели: Ольга Рузакова – замруководителя аппарата Комитета Госдумы РФ по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству и Татьяна Коршунова – кандидат юридических наук, ведущий сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

Участники семинара побывали на экскурсии в ПАО «Северсталь».

На открытии мероприятия заместитель председателя профсоюза Андрей Шведов отметил:

– На Вологодской земле мы часто проводим семинары, и они всегда показывают хороший результат. Правовые инспекторы и юрисконсульты ГМПР здесь собрались впервые. Важно, чтобы каждый из вас участвовал в обсуждении проблем, которые стоят не только перед вашими организациями, юридической службой, но и перед всем профсоюзом. Мы будем обсуждать перспективные вопросы, которые нужно задавать, чтобы профсоюз и дальше с успехом развивался.

Наталья Сущева, заведующий юридическим отделом ЦС ГМПР, главный правовой инспектор труда профсоюза, так охарактеризовала главные направления работы семинара:

– Безусловно, важным на сегодня для нас является вопрос спецоценки условий труда. Год назад на семинаре в Липецке он был еще в области теории. Мы приглашали представителя Министерства труда РФ, и он нам рассказывал о своем видении решения вопроса. На сегодняшнем семинаре, в рамках обсуждения темы «Специальная оценка условий труда – от теории к практике», мы постарались изучить опыт проведения спецоценки не только на «Северстали», но и на предприятиях ряда других областей.

Впервые на семинаре рассмотрены проблемы присвоения звания «Ветеран труда» членам ГМПР. Практика, которая складывается в Российской Федерации, к сожалению, неоднозначна. Иногда, например, при присвоении звания «Ветеран труда» принимаются во внимание профсоюзные награды, иногда – нет. Отстаивать свои права по данному вопросу работникам приходится в суде. Кроме того, мы пригласили ведущего сотрудника Института законодательства и сравнительного правоведения Татьяну Коршунову, чтобы она познакомила нас с новыми тенденциями в трудовом законодательстве. Это немаловажно для практикующих юристов. ●



ИНДУСТРИАЛЛ в Кишиневе

(Субрегиональная встреча в столице Молдовы)

3–4 СЕНТЯБРЯ С. Г. В Г. КИШИНЕВЕ (РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА) В ИНСТИТУТЕ ТРУДА НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ СОСТОЯЛАСЬ СУБРЕГИОНАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА ПРОФСОЮЗОВ СНГ, ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА «ИНДУСТРИАЛЛ». В НЕЙ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 23 ДЕЛЕГАЦИИ ИЗ 5 СТРАН РЕГИОНА. ПО РАЗНЫМ ПРИЧИНАМ НЕ СМОГЛИ ПРИСУТСТВОВАТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРОФСОЮЗОВ ИЗ АРМЕНИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, ГРУЗИИ, КАЗАХСТАНА И УЗБЕКИСТАНА. ГЛОБАЛЬНЫЙ СОЮЗ «ИНДУСТРИАЛЛ» БЫЛ ПРЕДСТАВЛЕН ЕГО ГЕНЕРАЛЬНЫМ СЕКРЕТАРЕМ ЮРКИ РАЙНА И ЗАМЕСТИТЕЛЕМ КЕМАЛЕМ ОЗКАНОМ, МОСКОВСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ – ВАДИМОМ БОРИСОВЫМ.

Открыл встречу Михаил Хынку, заместитель председателя Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, он рассказал о составе и структуре профсоюзного центра, о работе над созданием трудовых трибуналов и над проектом закона о неформальной экономике.

Юрки Райна напомнил участникам встречи о пяти стратегических целях IndustriALL, среди которых органайзинг, создание профсоюзных сетей, защита прав профсоюзов, борьба против нестандартной занятости и устойчивая промышленная политика, а также рассказал о подготовке ко Второму Конгрессу IndustriALL, который пройдет в октябре 2016 года в Рио-Жанейро (Бразилия).

Заместитель генерального секретаря Кемаль Озкан, отметив важность органайзинга, упомянул, что 40 процентов работников всего мира трудятся неофициально. Среди 60 процентов работников, занятых в формальном секторе, только 11,5 процента состоят в свободных и демократических профсоюзах. Всего же из 2,9 миллиарда трудящихся по всему миру лишь 7 процентов состоят в профсоюзах, и этого недостаточно для мощной борьбы.

Кемаль Озкан подчеркнул: «Важно развивать потенциал профсоюзов и создавать сильные профсоюзы на национальном уровне».

В. Борисов представил презентацию на тему «Регион СНГ в Глобальном Союзе «ИндустириАЛЛ» – развитие событий после Европейской региональной конференции и перспективы на будущее». Участники встречи в целом дали положительную оценку деятельности регионального офиса за отчетный период, высказали критические замечания.

Во время обсуждения темы «Профсоюзный органайзинг: достижения и проблемы» член Исполкома «ИндустириАЛЛ», председатель ГМПР Алексей Безымянных рассказал об опыте работы профсоюза в области органайзинга, реализации проекта «Обучение обучающихся». Он подчеркнул, что благодаря этому только за два года было создано более 40 профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

Все делегации приняли активное участие в обсуждении вопроса «Права профсоюзов, построение сильных демократических профсоюзов, структурные изменения в профсоюзах, возможности профсоюзных реформ». Лидеры профсоюзов стран СНГ отметили, что во всем регионе идет активное наступление на права трудящихся.

Представители членских организаций IndustriALL из Беларуси рассказали о порочной системе краткосрочных трудовых контрактов, на которые переведены почти все работники, о недавнем



законодательном уменьшении срока предупреждения работника о предстоящем увольнении с месяца до одной недели, о принятии Декрета №5, который дает право лишить работника премии не на месяц, как раньше, а на год.

Для белорусских профсоюзов сегодня важно добиться признания прав профсоюзов, свободы ассоциации. В течение нескольких лет профсоюзы республики лишены возможности проводить акции 7 октября во Всемирный день действий за достойный труд, так как заявки на проведение акций не согласовываются государственными органами. В подобной ситуации профсоюзный органайзинг в том виде, в каком он работает в других странах региона, в Беларуси невозможен.

Эльдар Таджибаев, председатель Горно-металлургического профсоюза Кыргызстана, сообщил о неоднократных попытках правительства с 2012 года реформировать трудовое законодательство в ущерб правам трудящихся. Так, за последние три года были попытки внести в Трудовой кодекс положение о том, что работодатель имеет право заключать трудовые договоры с работниками, предусматривая любые основания для увольнения, ввести уголовную ответственность работников за остановку предприятия, отменить надбавки за работу в сверхурочные часы, в ночное время. Благодаря проведенным кампаниям и международной солидарности попытки внести подобные изменения в Трудовой кодекс были пресечены.

Алексей Этманов, председатель МПРА, рассказал о проведенной в его профсоюзе реформе – создании первичных организаций по территориальному признаку. Всего на данный момент создано четыре территориальных организации, в том числе в Ленинградской и Калужской областях. Благодаря проведенной реформе у профсоюза появилось больше возможностей. Теперь профсоюзные активисты и координаторы действуют за пределами предприятий, что лишает работодателя возможности давления и манипулирования. При этом работник, переходя с одного автомобильного завода на другой в пределах региона, остается в профсоюзе.

Алексей Этманов также упомянул, что в результате снижения автопро-

изводства в России изменилось отношение работодателя к профсоюзу. Работодатель начал видеть в профсоюзе союзника, через которого можно озвучить свои предложения по ряду мер, которые могут облегчить кризис в автомобильной отрасли.

Председатель Росуглепрофа Иван Мохначук сообщил собравшимся о ситуации в угольной отрасли России, о работе и достижениях профсоюза в области охраны труда. Председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей Безмянных отметил, что объединение профсоюзов в федерации является перспективой их усиления.

Членские организации из Украины рассказали о сложной социально-экономической ситуации в стране. По сообщению Василия Дудника, председателя Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины, только за первую половину 2015 года ВВП Украины упал на 16 процентов, а промышленное производство сократилось на 22 процента. Резко возросли долги по заработной плате, а реальная зарплата с начала 2014 года уменьшилась в три раза из-за девальвации национальной валюты. Происходит замораживание зарплат, социальных выплат и пенсий с одновременным повышением коммунальных платежей.

Михаил Вольнец, председатель Независимого профсоюза горняков Украины, подчеркнул, что в данный момент никакого социального диалога в Украине нет. Он также рассказал о том, что в июле Верховная Рада приняла в первом чтении проект закона о государственной регистрации общественных организаций, который меняет порядок регистрации профсоюзов с уведомительного на разрешительный. Данный законопроект нарушает не только Конституцию Украины, в которой установлено, что профсоюзы создаются без предварительного разрешения, но и международно-правовые акты, ратифицированные Украиной, включая Конвенцию МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию». Принятие данного законопроекта может привести к тому, что многие профсоюзы не пройдут регистрацию.

Сергей Комышев, председатель Профсоюза металлургов и горняков Украины, отметил, что линия фронта в Донецкой и Луганской областях разделила территориальные организации на две части. Половина из 120 тысяч членов Донецкой областной организации ПМГУ и все 30 тысяч членов Луганской областной организации ПМГУ оказались на территории, неподконтрольной Киеву. Тем не менее, все эти работники сохраняют членство в ПМГУ. Предприятия, работающие на неподконтрольной территории, продолжают платить подоходный налог и социальные взносы в Киев, однако при этом работники не получают от государства ни пенсий, ни пособий, в том числе в случае смертельного травматизма. Профсоюз самостоятельно расследует такие случаи, а государство обещает, что когда военные действия закончатся, семьи погибших на производстве получат все причитающиеся им выплаты.

Подводя итоги встречи, Кемаль Озкан подчеркнул, что профсоюзные права, такие как свобода объединения, право на ведение коллективных переговоров, на проведение забастовок, находятся под угрозой во всем мире. Он выразил озабоченность происходящим в Казахстане, Узбекистане, Азербайджане, где активность членских организаций на международном уровне падает. Заместитель генерального секретаря отметил возрастающую активность профсоюзов региона СНГ и предложил провести в 2016 году в России Международную конференцию по вопросам устойчивой экономической политики.

В связи с тем, что на очередном Конгрессе «ИндустриАЛП» в 2016 году в г.Рио-де-Жанейро состоятся выборы президента и генерального секретаря, Ю. Райна обратился с просьбой до февраля будущего года направлять в секретариат Глобального Союза предложения по кандидатам.

В ходе пребывания в Кишиневе делегация ГМПР провела беседы с представителями ряда профсоюзов, в частности из Беларуси, Молдовы и Украины, во время которых обсуждались вопросы двустороннего сотрудничества.

Международный отдел ЦС ГМПР



ХЛЕБ И РОЗЫ

«За укрепление наших прав,
безопасность и участие
в принятии решений»

ПОД ТАКИМ ДЕВИЗОМ СОСТОЯЛАСЬ ПЕРВАЯ В ИСТОРИИ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗА «ИНДУСТРИАЛЛ» ВСЕМИРНАЯ ЖЕНСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ, ПРОШЕДШАЯ 14–16 СЕНТЯБРЯ 2015 Г. В СТОЛИЦЕ АВСТРИИ ВЕНЕ. В НЕЙ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ БОЛЕЕ 300 ДЕЛЕГАТОВ – ЖЕНЩИН. ОТ ГМПР В КОНФЕРЕНЦИИ УЧАСТВОВАЛИ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗА СВЕТЛАНА БОЕВА И СПЕЦИАЛИСТ МЕЖДУНАРОДНОГО ОТДЕЛА ЦС ГМПР АННА КОСТЯКОВА.



Юрки Райна, президент Австрийской федерации профсоюзов OGB Эрих Фоглар, и президент Австрийского профсоюза промышленных рабочих «PRO-GE» Райнер Виммер.

«Борьба за права женщин – это борьба за справедливость. У женщин часто нет никакой защиты, и эта ситуация должна измениться. Этого можно добиться, только работая вместе», – отметила в своем выступлении Чиди Кинг.

«Мы хотим, чтобы каждый работник – и мужчина, и женщина – мог свободно вступить в профсоюз. Мы создали «ИндустриАЛЛ» для того, чтобы вывести солидарность на новый, глобальный уровень. Мы должны построить общество, основанное на демократии и социальной справедливости. Мужчины и женщины смогут организовать в профсоюзы гораздо больше рабочих, чем только мужчины», – заявил Юрки Райна.

Женщины, представлявшие профсоюзы из более 60 стран мира, собрались, чтобы обсудить проблемы охраны труда женщин, противодействия насилию, охраны материнства, стабильности в условиях кризиса и представительства женщин во всех структурах профсоюзов и на уровне Глобального Союза. В прениях выступили 86 человек.

На второй день работы конференции в панельных дискуссиях обсуждались гендерные аспекты здравоохранения, безопасность на рабочем месте, борьба с ВИЧ и СПИДом, органиайнинг в охране труда, охрана труда в горнодобывающей промышленности, защита женщин в условиях военных конфликтов, организация кампаний против насилия над

Открыла конференцию помощник генерального секретаря «ИндустриАЛЛ» Моника Кемперле. С приветствиями к собравшимся обратились первые лица государства – президент Австрии Хайнц Фишер, министр здравоохранения Сабина Оберхаузер, министр по социальным вопросам, труду и защите потребителей Рудольф Хундстофер, министр по делам образования и проблемам женщин Габриель Хайниш-Хосек, государственный секретарь Соня Штесль, а также социальные партнеры – директор по корпоративным социальным вопросам компании «Индитекс» Фелиз Поза, директор по вопросам равенства Международной конфедерации профсоюзов Чиди Кинг, генеральный секретарь Глобального союза «ИндустриАЛЛ»



Было принято решение о проведении кампаний и акций, приуроченных к датам масштабных профсоюзных акций, таких как 7 октября и 1 мая, а также 8 марта.

Конференцией была принята Хартия равенства, объявляющая равноправие женщин и мужчин основополагающим и важнейшим принципом для правосудия, справедливости и толерантности в обществе, и Документ об устойчивом развитии, о защите женщин от последствий кризиса, вооруженных конфликтов и дискриминации.

В заключительный день конференции прошли выборы сопредседателей женского комитета «ИндустриАЛЛ», которыми стали Кристин Оливье из NUMSA, ЮАР, и Гвен Фаррелл из COPE, Канада.

Выступления участниц конференции содержали опыт борьбы их профсоюзов за права и без-

опасность женщин-рабочих, рассказами как о вопиющих случаях насилия и дискриминации, так и об опыте побед в достижении справедливости и достаточного представительства женщин в компаниях и профсоюзных структурах. Но главным, что объединило все эти разные истории и женщин-делегатов, профсоюзные организации которых решают разные, в зависимости от реалий общества и социально-экономической ситуации своих стран, проблемы, стало общее стремление добиться того, чтобы голос женщин-рабочих был услышан. Это означает решимость положить конец замалчиванию таких проблем, как насилие, сексуальные домогательства и дискриминация. Для этого необходимо не только достаточное представительство женщин на всех уровнях профсоюзов, но и реализация конкретных стратегий и действий по воплощению в жизнь решений, принятых конференцией.

Была организована онлайн-трансляция конференции, за ее ходом можно было также следить в Твиттере.

Участницам конференции были вручены хлеб и розы, как символ того, что пища нужна не только телу, но и душе, согласно строке из прозвучавшей на открытии песни «Хлеб и розы», отражающей участие женщин в профсоюзной борьбе. ●

женщинами, борьба с сексуальными домогательствами на рабочих местах, баланс между работой и личной жизнью, проведение кампаний по охране материнства, влияние кризиса на женщин, организация женщин в отраслях промышленности, где преобладает мужской труд, организация молодежи, проблемы женщин, работающих в условиях нестандартной занятости, обеспечение заработной платы не ниже прожиточного минимума.

По последнему вопросу выступила Светлана Боева и рассказала о проводимой ГМПР работе по установлению размера минимальной заработной платы в отраслевом тарифном соглашении и в коллективных договорах и позиции профсоюза по обеспечению достойного уровня жизни и зарплаты работникам отрасли, 35 процентов которых составляют женщины.

На третий день конференции панельные дискуссии были посвящены опыту работы женщин-профсоюзных лидеров. Была представлена резолюция о представительстве женщин.

На конференции много внимания было уделено ратификации Конвенции МОТ № 183 о защите материнства, которую в настоящее время ратифицировали только 29 стран.

В результате голосования конференция приняла Резолюцию, поддержав 40-процентное представительство женщин и цель равного представительства женщин в руководящих органах «ИндустриАЛЛ» всех уровней. «Это вопрос не только численности, но и преобразования структур. Женщин необходимо активно вовлекать в ряды профсоюзов, и это станет реальным, если структуры будут отражать состав привлекаемых членов. «ИндустриАЛЛ» необходимо развивать культуру равенства мужчин и женщин в профсоюзах путем интеграции женщин в демократические процессы и, в особенности, в процесс принятия решений», – отмечается в резолюции. «ИндустриАЛЛ» будет продолжать организовывать кампании и иные акции по защите прав женщин, борьбе с насилием в отношении женщин и обеспечении права на охрану материнства».





РЕАЛЬНЫЙ «ВЫДУМАННЫЙ МИР»

ЮЛИЯ ЕФРЕМЕНКОВА – ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «МАГГОРТРАНС», ВХОДЯЩЕГО В СОСТАВ ППО ГРУППЫ ОАО «ММК» – СТАЛА ОДНОЙ ИЗ ЛУЧШИХ В РОССИИ СРЕДИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

С 23 по 27 сентября в п. Песчаное Бахчисарайского района Республики Крым прошел финальный этап Всероссийского конкурса-форума профессионального мастерства среди молодых специалистов профсоюзного движения России под названием «Профсоюзный мастер – 2015».

На своей площадке конкурс собрал самую активную молодежь среди работников первичных профсоюзных организаций. Финальный этап проходил в детском оздоровительном лагере «Радуга». Более 200 финалистов и участников со всех федеральных округов России прибыли туда, чтобы поделиться своими достижениями, опытом, презентовать свою профсоюзную деятельность и защитить свои проекты инновационного развития профсоюзов в будущем.

Финал конкурса проходил в несколько этапов. Участники были разделены на группы, работа в которых велась по следующим направлениям: «Молодежь и профсоюз – факторы мотивации членства»; «Современный профсоюзный лидер»; «Развитие профсоюзного движения»; «Молодежь в информационном поле профсоюза».

Помимо конкурсной программы проходили различные тренинги, целью которых было не только сплочение ребят, но и обучение грамотному применению своих лидерских качеств в ходе построения конструктивного диалога с работодателем, работы в трудовых коллективах и повышения имиджа



профсоюза. Тренеры окунули участников в «выдуманный мир», где они исполняли разные социальные роли, в частности, например, роль мэра, руководителя предприятия и председателя профкома.

Но самым увлекательным и интригующим этапом конкурса для участников стали дебаты, в ходе которых конкурсанты применили на практике свои профессиональные знания и навыки. Ораторское искусство, умение выходить из нестандартных ситуаций стало решающим фактором в бескомпромиссных поединках. «Выжить» удалось только 32 дуэлянтам. Их ждало последнее задание – защита собственных проектов по инновационной деятельности в профсоюзах. Это испытание подвело финальную черту для определения мест финалистов конкурса-форума «Профсоюзный мастер – 2015».

Представительница Магнитки – Юлия Ефременкова – по итогам конкурса заняла 4 место. Всего же из 130

участников конкурса призерами стали 32 конкурсант. Счастливчики из первой десятки, а в их числе и председатель профсоюзной организации Маггортранса, в качестве приза удостоились возможности получения второго высшего образования в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов.

«Очень интересный опыт получения не столько теоретических знаний, сколько практических навыков, – отметила Юлия Ефременкова. Особенно запомнилось участие в дебатах. Мне досталась актуальная тема – «Должен ли распространяться коллективный договор на всех работников организации»? Спор получился ярким, эмоциональным. Вообще программа форума была хорошо продуманной и очень насыщенной – занятия шли с самого утра и до позднего вечера – так что багаж знаний хорошо пополнился». ●



Инесса ГОРБУНОВА

«Тараканы бега» к юбилею ГМПР

26 СЕНТЯБРЯ В ЯХТ-КЛУБЕ ПРОФКОМА ВОЛЖСКОГО ТРУБНОГО ЗАВОДА ПРОШЕЛ МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР «С ГОДАМИ КРЕПЧЕ СТАЛИ!», ПОСВЯЩЕННЫЙ 25-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗА. В НЕМ ПРИНЯЛА УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕТЫРЕХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОБЛАСТИ: АО «СУАЛ ФИЛИАЛ «ВОЛГОГРАДСКОГО АЛЮМИНИЕВОГО ЗАВОДА», МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМБИНАТА «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ», АО «РЕДАЕЛЛИ ССМ» (БЫВШИЙ «СЕВЕРСТАЛЬ-МЕТИЗ») И АО «ВОЛЖСКОГО ТРУБНОГО ЗАВОДА».



Присутствующих приветствовали председатель Волгоградского обкома ГМПР Сергей Полешук, заместитель председателя ППО ОАО «Волжский трубный завод» Николай Дмитров и председатель молодежной комиссии обкома ГМПР и ВТЗ Алексей Паршин. Говоря о роли профкомов в жизни трудящихся, выступающие отметили, что далеко не все из них имеют представление о роли, целях и задачах профсоюза. Именно этому – формированию профсоюзной грамотности молодежных лидеров – и был посвящен следующий этап мероприятия: профсоюзная викторина.

На площадке – напряженная тишина. Восемь человек из команды каждого предприятия внимательно изучают вопросы. Из четырех вариантов ответа им необходимо выбрать правильный, а это не всегда легко! Ребятам нужно определить приблизительное число членов ГМПР на сегодня, вспомнить прежнее (до 1994 года) название Горно-металлургического профсоюза России, уточнить дату Учредительного съезда ГМПР и т.д. Среди вопросов попадаются даже политические: например, молодым лидерам предстоит назвать российскую партию, используя предвыборную платформу которой в 1995 году сразу трое профсоюзных активистов ГМПР стали депутатами Государственной Думы.

Но вот ребята сдают свои опросные листы, оживленно обсуждая и све-

ряя ответы с коллегами и соперниками. Составитель викторины Сергей Павлов, заместитель председателя профкома «Редаялли ССМ», зачитывает правильные варианты.

Лучший результат – у команды Волжского трубного завода, на второе место вышли ребята Волгоградского алюминиевого завода, а третье – поделили между собой команды «Красного Октября» и «Редаялли ССМ».

Следующим этапом стали соревнования под шутивым названием «Тараканы бега». Каждый участник из четырех команд проходил пять этапов состязаний, набирая баллы. Ребята стреляли из ружья по железным банкам, «штурмовали» кольцо баскетбольной корзины, забивали «голы» в футбольные ворота, набирали очки в дартсе

и пели любимые песни под караоке. Личные баллы участников суммировались в командные результаты, итогом которых стала еще одна победа молодежных лидеров Волжского трубного завода. Второе место получила команда «Редаялли ССМ», третье – «Красного Октября» и четвертое – Волгоградского алюминиевого завода.

А на голубой речной глади в это время распускались белые паруса – каждый гость яхт-клуба получил в подарок незабываемую получасовую прогулку на яхте. Освеженные легким бризом и получившие заслуженные призы ребята были приглашены за праздничный стол. А дискотека и красочный фейерверк стали достойным завершением молодежного форума ГМПР. ●





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**