

# ГМПР - Инфо

№09 | 183 | 2016

12+



Информационный бюллетень  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России



### **В ЦС ГМПР**

- 1 Новое ОТС: переговоры начались
- 2 Для дальнейшего развития

### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

- 4 Формула сплава

### **В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

- 6 Из Бакала с пламенем надежды
- 8 Возрождается Волгоградский алюминиевый
- 9 Работаем лично с каждым
- 10 Свет надежды Абазы
- 11 Бастовать? Договариваться!

### **ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016**

- 12 Проблемных тем – с лихвой
- 15 Удержат передовые позиции
- 16 «Работаете с полной отдачей»
- 17 Первый отчет
- 18 Избран единогласно
- 19 Как спасли колдоговор
- 20 С людьми и для людей
- 22 «Стать бы более зубастыми»
- 24 Сплотиться, чтобы выжить
- 25 Зарплата растет, травматизм снижается
- 27 Чтобы нас стало больше
- 28 «Ваш профсоюзный комитет работает разнопланово»
- 30 Профком заботится...
- 31 По деловому, конструктивно
- 32 Работают, как надо
- 34 Неоспоримый авторитет
- 35 Найдены новые точки роста
- 36 Когда партнерство – настоящее
- 37 За отличную работу – удовлетворительно
- 38 Высока планка, а ниже нельзя

### **ВНИМАНИЕ: СПЕЦОЦЕНКА**

- 39 Закон – что дышло или объективный инструмент?
- 41 Не услышали представителя профкома
- 42 Уловки работодателя не прошли

### **МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА**

- 43 ГМПР и ПРО-ГЕ: полезные встречи

### **НАМ ПИШУТ**

- 45 Есть новый вид «застенчивых» парней...

### **ЗА ПРОХОДНОЙ**

- 46 В «Лесной сказке» – без сказок
- 49 Бежать, стрелять, решать

Издание подготовлено  
информационно-издательским  
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЩИЙ ИИЦ  
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ  
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР  
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР  
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА  
Н. М. Шалимова

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!  
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



[www.facebook.com/CSGMPR](http://www.facebook.com/CSGMPR)



<http://vk.com/public121576699>



[www.youtube.com/TheGMPR](http://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 18.10.2016.  
Формат 60x90/8. Печать офсетная.  
Тираж 3000 экз. Заказ 16-425.  
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».  
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;  
тел. (495) 917-80-37  
e-mail: sea.more@mail.ru



## Новое ОТС: переговоры начались

**В** декабре истекает срок действия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу России на 2014-2016 годы.

26 сентября в офисе Центрального Совета ГМПР (г. Москва) прошло первое заседание тарифных комиссий ЦС профсоюза и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация про-

мышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) по подготовке нового Соглашения на 2017-й и последующие годы.

Профсоюзную сторону представляют члены тарифной комиссии, возглавляемой ее координатором – председателем ГМПР А. Безмянных. От работодателей в переговорах участвуют полномочные представители ведущих вертикально интегрированных компаний, координатор-исполнительный директор АМРОС А. Окуньков.

Стороны социального партнерства обменялись мнениями о производственно-экономической ситуации в отрасли, регионах и на предприятиях, определили регламент дальнейшего ведения переговоров, согласовали задачи для рабочей группы, которая будет работать между заседаниями тарифной комиссии.



На проект ОТС, разработанный профсоюзной стороной и утвержденный XII пленумом ЦС ГМПР (апрель 2016 г.), АМРОС в ближайшее время представит перечень положений документа, с которыми отраслевое объединение работодателей не согласно, со своими комментариями.

В настоящее время переговоры продолжаются. 





# Для дальнейшего развития



**В Красноярске состоялась информационно-консультативная встреча руководства ГМПР с профсоюзным активом Сибири и Дальнего Востока. Эта первая региональная встреча, которая проходит в преддверии VIII съезда ГМПР (состоится 25-26 января 2017 г.). Всего запланировано пять таких совещаний с профактивом разных регионов России. Кроме Красноярска, встречи пройдут в Череповце, Липецке, Челябинске и Екатеринбурге.**

**К**ак отметил в приветственном слове председатель ГМПР Алексей Безьянних, существует давняя традиция накануне профсоюзного форума встречаться с профактивистами разных регионов для того, чтобы детально обсудить вопросы предстоящего съезда и развития профсоюза.

В зале Федерации профсоюзов края, кроме представителей ГМПР Красноярья, собрались предста-

вители еще 9 территорий Сибири и Дальнего Востока: республик Алтай и Хакасия, Забайкальского, Приморского, Хабаровского краев, Амурской, Иркутской, Кемеровской, Новосибирской областей.

К участникам встречи с приветствием обратились председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов и председатель краевой организации ГМПР Сергей Цвилов.

Олег Исянов рассказал о работе профсоюзов Красноярья, отметил важность металлургии в экономике края и пожелал участникам найти пути решения обсуждаемых предложений. Федерация профсоюзов края всегда готова поддержать начинания металлургов и помочь в решении спорных вопросов на территории края.

Основной темой встречи стало обсуждение дальнейшего развития профсоюза. Позади четверть века работы, и чтобы двигаться дальше, необходимо определить приоритетные направления деятельности, наметить пути их развития. Профсоюзные активисты обсудили предлагаемые комиссией ЦС ГМПР по профстроительству изменения в Устав профсоюза, в том числе, и касающиеся перераспределения членских взносов между его структурами, опасность принятия первичными профсоюзными организациями собственных уставов, а также начало переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения на 2017-й и последующие годы.





### **Алексей Безымяных, председатель ГМПР:**

Наряду с вопросами организационного укрепления профсоюза, работе по восстановлению покупательной способности заработной платы, обеспечению занятости, безопасных условий труда отмечу не менее важные, актуальные на сегодня направления профсоюзной деятельности. Первое – это обучение. Оно давно и успешно проводится среди председателей областных (республиканских, территориальных) комитетов, первичных профсоюзных организаций, специалистов по направлениям работы. Остальные категории профактива, начиная с председателей цеховых комитетов, обучаются недостаточно. Эту ситуацию нужно менять. Для повышения эффективности деятельности профсоюзной организации и ее ориентации на дальнейшее развитие необходимо качественное обучение, направленное на формирование соответствующих компетенций, всех категорий профактива.

Активисты должны четко понимать, зачем нужен профсоюз, каковы его функции, и осознавать, что от профсоюза напрямую зависит решение многих социально-трудовых проблем работающего человека.

Второе важное направление – информационная работа. Не секрет, что рядовой член профсоюза мало знает о работе территориальных органов, Центрального Совета ГМПР. Да и информационный бюллетень «ГМПР-Инфо», который сегодня выпу-

скается тиражом 3000 экз., не покрывает потребность в профсоюзной информации. Сегодня Центральный Совет выпускает информационный бюллетень «ГМПР-Инфо» тиражом 3000 экземпляров. Для эффективного информирования членов профсоюза этого явно недостаточно. Я перечислил только два направления, которые требуют серьезной финансовой поддержки.

Мы начали практиковать проведение выездных семинаров, потому что не все профсоюзные активисты имеют возможность приехать для обучения в Москву. Хочется, чтобы таких семинаров было больше, мы планируем увеличить тираж «ГМПР-Инфо», но это – дополнительные средства.

Увеличение отчислений профвзносов поможет ряду первичных

организаций, у которых не хватает средств на содержание юристов, технических инспекторов. Направлений профсоюзной деятельности, которые требуют дополнительных финансовых ресурсов, немало. Речь идет о незначительном увеличении отчислений профвзносов. Не думаю, что это негативно отразится на деятельности первичек.

Да, в разных регионах позиция по этому вопросу неоднозначна. Но убежден, что не решив эти вопросы, профсоюз не сможет дальше развиваться.

Что касается заключения нового Отраслевого тарифного соглашения, понимаем, что переговоры по нему будут проходить непросто. Но мы сделаем все возможное, чтобы не допустить снижения гарантий для работников. 🇷🇺





Владимир ПЕТРОВ



## «Формула сплава»

Гость номера – Александр Соколов,  
вице-президент по социальным вопросам НЛМК.  
Периметр деятельности Группы НЛМК –  
более 80 юридических лиц, около 55 тысяч сотрудников,  
примерно 28 тысяч из которых трудятся на Липецкой  
площадке.

**К**омбинат – не только современное высокотехнологичное производство, – начал беседу Александр Алексеевич. – Это, прежде всего, трудовой коллектив – люди, чей труд обеспечивает финансовые и экономические успехи, завоевание мировых рынков конкурентоспособной продукцией. Поэтому самое внимательное отношение к персоналу, обеспечение наилучших условий труда, социальная поддержка коллектива – наши приоритетные задачи.

**– Очевидно, что для такого сложнейшего производства нужны профессионально подготовленные кадры. Как выстраивается эта работа?**

– Работа в данном направлении ведется системно, начинается со школьной скамьи. В школах города действуют профильные классы, которые ориентируют учеников на выбор будущей профессии в металлургии. В детском оздоровительном лагере «Прометей» проводятся мероприятия по профориентации детей. Поддерживаем финансово и развиваем базовые образовательные учреждения – политехнический техникум, металлургический колледж, Липецкий государственный технический университет. Ежегодно для выпускников этих учебных заведений бронируется на предприятии более 300 рабочих мест. Причем с перспективой карьерного роста и хорошей зарплатой. Средняя зарплата в прошлом году на комбинате – более 50 тысяч рублей.

**– Для принятия правильных решений важна «обратная связь» с трудовыми коллективами? Она есть?**

– Да. Люди трудятся, получают достойную заработную плату, но не менее важно социальное самочувствие коллективов. Проводим мониторинг настроений на всех предприятиях Группы, регулярно организуем анкетирование, действует телефон доверия и смс-связь, другие каналы передачи информации. Средства на социальные программы (их 30) – это инвестиции в человека, в прошлом году на их реализацию затрачено более 3,3 млрд рублей. Уже десять лет успешно реализуется программа «Жилье молодым металлургам». Сейчас мы мотивируем наш коллектив на здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, регулярные занятия спортом. Эту задачу будем решать последовательно и системно. Только за последние пять лет в содержание спортсооружений, развитие спорта в городе было направлено 550 млн рублей. Одновременно поддерживаем и развиваем производственную медицину, направляем средства на санаторно-курортное лечение работников, медицинскую профилактику и вакцинацию. Итог очевиден – значительный рост работников, занимающихся спортом, сокращение потерь рабочего времени.

У руководителей и акционеров компании есть четкое понимание важности последовательной реализации социальной политики. Сегодня, несмотря на сложную ситуацию в эко-

номике, спад промышленного производства в стране, мы увеличиваем инвестиции в решение социальных задач. В ближайшей перспективе – «ревизия» тех социальных гарантий и обязательств, которые исторически сложились на предприятиях Группы. Речь не идет о сокращении льгот и гарантий, а о необходимости приведения социальных программ в соответствие изменившимся условиям деятельности предприятий. Есть идея структурировать корпоративный социальный пакет и дать возможность выбора для различных групп работников. Ведь у молодежи – одни приоритеты, у старшего поколения – другие. Это, безусловно, будем учитывать.

**– Другими словами, на комбинате идет формирование выверенной и максимально объективной социальной политики?**

– Да, это одна из важнейших целей, стоящих сегодня перед нами, – разработать «Социальную стратегию Группы компаний НЛМК». Разумеется, не с чистого листа, социальная политика реализуется на каждом предприятии Группы. Но необходим главный основополагающий документ, своеобразная «конституция» в социальной сфере. Проект практически готов и сейчас согласовывается с профильными службами компании и профсоюзной организацией. Документ будет определять «правила игры» сегодня и стратегию социальной политики в будущем. В нем найдет отражение



гарантированный набор социального пакета, который будет обязателен для всех трудовых коллективов.

**– НЛМК – это современная инновационная площадка. Как удается вовлекать в работу по улучшению производства коллективы, молодежь?**

– В последние годы в компании активно внедряется система повышения эффективности производства. Цель, поставленная руководством, – укрепить лидерство в отрасли. А это значит, нужно быть лидером во всем: и в эффективности производства, и в социальной ответственности. Этого невозможно достичь, не создавая системы мотивации на каждом конкретном рабочем месте. В рамках системы принимаются все идеи и предложения, способствующие повышению производительности труда, сокращению расходов, экономии средств. Срабатывает принцип «малая часть для большого целого», когда большое количество вроде бы малых предложений дает ощутимый эффект для предприятия. Причем он сказывается и в реализации социальной политики – в виде дополнительных баллов, скажем, при приобретении жилья. И, естественно, что среди

молодых работников такой стимул очень популярен.

Надо сказать, что все решаемые нами задачи осуществляются в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией – они порой наши оппоненты, а в большинстве случаев – надежные партнеры: ведь более 90 процентов наших работников являются членами ГМПР.

**– Комбинат осуществляет огромную благотворительную миссию по поддержке спорта, культуры, жителей области, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, возрождению старых и строительству новых православных храмов и многое другое. Это также важная часть социальной работы – уже вне границ предприятия...**

– Металлургам есть чем гордиться. Это лучшие в отрасли коллективные договоры, победы на российских и международных конкурсах профмастерства, спортивные достижения. Кстати, три спортсмена «Липецкого металлурга» представляли нашу страну на летней Олимпиаде в Бразилии. В области культуры тесно мы работаем с профсоюзной организацией. Безусловно, это положи-

тельно сказывается и на культуре производства.

Для нас важно не только создать хорошие условия труда на рабочем месте, но и сделать комфортной среду проживания наших работников. Пройдя через грязный подъезд, проехав в переполненном транспорте и, соответственно, придя на работу в плохом настроении, невозможно выпускать качественный продукт. Поэтому наши сотрудники, обладающие соответствующими компетенциями, опытом работы, активно участвуют в деятельности государственных и муниципальных органов. Я являюсь членом президиума благотворительного фонда «Милосердие». Благотворительный фонд на системной основе реализует 11 программ в разных сферах социальной поддержки. Более 30 тысяч человек получили материальную поддержку фонда в прошедшем году. На реализацию всех благотворительных программ фонда в 2015 году было направлено около 400 млн рублей. Одно из важнейших направлений благотворительности – поддержка православия, возрождение разрушенных храмов. Вера дает духовную крепость людям, а что может быть важнее для человека? ■

#### **Василий ЛИТОВКИН, председатель профкома НЛМК:**

– Руководство предприятия действительно делает ставку на людей. Это видно по тем социальным проектам, которые претворяются в жизнь в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией.

Основой этого взаимодействия служит коллективный договор, который является постоянным победителем ежегодного регионального конкурса «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты социально-трудовых прав граждан». Здесь и создание комфортных и безопасных условий труда, профессиональное обучение и повышение квалификации, улучшение качества медицинского обслуживания и оздоровления работников и членов их семей, организация спортивно-массовых и культурных мероприятий, а также софинансирование дополнительных негосударственных пенсий работников.

Профсоюзные активисты принимают участие во всех социальных программах предприятия. Взять хотя бы регулярные проверки столовых. В состав комиссии обязательно входят члены профкома. Инспектируется и кухня, и обслуживание, в результате чего выдается предписание об улучшении условий питания и сервиса.

Профком выделяет средства на повышенные стипендии лучшим студентам политехнического техникума и

металлургического колледжа. В этих учебных заведениях мы регулярно проводим «круглые столы», на которых знакомим молодежь с работой комбината, профсоюзной организации, рассказываем о коллективном договоре, о взаимодействии с руководством комбината, чтобы при поступлении на работу они имели четкое представление о нашей деятельности.

Руководство комбината поставило задачу мотивировать здоровый образ жизни, и все мероприятия, связанные с этой программой, организуются совместно с профкомом.

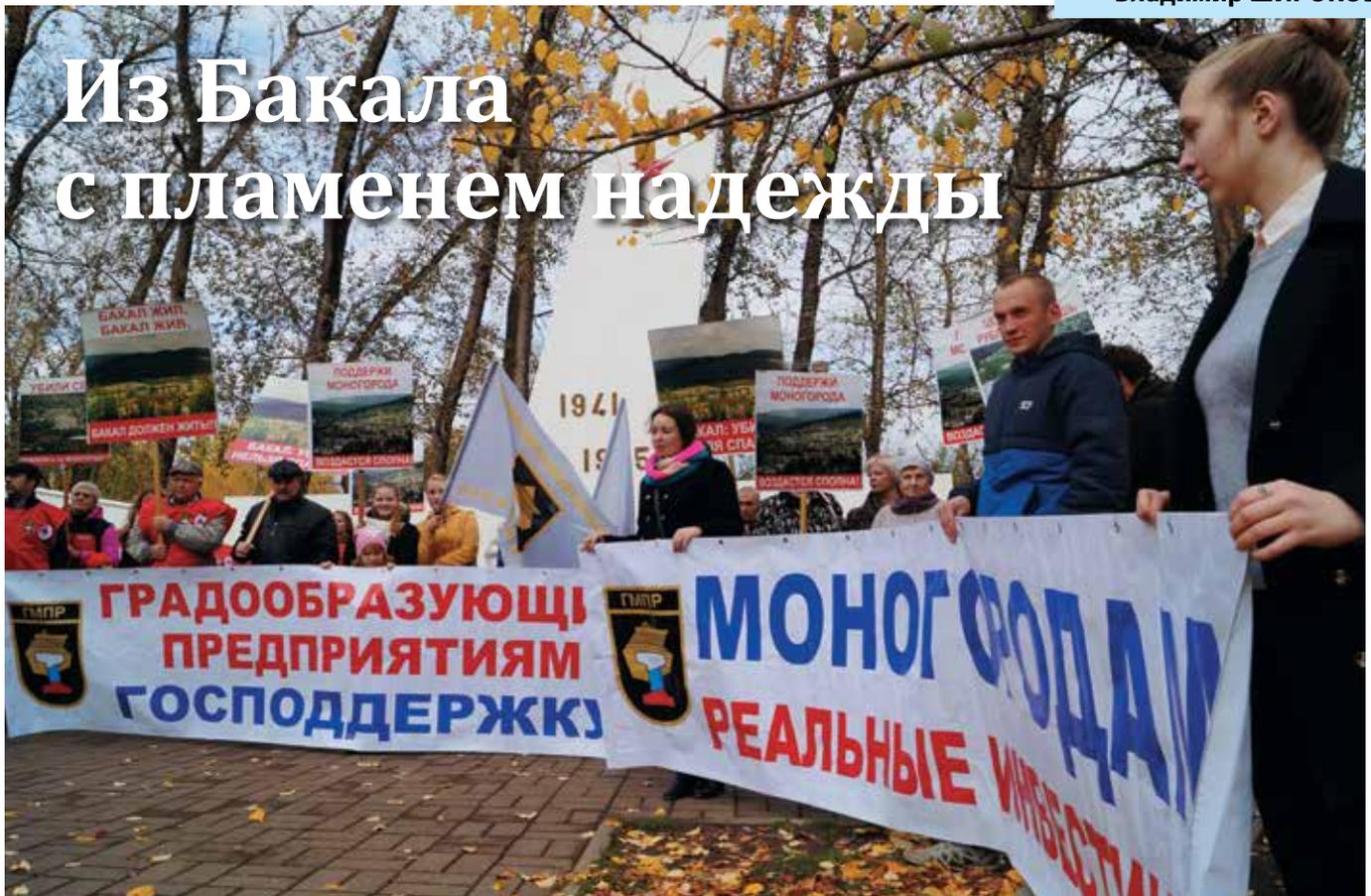
Если говорить о реформировании социальной политики НЛМК, которое начнется в ближайшее время, можно с уверенностью утверждать, что речь идет о расширении льгот и гарантий работникам, и все перемены будут обязательно согласованы с профсоюзным комитетом. Мы – единый организм, мы партнеры, поэтому у нас профсоюзное членство – более 92%.





Владимир ШИРОКОВ

# Из Бакала с пламенем надежды



Бакал – городок маленький, тихий. На его улочках и в будни движения мало, а в выходные жизнь и вовсе как будто замирает. Поэтому общественная акция, прошедшая здесь 1 октября, стала для горняцкого города настоящим событием. Работники Бакальского рудоуправления и других местных предприятий и организаций яркой колонной прошли по улицам с плакатами и растяжками, скандируя лозунги. Массовое шествие и митинг стали еще одной попыткой бакальцев привлечь общественное внимание к проблемам градообразующего предприятия и родного города.

Об этих проблемах мы не раз рассказывали: экономика предприятия в упадке, трудовой коллектив на грани выживания, а значит, под угрозой существования весь 20-тысячный город. Многочисленные обращения коллектива к областным властям за помощью, как отмечают в профкоме, результата не дали, и ситуация продолжает ухудшаться. Новой попыткой достучаться до общественности и чиновников стало решение бакальцев выйти на улицу – рассказать о своем положении.

«Факел надежды» – так назвали участники акцию, организованную

профсоюзным комитетом при поддержке Челябинского областного комитета ГМПР.

– В России сегодня 319 моногородов с общим населением 13,5 миллионов человек. До конца 2016-го только 20–25 из них получают господдержку в рамках федеральной программы... Наш факел – это символический огонь надежды. Надежды на помощь и участие нашего государства, на то, что собственник предприятия и власти все-таки смогут найти для нас пути выхода, в том числе через реализацию федеральной программы поддержки моногородов. Надежды на наше будущее, на то, что мы достойны луч-



шей жизни и что все наши прежние усилия, призывы о помощи были не напрасны, – поясняет председатель профкома **Анна Белова**.

Работники всех подразделений и ветераны БРУ, представители других отраслей, при солидарной поддержке жителей соседнего города Сатки, зажгли «факел надежды» в памятном месте – у Вечного огня в городском Сквере славы. Отсюда они пронесли огонь по центральным улицам, мимо школы №8, где их приветствовали воспитанники казачьего класса, по площади у ДК горняков, мимо Аллеи героев, вдоль разрушенного моста, когда-то соединявшего две главные части города, через пустые железнодорожные пути, где был вокзал и грузились составы продукцией БРУ.

Миссию факелоносца выполнил работник дробильно-обогащительной фабрики БРУ, член молодежной комиссии профкома **Евгений Хорешко**. А его «партнером», следившим за тем, чтобы пламя не угасло, стала коллега по предприятию **Надежда Толмачева**, пробоотборщик ОТК.

– Я работаю в рудоуправлении вместе с мужем. Оба сейчас находимся в простое. Ищем работу, безуспешно, – рассказывает Надежда. – Я зарабатываю 10 тысяч, муж – 18. Но и эти деньги вовремя не дают. У нас двое детей – 14 и 8 лет. Кое-как одели их в школу. Пришлось просить деньги у родителей, занимать. Сейчас



у нас большие долги по коммунальным платежам, кредитам. И у большинства знакомых, коллег – тоже. Люди отовариваются в магазинах в долг, под запись. Скажите, разве это жизнь?! Сколько еще это терпеть?!

На площади у ДК горняков состоялся митинг. Участников приветствовала, поддержала и высказала слова надежды ветеранская организация БРУ.

– Да, были для нас и раньше тяжелые времена: перестройка, кризис 90-х. Но мы перенесли их намного легче. А сейчас никакой помощи, – вспоминала **Наталья Звездина**, председатель совета ветеранов БРУ. – Сегодня весь город, кажется, замер. Люди уходят с предприятия. Но они продолжают болеть за будущее своей

малой родины. И очень хочется надеяться, что придет время, когда Бакал встанет на ноги, и наше предприятие будет работать и развиваться.

Одобрение всех собравшихся вызвали слова **Светланы Смольниковой**, председателя профкома автоцеха БРУ:

– В который раз повторяем: мы устали быть заложниками убыточной и нестабильной работы предприятия, низких зарплат! Мы хотим здесь жить, хотим работать здесь и получать достойную зарплату! На наши обращения нам отвечают: держим руку на пульсе. Интересно – на пульсе у кого? У наших пенсионеров, которые вынуждены содержать детей, потому что те не получают зарплату? Или у тех, к кому домой приходят коллекторы?.. Нам нужны не просто слова, нам нужны реальные и решительные действия, незамедлительная помощь!

Еще более дружным одобрением участники отреагировали на слова молодежного профлидера БРУ, одного из организаторов акции **Евгения Вагина**:

– Бакал, Сатка, Аша, Миньяр – мы, жители моногородов, добываем, зарабатываем, честно платим налоги. И благодаря нам, в том числе, живет область, живут чиновники. И мы хотим спросить у них: а знают ли они, какая дорогая в моногородах социальная жизнь – коммуналка, проезд? А кто-нибудь из них пробовал прожить на МРОТ или хотя бы на прожиточный минимум?





Поддержку и солидарность с митингующими выразила местная власть.

– Я неоднократно писал в областное правительство, в последний раз – лично Президенту РФ, – говорит участник акции, председатель совета депутатов Бакальского городского поселения, ветеран БРУ **Владимир Панкратов**. – Писал о проблемах и предприятия, и города – об уровне жизни, о мосте, о ситуации с водоснабжением, отоплением, освещением, о состоянии дорог. О том, что мизерного бюджета города в 43 миллиона рублей не хватит даже на ремонт моста. В Бакале создана программа ТОСЭР (организация территории опережающего развития), но различные бюрократические препоны, несоответствие законных и подзаконных актов тормозят решение вопроса. Все обращения спускаются по инстанциям – с области в район, с района в город, и круг замыкается. Наши проблемы можно решить только при участии государства.

«Бакал жил, Бакал жив, Бакал будет жить!», «Поддержим моногорода!» – скандированием этих лозунгов шествие закончилось у городского отделения полиции. Итогом стало подписание коллективного обращения с требованиями участников. «Если власть и собственники не найдут выход из сложившегося положения, то ситуация может выйти из-под контроля», – сказано в обращении. Оно будет направлено в органы власти всех уровней и Президенту РФ. А «факел надежды» торжественно, под запуск белых шаров был вручен представителю обкома ГМПР.

Акция не случайно состоялась в преддверии 7 октября – Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!»: бакальцы выступили инициаторами эстафеты-переключки моногородов, прошедшей затем по всей области в виде флэш-мобов и пикетов. 7 октября символическая эстафета финишировала в Челябинске: «факел надежды» был передан участникам расширенного заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. ■

# Возрождается Волгоградский алюминиевый

**На Волгоградском алюминиевом заводе возобновлено производство алюминия-сырца, необходимого для выпуска продукции с добавленной стоимостью.**

**С**редства на модернизацию производства составили более 1 млрд рублей. В порошковом производстве установлены специализированный смеситель с автоматической подачей органических добавок и новая размольная установка. Современное оборудование увеличивает объем производства востребованных марок алюминиевых пудр.

В литейном производстве – новая линия резки Sermas. Это позволит увеличить выпуск цилиндрических слитков длиной от 400 до 5800 мм, диаметром от 125 до 203 мм.

– Запуск анодной фабрики – это около 600 рабочих мест, возрождение электролизного производства – еще около полутора тысяч, – рассказал председатель первичной профсоюзной организации предприятия Игорь Князев. – Сейчас число работающих – около 500 человек, а с развитием предприятия численность персонала вернется к уровню советского времени. Это вселяет надежду.

В запуске новых мощностей приняли участие губернатор области Андрей Бочаров и генеральный директор РУСАЛа Владислав Соловьев. Во время визита обсуждался вопрос тарифов на электроэнергию, от этого будет зависеть перезапуск электролизного производства, которое должно способствовать исполнению государственной программы импортозамещения. Особое внимание уделили перспективам проекта производства обожженных анодов, запуск которого планируется на первый квартал 2018 года.

– Однако возрождение электролизного производства решится только с вопросом приемлемой цены на электроэнергию. Именно это позволит создать на ВГАЗе единый эффективный производственный комплекс: от выпуска алюминия до производства конечной продукции с добавленной стоимостью, – отметил генеральный директор РУСАЛа Владислав Соловьев. ■





# «Работаем лично с каждым»

На заводе «Трубодеталь» (входит в состав ОМК, Челябинская область) открылся новый участок по нанесению внутреннего антикоррозионного покрытия. Красную ленту на проходной новой производственной площадке разрезали вице-губернатор Челябинской области Руслан Гаттаров и управляющий директор «Трубодетали» Дмитрий Марков.

**Н**овый производственный участок вошел в состав цеха по изготовлению отводов, окраске и упаковке. Производственные мощности площадки составляют 31 тыс. кв.м покрытия или более 2 тыс. т готовых изделий в год. Все оборудование закупалось у отечественных производителей.

– Очень важно, что предприятие выпускает конкурентоспособную продукцию. Мы готовы оказывать поддержку заводу, в том числе, в части предоставления налоговых льгот, – отметил Руслан Гаттаров.

– Являясь социально ответственным предприятием, «Трубодеталь» ведет активную работу по созданию мощностей для расширения линейки своей продукции, разрабатывает уникальные решения и внедряет новые технологии, модернизирует оборудование, оказывает активную поддержку району. Открытие нового участка гармонично вписывается в стратегию компании. Мы в очеред-



ной раз подтверждаем репутацию сильного производителя, предлагающего комплексные, востребованные на рынке продукты, – подчеркнул Дмитрий Марков.

На проектную мощность новое производство должно выйти уже в

декабре 2016 года. Его пуск позволит существенно повысить конкурентоспособность продукции предприятия и создать дополнительно 66 новых рабочих мест со средней заработной платой более 40 тысяч рублей в месяц.

– Для профорганизации это тоже очень важный момент, – рассказывает Егор Цибульский, председатель профкома предприятия. – Большая часть вновь пришедших приходит в профком. Работаем с каждым. Знакомлю с историей профсоюзной организации, объясняю условия колдоговора, рассказываю о предоставляемых льготах и гарантиях.

Мы очень надеемся на развитие нашего предприятия. В планах ближайших двух лет открытие нового цеха, а это около 400 рабочих мест. Плюс, возможно, вновь заработают законсервированные производственные мощности, и на завод вернется сокращенный персонал. Они знают, какая у нас сильная профорганизация. ■





# Свет надежды Абазы

– РЕСПУБЛИКА НЕ БРОСИТ АБАЗУ И РУДНИК, МЫ ПРОДОЛЖАЕМ ИСКАТЬ ВЫХОД ИЗ ТРУДНОГО, НО НЕ БЕЗНАДЕЖНОГО ПОЛОЖЕНИЯ, – НЕОДНОКРАТНО ПОДЧЕРКИВАЛ ГЛАВА ХАКАСИИ ВИКТОР ЗИМИН.

**Н**а Абаканском руднике – перемены, небольшие, но к лучшему. Выделены средства для ремонта и запуска самоходной техники, которая простояла целый год. Идет набор специалистов. Уже пройдены первые метры проходки в двух забоях к новому «рудному телу».

– Это, конечно, не кардинальные изменения, но уже кое-что, – рассказывает Геннадий Амзараков, председатель первичной профорганизации. – Нам много обещали, но пока сделан только этот небольшой шаг, причем за счет собственных средств предприятия. Если цены на руду не повысятся, понадобятся дополнительные средства, без этого никак.

Наши запасы руды практически закончились, поэтому без новых выработок рудник не сможет работать, но запасы руды есть, к ней нужно добраться, а это серьезные вложения. Нам остается только надеяться, что обещания руководства республики будут выполнены, и предприятие заработает в полную силу.

Еще год назад на этом Абаканском руднике проходили забастовки, работники объявляли официальную голодовку. Большое число квалифицированных специалистов уволилось и уехало, но сейчас стали возвращаться, потому что везде с работой непросто. Их принимают по договорам на определенный срок. Сейчас на предприятии завершается процедура банкротства.



Λ

...Сейчас Абаканский рудник обладает запасами железной руды, трудовыми и техническими возможностями для того, чтобы работать эффективно....

∨

Судьба рудника будет решена до конца года, но те небольшие шаги, которые предпринимаются в разработке нового месторождения, дают надежду на положительный результат.

На заседании правительства Республики Хакасии вновь поднимался вопрос Абаканского рудника:

– Сейчас Абаканский рудник обладает запасами железной руды, трудовыми и техническими возможностями для того, чтобы работать эффективно. С учетом социальной значимости предприятия правительство региона не собирается бросать его в тяжелый момент. Совместно с руководством рудника мы пытаемся стабилизировать его деятельность, – пояснил первый заместитель главы Хакасии Олег Нам. ■





## Бастовать? Договариваться!

4 октября состоялась встреча работников горно-обогатительного комбината «Новоорловский» (Забайкальский край) и руководства предприятия, на которой присутствовали представители Федерации профсоюзов региона, администрации поселка Новоорловский, правительства края. Встречу вел председатель краевой профсоюзной организации ГМПР Андрей ШИШКИН. Этому событию предшествовала конфликтная ситуация и намерение трудового коллектива провести забастовку.

### Андрей Шишкин рассказал:

– Встретился с рабочими, профкомом во главе с его председателем Лидией Пенкиной, пояснил, что проведение забастовки надо готовить в соответствии с законодательством, и в данной ситуации этим проблему не решить – необходимо садиться за стол переговоров и договариваться.

Социально-экономическая ситуация на комбинате действительно сложная. Предприятие убыточное. В апреле 2016 года руководство ГОКа резко повысило норму выработки, она не выполняется, это снижает премиальную часть зарплаты. В итоге средний ее показатель упал до уровня 2014 года и по итогам восьми месяцев 2016-го (по данным работодателя) у рабо-



...ОТ ЧИСЛЕННОСТИ  
ПРОФОРГАНИЗАЦИИ  
ЗАВИСИТ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ  
В ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ  
РАБОТНИКОВ....

чих она составила менее 20 тыс. рублей. Люди работают в тяжелейших условиях, добывают и обогащают руду и не понимают, почему у них такие низкие зарплаты.

Руководитель предприятия Валерий Лукин проинформировал об экономической ситуации, ответил на многочисленные вопросы. Речь шла о необходимых мероприятиях по охране труда, проблемах с обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, принятии нового коллективного договора (действие нынешнего истекает в декабре 2016 года).

Определились с составом комиссии по выработке проекта коллективного договора, в которую включили и меня. Будем разрабатывать новые положения об оплате труда, премировании. Договорились создать рабочую группу с представителями администрации комбината и профактива с целью оперативного решения возникающих проблем и информирования работников.

На предприятии низкий уровень проф-членства. Из 476 работников – около 100 – члены ГМПР. Пояснил трудовому коллективу, что от численности профорганизации зависит ее эффективность в защите интересов работников, и люди поняли, поверили, стали вступать в ряды ГМПР. ■





## *В профсоюзе продолжается отчетно-выборная кампания*



Проходящие собрания и конференции – это хороший повод поговорить о том, чем жил и живет трудовой коллектив, о насущных проблемах и потребностях работников. Ведь сюда, на конференцию, приходят делегированные представители коллектива – бригад и смен, цехов и служб, здесь присутствуют руководители предприятий и подразделений. И тем для разговора находится с лихвой: оплата труда, безопасность на производстве, социальная защищенность работников, профсоюзное единство и сплоченность. В сентябре эти и другие проблемные темы звучали на многих отчетно-выборных конференциях.

Иван БОЛОТИН

## Проблемных тем – с лихвой

### Главное – поддержка коллектива



**Д**ля Тургорьякского рудоуправления прошедшие 5 лет были экономически сложными. Но коллектив предприятия всегда отличали солидарный дух и сплоченность, а первичку – коллективная поддержка позиции и действий профкома, что подтверждалось из года в год стабильно высоким уровнем профчленства. На отчетно-выборной конференции профорганизации ТРУ эта мысль звучала практически во всех выступлениях и даже в неформальном общении делегатов.

В непростых условиях профкому пришлось выстраивать отноше-



ния с работодателем, вести переговоры. Тем ценнее достигнутые договоренности – по оплате труда, режиму работы. Председатель профкома Татьяна Ковригина отметила в отчетном докладе, что это в первую очередь прописанный в колдоговоре механизм индексации зарплаты (здесь ТРУ стало одним из первых в области) и его выполнение. Много сделано в сфере контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства, работы и представительства в комиссии по трудовым спорам, защиты индивидуальных прав работников. В каждом из подразделений социальные вопросы решались с участием профкома, и везде был результат.

Оплата труда, льготы и гарантии работников, осознанная мотивация профчленства, организационное укрепление первички, информаци-



онная работа и обучение профактива – основные ориентиры профкома на следующий отчетный период, в

который единогласным решением конференции профком вновь возглавит Татьяна Ковригина.

## Трудно, но не безысходно

**А** вот на «Уфалейникеле» профчленство было и остается острой проблемой. Сейчас оно меньше 20% – самое низкое в цветной металлургии области. Эта тема стала одной из основных на отчетно-выборной конференции первички предприятия.

Впрочем, есть и другая: завод который год в кризисе. Низкая цена на никель не раз ставила под угрозу производство, что сказывалось и на зарплате работников, и на уровне соцгарантий, и на кадровом потенциале. Теряла своих членов и первичка. В этих условиях, как отчитался перед делегатами конференции председатель профкома Максим Шавалеев, профком старался делать все, чтобы помочь и защитить людей, сохранить коллектив. Что же касается проблемы профчленства, то здесь, как признался председатель, сказались не только нестабильная деятельность предприятия, но и недостатки в работе профкома.

Ситуация на заводе сложная, но не безысходная, отметил участник конференции, председатель обкома

ГМПР Юрий Горанов. В области есть предприятия, которым не легче, а в чем-то и тяжелее. Надо искать ресурсы, чтобы решать проблемы, в том числе профсоюзные. Обком готов помогать в этом.

Вновь избранному составу профкома конференция постановила добиваться максимальной эффективности колдоговорной работы, не допускать сокращения льгот и гарантий, постоянно заниматься организационным укреплением первички и повышением профчленства.

По результатам голосования на предприятии сменился профлидер. Максим Шавалеев, возглавлявший первичку 18 лет, передал председательские полномочия Александру Садыреву. До избрания Александр трудился электрогазосварщиком на Черемшанском карьере (подразделение «Уфалейникеля»), был главой администрации поселка Черемшанка. Он выпускник обкомовских школ молодого профлидера и резерва.



## Альтернатива и курс на молодых

**Н**а альтернативной основе прошли выборы председателя профкома на конференции в **Челябинском рудоправлении**. На эту должность претендовали двое работников. В результате тайного голосования, после публичного обсуждения кандидатур победу одержал начальник горного участка, выпускник обкомовских школ молодого профлидера и резерва Денис Зубков. Он стал преемником Валентины Князевой, бессменно руководив-

шей деятельностью первички больше 30 лет.

Курс на омоложение профактива взяли в первичке преподавателей **металлургического отделения Южно-Уральского многопрофильного колледжа**: основу избранного на отчетно-выборном собрании нового профкома составили молодые специалисты, недавно принятые в штат. За 5 лет коллектив и маленькая первичка, объединяющая 70 работников, пережили большие изменения: объединение нескольких учебных

заведений, перевод с федерального на региональное бюджетное финансирование, внедрение новой системы оплаты труда. Профкому во главе с председателем Галиной Карзуновой пришлось участвовать в решении серьезных вопросов, связанных с оплатой труда, в том числе добиваться более справедливого распределения стимулирующих надбавок. И большинство вопросов удалось решить положительно. Делегаты вновь избрали председателем профкома Галину Карзунову.



## Быть ближе к людям

**П**ервичка **Златоустовского металлургического завода** когда-то была одной из авторитетных и боевых в областной организации ГМПР. Здесь были сильные коллективные традиции, сюда приезжали за опытом. Но случившийся кризис многое разрушил. В январе 2014 года на базе ЗМЗ было создано новое предприятие – **Златоустовский электрометаллургический завод**. А в феврале того же года состоялась учредительная конференция первичной профорганизации ЗЭМЗ. Эта дата стала точкой отсчета для профсоюзной работы на новом этапе, и именно об этой работе шла речь на отчетно-выборной конференции профорганизации ЗЭМЗ 27 сентября 2016 года.

Сегодня социально-экономическая ситуация на заводе относительно стабильна. Зарплату выплачивают вовремя, ее уровень, по меркам Златоуста, приемлемый – 28,4 тысячи рублей. Сокращений не планируется, по некоторым специальностям даже идет набор.

Без лишних слов и самокритично Вячеслав Петрунин, ставший председателем профкома ЗЭМЗ в начале этого года, рассказал делегатам о том, как велась профсоюзная работа в течение двух с половиной лет. Были и проблемы, и ошибки. В первичке сегодня 1344 работника – 52,9% коллектива. Это «пограничный» уровень, не дающий полной уверенности при ведении соци-

ального диалога с работодателем. Необходимо наращивать коллективную силу, чтобы вернуть утраченный авторитет. А для этого нужно стать ближе к людям, на чем акцентировали внимание и председатель профкома, и делегаты, и приглашенные – председатель обкома ГМПР Юрий Горанов, зампреда Федерации профсоюзов области Олег Екимов. Защита социально-экономических интересов работников, повышение профчленства, обучение профактива и взаимодействие с местной властью – основные задачи, определенные конференцией новому составу профкома. Его председателем единогласно вновь избран Вячеслав Петрунин. ■



Алексей ЛАПТЕВ

## Удержат передовые позиции

**Челябинский цинковый завод по многим показателям – в передовиках области. Он в тройке лидеров в металлургическом секторе по уровню и динамике средней заработной платы. Причем ее покупательную способность предприятию в последние годы удалось не только сохранить, но и, хоть и незначительно, повысить, тогда как на многих других предприятиях она падает.**

**К**оллективный договор ЧЦЗ неоднократно признавался лучшим. Неплохо поставлена и профсоюзная работа, в чем убеждает высокий уровень профчленства, который за 5 лет удалось не просто удержать, а поднять – с 66 до 73 процентов. Об этом проинформировал в отчетном докладе делегатов отчетно-выборной конференции первичной профорганизации ЧЦЗ, состоявшейся 22 сентября, председатель профкома завода Сергей Яшукин.

Поднять членство удалось, в том числе и благодаря работе цеховых организаций и профгрупп. Так, в цехе «Комплекс электролиза цинка», где в 2014 году были впервые созданы профгруппы, профчленство повысилось почти на 14 процентов. А эффективность работы подтвердило то, что все 14 председателей профкомов цехов завода в ходе нынешних отчетов и выборов были избраны на новый период. Весомую роль по вовлечению в профсоюз сыграли заводская молодежная организация «МАССИВ», спортивно-массовая работа, адресная помощь членам профсоюза.

На теме профчленства не случайно сделал акцент председатель



Челябинского обкома ГМПР Юрий Горанов: конференция ЧЦЗ, собравшая около 150 делегатов, стала одной из самых массовых и представительных в областной организации профсоюза.

Тем не менее, и в первичке «цинкачей» сложностей хватает: впереди ответственные переговоры по заключению колдоговора, нуждаются в усилении работа уполномоченных по охране труда, система мотивации профчленства, информационная работа. Эти направления были определены конференцией как основные задачи профкома на следующие пять лет.

Сергей Яшукин вновь избран председателем профкома. Его замом по итогам голосования стал работник КЭЦ Владимир Архипов. ■

Поднять членство удалось, в том числе, и благодаря работе цеховых организаций и профгрупп. >





## «Работаете с полной отдачей»

Результатом отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации АО «Гайский ГОК» стало избрание Александра Архипова, действующего председателя первичной профсоюзной организации комбината, на новый пятилетний срок.

**В** поддержку Александра Архипова единогласно выступили все делегаты и приглашенные, а также директор комбината Геннадий Ставский.

ППО АО «Гайский ГОК» – крупнейшая профсоюзная организация Оренбургской области. В ее рядах около 6500 работников, это 99,3% общей численности работников.

Геннадий Геннадьевич отметил работу профсоюзного комитета:

– Деятельность профкома отличается конструктивизм и взвешенный подход во всех вопросах. Могу заверить: ни одна проблема работников не останется без ответа и решения, – подчеркнул руководитель.

– Еще в 2009 году профсоюзная организация ГОКа была занесена в Книгу почета профсоюзов Оренбуржья, – отметил председатель Федерации профсоюзов области Ярослав Чирков. – Александр Архипов, являясь председателем координационного совета организаций профсоюзов города, возглавляет профсоюзное движение в Гае.

Стабильность, высокий уровень заработной платы среди предприятий региона, весомый коллективный договор, развитая социальная инфра-

структура – все это лишь малая часть достижений гайского предприятия.

За 4,5 года средняя заработная плата работников комбината выросла почти в полтора раза и достигла 45328 рублей. Это значительно выше уровня инфляции, которая за этот период по области составила 33%. Общая сумма затрат на выполнение коллективного договора комбината за 5 лет превысила полмиллиарда рублей.

.....

**...ППО АО «Гайский ГОК» – крупнейшая профсоюзная организация Оренбургской области. В ее рядах около 6500 работников, это 99,3% общей численности работников ...**

.....

– В 2015 году ГОК отработал с хорошими производственными показателями, максимальными за более чем 55-летнюю историю предприятия, – отметила Оксана Обрядова, председатель областной организации ГМПР. – Такие успехи возможны лишь при конструктивном взаимодействии работодателя и профкомитета.

Оксана Михайловна отметила, что профсоюзный комитет ведет серьезную работу по подготовке и обучению профсоюзных кадров. Неслучайно активисты Гайского ГОКа занимают призовые места на конкурсах различного уровня.

В работе конференции участвовал председатель ГМПР Алексей Безмянных. Накануне он провел встречу с работниками аппарата областного комитета ГМПР, осмотрел объекты социальной инфраструктуры Гайского ГОКа, в частности, помещения санатория-профилактория «Горняк».

На конференции А. Безмянных обратился к профактиву:

– В ближайшее время нам предстоит решить ряд серьезных проблем. Продолжается вброс идей, способных дестабилизировать действующую пенсионную систему и, соответственно, значительно ослабить социальную защищенность работников. Приоритетной задачей на сегодняшний день является развитие нормативной базы на основе международного законодательства и практики восстановления принципа замещения доходов при обеспечении пенсиями.



Второй вопрос – проведение спец-оценки. Больше всего вопросов возникает в отношении Методики проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), которая требует корректировки. Но чтобы спец-оценка условий труда была качественной, представители профсоюза на местах должны активно участвовать в ней на всех этапах. А каждый этап – это множество нюансов, их нужно знать и учитывать.

В своем выступлении лидер Горно-металлургического профсоюза России говорил о предстоящей огромной работе по восстановлению покупательной способности заработной платы, сохранению занятости.

В своем выступлении на конференции выразил благодарность профсоюзным активистам и руководству Уральской горно-металлургической компании за социальное партнерство.



– Вы работаете с полной отдачей, – подчеркнул он. – Ваши достижения – результат социальной ответственности, – сказал А. Безымянных.

Геннадий Ставский был награжден Дипломом Центрального Совета ГМПР «За социальное партнерство и сотрудничество». ■

## ПЕРВЫЙ ОТЧЕТ

На заводе «Северсталь» в Балакове прошла первая отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации. На мероприятии обсудили работу профорганизации, выбрали новый состав профкома и его председателя. **На учете в профорганизации – 383 человека.**

**В** последнее время сотрудники предприятия активно вступают в профсоюз. Это говорит о том, что люди видят работу профкома и понимают, что мы защищаем их права и интересы, а не только проводим культурно-массовые мероприятия и оказываем материальную помощь, – рассказала вновь избранная *председатель профкома Елена Филимон*.

Профорганизация на сортовом заводе появилась чуть более двух лет назад, и уже в 2014 году был подписан первый коллективный договор. Делегаты отметили положительные моменты, которые появились благодаря этому шагу.

– Если сравнивать с предыдущими предприятиями, на которых я работал раньше, то «Северсталь» на голову выше всех остальных работодателей. Есть уверенность в завтрашнем дне, есть возможности карьерного роста, есть стабильность. В том числе и в выплате заработной платы. А это очень актуально



сейчас, особенно в Балакове, – поделился вальцовщик по сборке и перевалке клетей сортопрокатного цеха *Денис Кучаев*.

Участники конференции активно обсуждали мероприятия, которые, на их взгляд, улучшат работу профорганизации в будущем. ■



## Избран единогласно

*Сергей Ошурков вновь избран председателем ППО ОАО «Первоуральский новотрубный завод».*



21 сентября состоялась отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации ОАО «Первоуральский новотрубный завод» (Уралтрубосталь), в которой приняли участие 186 делегатов от всех подразделений предприятия, Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР, Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома ГМПР, Александр Грубман, генеральный директор ПАО «ЧТПЗ» и Владислав Головин, управляющий директор ОАО «ПНТЗ». В зале были и коллеги с ЧТПЗ.

**С**ергей Ошурков подробно рассказал о деятельности профкома за отчетный период. Он отметил, что благодаря целенаправленной работе по укреплению профсоюзной организации удалось добиться существенного повышения профсоюзного членства, которое среди работников ПНТЗ выросло с 63,3% до 80,5%. Общая численность членов первичной профсоюзной организации возросла с 7453 до 9607 человек.

В отчетном периоде профсоюзным комитетом велись активные переговоры с администрацией предприятия о повышении заработной платы. В 2016 году всем работникам завода произведена ее индексация. В настоящий момент средняя заработная плата составляет 34632 рубля, ее рост в целом за отчетный период, без учета вознаграждения за выслугу лет, составил 40,7%.

Осуществлялся профсоюзный контроль за соблюдением требований трудового законодательства, проведением спецоценки условий труда. Членам профсоюза оказывалась квалифицированная юридическая помощь по трудовым, семейным, жилищным, налоговым, гражданским

и иным вопросам (от устной консультации до подготовки документов в суды и иные органы). Выявлены и устранены нарушения по предоставлению дополнительных отпусков и доплат за работу во вредных условиях труда, обеспечению средствами индивидуальной защиты и др.

Более 3000 работников оздоровилось в санаториях за счет средств ФСС, ДМС и по профсоюзным путевкам, более 4000 членов профсоюза награждены государственными,

ведомственными, областными, городскими, заводскими и профсоюзными наградами.

Выполнено решение предыдущей конференции по обучению профактива. В отчетном периоде в профсоюзных семинарах и тренингах приняло участие более 1,5 тысяч человек.

Профсоюзный комитет содействует детскому и семейному отдыху, оздоровлению и досугу, участию членов профсоюза в спор-





тивных соревнованиях, организует для молодежи обучение, формирует кадровый резерв. Взаимодействие с работодателем на основе принципов социального партнерства позволяет конструктивно и эффективно решать проблемы работников, обеспечивая защиту их социально-трудовых прав и интересов.

Андрей Шведов рассказал о работе Центрального Совета ГМПР, подготовке к заключению нового Отраслевого тарифного соглашения, проинформировал о деятельности профсоюзов в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ознакомил с ситуацией в горно-металлургическом комплексе, коснулся изменений в законодательстве.

– Работа профсоюзного комитета ОАО «ПНТЗ» заслуживает высокой оценки, – подчеркнул Андрей Владимирович.

Валерий Кусков отметил, что ОАО «ПНТЗ» – одно из немногих предприятий ГМК региона, где удается не только сохранять, но и увеличивать первичную профорганизацию, причем не только в процентном отношении, но и в реальных значениях.

– Профком постоянно ищет и находит пути для укрепления организации, – сказал областной лидер профсоюза. – Неслучайно ваши представители – постоянные участники профсоюзного «Иннопрома», опыт которых с удовольствием перенимают коллеги с других профсоюзов, а ваш завод – площадка для проведения различных комиссий, семинаров, научно-практических конференций.

Теплые слова в адрес профсоюзной организации и ее лидера Сергея Ошуркова высказал приехавший из Челябинска генеральный директор ПАО «ЧТПЗ». Он отметил, что очень ценит профсоюзный актив ОАО

«ПНТЗ» за надежное партнерство, верность слову и способность вести цивилизованный диалог с работодателем, качественно отстаивая при этом права работников. Руководитель предложил продолжить совместный поиск оптимальных вариантов решения вопросов, пожелал развития и процветания предприятию и работникам.

Конференция первичной профорганизации ОАО «ПНТЗ» признала работу профкома удовлетворительной, ее делегаты единогласно избрали Сергея Ошуркова председателем ППО на новый срок. Избраны члены профкома (19 человек), комиссий, делегаты на областную отчетно-выборную конференцию.

На первом заседании профкома, прошедшем сразу после конференции, заместителями председателя ППО избраны Владислав Изотов и Сергей Гниденко. ■

## Как спасли колдоговор

**В** конференц-зале АО «Москокс» прошла отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации ГМПР «Московский коксогазовый завод». В работе отчетно-выборной конференции приняли участие Евгений Погодин – председатель Московской областной организации профсоюза, Елена Вышиванюк – юрист облсовета, Кирилл Зюзин – первый заместитель управляющего директора, руководители ведущих отделов.

Из 50 избранных делегатов на отчетно-выборной конференции присутствовало 49. Они дали оценку работе профсоюзного комитета за период с сентября 2011 по август 2016 года.

В докладе, с которым выступил председатель профорганизации Виктор Кузьмин, отмечено, что из-за отчуждения собственником предприятия непрофильных производств (двух детских садов, санатория-



профилактория и общежития для работников) в 2015 году численность членов профсоюза снизилась до 50%. Профсоюзным комитетом было принято решение о встрече с работниками каждого подразделения предприятия. В течение октября-ноября 2015 года председатель профкома встречался с ними и объяснял необходимость увеличения профорганизации, особенно в преддверии переговоров по заключению коллективного договора.

Результатом стало вступление в профсоюз более 200 работающих.

Сегодня первичная профсоюзная организация объединяет 680 членов профсоюза из 1060 работников, что составляет 64%.

Выступающие предложили активизировать работу с молодежью, бороться за рост численности членов профсоюза и настойчивее вести переговоры по увеличению заработной платы.

Председателем первичной профсоюзной организации открытым голосованием единогласно избран Виктор Кузьмин. ■

Владимир ШИРОКОВ



## С людьми и для людей

*Профсоюзная конференция в самой крупной ППО ГМПР*

Почти шестьсот человек приняли участие в 42-й отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации Группы Магнитогорского металлургического комбината. Особенностью мероприятия стало совпадение с юбилеем – крупнейшая первичка ГМПР в этом году отметила 85-летие. Поэтому символическим событием стало открытие памятной плиты профсоюзной организации на обновленной городской «Аллее звезд», а все выступления участников были своеобразными иллюстрациями профсоюзной солидарности и силы традиций.

**В** работе конференции приняли участие председатель ГМПР **Алексей Безымянных**, председатель областной организации ГМПР **Юрий Горанов**, председатель Федерации профсоюзов области **Николай Буяков**, гендиректор ОАО «ММК» **Павел Шилаев**, и.о. главы Магнитогорска **Сергей Бердников**, председатель Костанайского областного совета Горно-металлургического профсоюза Казахстана **Михаил Литошенко**, председатель профкома Соколовско-Сарбайского горнообогатительного производственного объединения (Казахстан) **Татьяна Шерстобитова**.

Пять отчетных лет в профсоюзе – огромный срок. О том, что

было сделано за это время, в графиках и цифрах рассказывали стенды, установленные в вестибюле ДК, где проходила конференция. Этому же были посвящены информационные материалы, выданные каждому делегату на электронных носителях.

Основные векторы сделанного через работу профсоюзных комиссий по направлениям осветил в отчетном докладе председатель профкома Группы ММК **Александр Дерунов**. Это, в первую очередь, занятость и оплата труда, правозащитная деятельность, охрана труда и проведение спецоценки условий труда, совершенствование структуры первичной профорганизации, обучение профактива, проведение массовых мероприятий,

информационная работа и работа с молодежью. В числе значимых фактов – введение институтов доверенных лиц членов профсоюза и уполномоченных профкома Группы ММК, формирование новой, более гибкой и управляемой профсоюзной структуры, создание учебно-методического центра с интерактивным оборудованием, запуск новой версии сайта ППО Группы ММК, изготовление и установка на фасаде ДК металлургов широкоформатного светодиодного экрана, разработка и внедрение корпоративной системы управления «Логистика ресурсов». Подтверждение эффективности всей 5-летней работы – динамичный рост средней заработной платы на ММК, которая уверенно



удержала лидерство в области (по итогам 6 месяцев 2016 года она составила 53248 рублей), сохранение высокого профчленства (93,4 процента), многочисленные победы Магнитки и ее представителей в различных социальных и профсоюзных областных и отраслевых конкурсах.

– Работа профсоюзного комитета сложна и многогранна. Главное, что хотелось отметить: все всегда делалось ради людей и для людей. Выражаю слова благодарности профсоюзным активистам за эту работу, – заключил **Александр Дерунов**.

Подробнее о работе по различным направлениям рассказали делегаты конференции. Инженер ООО «ОСК» **Александр Михайлов** поделился опытом введения института доверенных лиц. Работник ККЦ, старший уполномоченный по охране труда **Павел Лысенко** сделал акцент на охране труда. Председатель профкома цехов Управления главного энергетика **Дмитрий Хазиахметов** проинформировал о работе с молодежью. О социальной поддержке ветеранов рассказал помощник председателя профкома Группы ММК **Александр Титов**, а председатель комиссии профкома по информационной работе **Денис Баландин** – о внедрении новаций в информационной сфере.

С благодарностью за многолетний труд во благо укрепления профсоюза обратился к залу председатель обкома ГМПР **Юрий Горанов**:

– Огромный опыт работы вашей организации, ваши новации обобщены президиумом обкома, взяты на вооружение многими первичками. Достаточно вспомнить результаты соцпартнерства: больше 40 заключенных колдоговоров – это гигантская и ответственная работа, которая дает результаты. За счет этого создаются социальные нормативы, которые являются ориентирами для других предприятий не только области, но и всей отрасли. И это только одно из направлений. Итог и оценка всей этой постоянной, системной работы – уровень профчленства, один из самых высоких в области, а это показатель общественного доверия к профсоюзу... Сегодня в стране идет снижение реального уровня зарплаты, и одна из наших

### **Алексей Безымянных:**

**...Не передать словами всего, что было сделано профсоюзной организацией Группы ММК...**

**Работа велась ежедневно, ежечасно. И – успешно.**

**Главные показатели – сохранение коллектива, рабочих мест, рост зарплаты..**

задач – сохранение ее покупательной способности. Это особенно актуально в преддверии переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения. Поэтому я хочу обратиться к делегатам и нынешнему составу профкома с предложением всем вместе провести эту работу на достойном уровне, чтобы наши предложения по уровню и индексации зарплаты нашли отражение в этом документе.

О плодотворном и конструктивном партнерстве с профсоюзом сказал гендиректор ОАО «ММК». Прошедшие 5 лет были не самыми легкими для экономики, поэтому комбинат активно проводил реструктуризацию. «Адекватно требованиям внешней среды» менялась, развивалась и профсоюзная организация. И весь этот период руководство и профком прожили и проработали рука об руку. Хочется надеяться, что в таком же духе работа будет продолжаться, отметил **Павел Шиляев**.

Аплодисментами зала было встречено высказывание председателя ГМПР **Алексея Безымянных**, поправившего слова Александра Дерунова о том, что первичка ММК – одна из самых крупных в отрасли:

– Вы не одна из самых, вы – самая крупная профсоюзная организация. Вы сохранили эту позицию за все годы. И вы были, и, уверен, останетесь флагманом профсоюзного движения в отрасли. Не передать словами всего, что было сделано профсоюзной организацией Группы ММК. Поэтому и от себя, и от Центрального Совета ГМПР хочу выразить слова благодарности всему профактиву и профкому ММК. Эта работа велась ежедневно, ежечасно. И – успешно. Главные показатели – сохранение коллектива, рабочих мест, рост зарплаты. Но с не меньшим напряжением предстоит

работать дальше – в противостоянии продолжающимся нападкам на интересы человека труда, в профсоюзном укреплении. И в этой работе Магнитке отводится важное место.

Подтверждением слов Алексея Безымянных стала высшая награда ГМПР – нагрудный знак «За заслуги перед профсоюзом», врученный им Александру Дерунову.

Конференция признала работу профкома Группы ММК удовлетворительной. Отмечены приоритетные направления деятельности на следующий отчетный период. В их числе – сохранение реального уровня зарплаты и социальных гарантий, совершенствование системы защиты трудовых прав членов профсоюза, контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, совершенствование контроля за охраной труда и проведением спецоценки, развитие соцпартнерства, укрепление единства и совершенствование организационной структуры первичной профорганизации. Утверждена новая структура ППО Группы ММК. Избран новый состав профкома в количестве 31 человека.

Состоялись выборы председателя первичной профсоюзной организации Группы ММК и его заместителя. Александр Дерунов принял решение не выдвигать свою кандидатуру на должность председателя. Комиссия по подготовке конференции предложила на этот пост менеджера дирекции ОАО «ММК» **Бориса Семенова**. Делегаты конференции поддержали кандидатуру Семенова и посчитали, что он способен возглавить работу первички в ближайшие 5 лет. Заместителем председателя избран **Юрий Демчук**, ранее руководивший Управлением охраны труда и промбезопасности ОАО «ММК». ■



Ирина ФРОЛКИНА  
Фото Николая РЫБЦЕВА

## «Стать бы более зубастыми»

**В** отчетно-выборной конференции Лебединского ГОКа участвовал **Андрей Шведов**, заместитель председателя ГМПР, **Лотт Адамов**, председатель Белгородского обкома ГМПР, который и вел конференцию. В числе почетных гостей – **Олег Михайлов**, управляющий директор комбината, **Андрей Никитский**, зампред Белгородского обкома, **Александр Лихущин**, председатель профкома ОЭМК, сопредседатель Социального совета холдинга «Металлоинвест. В числе делегатов на конференции работал **Леонид Аляных**, директор по социальным вопросам ГОКа.

Минувшие пять лет для профкома комбината были серьезным испытанием на изгиб, излом и прочность. В последнее время профком возглавлял заместитель председателя Борис Петров. Он и отчитывался перед 137 делегатами конференции. Доклад был сделан грамотно, внятно, доходчиво и честно.

А вот прения по докладу слегка удивили: ни единого критического замечания в адрес профкома, ни слова о недоработках, ни полслова о том, что хотелось бы изменить, расширить, углубить. Выступавшие – Алексей Левченко, зам. начальника

ФОК, Юрий Батулин, предпрофкома Энергоцентра, Светлана Семерова, зав. поликлиникой «ЛебГОК-Здоровье», председатель женской комиссии, Евгений Ледовских, механик ЖДЦ и другие, – прекрасно дополнили отчетный доклад. Работа в профсоюзной организации и в самом деле шла полным ходом по всем направлениям, но не один раз в этот день из уст лебединцев и с трибуны, и в кулуарах прозвучала одна и та же фраза: «Профсоюз должен быть более зубастым!»

Завершил прения Андрей Шведов.

– Я в очередной раз вижу сплоченный коллектив, который стойко решает насущные задачи, – сказал он. – Отчетно-выборная кампания в ГМПР идет в непростых условиях. Но отмечу, что менеджмент управляющих компаний и собственники делают все, чтобы сохранить коллективы, развивать производство.

По словам зампреда ГМПР, на различных совещаниях правительственного уровня по поводу влияния кризиса на социально-трудовую среду в стране и ГМПР, и работодатели заявляли, что особой помощи металлургам в этот период не требуется. Главное, чтобы правительство,

министерство финансов помогли потребителям металла – машиностроителям, судостроителям, автомобилестроителям.

Но негативные тенденции имеются. Мониторинг показывает: на большинстве крупных и средних предприятий ГМК недостаточными темпами растет покупательная способность заработной платы. Кому-то удастся проиндексировать зарплату, кому-то нет, и в целом за 2015 год по ГМК зарплата горняков и металлургов просела на 3,8 процента. Я уверен, что это временный отрицательный результат, в ближайшие год-два мы вернемся к более значительному росту уровня зарплат, – подчеркнул Андрей Шведов.

По его мнению, из выступлений ясно, насколько многогранно социальное партнерство между руководством ЛГОКа и профкомом по всем жизненно важным вопросам.

Андрей Владимирович рассказал о подготовке к съезду ГМПР, о том, что осложняет профсоюзное движение. Не секрет, что есть компании, находящиеся в очень сложном финансовом положении. Они ищут всевозможные способы для того, чтобы экономить на механизмах защиты человека труда. Прикладываются усилия для рефор-





мирования трудового законодательства. Но профсоюзы имеют поддержку в лице Владимира Путина, который хочет слышать голоса представителей работников предприятий.

В качестве примера результативности социально-трудовых договоренностей между властью, работодателями и профсоюзом Андрей Шведов привел успешную Белгородскую область.

Делегаты признали работу профкома удовлетворительной и единогласно избрали председателем комитета Бориса Петрова, его заместителем – начальника отдела дирекции по социальным вопросам Юрия Романова. Без возражений были избраны и члены профкома, и делегаты на областную конференцию.

Олег Михайлов поздравил вновь избранный профком, его лидеров и выразил надежду на работоспособность обновленного профкомитета.

– Почетно быть членом профкома, председателем и заместителем, но это еще и огромная ответственность, потому что за каждым из вас стоит коллектив. Нам вместе надо сделать так, чтобы все работники были хорошо информированы о ситуации на предприятии, в отрасли, о тех программах, которыми мы занимаемся. Вторая задача – сделать все, чтобы ваша деятельность была прозрачной и открытой. Для этого надо чаще бывать на нарядах, рассказывать людям о своей работе, больше

**..НАМ ВМЕСТЕ НАДО СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБЫ ВСЕ РАБОТНИКИ БЫЛИ ХОРОШО ИНФОРМИРОВАНЫ О СИТУАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ, В ОТРАСЛИ, О ТЕХ ПРОГРАММАХ, КОТОРЫМИ МЫ ЗАНИМАЕМСЯ...**

задавать вопросов мне, моим коллегам, быть по-настоящему боевыми друзьями.

Задача у нас одна, способы решения разные. При всех благостных картинах года по охране труда и промышленной безопасности, у нас продолжают несчастные случаи и травмы разной степени тяжести. Это говорит о том, что мы недорабатываем. И здесь институт общественных инспекторов должен быть зубастей, действовать на опережение. Не бояться говорить, задавать вопросы. Руководители подразделений заинтересованы в том, чтобы знать тонкие, опасные места: в одиночку всего не охватишь. Нужны помощники.

Вопрос, требующий большого внимания, – бытовые условия, в которых живут и работают наши люди. И здесь нам далеко до совершенства. Есть хорошие примеры, есть движение, но в целом нам еще пахать и пахать. У профсоюза и председателя должна быть принципиальная позиция, не надо бояться – у нас не демидовское время! Люди должны быть обеспечены теплом, водой, чистой спецодеждой и т.д.

Считаю, профкому надо много учиться; не будете учиться – останетесь на месте. Разве можно сравнить с тем, что было 20, 30 лет назад?! И люди другие, и запросы у них выше, и это правильно. Помогать им надо! А чтобы помогать, надо знать и законы, и правила внутреннего распорядка, и локальные нормативы, – убежден Олег Юрьевич.

И еще одна больная тема, которой никогда не касаются стороны социального диалога, но которую откровенно затронул директор:

– У нас очень часто поступают анонимные сигналы. Такого числа анонимок я не видел никогда. И если возникает проблема, пусть неприятная, гадкая, но работник или коллектив подписываются, я вижу, с кем обсуждать эту тему. И таких людей, даже если они ошибаются, надо поддерживать, оберегать, чтобы с их головы волос не упал. Забота о здоровье, распределение путевок, – все это должно быть объектом обсуждения и информирования членов профсоюза, – так напутствовал Олег Михайлов профсоюзный актив комбината.

Он украсил свою речь хорошей новостью:

– Вознаграждения по итогам работы за 2016 год в плане не было, но, благодаря отличной работе коллектива, оно будет выплачено в полном объеме. Об индексации зарплаты говорить не буду, но надеюсь, в ближайшем будущем сможем вас порадовать.

После завершения конференции Лотт Адамов и Леонид Аляных отметили, что ровному, спокойному течению конференции предшествовала огромная работа. Лотт Павлович принял участие в большинстве отчетно-выборных собраний профгрупп, именно там звучали острые вопросы и шло их бурное обсуждение. Перед конференцией он не меньше десятка раз посетил ГОК и лично встречался с директором комбината, со всеми членами профкома, со многими делегатами, чтобы выяснить их точки зрения на текущий момент. Поэтому конференция комбината прошла в рабочем режиме. ■

# СПЛОТИТЬСЯ, ЧТОБЫ ВЫЖИТЬ

## Конференция в горячей точке

Город Бакал по-прежнему остается горячей точкой на карте Челябинской области: экономическая ситуация в Бакальском рудоуправлении пока не улучшается, социальное напряжение среди горожан не спадает. Естественно, это остается главной темой в коллективе градообразующего предприятия. Не стала исключением и отчетно-выборная конференция первички БРУ: проблемы предприятия звучали и в выступлениях профактивистов, и в словах представителей работодателя, и в эмоциональных высказываниях работников – членов профсоюза.



**К**онференция подвела итоги 5 лет профсоюзной деятельности. Каждый из них был нелегким для экономики предприятия. Поэтому работа по защите социально-трудовых прав и интересов работников стала значимой практически с первого дня. И велась постоянно. Об этом 74 делегатам, до отказа заполнившим конференц-зал заводоуправления, рассказала председатель профкома **Анна Белова**.

Проблем у профкома было более чем достаточно. Если на уровне области стоял вопрос индексации зарплаты, то для БРУ реальной задачей была хотя бы ее своевременная выплата. Если в области обсуждалось сохранение и создание новых рабочих мест, то в Бакале говорили лишь о возможности минимизации проводимых сокращений. Охрана труда, участие в массовых акциях, информационная работа, привлечение активной молодежи, – все эти

...Охрана труда, участие в массовых акциях, информационная работа, привлечение активной молодежи – все эти и другие направления заострились на главном – ЗАЩИТЕ И СОХРАНЕНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА...



и другие направления заострились на главном – защите и сохранении трудового коллектива. И тут была важна поддержка со стороны каждого работника, тем более что кризис – это, в том числе, удар и по коллективной сплоченности.

– Да, хроническое безденежье, низкая зарплата, нестабильность ее выдачи сильно влияют на общий социальный климат. Но и сдаваться нельзя, – подчеркнула председатель профкома, обращаясь к делегатам. – Поэтому мы продолжаем стучаться во все двери и остаемся вместе, и в будущем профком рассчитывает на вашу поддержку.

О необходимости сплотиться, чтобы выжить, говорили делегаты конференции – представители подразделений. На этом же заострил внимание зампреда обкома ГМПР **Александр Коротких**. Эмоциональное напряжение в зале, в унисон горьким выступлениям, подтвердило: люди устали от бесконеч-



ных проблем, от отсутствия возможности нормально жить и работать.

Делегаты признали работу профкома удовлетворительной. Положительно ее оценили и совет ветеранов предприятия, и соцпартнеры – директор БРУ **Дмитрий Рыбакин**, замдиректора БРУ по экономике и финансам **Иван Вайс**, заместитель гендиректора НПРО «Урал» по производству **Андрей Кузнецов**.

Конференция отметила необходимость усилить работу профкома в сфере охраны труда, контроля договорных обязательств работодателя по вопросам заработной платы, по информационному обеспечению. Профкому рекомендовано обеспечить жесткий контроль выполне-

ния колдоговора, больше внимания уделять обучению профактива, в том числе по правовым вопросам, и работе уполномоченных по охране труда.

Делегаты единогласно подтвердили опыт и авторитет **Анны Беловой** – она избрана председателем профкома на следующий срок. Ее замом вновь стала **Елена Потапова**. ■



## Зарплата растет, травматизм снижается

Это было отмечено на отчетно-выборной конференции ППО Белорецкого металлургического комбината, в работе которой приняли участие 203 делегата. Первичная профсоюзная организация комбината – одна из самых многочисленных на территории Республики Башкортостан: 30 цеховых комитетов, 204 профгруппы, объединяющие 5352 работника комбината (уровень профчленства 86,5%).

**В** работе конференции участвовали **Андрей Шведов** – заместитель председателя ГМПР, **Марат Хусаинов** – председатель республиканской Федерации профсоюзов, **Дамир Сабуров** – председатель комитета ГМПР Республики Башкортостан, **Виктор Камелин** – генеральный директор предприятия, представители администрации комбината.

С отчетом о работе профорганизации выступил ее председатель **Георгий Хлесткин**, он подробно остановился на проблеме сокращения персонала и, соответственно, профчленства:

– Вывод отдельных подразделений на аутсорсинг с последующим возвратом их в качестве структурных подразделений повлиял на чис-

ленность трудового коллектива. За 5 лет число работников сократилось на 500 человек, плюс высокая текучесть кадров, которая обусловлена

объективными причинами. Но благодаря грамотной работе профкома за этот период вновь принято в профсоюз 2370 человек. И все равно





...ВСЕ ВЫСТУПАЮЩИЕ  
ГОВОРИЛИ О  
НАСУЩНЫХ  
ПРОБЛЕМАХ,  
ВОЛНЮЩИХ  
РЯДОВЫХ ЧЛЕНОВ  
ПРОФСОЮЗА...

резерв, с которым нужно работать, имеется.

Рост заработной платы за отчетный период составил 25,5% (инфляция 30,7%). Сегодня средняя заработная плата производственного персонала – 27833 рубля.

Следующий важный вопрос – охрана труда. Конечно, цифры говорят о том, что имеется тенденция к снижению: в 2011 г. было 11 травм, а в 2015 г. – 5, но это не должно нас успокаивать, ведь за каждым случаем стоят живые люди, их семьи и судьбы. Поэтому в ходе отчетно-выборной кампании мы больше всего внимания уделили выбору уполномоченных по охране труда и планируем провести их обучение в самое ближайшее время.

При проведении СОУТ удалось минимизировать потери льгот и гарантий работников. Более 60 предложений было сделано нашими членами комиссии в адрес аттестующей организации, большинство из них было принято. Пришлось обращаться даже в Минтруд РФ.

Затраты на социальные программы в целом остаются на уровне 209 млн рублей ежегодно, увеличивается дотация на питание, заработная плата индексируется на уровень инфляции и др.

Андрей Шведов обрисовал ситуацию в горно-металлургическом комплексе России. В условиях снижения внутреннего спроса и

внешнего давления на экономику в целом предприятия продолжают развиваться. На модернизацию в отрасли ежегодно тратится более 300 млрд рублей, и это хорошо. Однако внедрение новых технологий и оборудования приводит к оптимизации персонала, и этими вопросами профсоюзу постоянно приходится заниматься:

– Зарплата растет, но сохранять ее покупательскую способность удается не всегда. Во многом это зависит от экономики предприятия и позиции профсоюзного комитета. В этом году мы вновь будем заключать Отраслевое тарифное соглашение. И, конечно, основным вопросом будет раздел «Оплата труда». Переговоры уже начались.

Отчетно-выборная кампания в профсоюзе – это время, когда подводятся итоги работы и определяют пер-

спективные направления на новый срок. Мы должны честно говорить о снижении численности и эффективности работы профсоюзных организаций, принимать меры для решения внутренних проблем.

Марат Хусаинов в своем выступлении рассказал о развитии профсоюзного движения в республике и сделал акцент на необходимости ликвидации таких организационных форм как советы трудовых коллективов, которые создаются на предприятиях по инициативе работодателя, не имея правового статуса, которые не защищают интересы работника.

Все выступающие говорили о насущных проблемах, волнующих рядовых членов профсоюза.

**Георгий Хлесткин был выбран председателем первичной организации на третий срок единогласно открытым голосованием.** 🇷🇺





# Чтобы нас стало больше



*«Самый большой отток членов профсоюза произошел в 2012 году. Среди работников завода были распространены бланки заявлений о выходе из профсоюза и прекращении перечислений профсоюзных взносов без уведомления об этом профсоюзного комитета. По итогу года мы потеряли около 400 членов профсоюза» (из отчетного доклада)*

**П**роблемам сокращения трудового коллектива и профсоюзного членства была посвящена значительная часть доклада председателя первичной организации Среднеуральского медеплавильного завода Любови Бугровой на отчетно-выборной конференции. В ее работе приняли участие 77 делегатов, среди приглашенных: председатель Свердловского областного комитета Валерий Кусков, глава Свердловской Федерации профсоюзов Андрей Ветлужских, представители дирекции завода.

Любовь Бугрова подробно рассказала о тех мерах, которые предпринимались, чтобы выровнять ситуацию:

- Разработали планы мероприятий по вопросам профсоюзного членства, укрепления рядов организации, усиления правовой защиты членов профсоюза. Обратились к директору завода Б. Абдулазизову с просьбой включить в приемную записку отметку профсоюзного комитета. Это очень помогло, падение приостановили. С октября 2012 года мы приняли на учет 975 человек.

Одна из причин снижения – слабая работа цехкомов с вновь принятыми работниками и молодежью. Процесс вовлечения в профсоюз новых членов из числа пришедших на смену уволившимся имеет определенные трудности. Молодежь пока не видит особой необходимости в профсоюзе, а люди постарше, кадровые работники, имеющие высокую заработную плату,

либо не состоят в профсоюзе, либо выходят из него, считая, что при их уровне оплаты труда они независимы и обойдутся без профсоюза, хотя и те, и другие без оглядки пользуются результатами работы профкома, получая в соответствии с коллективным договором и льготы, и гарантии. И, конечно, одна из причин выхода из профсоюза – нежелание платить профсоюзные взносы.

Увеличение численности членов профсоюза – это не самоцель, потому что действенность организации определяется численностью сознательно входящих в профсоюз людей. Важно понимание, что от их действий или бездействия зависит многое.

Анализ работы юридической службы показал, что правовые проблемы чаще всего касаются заработной платы, премирования, времени отдыха, жилищных вопросов, коммунальных платежей, пенсионного и социального обеспечения. Непосредственно правовая помощь была оказана в оформлении 19 исковых заявлений в суд.

Хорошо зарекомендовали себя комплексные проверки цехов, которые проводятся более 10 лет, на предмет соблюдения трудового законодательства, условий охраны труда, выполнения колдоговора.

В адрес дирекции направляется извещение о времени и цели проверки, и комиссия в составе юриста профкома, старшего уполномоченного по охране труда, специалиста

отдела труда и заработной платы завода по графику проверяет каждый цех. Комплексные плановые проверки охватывают весь спектр работы. В результате выявляются систематические нарушения законодательства в отношении трудового коллектива, который зачастую и не подозревает о том, что права нарушены.

По результатам проверок составляются акты, а в особых случаях выносятся представления. Плановость работы приводит к положительным результатам при повторных проверках.

На конференции говорилось не только о проблемах и достижениях. Обсуждались планы на будущее. Приоритетными направлениями были названы защита прав и интересов работников – членов профсоюза, совершенствование охраны труда и улучшение санитарно-гигиенических и бытовых условий на рабочих местах, повышение эффективности общественного контроля при проведении СОУТ. Все эти меры в комплексе должны содействовать повышению численности членов профсоюза в подразделениях предприятия, но самое важное – сознательному вступлению работников в ряды ГМПР для отстаивания своих прав и интересов.

**Конференция признала работу профсоюзной организации удовлетворительной, председателем единогласно была вновь избрана Любовь Бугрова.** ■



# «Ваш профсоюзный комитет работает разнопланово»

**Прошла отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации Самарского металлургического завода. На конференцию были избраны 112 делегатов, присутствовало 108. В ее работе участвовали генеральный директор АО «Аркиник» М. Спичак, заместитель председателя ГМПР С. Боева, заместитель председателя Федерации профсоюзов Самарской области Д. Колесников, председатель Самарской Губернской Думы В. Сазонов, директор по направлениям, начальники цехов и отделов, – всего 34 человека.**

**С** отчетом о работе профсоюзного комитета выступил его председатель В. Рогожников.

Отчетный период был ознаменован рядом знаменательных событий. Прошли VIII (внеочередной) и IX съезды ФНПР. 2015й был годом 110-летия зарождения профсоюзного движения в России и Самарской области. В январе 2016 года отметили 25-летие Горно-металлургического профсоюза России.

– Благодаря взаимовыгодному диалогу администрации и профсоюзного комитета, – отметил в своем выступлении В. Рогожников, – наше предприятие становится все более социально ориентированным, ведь у профсоюза и администрации общая задача – учитывать интересы работников. Социальное партнерство все увереннее становится системой налаживания взаимовыгодных отно-

шений между работниками и работодателями».

К сожалению, численность членов профорганизации СМЗ за отчетный период снизилась с 3151 в 2011 году до 2504 чел. в 2016 году. Процент охвата профсоюзным членством ныне 82% вместо 86 на начало отчетного периода.

Составной частью деятельности профсоюзного комитета по-прежнему остается организация коллективных действий. Наиболее подготовленными и организованными стали выступления в период майских демонстраций и октябрьских митингов: работники завода участвовали во всех массовых мероприятиях, организованных ФПСО. Отрадно отметить, что при этом все больше и больше молодежи присоединяются к профсоюзному активу.

Профсоюзной организации Самарского металлургического завода есть чем гордиться. За отчетный период она не единожды занимала призовые места в областном конкурсе на «Лучшую профсоюзную организацию».

Действия профсоюзного комитета были направлены на защиту интересов трудящихся завода с использованием всех предоставленных трудовым законодательством возможностей. Можно отметить максимальное сохранение рабочих мест и покупательной способности заработной платы, поддержку тех, кто оказался в сложной жизненной ситуации, сохранение в коллективном договоре достигнутого уровня трудовых и социально-экономических гарантий, поддержку социальной стабильности. Осуществлялся контроль за соблюдением законодательства о труде, улучшением усло-





вий и охраны труда на рабочем месте, сокращением производственного травматизма, по совершенствованию информационной работы, оздоровлению работников.

Одно из основных и приоритетных направлений деятельности – заключение коллективного договора и контроль за его выполнением. Последние несколько лет коллективный договор ЗАО «Алкоа СМЗ» являлся одним из лучших в Самарской области (по итогам смотра-конкурса, организованного ФПСО).

Все члены профсоюза объединены по следующей схеме: 5 дирекций, 11 цеховых организаций, 7 предприятий, выведенных в аутсорсинг. Создано 79 профсоюзных групп. За отчетный

период в благотворительном фонде милосердия и здоровья создана профсоюзная организация из числа пенсионеров в количестве 403 чел. В настоящее время ведется работа по созданию профсоюзной организации в АО «Ал Ти Фордж».

Сформирован и прошел целевую подготовку кадровый резерв. Проводилось обучение и повышение квалификации профактива. В отчетном периоде впервые были проведены семинары профсоюзных активистов.

Последовательно реализовывалась профсоюзная молодежная политика, это привело к увеличению представительства молодежи среди членов профсоюза, продвижению молодых профсоюзных лидеров.

Конференция постановила признать работу профсоюзного комитета удовлетворительной, избрала новый состав профкома из 15 человек. Председателем профсоюзного комитета единогласно вновь избран В. Рогожников.

Участники конференции также выбрали делегатов на VIII съезд ГМПР.

Заместитель председателя ГМПР С. Боева, говоря о посещении СМЗ, оценивая работу отчетно-выборной конференции, заметила «Здесь один из лучших колдоговоров. Налицо забота о людях, сложились хорошие традиции, эффективно и разнопланово работающий профком. Желаю всем здоровья, сил и оптимизма».

## Говорят участники конференции

**Елена Томчук,**  
председатель цехового  
комитета цеха № 36:

– Сохраняется тенденция неисполнения членскими организациями, их структурами решений коллегиальных органов Федерации профсоюзов Самарской области, Центрального Совета ГМПР и профсоюзного комитета нашего завода. Это пагубно влияет на имидж профсоюза в целом. В предстоящем периоде нам необходимо усилить исполнительскую дисциплину и персональную ответственность руководителей в вопросах уставной деятельности, в вопросах выполнения решений коллегиальных органов.

Для усиления мотивации профсоюзного членства и роста общественной активности ежегодно проводятся конкурсы на лучшую цеховую профсоюзную организацию, на постановку информационной работы. Но за пять лет в них приняли участие лишь 5 организаций из 24.

Такая пассивность наблюдается и в коллективных действиях. Мы часто говорим, что вместе – мы сила! Однако, когда дело доходит до конкретных действий, то из профсоюзного актива, из 200 человек, на акции выходят лишь 50–80 человек. А участие в акциях солидарности – это долг каждого профсоюзного активиста!



**Римма Бурдаева,**  
машинист крана цеха № 2:

– Я работаю на заводе уже более 30 лет. Все у нас было. В начале перестройки и работали по три дня в неделю, и зарплату выдавали телевизорами и консервами. Слава богу, коллектив выстоял и сохранил свой производственный потенциал. Профсоюзная организация завода и наша цеховая всегда были с коллективом. Теперь на заводе ситуация стабилизировалась, намного улучшились условия труда. Это привлекает на завод молодежь.

Да, имеются случаи выхода из профсоюза тех, кто работает уже далеко не первый год. Приходилось слышать мнение, что на заводе все хорошо, и профсоюз в этой ситуации просто не нужен. Станет хуже – мы вновь вступим. Нельзя так рассуждать, а тем более навязывать эту идею другим. Мы должны быть вместе во всех жизненных ситуациях. Солидарность есть солидарность.

**Рамиль Сулейманов,**  
председатель молодежного  
совета предприятия:

– В 2015 году полностью обновился состав молодежного совета. Была собрана команда из активных, спортивных, энергичных работников. Значительную поддержку в работе оказывает наша профсоюзная организация.

Проводится работа по популяризации профсоюзного движения среди молодых работников завода. При поддержке ГМПР приглашаются на предприятие представители учебных центров из других городов. Тренинги эффективно сказываются на работе молодых профгруппиров, а их немало.



## Профком заботится...

**«Особое беспокойство у профсоюзного комитета вызывает увольнение квалифицированных рабочих подземных специальностей. Основные причины ухода – невысокая заработная плата и необходимость выезда в другую местность. Профактиву совместно с администрацией цехов следует серьезно заняться проблемой сокращения текучести кадров» (из отчетного доклада профкома).**

**Н**а отчетно-выборной конференции Учалинского ГОКа обсуждались не только заработная плата, охрана труда, социальные льготы и гарантии, но и проблема текучести кадров – вопрос, больше относящийся к административно-управленческой деятельности. А предметом обсуждения он стал в результате высокого уровня социального партнерства и тесного взаимодействия профкома и руководства комбината. На предприятии почти стопроцентное профсоюзное членство, обязательства по коллективному договору выполняются в полном объеме, несмотря на возникшие в связи с кризисом проблемы.

В своем выступлении председатель профкома Амур Зайнуллин поблагодарил всех активистов за плодотворную работу в комиссиях, результаты которой очевидны:

– Сегодня наша организация насчитывает 5223 человека, из них 300 – членов профсоюзного актива, 24 цеховых комитета профсоюза. В отчетно-выборную кампанию состав актива обновился на 20%.

В цехах работают 120 профгруппиров. Их задача – информирование о деятельности организации, разъяснение членам профсоюза их прав, представление их интересов, принятие мер по обеспечению социально-трудовых гарантий.

В каждом цехе, подразделении имеются уполномоченные по охране труда, которые вместе с руководителями участков, смен, служб, а также со специалистами охраны труда проводили профилактическую работу по обеспечению безопасных условий на рабочих местах. Всего таких уполномоченных – 126 человек.

Однако, несмотря на принимаемые руководством и профсоюзным комитетом меры по улучшению условий труда, за последние пять лет травматизм остался на прежнем уровне – произошло 12 несчастных случаев, из которых 8 смертельных и 4 тяжелых. Конечно, горняцкий труд опасен, но необходимо предпринять все усилия, чтобы работники оставались здоровыми и невредимыми.

Профком серьезно озабочен здоровьем работников и своей задачей на

следующие пять лет ставит разработку комплекса мер по его улучшению. Председатель профкома не только говорил о проблемах и трудностях, отметил достижения организации, одним из которых является ежегодное повышение оплаты труда. Средняя заработная плата за июль составила 44177 рублей, удалось сохранить и расширить социальные льготы и гарантии. Отметил тех профсоюзных активистов, которые наиболее ярко проявили себя за отчетный период.

Всего в работе в конференции приняли участие 127 делегатов. В числе приглашенных – председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан Марат Хусаинов, помощник председателя ГМПР Анатолий Соловьев, председатель Республиканского комитета ГМПР Дамир Сабуров, генеральный директор предприятия Закария Гибадуллин, председатель ППО Белорецкого металлургического комбината Георгий Хлесткин.

Работа профкома единогласно признана удовлетворительной, а Амур Зайнуллин переизбран на новый срок. ■



Галина КУДРЯШОВА

## По деловому, конструктивно

Состоялась отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск». 173 делегата, представляющие интересы 5828 членов профсоюза (75,7% общей численности работающих), дали объективную оценку деятельности профсоюзной организации, признав работу профсоюзного комитета за последние пять лет удовлетворительной.

**С**егодня мы собрались не только для того, чтобы подвести итоги работы за пять лет, но и наметить пути дальнейшего развития нашей профсоюзной организации. Какие задачи мы ставим перед собой? Что станет главной целью в нашей работе?» – так начал выступление председатель профорганизации Иван Володин.

В период финансово – экономического кризиса главной целью администрации и профорганизации по-прежнему оставались сохранение объемов производства, рабочих мест и трудовых коллективов. И сейчас, несмотря на незначительное улучшение ситуации, остаются вопросы по ремонту зданий и сооружений, старению и износу оборудования, недостаточно полным социальным программам. Все это требует от работодателей дополнительных финансовых вложений.

С 2011 по 2016 год реальная заработная плата работников снижалась, падала ее покупательная способность. И только в этом году намети-

лась тенденция на стабилизацию и незначительный рост.

Профком постоянно контролировал соблюдение трудового законодательства, решал индивидуальные трудовые споры, работал в комиссии по трудовым спорам.

О правовой защите членов профсоюза рассказала заместитель председателя профкома, правовой инспектор Ольга Филиппова. За отчетный период выявлено 29 нарушений трудового законодательства в дочерних организациях. Они касались сроков выплаты заработной платы и расчета при увольнении, порядка применения дисциплинарных взысканий, проведения предсменных медосмотров в нерабочее время, отказов приглашенным в приеме на работу. Замечания устранены. Была проведена правовая экспертиза 212 локальных нормативных актов, по 33 из них подготовлены замечания и предложения, которые учтены работодателями. Ольга Юрьевна отметила хорошую подготовку исковых заявлений по вопросам компенсации морального вреда

в связи с полученным на заводе профессиональным заболеванием и признания права на льготное пенсионное обеспечение.

Но суды не всегда встают на сторону работников, так как не удается подтвердить их занятость в течение 80% рабочего времени во вредных условиях. К сожалению, часто необходимые документы просто не хранятся у работодателя.

Профком – за активный и здоровый образ жизни. Об этом в своем выступлении рассказал Николай Карпенко, физорг дирекции по электролизному производству. Проводится профсоюзная спартакиада, арендуются спортивные залы, бассейн, лыжные трассы и стрелковый тир. Команды АО «РУСАЛ Красноярск» и филиала ООО «РУС-Инжиниринг» участвуют в городских и районных спортивных соревнованиях.

Управляющий директор АО «РУСАЛ Красноярск» Е. Курьянов и руководитель ф. ООО «РУС-Инжиниринг» В. Мержиевский отметили большую роль профсоюзной организации в отстаивании интересов членов профсоюза, их защите и пожелали новому составу профсоюзного комитета стать действительно объединяющей силой для всех, кто работает на промышленной площадке Красноярского алюминиевого завода, будь то кразовцы, работники филиалов ООО «РУС-Инжиниринг», ООО «КраМЗ-Авто» или других организаций.

Председателем первичной профсоюзной организации единогласно был избран Иван Володин. ■





Ирина БЕЛОВА



## Работают, как надо

**Состоялась отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации «Новокузнецкий вагоностроительный завод». В работе конференции приняли участие председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов и его заместитель Олег Антоненко.**

**П**редседатель профкома ППО «НКВЗ» Денис Топкаев отчитался о работе профсоюзного комитета за период с октября 2011 года по август 2016 года. По состоянию на 1 июня 2016 года на профсоюзном учете первички состояло 120 членов профсоюза.

В отчетный период были созданы и включены в структуру ППО две новые профсоюзные организации – ООО КЗ «КВоиТ» и ООО «Кузнецкие металлоконструкции» (далее ООО «КМ»).

В марте 2012-го заключен коллективный договор ОАО «НКВЗ» на 2012–2014 годы. Было внесено более 50 дополнений и изменений, усиливающих социальную защищенность работников, в том числе – условие о дотации на питание работников, появился раздел по работе с молодежью.

В связи с регулярными перебоями поставок литья в ОАО «НКВЗ» и, как следствие, отсутствием работы, работники периодически отправлялись в простой с оплатой 2/3 средней заработной платы. Подобная ситуация повторилась в ООО «КМ» в 2015–2016 годах и эпизодически возникала в ООО КЗ «КВоиТ». Профкомом велась постоянная работа по регулированию вопросов

своевременной выплаты и начисления заработной платы.

В части повышения реального содержания заработной платы в ОАО «НКВЗ» с 1 апреля и 1 июля 2012 года тарифные ставки и оклады были увеличены на 7 процентов.

На Калтанском заводе «КВоиТ» из года в год не выполнялись обязательства о реальном повышении заработной платы. При активной позиции профорганизации в сентябре 2015 года на конференции трудового коллектива был принят новый колдоговор на 2015–2018 годы, в котором прописан механизм реального повышения уровня заработной платы. С 1 марта 2016 года заработная плата работников предприятия была проиндексирована на 11,5 процента.

В ООО «КМ» 10 ноября 2015 года было согласовано положение о порядке индексации заработной платы, но руководство уведомило о переносе сроков ее проведения. На сегодня работодатель в одностороннем порядке принял решение повысить тарифные ставки по некоторым профессиям.

С ноября 2015-го по май 2016 года велась активная работа над проектом «Положения об оплате труда для работников ООО «Кузнецкие металлоконструкции». Проект согласовыв-



вался с профкомом, и в настоящее время положение принято.

В отчетный период профком решал вопросы, связанные с условиями труда, графиками сменности, вел постоянный контроль за выполнением оздоровительных мероприятий в ОАО «НКВЗ», предусмотренных колдоговором, поднимал вопрос о повышении качества обслуживания в столовой предприятия, осуществлял моральное и материальное поощрение профсоюзных активистов.

Из-за сложной финансово-экономической ситуации в НКВЗ перед профсоюзной организацией образовался долг по членским взносам, было принято решение временно приостановить выплаты всех видов материальной помощи до момента полного погашения долга.

Для решения текущих социально-экономических вопросов летом 2014 года подписано постановление об утверждении регламента работы профкома в ООО КЗ «КВоиТ», а позже такой же документ был подписан и в ООО «КМ». В соответствии с ними на предприятиях были созданы комитет по охране труда, комиссии по надзору за санитарно-гигиеническим состоянием моек и по контролю за обеспечением

работников спецодеждой и СИЗ. В мае 2015 года впервые была создана и начала свою работу комиссия по трудовым спорам.

Работа по охране труда строилась совместно с технической инспекцией по труду КТПО ГМПР, руководителями подразделений. Были проведены проверки условий и охраны труда на рабочих местах ООО КЗ «КВоиТ» и ООО «КМ». По их результатам на имя руководителя направлены соответствующие акты представления с указанием срока устранения имеющихся нарушений.

Согласовано более 120 инструкций по охране труда для различных профессий, избрано 43 уполномоченных по охране труда, 21 из них прошли обучение.

Сложилась отрицательная практика – не фиксировать легкие несчастные случаи, произошедшие в ООО КЗ «КВоиТ». По этой причине на предприятии комиссия не собиралась. И количество закономерно переросло в «качество». В июле 2016-го впервые за период работы профкома КВоиТ в комиссию по расследованию тяжелого случая был приглашен технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области и председатель профорганизации ООО «КМ».

Профком принимал участие в решении вопросов качества и обеспечения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. В ОАО «НКВЗ» была создана комиссия по приему спецодежды и СИЗ, которая действовала вплоть до сокращения работников и закрытия предприятия. Подобные комиссии были созданы в рамках подписанного постановления и в обоих Обществах.

В ООО «Кузнечные металлоконструкции» весной 2016 года принято решение о проведении СОУТ. В настоящее время проведены все замеры на рабочих местах, готовятся карты, которые для согласования будут направлены всем членам комиссии.

В отчетный период за юридической консультацией обратились около 700 членов профсоюза. Большая часть обращений связана с условиями труда на рабочих местах, гарантиями и компенсациями при работе во вредных условиях, сокращением численности и штата, изменением графиков работы, объемом работы, начислением заработной платы, предоставлением путевок работникам и членам их семей.

В рамках профсоюзного бюджета организован ряд культурно-массовых мероприятий. ППО «НКВЗ» ГМПР проводил полноценную комплексную работу по всем основным направлениям.

На конференции обсуждались организационные вопросы, связанные с ликвидацией НКВЗ.

«Сегодня, как и вчера, нам есть над чем работать и куда стремиться. Взят курс на гармонизацию отношений руководства предприятия с профорганизацией», – завершил свое выступление Денис Топкаев.

Делегаты признали работу профорганизации ППО «НКВЗ» ГМПР за отчетный период удовлетворительной.

Состоялись выборы председателя первичной профорганизации «Новокузнецкий вагоностроительный завод». Единогласно вновь был избран Денис Топкаев. ■





Игорь БЕРЕЗОВСКИЙ



## Неоспоримый авторитет

**В** отчетно-выборной конференции первичной профорганизации филиала «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР приняли участие 95 делегатов из всех подразделений предприятий промплощадки УАЗа. От имени администрации предприятия делегатов конференции приветствовал генеральный директор филиала «УАЗ-СУАЛ» АО «СУАЛ» Виктор Кожевников. Вел конференцию Валерий Кусков, председатель Свердловского обкома ГМПР.

Председатель первичной профорганизации Владимир Грачев рассказал о значимых событиях отчетного периода, о действиях профкома с 2011 года, когда произошла серьезная оптимизация персонала электролизного производства, а затем, в 2013 году, и полная его консервация. В одночасье судьба более 750 работников, связавших свою трудовую деятельность с УАЗом, строивших планы на будущее, подверглась суровым испытаниям.

Тогда профсоюзный комитет, не дожидаясь наступления оконча-

тельной даты консервации, инициировал переговоры с руководством Аллюминиевого дивизиона Запад и «Русской инжиниринговой компании» о заключении Соглашения с профсоюзной организацией. В документе прописывались обязательства по трудоустройству и переобучению каждого высвобождающегося работника, компенсационные выплаты, погашение частичной либо полной задолженности по кредитам как ипотечным, так и потребительским. При этом для членов профсоюза – приоритетные условия по компенсационным выплатам.

В 2015 году, после длительных переговоров руководства РУСАЛа и Т-плюс, с октября начался процесс интеграции Красногорской ТЭЦ в состав УАЗа. По инициативе профсоюзного комитета проведены переговоры с администрацией завода о процедуре приема и оформления трудовых отношений с работниками теплоэлектростанции на условиях перевода с сохранением компенсаций за условия труда, с последующим проведением специальной оценки условий труда.

Параллельно в трудовом коллективе шла большая организационно-разъяснительная работа о роли и месте первичной профсоюзной организации промплощадки УАЗа в построении социально-трудовых отношений с представителями акционеров компании. Результатом стало вступление в Горно-металлургический профсоюз России 98% трудового коллектива станции.

В отчетном докладе председателя первичной профорганизации Владимира Грачева прозвучал объемный анализ профдеятельности за отчетный период: состояние профчленства, рост заработной платы, охрана труда, правовая защита членов профсоюза, информационная и молодежная политика, оздоровление, работа с ветеранами и т.д.

Делегаты конференции признали работу профсоюзного комитета за отчетный период удовлетворительной. Председателем ППО Филиала «УАЗ» ОАО «СУАЛ» ГМПР открытым голосованием избран Владимир Грачев. ■





Сергей ШКЕРИН

ОАО «УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ»

# Найдены новые точки роста



Состоялась отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации ОАО «Уральская Сталь».

**К**онференция избрала Марину Калмыкову, действующего председателя первичной профсоюзной организации комбината, на новый пятилетний срок. В поддержку Марины Васильевны единогласно проголосовали 251 делегат конференции, ее кандидатуру поддержал и директор комбината Евгений Маслов.

В ППО ОАО «Уральская Сталь» – самой крупной первичной профсоюзной организации Оренбургской области – около 8000 работников и свыше 11000 неработающих пенсионеров. В 2015 году она отметила свое 70-летие.

– Профсоюзная организация «Уральской Стали» – это флагман профсоюзного движения Оренбуржья, – отметил в своем выступлении Ярослав Чирков, председатель ФПО. – Мы видим, какую большую, системную работу проводят профсоюзный комитет и весь трудовой коллектив. Достояна уважения слаженная система взаимопонимания, социального партнерства между руководством предприятия и профсоюзным лидером.

Безусловно, за этот пятилетний период комбинату приходилось принимать и не самые популярные решения. Но важно, что в сложное время предприятию удалось сохранить основной коллектив, найти новые точки роста, – подчеркнул Ярослав Анатольевич.

Председатель Оренбургской областной организации ГМПР Оксана Обрядова отметила, что стабильная работа комбината сегодня обеспечивается вкладом каждого работника.

– Я искренне признательна за проделанную работу всем членам профсоюзного комитета, – сказала она. – Огромная благодарность председателям цеховых комитетов, уполномоченным профсоюза по охране труда, профгруппоргам, председателям молодежных советов и комиссий.

Директор комбината Евгений Маслов в будущее смотрит с оптимизмом. Он подчеркнул, что последние два года, после вынужденного закрытия цеха ремонта металлургических печей, обжимного и мартеновского цехов, комбинат вышел на плюсовые показатели. 2014 год закончили с показателем EBITDA 2,5 млрд рублей, 2015 с прибылью 4,4 млрд рублей, в 2016-м прибыль уже на уровне 3,5 млрд рублей.

– Как бы ни брюзжали злые языки, комбинат работает, продолжает развиваться, и он не будет останавливаться, – подчеркнул Евгений Владимирович. – В августе Управляющей компанией подписаны два контракта на модернизацию. Один из них – на строительство новой ролико-термической печи и ролико-закалочной машины в листопрокатном цехе № 1. Все это даст возможность расширить рынки сбыта, наша продукция станет еще более востребованной. Кроме того,

производимая сталь активно используется в военно-промышленном комплексе, в производстве катеров и других изделий.

Кроме того, несмотря на сложное время, компания продолжит вкладываться в развитие инфраструктуры Новотроицка – только за последние пять лет инвестиции в социальные объекты составили более 1 млрд рублей. В этом году продолжится работа по восстановлению городского парка.

Е. Маслов поблагодарил профсоюзный актив «Уральской Стали» за поддержку, высокие производственные показатели и понимание.

– Конечно, всех интересует вопрос заработной платы. Будет ли индексация? Скажу однозначно: управляющей компанией рассматривается вопрос об индексации. Вы первыми узнаете о решении, – подчеркнул руководитель.

Результаты работы профкома единогласно признаны удовлетворительными.

В завершении конференции дипломом Центрального Совета ГМПР «За социальное партнерство и сотрудничество» награжден управляющий директор Евгений Маслов. Знаками, грамотами награждены 31 профактивист.

После конференции состоялось первое заседание профсоюзного комитета, на котором заместителем председателя ППО избран Игорь Антипов. ■



# Когда партнерство – настоящее



Прошла отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации филиала «Волгоградский» АО «Редаелли ССМ» «Волгоградские сталеканатчики». В ее работе участвовали исполняющий обязанности исполнительного директора предприятия Юрий Блинков, начальник управления по персоналу Нина Краснокутская.

**С**отчетом о работе профсоюзного комитета выступил его председатель Сергей Полещук.

Он отметил эффективную совместную работу администрации предприятия и профсоюзной организации в области охраны труда, улучшения социально-бытовых условий, молодежной политики, оздоровления работников, оказания материальной помощи.

– Принцип и девиз профорганизации «Наши двери открыты для всех», – сказал докладчик. – Мы уверены, что эффективная работа предприятия и благополучие каждого работника напрямую связаны. Высокое доверие, которое оказывают нам члены профсоюза, помогает строить отношения на принципах социального партнерства и взаимной ответственности. Наше сотрудничество направлено на развитие системы социально-трудовых отношений, которая будет способствовать ста-

бильной и производительной работе предприятия, его успешному долгосрочному развитию.

Численность профсоюзной организации «Волгоградские сталеканатчики» на сегодня – 772 человека, 83,5% численности работников предприятия. Этот показатель – один из лучших среди металлургических предприятий региона.

Безусловными успехами работы профорганизации за отчетный период было выполнение коллективного договора – выплата заработной платы без задержек, совершенствование системы охраны труда, улучшение условий на рабочих местах, финансовая и юридическая поддержка работников. Не было зарегистрировано ни одного обращения в комиссию по трудовым спорам – все вопросы своевременно решались.

Отмечена четкая работа в области финансовой отчетности, о чем

делегатам сообщила председатель контрольно-ревизионной комиссии Анна Шмелева, специалист административной группы управления по персоналу филиала «Волгоградский» «Редаелли ССМ»

– Мы высоко ценим работу нашего профкома, – отметила Нина Краснокутская. – Активная позиция профактивистов, знание проблем и запросов рабочих, обеспечение в кратчайшие сроки связи между работниками и руководством производственной площадки помогают нам максимально эффективно взаимодействовать на протяжении многих лет.

Юрий Блинков особо выделил заботу профкома о развитии предприятия:

– Для нашей профорганизации характерны, помимо строгого контроля за соблюдением всех прав и гарантий сотрудников, забота об общем благе предприятия, его развитии. Совместно со службами управления охраны труда и промышленной безопасности профсоюзные активисты заботятся о нашей главной корпоративной ценности – безопасности труда.

Работа ППО «Волгоградские сталеканатчики» за отчетный период была признана удовлетворительной. Председателем профкома был единогласно избран Сергей Полещук. 🇷🇺





Галина КУДРЯШОВА

## За отличную работу – удовлетворительно

В 500 км от Красноярска, недалеко от п. Таежный, расположен пожалуй, самый современный алюминиевый завод России – Богучанский. Он является частью Богучанского энерго-металлургического объединения (БЭМО) – совместного проекта компаний РУСАЛ и «РусГидро», в который входит сданная несколько лет назад в эксплуатацию Богучанская ГЭС.

**К**азалось, совсем недавно здесь шумела тайга, а от мошки, по словам генерального директора завода Алексея Васильевича Картавцева, не было никакого спасения. Сегодня здесь возвышаются корпуса современного алюминиевого завода. Это настоящее чудо инженерной мысли, в этом мы смогли убедиться во время экскурсии, которую провел для нас Алексей Васильевич, щедро выкроив 3 часа в своем плотном и напряженном рабочем графике. Масштаб строительства произвел впечатление. Площадь территории – более 200 гектаров. Нам показали корпуса литейного, электролизного, анодно-монтажного производства.

Первое, что бросается в глаза – здесь все автоматизировано. Тяжелого ручного труда нет.

Проектная мощность предприятия 588 000 тонн первичного алюминия в год, и при этом никаких вредных выбросов – ни в воду, ни в атмосферу. Для сравнения, сегодня на Красноярском алюминиевом заводе 23 корпуса и корпус АВЧ выдают миллион тонн алюминия в год, а здесь будет всего 4 корпуса и такая огромная проектная мощность.

В будущем в производстве будет задействовано 3 500 работников, сегодня на БоАЗе трудится 860 человек, кстати 840 из них являются членами ГМПР, а это почти 98%.

Ровно год назад, 8 сентября 2015-го, на учредительном собрании была создана первичная профсоюзная организация «Богучанский алюминиевый завод», и вот уже председатель профкома Алексей Медведев уверенно отчитывается перед делегатами о проделанной работе. Время от времени в зале раздаются аплодисменты как подтверждение действительно важных и нужных мероприятий, которые были проведены профкомом совместно с администрацией предприятия. Здесь, кстати, все совместно – праздники, молодежный



совет, конкурсы, решение социально-бытовых проблем. Все направлено на одну цель – сделать жизнь работников интереснее и легче. Для них строятся новые современные дома, в планах строительство двух детских садов, школы, поликлиники, спортивных залов и площадок. И эта совместная работа была оценена на «удовлетворительно», хотя люди и недоумевали и требовали поставить оценку работе профкома «хорошо» и даже «отлично».

Единогласно председателем профсоюзной организации был вновь избран Алексей Медведев. В профсоюзный комитет избрали самых достойных представителей трудового коллектива, которые на деле доказали, что для профкома нет задач невыполнимых, и они готовы браться за решение любых проблем.

– Сегодня ровно год нашей профсоюзной организации, – так начал свое выступление А. Картавцев, – я не член профсоюза, но убежден, что завод и профсоюзная организация – это единое целое. Сделано действительно очень много, и я лично оцениваю эту работу на «отлично». Процент охвата высокий, но у нас есть подрядные организации, которые хотят вступить в профсоюз, и это тоже дает положительную оценку вашей работе. Впереди – заключение коллективного договора сроком на 3 года. Срок действительно серьезный, поэтому нужна хорошая предварительная работа в подразделениях

по сбору предложений. Я желаю вам большей активности и большей сплоченности.

Председатель Красноярской краевой организации ГМПР Сергей Цвилов назвал работу профкома профессиональной, а председатель ППО «РУСАЛ Красноярск» от всей души поздравил с днем рождения и честно признался, что немножко даже завидует коллегам. «Нам есть чему учиться у вас».

Приятно было встретить и бывших наших заводчан и откровенно поговорить с ними, чтобы, как говорится, из первых уст услышать мнение и впечатления от жизни и работы на предприятии.

Сергей Назаров, бывший работник КраАЗа, с радостью поделился своими впечатлениями: «По сравнению с Красноярском это совсем другое предприятие. Горжусь, что работаю сегодня здесь. Все очень нравится, и сама работа, и то, какое внимание уделяется здесь специалистам. Решен квартирный вопрос, достойная заработная плата, получаю удовольствие от того, что тружусь на современном предприятии. Экологическая обстановка не вызывает никаких нареканий. В свободное время охота, рыбалка, грибы, спортивный зал, который, кстати, для членов профсоюза бесплатный, это ли не здорово! Новый завод, новые возможности, новые перспективы! Это действительно территория, где хочется жить!» ■



# Высока планка, а ниже нельзя

На Михайловском ГОКе состоялась отчетно-выборная профсоюзная конференция, в ее работе приняли участие 347 делегатов.



Среди приглашенных – генеральный директор компании «Металлоинвест» Андрей Варичев, управляющий директор комбината Сергей Кретов, председатель профкома ОЭМК, сопредседатель Социального совета компании «Металлоинвест» Александр Лихущин, директора МГОКа по направлениям, руководители структурных подразделений и дочерних обществ.

Председатель профсоюзной организации МГОКа Игорь Козюхин рассказал о направлениях и результатах работы профорганизации комбината, на который пришелся непростой период кризиса, падения спроса и цен на сырье:

– Вместе мы прожили 5 сложных лет. В условиях кризисных явлений, когда экономика страны находится в стадии стагнации, никто не может остановить инфляционные процессы. Поэтому во всех подразделениях комбината совершенно обоснованно звучит вопрос об индексации зарплаты. Для поддержания уровня покупательной способности зарплаты инфляционная составляющая должна быть погашена в полном объеме. Такой же позиции придерживаются дирекция комбината и управляющая компания.

Профсоюзная организация Михайловского ГОКа объединяет все дочерние общества, являющиеся юридическими лицами, поэтому мы заключаем 10 колдоговоров в рамках единой колдоговорной кампании. Все основные льготы, гарантии и обязательства колдоговора комбината содержатся в договорах дочерних обществ.

Совместными усилиями удалось увеличить социальный пакет. С июля 2015 г. введены системные выплаты работникам из многодетных семей, а также имеющим детей-инвалидов.

За пять лет на реализацию колдоговорных обязательств было затрачено 2,3 млрд рублей. Можно спорить, много это или мало. Но есть один неоспоримый показатель – по результатам Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности» наш колдоговор признан лучшим. Но такой уровень трудно поддерживать.

Анализ травматизма за отчетный период показывает, что основной причиной несчастных случаев на производстве по-прежнему остается человеческий фактор, несоблюдение трудовой и производственной дисциплины. Но главный итог работы по

охране и обеспечению безопасных условий труда – отсутствие в течение 5 лет на комбинате травм со смертельным исходом.

Изменился и подход к охране труда. На совершенно ином качественном уровне находится обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами. Постоянно действует комиссия по приемке этих средств, в которой участвуют и представители профкома.

Работа уполномоченных по охране труда являются неотъемлемой частью системы управления охраной труда и промбезопасности. Однако отмечаю, что в ряде подразделений мы наблюдаем формальный подход. В ходе проведения отчетно-выборной кампании в подразделениях избран новый состав уполномоченных, который до конца этого года пройдет обучение в учебном центре.

Делегаты и участники конференции дали удовлетворительную оценку работе профсоюзной организации, определили новые задачи и ориентиры ее дальнейшей деятельности.

Возглавить многотысячную профсоюзную организацию МГОКа вновь доверили Игорю Козюхину. ■



Владимир ШИРОКОВ

## ЗАКОН – ЧТО ДЫШЛО или ОБЪЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ?

Специальная оценка условий труда на каждом предприятии проходит со своими особенностями, вызывая неоднозначные суждения у участников. Это показал блиц-опрос председателей профсоюзных комитетов горных и металлургических предприятий Челябинской области.



**«Как вы считаете, способна ли спецоценка, в том виде, как она определена законом, быть объективным оценочным показателем условий труда на предприятии, а разрабатываемые по ее результатам мероприятия – реально улучшить условия труда?»** Такой вопрос был задан.



**Владимир Поносов, ЧМК:**

– Об объективности оценки: считаю, в теории – возможно. Но на практике закон вызывает много вопросов. Одна из главных проблем – несовершенство методики спецоценки. «Вылетают» микроклимат, освещенность, напряженность работы. В общей картине условий труда эти факторы очень существенны. Разнятся результаты замеров одного и того же параметра (например, запыленности), хотя технологический процесс не менялся. Методику однозначно нужно дорабатывать.

Для нас главное, чтобы все «вредности» были учтены. Работодатель прислушивается. Если позицию не выработать с самого начала, дальше получится сложнее. По поводу мероприятий по результатам СОУТ: в металлургии улучшение условий труда – это строительство новых агрегатов, на старых радикально что-то изменить невозможно.

**Олег Дегтярев, ЧЭМК:**

– Думаю, с помощью спецоценки можно объективно оценить реальные условия труда. Но при честном подходе. На практике говорить об объективности не приходится. Есть лазейки, дающие возможность работодателю действовать в своих интересах, особенно это касается установления классов вредности. Фактически поступают по принципу: какой хочу, такой и даю.

Хотя, что касается нашего предприятия, то у администрации в целом объективный подход.

Считаю, в законе завышены нормативы. Нам приходится идти нахрапом, обострять отношения с руководством, чтобы отстоять льготы. Например, 7-дневный дополнительный отпуск. К мероприятиям по улучшению условий труда тоже есть вопросы. Где-то закупили новую осветительную технику, где-то – вентиляцию, но все идет со скрипом. Во всем чувствуется желание работодателя сэкономить.

**Елена Рамазанова,**

*заведующая отделом по охране труда и здоровья профкома «ММК-Метиз»:*

– Результатов спецоценки мы пока еще не получили. Замеры в этом году проведены в сталепроволочном, инструментальном, электродном цехах, заводоуправлении. Контроль проведения СОУТ – приоритет для профкома. Наши представители в обязательном порядке участвуют во всех замерах. На предприятии активно работает комиссия по охране труда, которая решает большое число вопросов, в том числе связанных с проведением спецоценки. Считаю, аттестация рабочих мест была более объективной. Хотя бы тем, что учитывалось больше факторов. Мероприятия по улучшению условий труда по результатам прежних аттестаций у нас всегда полностью выполнялись. Думаю, что на этот раз будет так же.





**Вячеслав Петрунин,**  
Златоустовский  
электрометаллургический  
завод:

– У нас спецоценка прошла в 2014 году. Проблемных моментов хватало. Считаю хорошим результатом то, что нам удалось отстоять льготы и гарантии 80 работников, которым хотели понизить класс вредности с 3.2 до 3.1. Закон о спецоценке должен быть более гибким в подходах. Сегодня производство идет в «рваном» ритме: есть периоды с максимальной загрузкой, есть с более слабой. Их сложно предугадать. И если замеры делаются в «слабый» момент, то и показатели вредности – ниже. Еще один нюанс – использование новых химических добавок при производстве стали. Как они влияют на здоровье работников, неизвестно – исследования еще ведутся.

Мероприятия по улучшению условий труда по результатам СОУТ разработаны, выполняются. Но условия не везде можно улучшить. Есть несколько участков с очень старым оборудованием, где проще его заменить. На это пока нет денег.

**Виктор Емельянов,**  
председатель профкома  
Вишневогорского ГОКа:

– На ВГОКе спецоценка проведена только на 17% рабочих мест. На остальных пока действуют результаты аттестации. Без сомнения, аттестация учитывала больше параметров, поэтому была более объективной. Сейчас многие параметры ушли.

По поводу мероприятий по улучшению условий труда. Что можно сделать – делается, что нельзя – не делается. Для смягчения вибрации – перчатки, от воздействия на руки агрессивной среды – мазь. А что делать с шумом и запыленностью в карьере? Здесь новая техника нужна, техническое перевооружение. Работодатель на это пока не идет.

**Егор Цибульский,**  
председатель профкома  
«Трубодетали»:

У нас спецоценка была в прошлом году. Замеры проведены на 600 рабочих местах. В этом году – еще на 90. Результатами удовлетворен. Учитывая практику ее проведения на нашем предприятии, считаю СОУТ вполне объективным инструментом оценки условий труда.

Что касается мероприятий по улучшению условий труда, то реального изменения пока не видел. Есть план мероприятий, в том числе по модернизации систем вентиляции (проблема – задымленность), но о выполнении пока сказать нельзя. Правда, мероприятия – долгосрочные, так что будущее покажет.



**Наталья Князькова,**  
председатель профкома  
Александринской  
горнорудной компании:

– В объективности спецоценки у меня большое сомнение. Seriously и во многом недоработана методика ее проведения. Иногда кажется, что ее разрабатывали те, кто не связан с производством. На нашем предприятии люди разных специальностей, работающие рядом, имели разные результаты замеров. Например, машинист буровой установки и машинист погрузчика. Такие факторы, как пыль и шум на обоих действуют одинаково, а замеры делали только у одного. Мероприятия по улучшению условий труда тоже вызывают недоверие.



**Надежда Панина,**  
председатель профкома  
«Карабаимеди»:

– Если к выполнению закона о спецоценке отнестись формально, это может привести к негативным последствиям для работника. В прошлом году у нас прошла СОУТ на обогатительной фабрике. Меня пригласили только на подписание протоколов. Естественно, было много вопросов. Я не видела утвержденного графика проведения. Была попытка снижения класса вредности у дробильщиков. Но в итоге класс сохранили. Условия труда после проведения спецоценки на фабрике остались прежние, хотя прошел уже почти год, и не думаю, что в ближайшее время они улучшатся. Ручной труд как применялся, так и применяется. Нужны кардинальные изменения производства – модернизация, качественное техническое обновление... В этом году спецоценка продолжится. Вышел приказ руководства. Будет создана комиссия, сейчас определяются рабочие места, подлежащие СОУТ. Замеры будет проводить наша заводская лаборатория. Настрой руководства пока обнадеживает: директор попросил участников мероприятий отнестись максимально серьезно, без формализма. Мы тоже настраиваемся на более качественную работу, на контроль всех этапов СОУТ.



**Александр Миронов,**  
председатель профкома  
«Челябвтормет»:

– В этом году спецоценка прошла в большинстве цехов предприятия – в энергетическом, электро-сталеплавильном, ремонтном, цехе переработки лома. Это большая часть рабочих мест. Закончим СОУТ в следующем году. На всех этапах активно участвовали уполномоченные по охране труда. Начальники цехов тоже были заинтересованы в грамотном и объективном проведении спецоценки. Были некоторые нюансы по результатам. Ранее, после плановых проверок надзорных органов, пришлось убрать ряд льгот у части работников – дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, молоко: установленный им по результатам аттестации рабочих мест класс вредности не давал право на получение этих льгот. И по результатам СОУТ было решено сделать так же. У профкома были вопросы по некоторым профессиям к экспертной орга-

низации, работодателю. Например, по прессовщикам в цехе переработки лома. Они большую часть рабочего времени находятся в операторной, но иногда выходят в цех, где высокая запыленность, и этот фактор остался неучтенным. Но большинство вопросов решено.

Считаю, спецоценка может быть объективным оценочным показателем условий труда, а разрабатываемые по ее результатам мероприятия – реально их улучшить. Опыт нашего предприятия показал: по сравнению с аттестацией рабочих мест приборы и измеряемые факторы, в основном, остались те же. В этом году в рамках плана мероприятий по итогам СОУТ в основных цехах заменено освещение, там, где требовалось, установлены кондиционеры, реализованы мероприятия по утеплению, отремонтированы комнаты отдыха. На следующий год также намечен ряд мероприятий. Вообще, работа по охране труда на предприятии серьезно изменилась, впервые за несколько лет выполнено Соглашение по охране труда.

**Дмитрий Калинин,**  
Саткинский  
чугуноплавильный завод:

– Закон о спецоценке провоцирует работодателя к установлению максимально низких классов вредности. Стоит ли в этом случае говорить об улучшении условий труда и их объективной оценке? У работающих по «горячему» стажу делали замеры осенью, в прохладную и дождливую погоду, а не летом, когда самые тяжелые условия. А в этом году помните, какая летом жара стояла? По результатам спецоценки в доменном цехе запланировали улучшить вентиляцию – в серьезных улучшениях сомневаюсь.



## Не услышали представителя профкома

**П**редставитель профкома в комиссии, проводящей специальную оценку условий труда на «Братском заводе ферросплавов» (профсоюзная организация входит в состав первичной профсоюзной организации ОАО «Братский алюминиевый завод»), неоднократно указывал на нарушения существующего порядка проведения СОУТ. Но его как не видели. И не слышали. Все замечания были проигнорированы работодателем и экспертами ООО «Центр экспертизы условий труда», проводящими СОУТ.

Однако представитель профсоюза при утверждении отчета о проведении СОУТ выразил особое мнение, на основании которого профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации в ОАО «Братский алюминиевый завод» обратился в Государственную инспекцию труда по Иркутской области с просьбой отменить результаты проведенной СОУТ в ООО «БЗФ». Государственная инспекция труда проверила объективность

этого обращения, направила материалы СОУТ в отдел охраны и государственной экспертизы условий труда при Министерстве труда и занятости Иркутской области для получения заключения о качестве СОУТ, проведенной в ООО «БЗФ».

Проработав предоставленные материалы и проведя выборочные независимые исследования и измерения на рабочих местах, указанных профсоюзным комитетом в качестве примеров, Государственная экспертиза условий труда выдала Заключение, подтвердив, что порядок проведения СОУТ в ООО «Братский завод ферросплавов» не соответствует требованиям Приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н и выдала предписание об устранении нарушения п. 3 ст. 8 Федерального закона РФ № 426-ФЗ, т.е. фактически обязала вновь провести СОУТ на рабочих местах ООО «БЗФ».

Представители работодателя с предписанием не согласились и обратились в суд, выразив готов-

ность провести специальную оценку условий труда только на тех рабочих местах, которые приводились в качестве примера профсоюзным комитетом. Такой «компромисс» Братскому городскому суду Иркутской области не понравился и он отказал в удовлетворении административного иска к Государственной инспекции труда в Иркутской области о признании незаконным и отмене предписания государственного инспектора труда Иркутской области. К тому же и Иркутский областной суд решение Братского городского суда оставил в силе. В качестве заинтересованного лица в судебных заседаниях участвовал председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Братский алюминиевый завод» В. Шевцов.

Таким образом, администрации ООО «Братский завод ферросплавов» предстоит провести заново специальную оценку условий труда рабочих мест. Представителя профкома надо было слушать. ■



Ирина БЕЛЬСКАЯ

## Уловки работодателя не прошли

Если работник получал льготы за вредные условия труда и условия не изменились, то и льготы должны оставаться неизменными. В очередной раз это доказали профсоюзные правозащитники.

**В** конце прошлого года токарям ремонтно-механического цеха Гурьевского металлургического завода были представлены для подписания дополнительные соглашения к трудовым договорам. Этими соглашениями, на основании результатов проведенной спецоценки условий труда, отменялись дополнительные дни к отпуску за вредные условия труда. Согласно данным СОУТ, теперь их условия труда относились не к классу 3.2, как значилось по результатам аттестации рабочих мест 2009 года, а к классу 3.1. Таким образом, они, по мнению работодателя, лишались права на дополнительные дни отпуска.

Работники отказались подписывать данные соглашения, за что и были уволены сразу после новогодних праздников. Искать справедливости они пошли в профком первичной профсоюзной организации «Гурьевский металлург». Председатель профкома Наталья Овчарова обратилась к главному правовому инспектору труда ГМПР по Кемеровской области Анатолию Белинину, который в дальнейшем, совместно с профкомом,

отстаивал интересы уволенных работников в суде.

31 августа 2016 года состоялось завершающее заседание Гурьевского городского суда, решением которого работники были восстановлены на работе, в их пользу взысканы оплата вынужденного прогула за 8 месяцев и компенсация морального вреда.

На чем строилась защита прав работников, рассказывает А. Белинин.

– Ранее дополнительные дни отпуска за вредные условия труда предусматривались списками, утвержденными Госкомтруда СССР и ВЦСПС, – говорит Анатолий Алексеевич. – Затем, в 2002 году, был принят Трудовой кодекс РФ. В нем сначала право на установление порядка предоставления дополнительных дней отпуска за вредные условия труда делегировалось Правительству РФ, которое в 2008 году постановлением № 870 определило: работники, которые трудятся во вредных условиях труда с классом вредности 3 любой степени, имеют право на дополнительные дни к отпуску не менее семи календарных дней.

В 2009 году на Гурьевском металлургическом заводе была проведена

аттестация рабочих мест, по итогам которой рабочие места токарей были отнесены к вредному классу 3 степени 2. Однако работодатель, умолчав про постановление правительства, счел возможным записать в коллективный договор условие, согласно которому работникам предоставлялось шесть дней дополнительного отпуска вместо семи.

Затем в Трудовой кодекс РФ было внесено изменение, согласно которому дополнительные дни отпуска за вредные условия труда стали предоставляться при классе 3 начиная со второй степени.

В 2015 году на заводе была проведена спецоценка условий труда, по ее итогам условия труда на рабочих местах токарей стали относиться к классу 3.1. Срок действия коллективного договора истек 31 декабря 2015 года. Следовательно, теперь, исходя из логики работодателя, токарям вообще не полагаются дополнительные дни к отпуску.

Однако поскольку в действительности на рабочих местах токарей никаких изменений условий труда не произошло, то и дополнительные дни отпуска в силу закона должны быть оставлены в прежнем размере. Это следует из статьи 55 Конституции РФ, запрещающей принимать законы, умаляющие права граждан, и как следствие, – из статьи 15 Федерального закона Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Решение суда в части восстановления на работе и взыскании заработной платы за первые три месяца вынужденного прогула вступило в силу немедленно. С первого сентября восстановленные работники приступили к работе. ■





# ГМПР и ПРО-ГЕ: полезные встречи



В сентябре в офисе Центрального Совета профсоюза состоялась встреча делегации профсоюза промышленных рабочих Австрии ПРО-ГЕ с руководством ГМПР и руководителями отделов ЦС.

**А**ндрей Шведов, заместитель председателя профсоюза, рассказал о структуре ГМПР, работе руководящих органов и постоянно действующих комиссий, основных направлениях деятельности профсоюза. Речь шла о состоянии российской металлургии и предприятий ГМК, предстоящих переговорах о заключении нового Отраслевого тарифного соглашения, проходящей отчетно-выборной кампании в профсоюзе.

Представителей ПРО-ГЕ интересовали вопросы внутрипрофсоюзной деятельности, нахождение эффективных механизмов и практика разрешения социально-трудовых проблем, особенности трудового законодательства.

Клаудия Фрибен, вице-президент ПРО-ГЕ, проинформировала о подготовке к предстоящему в июне 2018 года съезду профсоюза.

В настоящее время профсоюз ПРО-ГЕ объединяет 230 тысяч членов различных отраслей, таких как металлургия, металлообрабатывающая промышленность, текстильная, пищевая, табачная, стекольная, горная и др. На предприятиях

Австрии действуют производственные советы, в составе которых представители профсоюза представляют интересы работников предприятий.

В конце сентября профсоюз начинает переговоры по заключению коллективного договора, состоится передача требований работодателям. Клаудия Фрибен выразила надежду, что не повторится ситуация прошлого года, когда работодатели отказались от переговоров, настаивая на отзыве требований профсоюза и социал-демократической партии об изменении системы финансирования социального страхования.

Молодежная структура ПРО-ГЕ (ее представлял секретарь по работе

с молодежью Томас Клеш) считается самой сильной молодежной организацией в австрийском профсоюзном движении.

Руководство ПРО-ГЕ обеспокоено снижением численности профсоюза, хотя, как было отмечено, в последний год наблюдается некоторая стабилизация ситуации. Большие надежды оно возлагает на проект «2020», предусматривающий механизм повышения численности организации.

Мартина Шнеллер, международный секретарь, рассказала об изменениях в налоговой системе, когда профсоюзам удалось добиться снижения так называемого вступительного налогового тарифа для работников, о проблеме миграции из стран



Клаудия Фрибен, вице-президент ПРО-ГЕ



Томас Клеш, секретарь по работе с молодежью



...профсоюз ПРО-ГЕ объединяет 230 тысяч членов различных отраслей...

Восточной Европы, борьбе против применения заемного труда.

Барбара Биндхофер-Фалли заведует финансовым отделом профсоюза. Она сообщила о формировании профбюджета. Членский взнос составляет 1% от зарплаты работника, все взносы перечисляются в центральный орган профсоюза либо непосредственно от члена профсоюза, либо путем отчисления из заработной платы работодателем.

Из членских взносов финансируется содержание 9 региональных отделений (по числу федеральных земель), 128 местных комитетов, 240 наемных экспертов, 3 учебных центров, иная уставная деятельность в интересах членов профсоюза: защита в случае конфликтных ситуаций, страхование, обучение и переобучение, программы повышения квалификации и другие услуги.

В прошлом году юристы ПРО-ГЕ выиграли через суды 34 млн евро в пользу членов профсоюза.



Участники делегации Гюнтер Крупитшефф и Марко Лакмайер, члены производственного совета металлургического завода концерна «Фест-Альпине» (г. Леобен), рассказали о работе советов и ответили на вопросы о предоставлении компенсаций работающим во вредных условиях труда.

Гости из Австрии побывали на НЛМК. С историей предприятия они познакомились в музее комбината, а с днем сегодняшним – на самом металлургическом гиганте: в программе – посещение доменной печи «Россиянка» и природной зоны на территории комбината «Лебединое озеро».

Затем – встреча в профкоме НЛМК. Пообщаться с коллегами из Австрии пришли председатели профсоюзных комитетов крупных под-

разделений. На протяжении двух часов представители профсоюзов рассказывали о своей работе, обменивались опытом, задавали друг другу вопросы. Говорили о заработной плате, о льготах и гарантиях для членов профсоюза, об охране труда, обучении и работе с молодежью, о женщинах на производстве, об отпусках, о профсоюзных СМИ...

Участники встречи выразили уверенность, что непременно продолжат сотрудничество. Без сомнения, каждый профсоюз имеет ценный опыт, который может быть полезен коллегам, в какой бы стране они ни находились.

В Липецке состоялась встреча с депутатом Государственной Думы РФ, секретарем ЦС ГМПР по связям с Федеральным Собранием РФ и МОП М. Тарасенко. 🇷🇺





Надежда БАЛАКИНА



## НАМ ПИШУТ

На «Алтай-Коксе» происходит смена поколений: уходят пенсионеры, приходят новые работники, которые знакомятся с профсоюзной организацией и вступают в ее ряды. Хотелось бы думать, что осознанно. Но на деле оказывается по-другому...

**Ч**ерез месяц после приема на завод и вступления в профсоюз новичок пишет заявление о выходе из него. Что же случилось за столь короткий промежуток времени? Он разочаровался в общественной организации, так и не познав ее? Почувствовал себя обманутым после получения зарплатного квитка или поддался влиянию коллег, негативно настроенных к профсоюзу?

Словно флюгер на ветру, закрутило парня в разные стороны: сначала он не смог отказаться от заявления на вступление – вдруг на завод не примут, вдруг против течения поплывет («все писали, и я написал»), или просто постеснялся отказать специалистам профкома... Так, робея, и вступил в профсоюз.

Но немного освоившись на рабочем месте, осознав, что коллективный договор распространяется на всех заводчан и пообщавшись с «социальными халявщиками», которые давно поддались гастрономической мысли «плати меньше – живи лучше», пишет заявление в бухгалтерию на удержание 1% заработной платы в пользу профессионального союза. Если говорить словами поэта Е. Евтушенко – боясь «чтобы никто, нигде не смог на человечности поймать», стесняясь казаться ответственным работником с активной гражданской позицией, пришлось новоиспеченному заводчанину влиться в ряды несогласных с профсоюзной линией. Легким утешением является то, что такое явление единично.

Было бы здорово, если бы со своим несогласием работник напи-

сал отказную от всех пунктов коллективного договора, но, видать, снова постеснялся.

Что же манит на завод молодых людей рабочих профессий? Конечно, достойная заработная плата, внушительный соцпакет, хорошо поставленная работа в области охраны труда, предоставляемые льготы и гарантии и т.п. – то есть все то, что годами создавалось и культивировалось работодателем и профсоюзной организацией в рамках социального партнерства. И демонстративный отказ от причастности к профсоюзной деятельности человека, только что принятого в ряды общественной организации, вызывает, как минимум, недоумение.

Как там у классика: «Есть новый вид «застенчивых» парней: стесняются быть чуточку умней...» ■



Материалы подготовили  
Сергей ШКЕРИН, Ардак САЙБУЛОВА  
Фото Сергея ШКЕРИНА



# В «Лесной сказке» — без сказок



В течение двух дней около 60 активистов Оренбургской областной организации ГМПР изучали основы профсоюзного движения, ораторского мастерства, нормы трудового права.



Занятия с активистами проводили опытные преподаватели – директор Челябинского Учебно-методического центра профсоюзов Светлана Корепанова и преподаватель кинодраматургии и мастерства телерадиоведущего Челябинского государственного института культуры Арина Маркова, а также Василий Боровик, главный правовой инспектор труда ГМПР в Оренбургской области.

– Сегодня здесь – профгруппы, председатели цеховых комитетов, члены комитетов структурных подразделений предприятий, а также студенты – нам важно готовить профсоюзный актив, знакомить начинающих металлургов с ГМПР, – сказала на открытии форума Оксана Обрядова, председатель областной организации профсоюза.

– Моя задача – объяснить ребятам технологии и модели подготовки универсальных лидерских спичей – кратких речей, – объясняет Арина Маркова, – Причем, в сферу наших интересов входит не только устная, но и письменная речь, например, в социальных сетях.

Грамотно сформулировать свою мысль, привести аргументы, быть оригинальным, достучаться до сердца и стать своим – значит найти контакт. Естественный и прямой путь реализации этого – наша речь.

На занятиях Светланы Корепановой активисты обучались психологическим составляющим общения с членами профсоюза, целям и задачам общественной организации, традициям проведения первомайских шествий и митингов. Активисты рассуждали о значении солидарности и взаимовыручки.



– Профсоюз – коллективная сила. Неслучайно именно этот лозунг отражен на майках участников форума. Наша задача – сформировать у молодых людей представление о профсоюзе как о сильной, единой организации, – подчеркнула С. Корепанова.

Интересно и полезно прошли семинары Василия Боровика. Тренер подчеркнул, что профсоюз как представительный орган работников обладает исключительными правами и полномочиями. Активисты консультировались у В. Боровика, каким путем можно законно добиться повышения заработной платы, как правильно согласовать на предприятии локальный нормативный акт и т.д.

– Молодежный форум проходил ежегодно в Орске или Гае. Законодателями мод всегда были «Уральская Сталь» и «Гайский ГОК», – рассказывает Марсель Солодкий, председатель первичной профсоюзной организации «ММСК». – В этом

году мы вышли с инициативой расширить географию областного мероприятия и провести форум у нас, на территории лагеря «Лесная сказка». Опыт организации областных форумов у нас есть. Нас поддержали руководство «ММСК» и обком ГМПР.

– Правильно, что молодежный форум ГМПР проходит у нас, – поддерживает коллегу начальник отдела социального развития ООО «ММСК» Роман Комаров. – Важно объединить коллективы, познакомить молодых профсоюзных активистов друг с другом. Социальной политике в ММСК уделяется много внимания и средств. Мы помогаем школам, малообеспеченным семьям. Проводим акции «Будь здоров, ветеран!», «Соберем ребенка в школу». На предприятии один из лучших колдоговоров в области. Наш коллектив постоянно участвует в конкурсах ГМПР и занимает призовые места. Секрет успеха прост – профсоюз слышит работодателя, руководство – профсоюз. >>>





Украшением второго дня программы стал конкурс риторической импровизации «Я люблю профсоюз». Полученные в ходе форума знания активистам предстояло подкрепить в действии, и многие с этой задачей справились!

Риторическая импровизация – это умение легко, без запинок и пауз-зависаний, спонтанно, без предварительной подготовки говорить на предложенную тему. В своих выступлениях профсоюзным активистам предстояло отразить приверженность профсоюзному движению. Надо отдать должное всем участникам конкурса, каждый из них проявил выдумку, изобретательность, нестандартный подход!

Наш корреспондент познакомился с молодыми активистами поближе.



**Алексей Малышев, заместитель председателя профкома энергоцеха ОАО «Гайский ГОК»:**

– Работаю в электротехнической лаборатории инженером по наладке и испытаниям. В профсоюз вступил в 18 лет, когда пришел работать на комбинат. Мои родители – члены ГМПР. Можно сказать, у нас трудовая и профсоюзная династия.

Профсоюз мне многое дал – яркие мероприятия, знания и новые знакомства, помог развить лидерские качества. Я выступаю за цех в соревнованиях по настольному теннису и плаванию.

Мое кредо – быть активным и не молчать.



**Мария Рябова, студентка 3 курса Медногорского индустриального колледжа:**

– По окончании колледжа стану химиком-лаборантом. Мы делаем анализы сплавов, руды на содержание меди, свинца. Медь должна быть чистая, без примесей. От нашей работы зависит качество продукции. Надеюсь, что буду работать на родном медно-серном комбинате.

В профсоюзном молодежном форуме участвую впервые. Этим летом была на «Территории смыслов», защищала социальный проект развития детских площадок в малых городах. Позиция профсоюза мне близка по духу, поэтому с удовольствием стала членом этой общественной организации. В нашем колледже скоро откроется волонтерский корпус. Мы работаем с церковью, ветеранами, малообеспеченными семьями. Собираем средства для оказания материальной помощи нуждающимся. Профсоюз выступает за конкретные действия, это мне нравится.



**Зинаида Нефедова, экономист автотранспортного цеха ОАО «Орскнефтеоргсинтез»:**

– В свое время я была освобожденным инструктором профкома, секретарем комитета комсомольской организации. Мне приятно работать с молодежью. Наш коллектив мужской – 170 человек, более 2/3 из них – члены профсоюза. Мы принимаем участие во всех мероприятиях. Между профкомом и руководством компании – конструктивный диалог. Совместно принимаем решения, поддерживаем инициативы друг друга.

Уверена, за молодежью будущее. Сегодня много активных ребят, которые хотят заниматься общественной деятельностью, вступают в профсоюз, становятся лидерами в своих коллективах, заряжают коллег позитивом.



**Дмитрий Кислов, слесарь цеха КИПиА ООО «ММСК»:**

– Еще в техникуме вступил в профсоюз. Пять лет назад был в цехе КИПиА на практике, мне понравилась. Наша профессия востребована. Безопасность труда, экономия, исключение человеческого фактора начинаются с внедрения автоматизированных процессов.

Важным считаю участие в профсоюзной жизни предприятия. Я активный человек, стараюсь не пропускать все значимые события. Несколько лет назад впервые участвовал в форуме областной организации ГМПР, который проходил в санатории «Утес».

Профсоюз помогает добиваться достойной зарплаты, развивать в себе лидерские качества, приобретать необходимые знания.



**Надежда Поддружная, электромонтер по ремонту электрооборудования АО «Уральская Сталь»:**

– В профсоюз вступила, будучи студенткой Новотроицкого политехнического колледжа, последовала примеру классного руководителя Ирины Шитовой. Она возглавляла профком. Мы участвовали в различных мероприятиях, слетах, соревнованиях. Получив специальность электромонтера, пришла на предприятие. Тогда не выбирали, вступать в профсоюз или нет. Так было заведено. Это

сегодня молодежь думает, какие выгоды сулит профчленство, стоит ли быть в его рядах. Сначала я была рядовым членом профсоюза. Затем стала профгруппом, сейчас – организатор спортивных мероприятий. Недавно в рамках благотворительной акции «Металлурги – детям» организовали ярмарку поделок ручной работы. Я сшила лоскутную наволочку, дочь сделала ободок и заколку. Коллеги также принесли свои изделия: поделки разобрали, как горячие пирожки! Нам удалось собрать 47 тысяч рублей. Очень рады, что помогли детям, которым тяжело.

Мой девиз – никогда не унывать и оставаться на позитиве.



**Анастасия Нефедова, студентка Новотроицкого политехнического колледжа:**

– Учусь на делопроизводителя. На таком форуме в первый раз. Мне нравятся занятия. Раньше очень волновалась, когда выступала перед аудиторией. Теперь смогу преодолеть свои страхи. Профсоюз сплачивает и объединяет. Здесь можно познакомиться с интересными людьми, приобрести новые знания.



# БЕЖАТЬ, СТРЕЛЯТЬ,



# РЕШИТЬ

**-М**асса незабываемых впечатлений, море приятных эмоций, максимум адреналина, – делились впечатлениями участники «Алюминиевых баталлий – 2016», которые по традиции организовал для членов профсоюза профком «РУСАЛ Красноярск».

В этот раз в соревновании участвовали более 150 любителей пейнтбола. День был распisan по минутам. Сначала легкая разминка, распределение по командам, небольшой инструктаж – и в бой. Пока две команды сражались, другие мужественно преодолевали испытания на быстроту, ловкость и смекалку.

– Это было круто, – перебивая друг друга, рассказывают об игре ребята из дирекции по электролизному производству. – Бежать от укрытия к укрытию, стрелять вслепую, прикрывать



товарища плотным огнем, успевать решить логическую задачу, пока не взорвалась «бомба», скакать на надувной акуле, сбивать мишени, стреляя из огромной рогатки да и много еще чего интересного.

– Стало доброй традицией осенью бригадой вместе с другими профактивистами выезжать на пейнтбол, – говорят работники первой «лигеики». – В этом году мы пригласили и наших ветеранов. Хотя мероприятие и молодежное, но им интересно, чем мы живем, чем увлекаемся. Многие работники взяли с собой детей, которые тоже с удовольствием участвовали в играх.

После прохождения всех конкурсов и испытаний участников ждал вкусный плов и горячий чай. Уставшие, заряженные положительными эмоциями и позитивом разъезжались все по домам. ■



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО  
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**