





Информационный бюллетень Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России



ГМПР-Инфо 09/203/ **2018 • www.gmpr.ru** СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

- 1 Встретились, чтобы обсудить
- **5** Всем безопасного труда
- 9 Активные, неравнодушные, инициативные

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯ

- 11 Пора меняться
- 12 Обсудили проблемы
- 13 Лермонтовский ГОК: новый инвестор
- 14 «Электроцинк»: каковы перспективы?
- 14 В интересах трудовых коллективов
- 15 Перезагрузка мотиваторов
- 16 Искали защиты. И нашли
- 17 Такие вот профсоюзные будни...
- 19 Дружбе крепнуть
- 20 Агитплакат возвращается
- 21 Сами для себя

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 22 Хроника колдоговорной кампании
- 24 Сорский ГОК: люди уходят...

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- **25** Время зовет молодых
- 29 «Возьмемся за руки, друзья!»
- 31 «Горизонты»: достичь большего
- 33 Не жалко выходного дня
- 34 О профсоюзном завтра

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 36 Чему учатся опытные
- 37 Вести за собой. Как и куда?
- 38 Не быть пассивным
- 39 Смоделировать найти ресурс решить
- 40 Учиться и действовать
- 41 Стать командой

ВЕСТИ ФНПР

- 42 Генсовет ФНПР: оценка негативная
- 43 Минимум без гарантий

КОНКУРСЫ

- 44 Асы колёсной техники
- 46 Грамоты и премии лучшим

ЗА ПРОХОДНОЙ

47 Сказка двенадцати граций

Издание подготовлено информационно-издательским центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ

Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР

Я. В. Иванова

BEPCTKA

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 8 (495) 692-13-62; 692-15-73

Фото на обложке Николая Рыбцева, Лебединский ГОК.

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ! МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



http://vk.com/public121576699



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

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 12.11.2018. Формат 60х90/8. Печать офсетная. Тираж 3000 экз. Заказ 18-404. Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море». 101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8 (495) 917-80-37 e-mail: sea.more@mail.ru



В конце сентября в Санкт-Петербурге состоялось совещание председателя ГМПР Алексея Безымянных с председателями первичных профсоюзных организаций.

овещание проходило в гостинице «Россия», участвовали 66 председателей первичек из 24 регионов страны. По уже сложившейся традиции в нем принимали участие бухгалтеры организаций профсоюза (63 чел.), которые в дальнейшем работали по отдельной программе.

С приветственным словом к собравшимся обратился Александр Миронов, председатель Ленинградской (С.-Петербургской) территориальной организации ГМПР. Социальное партнёрство на уровне области и предприятий, информационная работа, выполнение программ и планов, место и роль профактива разного уровня в решении уставных задач, сокращение численности организации, – таковы были основные моменты его выступления.

Выход найдем вместе

Алексей Безымянных акцентировал внимание на состояние горно-металлургического комплекса России. Он охарактеризовал обстановку на рынке стали как нестабильную и непредсказуемую.

– Ситуация меняется, возникают новые факторы, затрагивающие различные экономические и политические

аспекты и оказывающие зачастую противоположное воздействие. Сегодня рынок находится под влиянием вполне определенных тенденций, развитие которых можно спрогнозировать. Экспортная коньюнктура для российских металлургов остается сложной.

Проанализированы динамика объемов производства основных видов продукции чёрной и цветной металлургии, рынки сбыта, ценообразование. Председатель профсоюза рассказал о результатах мониторинга, который ведёт ЦС ГМПР, представил динамику средней заработной платы (СЗП) в ГМК и показатели ее покупательной способности. В первом полугодии средняя зарплата составила 53187 рублей, соотношение СЗП к прожиточному минимуму трудоспособного населения 4,8. Проинформировал о переговорах, в том числе на заседаниях Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по пересмотру потребительской корзины.

Председатель профсоюза напомнил позицию ГМПР в области оплаты труда, акцентировав внимание на переговорах по Отраслевому тарифному соглашению. Как будут реагировать работодатели на наши предложения

в ситуации неустойчивого рынка, покажет время. Помимо вопросов заработной платы предлагается следующее. Пока информационный поток доходит до работников сильно просеянным, надо через ОТС договориться о предоставлении времени на сменно-встречных собраниях представителям профсоюза. Второе – освобождение профактивистов на всероссийские мероприятия.

Охарактеризовав ситуацию в целом, председатель профсоюза пригласил к разговору присутствующих. Выступающие говорили о доле заработной платы в себестоимости продукции, выполнении ОТС на предприятиях ГМК и необходимости изменения его параметров, установлении единого базового тарифа, возможностях АМРОСа, расширении уровня переговоров, подготовки специальной брошюры перед переговорами.

Значительное время было уделено профсоюзному членству (за II квартал 2018 – 67,1%), проанализированы причины его снижения. Дискуссию вызвало выступление Юрия Горанова, председателя Челябинской областной организации ГМПР, который поделился опытом работы с малочисленными организациями и создания новых первичек. Как сохранить организации, почему одни работают, а другие стоят на месте, как повысить и сохранить профчленство, почему на одних предприятиях вступают в профсоюз, а на других нет? Состоялся обмен мнениями по вопросу кураторства.

Алексей Алексеевич разъяснил позицию ГМПР по пенсионной реформе, проинформировал о дальнейших шагах. Тема противодействия повышению пенсионного возраста стала главной для обсуждения во второй день совещания.

Председатели говорили о давлении работодателей на работников, пассивной позиции населения в



ТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ПОВЫШЕНИЮ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА СТАЛА ГЛАВНОЙ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ...

ряде регионов, запретах на проведение митингов, позиции ФНПР и федераций профсоюзов, шоу на телевизионных каналах, когда пенсионеры в один голос поддерживали законопроект, о сохранении возраста выхода на пенсию для вредников.

Участники совещания отметили слабую активность молодежи, инертность работников, несмотря на поддержку законопроекта в целом. Поступали разные предложения, вплоть до отставки правительства в случае принятия законопроекта и выходе из состава ФНПР, замены его руководства.

Заменить, не значит решить проблему, – ответил А. Безымянных и призвал к объединению, согласию и взвешенным решениям.



О проблемах без иллюзий

Состоялась встреча с представителями профсоюза Бельгии «ABVV-Metal». Президент профсоюза Жорж де Батсельер (George's de Batselier) рассказал о том, что в Бельгии сейчас тяжелые времена с точки зрения социальной политики:

– Мы постоянно чувствуем давление со стороны правительства на профсоюзы, идёт процесс изменения основ социального благосостояния населения. Нападки осуществляются не только на социальные гарантии, которые сложились за многие годы, а, что самое неприятное, ставится вопрос о необходимости профсоюзного движения в целом и резком ограничении прав профсоюзов.



В настоящее время в Бельгии асоциальное правительство, – подчеркнул Жорж де Батсельер, – которое систематически принимает решения для улучшения условий деятельности собственников бизнеса и банков, но не рабочих.

Присутствующих, конечно же, интересовало регулирование пенсионной деятельности. Пенсионное законодательство в стране основывается на стаже работника и частном пенсионном страховании. На данный момент пенсионный возраст составляет 65 лет. С 1997 он был повышен для женщин, учитывая одинаковый подход для женщин и мужчин.

Представители ABVV отметили разбалансированность пенсионной системы, нехватку денег в бюджете для выплаты пенсий. Для решения этой проблемы предлагаются следующие пути: уменьшение пенсионных затрат, увеличение пенсионных взносов, повышение налогов, пенсионного возраста, увеличение пенсионной нагрузки на капитал. Планируется повысить возраст выхода на пенсию до 66 лет к 2025 году, до 67 лет – к 2030 году.

Выход на так называемую досрочную пенсию, который был доступен ещё 10 лет назад, практически сведён к нулю из-за высоких налогов. В ближайшем будущем ожидается огромное число сложных ситуаций, когда работники не смогут завершить свою трудовую деятельность с сохранением социальных гарантий. Фундаментальные изменения в экономи-

КСТАТИ.

В конце прошлого года в Брюсселе проходила массовая манифестация против планов правительства изменить пенсионную систему страны. В акции единым фронтом выступали все ведущие социалистические, христианские и либеральные профсоюзы с требованием «справедливой и достойной пенсии». Главный пункт несогласия профсоюзов с властями – планы реформирования пенсии, которую по инициативе федерального министра пенсионного обеспечения Даниэля Баклена предполагается перевести на «систему баллов». Профсоюзы опасаются, что эта система может стать инструментом манипулирования пенсионными фондами в привязке к бюджету и подорвет социальные гарантии, а также сыграет роль ширмы для увеличения пенсионного возраста от нынешних 65 лет до 67 и выше.

ке страны усугубляются радикализацией общества. Такое разделение делает взаимоотношения между людьми в стране более жесткими, но профсоюз уверен, что «вместе мы можем все изменить».

Членам делегации поступило много вопросов. Они касались влияния профсоюзов на решения правительства и его политику, уровня заработной платы, пенсии, запроса общества на коллективные действия, продолжительности рабочей недели, безработицы, работы во вредных условиях, мотивации членов профсоюза, влиянии мигрантов на рынок труда и другие. Члены делегации, в состав которой входили также Ортвин Магнус (Ortwin Magnus), заместитель президента ABVV, Марк Поттелэнси (Mare Pottelancie), председатель региональной организации (Антверпен), Рони Шампан (Ronny Champagne), председатель региональной организации (Лимбург) на них ответили. Публикуем некоторые из них.

- Какова численность членов профсоюза?
- 1,3 млн человек, в профсоюзе 45-50 процентов работающего населения.
 - Уровень заработной платы?
- В среднем около 2500 евро, размер пенсии от 1100 до 1500 евро. Отчисления в пенсионный фонд: 13 процентов от зарплаты перечисляет работник, 25 процентов предприятие, размер профсоюзных взносов зависит от стоимости часа работы.
 - Каковы налоги?
- В стране действует прогрессивная шкала налогообложения, максимальные отчисления 50 процентов. Да, у нас высокие зарплаты, но и налоги тоже высокие.

- Есть ли запрос в обществе на коллективные действия?
- Мы ожидаем, что люди пойдут протестовать спонтанно в связи с планами повышения пенсионного возраста. Но сознаем, что все медиа принадлежат не нам, они работают против нас, в интересах капитала, налицо контпропаганда. Например, когда избирали правительство, говорили, что пенсии повышать не будут, спустя месяц после проведения выборов объявили о планах повышения пенсионного возраста до 67 лет. Люди сначала реагируют активно, потом понимают, что это бесполезно и не хотят протестовать.
 - Продолжительность рабочей недели?
 - 37-38 часов.
 - Безработица?
 - 10 процентов
- При вступлении в профсоюз, что движет людьми, идея или материальная основа?
- Наш профсоюз хорошо структурирован, прозрачна его деятельность, традиционно работники вступают в профсоюз, так сложилось исторически. Но то, что число членов профсоюза в промышленной сфере снижается, это факт. Хочешь быть хорошим профсоюзом, слушай людей, борись за их интересы и они пойдут за тобой.

Раньше большую роль играла идеология. Сейчас ситуация изменилась. Идеология играет меньшую роль, но люди все-равно выбирают профсоюз. У нас в стране их три — социалисты (45 процентов), христианские профсоюзы (50 процентов) и либеральные (5 процентов). Люди смотрят на предоставляемые гарантии, их качество. Если предприятие приостанавливает активную деятельность, они получают пособие по безработице, но эти деньги выплачивает профсоюз. Это серьёзная мотивация.

Работники понимают, что чем организация многочисленнее, тем весомее ее голос при обсуждении вопросов заработной платы и занятости в правительстве, на региональном и муниципальном уровнях. Важную роль играет представительство профсоюза на предприятии. Мы независимая организация и зачастую обгоняем политические партии в решении многих вопросов.

- Доплаты за стаж работы на предприятии?
- Нет.
- Влияние мигрантов на рынок труда?
- Мигранты третьего поколения уже встраиваются в бельгийскую систему, но не вновь прибывшие. Они подвергаются дискриминации, их первыми увольняют. Безработные мигранты получают пособие за счёт работающего населения, это порождает недовольство, социальное напряжение, не случайно сейчас к власти пришли националистические партии. Мы, как профсоюз, рассматриваем всех работников как равных, считаем, что зарплаты и условия труда для всех должны быть равны.

Обновили знания

Перед участниками выступила Надежда Гурьева, преподаватель УМЦ, налоговый консультант, аудит. Тема: «Налогообложение общественных организаций».

Эффективные техники коммуникации в переговорных процессах, ориентация в психологических типах партнеров, психо-

диагностика конфликтов и выбор стратегии поведения стали темой лекции старшего преподавателя НИУ ИТМО Ирины Зайчиковой. Участники семинара

обучались методологическим основам делового обще-

ния, теории и подходам к его осуществлению, теоретическим основам и принципам этики делового общения, правилам делового этикета. Вместе с преподавателем стремились научиться осуществлять

вербальную и невербальную

коммуникацию с деловыми партнерами, определять важнейшие психологические характеристики партнера, направленность психологической энергии, составлять объективный психологический «портрет» делового партнера, выбирать оптимальную коммуникативную стратегию в деловых переговорах, уметь пользоваться психологическими тестами для исследования.

Дмитрий Лобок, профессор, зав. кафедрой теории и практики профсоюзного движения СПбГУП, дал современное понимание термина «управление» в новых экономических условиях, рассказал о его функции и содержании. Речь шла также о мотивации профсоюзного членства, причинах снижения численности.

Бухгалтеры профорганизаций рассмотрели темы заключения трудовых договоров, налогообложения и оформления необходимых документов при безвозмездном пользовании профсоюзной организацией помещением и имуществом (адвокат международной коллегии адвокатов, преподаватель Центра подготовки и повышения квалификации аудитов СПБУ Ираида Березюк), бухгалтерского учета (преподаватель ИПБ России Татьяна Анциферова), изменения в налогообложении (преподаватель УМЦ Надежда Гурьева), страховых взносов, изучили актуальные проблемы применения законодательства (преподаватель УМЦ при ФНС России Татьяна Новикова) и др.



татьяна зорнина





профсоюза Алексей Безымянных отметил:

– На предприятиях ГМК, где действуют первичные профсоюзные организации ГМПР, общественный контроль охраны труда осуществляют 10400 уполномоченных. От вашего профессионализма, принципиальности, неравнодушия зависит жизнь и здоровье людей. Несмотря на совершенствование технологии, улучшение условий труда продолжают

риветствуя участников совещания, председатель

происходить несчастные случаи, в том числе со смертельным исходом. Анализ факторов производственного травматизма показывает, что одними из основных причин попрежнему остаются халатность, несоблюдение трудовой дисциплины, недостаточная информированность работников. Главная задача уполномоченных - усилить контроль, быть более требовательными, принципиальными, категоричными, информировать и обучать работников соблюдению норм охраны труда, действовать на опережение, большое внимание уделять профилактике производственного травматизма.

За последние 15 лет инвестиции в металлургическую отрасль составили около 2,4 триллиона рублей.

Это позволило не только провести масштабную модернизацию производства, внедрить новейшие технологии, но и улучшить условия труда, принять существенные меры для обеспечения безопасности производства. Однако уровень производственного травматизма остается высоким и роль уполномоченных с каждым годом возрастает, – продолжил исполнительный директор Ассоциации промышленников ГМК России (АМРОС) Алексей Окуньков.



Уполномоченные задали Алексею Михайловичу вопросы об участии в проведении СОУТ, сохранении льгот и гарантий для занятых в опасных условиях труда, сложностях применения методики спецоценки, выполнении норм Отраслевого тарифного соглашения, коллективных договоров и соглашений по охране труда.

Президент Ассоциации «СИЗ» Юрий Сорокин подробно остановился на реализации трехстороннего Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии между АМРОС, ГМПР и Ассоциацией «СИЗ». Юрий Григорьевич проанализировал деятельность по четырем основным направлениям работы – участие в совместных мероприятиях, проведение обучения, консультационная помощь с выездом на предприятия, обмен информацией.

Судя по вопросам уполномоченных, низкокачественные средства индивидуальной защиты – это серьезная проблема. Юрий Сорокин рассказал о требованиях по выбору производителей и СИЗ. В зале совещания была организована экспозиция, где представлены образцы одежды, обуви, касок, респираторов, очков, перчаток и других средств защиты для работы во вредных условиях труда. Уполномоченные смогли оценить их, задать вопросы представителям компаний.

Директор Департамента условий и охраны труда Минтруда РФ Валерий Корж рассказал о разработанных нововведениях по охране труда в Трудовом кодексе. Валерий Анатольевич подчеркнул, что федеральное законодательство не может учесть все нюансы и факторы рисков на динамично развивающихся современных производствах, и в основе законодательных новелл в области охраны труда заложены принципы профилактики производственного травматизма.

Уполномоченные рассказали о своей работе. Выступили 17 человек. Цель их общественной работы одна, а методы, как оказалось, у всех разные. Тем интересен участникам совещания был опыт коллег.

Говорили о необходимой поддержке и повышении статуса уполномоченных, установлении доверительных, партнерских отношений с руковод-





Судя по вопросам уполномоченных, низкокачественные средства индивидуальной защиты — это серьезная проблема...

ством, налаживании обратной связи. На многих предприятиях руководители с пониманием относятся к этой деятельности, видят в уполномоченных своих главных помощников. Как следствие – совершенствуется система контроля охраны труда, большое внимание уделяется оперативному реагированию на замечания, проходят встречи уполномоченных с руководством подразделений, предприятий, компаний для обсуждения проблем.

Большинство уполномоченных – рядовые работники. Им приходится делать замечания по соблюдению правил охраны труда не только коллегам, но и руководителям цехов, подразделений. Не сложно представить, какие могут возникнуть конфликтные ситуации. Например, профком ОЭМК добился, чтобы положение об уполномоченных было утверждено не только профкомом, но и управляющим директором. Таким образом, документ стал нормативным актом, в котором прописаны обязанности руководителя подразделения по обеспечению нормальной работы уполномоченного. Смогли на ОЭМК убедить работодателя поощрять инициативных уполномоченных. Ранее они только фиксировали нарушения и контролировали их устранение. С 2010 года стали подавать свои предложения по улучшению охраны труда. Теперь ежегодно в среднем от каждого уполномоченного их поступает более 270.

Другой вопрос – необходимость повышения профессионального уровня. Опытом поделились представители Магнитогорского металлургического комбината. Общественный контроль охраны труда осуществляют 781 уполномоченный, их стараются обеспечить необходимым справочным и нормативным материалом. Пересмотрена программа обучения, большое внимание уделяется проведению СОУТ, расследованию несчастных

случаев, профилактике профзаболеваний, обеспечению СИЗ.

В АО «УАЗ РУСАЛ» действует система поощрения ответственных за обучение уполномоченных – наставника и консультанта. Если работник не усвоил материал, то это отражается на премии обучающих. А удостоверения о прохождении специализированной программы по охране труда выдаются каждому уполномоченному в торжественной обстановке лично генеральным директором и председателем профорганизации, что подчеркивает особую значимость их работы.

Очень важна мотивация работы уполномоченного. Эту деятельность им приходится совмещать с основной работой. Выступающие говорили о действующих положениях, прописанных в коллективных договорах нормах морального и материального поощрения, предоставления часов с полной оплатой для проведения этой работы. Интересен опыт профактива ПАО «Северсталь». В прошлом году удалось убедить работодателя утвердить положение об оценке и премировании уполномоченных. Их деятельность теперь оценивают по нескольким критериям: комплексная работа по выявлению и устранению замечаний, участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, в том числе внесение предложений для устранения проблем, участие в расследовании случаев производственного травматизма, в проведении СОУТ. За хорошую работу уполномоченные получают ежеквартальную премию в размере 10 тыс. рублей. В итоге эффективность их работы за 4 месяца выросла на 10%.

Конкурсы профессионального мастерства для уполномоченных с привлечением в качестве зрителей участников основной части трудового коллектива. Профилактика производственного травматизма. Нестандартные методы информирования работников по вопросам охраны труда с использованием наглядной агитации, печатной продукции, конкурсов, викторин. Проведение поведенческого



аудита по выявлению причин опасных действий на производстве. Разработка методических пособий для уполномоченных. Создание корпоративного электронного журнала учета замечаний по ОТ с возможностью свободного доступа к информации для всех – от руководителя до простого работника. Проведение выездных семинаров для обмена опытом. Об этом и многом другом рассказывали уполномоченные с трибуны и в личном общении. Было очевидно, что встреча для многих стала значимым событием и мощным стимулом для дальнейшей работы.

В ходе совещания показаны фильмы о работе уполномоченных, подготовленные Челябинской областной организацией ГМПР, первичными профсоюзными организациями АО «Карельский Окатыш», АО «Лебединский ГОК».

Евгений Агафонов, председатель профорганизации трубоэлектросварочного цеха № 5 ППО АО «Выксунский металлургический завод», провел тренинг «Культура безопасности. Подходы, модели, этапы развития».



ПОЛЬ

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ СОВЕЩАНИЯ

Алексей Доди, АО «Учалинский ГОК»:

- Работаю на предприятии более 20 лет машинистом мельниц, исполняю обязанности механика. С годами пришли опыт и понимание, поэтому коллеги доверили заниматься вопросами охраны труда. Они мне помогают, подсказывают. Стараемся вместе минимизировать производственные риски. Много во-

про- сов возникает в связи с износом оборудования, изменениями в организации производственного процесса. Оперативно докладываю руководству, с которым, как правило, нахожу понимание. Рад участию в совещании – есть возможность расширить свой кругозор, познакомиться с коллегами из других регионов, обменяться опытом.

Зоя Гурова, АО «Металлургический завод «Электросталь»:

- В прошлом году наше предприятие отмечало 100-летний юбилей. За это время на заводе сложилась эффективная система охраны труда, но работа уполномоченных с годами не теряет актуальности. Решаем вопросы безопасного труда, много внимания уделяем организации рабочих мест, обеспечению работ-

ников качественными СИЗ, созданию хороших бытовых условий. Например, были проблемы с организацией питания. Профком много этим занимался, и уже четыре года нареканий нет, одни благодарности. Важное направление – профилактика профзаболеваемости. На предприятии есть своя медсанчасть, контролируем своевременность прохождения работниками обязательных

Надежда Рахимова, ОАО «Каменск-Уральский металлургический завод»:

- Являюсь уполномоченным в кузнечно-прессовом цехе более 10 лет. Рабочий процесс сложный, напряженный. Коллектив на 80% - мужчины. Главным в работе уполномоченного считаю оперативное реагирование на любые, даже самые

агирование на люоые, даже самые незначительные нарушения охраны труда. Важно решать вопросы настойчиво, терпеливо и бесконфликтно. Бывают и спорные моменты. Стараюсь договориться с руководством. Из последних мероприятий – проведен ремонт в душевых, настояли на обеспечении работников более качественными средствами индивидуальной защиты, при необходимости ищем новых поставщиков.

Александр Шпынев, старший уполномоченный прокатного цеха ПАО «ТАГМЕТ»:

- На предприятии действует трехступенчатая система контроля - от мастеров до службы охраны труда предприятия. Уполномоченные есть в каждой брига-

де. Перед началом смены мастер и уполномоченный проверяют состояние рабочих мест, оборудования, исправление замечаний. Свои предложения довожу до руководства цеха на еженедельных днях охраны труда. Важным в работе уполномоченного считаю постоянное информирование работников по вопросам техники безопасности и производственной дисциплины. К сожалению, часто причиной травматизма на производстве становится недовеческий фактор.



O OX





Боева отметила:

— Мы традиционно проводим заседание в расширенном формате, чтобы как можно больше активных, неравнодушных, инициативных, увлеченных профсоюзной деятельностью женщин смогли поделиться опытом по защите прав и интересов работниц. Среди участников совещания — представительницы разных предприятий — коксохимических, горнорудных, трубных, по переработке драгоценных металлов и камней, алюминиевой и метизной промышленности, члены профкомов первичных профсоюзных организаций и территориальных комитетов ГМПР.

аместитель председателя профсоюза Светлана

Профактивистки обсудили социально-экономическое положение женщин в ГМК и деятельность профсоюза по защите их прав и интересов, реализацию «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы», выполнение Отраслевого тарифного соглашения и его раздела «Труд женщин, лиц с семейными обязанностями», познакомились с условиями колдоговоров предприятий, отражающих права и интересы женщин.

Состоялась встреча с профактивом Керченского металлургического завода.

– Впечатлений много: и от встречи, и от общения с участниками, и от города, – рассказала председатель комиссии по проблемам женщин, семьи и детства профкома ППО ПАО «НЛМК» **Людмила Минина**. – Работа женских

комиссий на разных предприятиях во многом схожа, но в рамках стандартных программ коллеги умудряются придумывать много нового. Например, проводят День шарлотки: кусочки пирога продаются на благотворительной ярмарке, выручка идет на добрые дела. Или почта Деда Мороза — работники предприятия — члены профсоюза исполняют желания детей из писем зимнему волшебнику.

Поделилась с коллегами и опытом работы новолипчан, – продолжает Людмила Николаевна. – На предприятии трудятся около 7500 женщин, с работницами дочерних организаций – это почти 10 тысяч человек. Проводим различные мероприятия, конкурсы, семейные встречи, стараемся помочь, поддержать работниц, организовать их труд и отдых. Несмотря на наш большой опыт, на керченской встречи познакомилась с новыми идеями, которые пригодятся в работе.

Елена Рамазанова, председатель первичной профсоюзной организации АО «Магнитогорский метизно-калибровочный завод «ММК – МЕТИЗ»:

– Участие в работе комиссии ЦС ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин для меня очень важно. Отличная организация мероприятия, нам предоставили много важной, необходимой для работы информации.

Трудовой коллектив нашего предприятия – это более 50% женщин. Уделяем большое внимание организации рабочих мест, безопасности труда, обеспечению надежными





Узнала о работе женсоветов на разных производствах. У нас около 70% трудового коллектива – женщины, а женской комиссии при профкоме нет. Пытаемся решать вопросы улучшения бытовых условий, охраны труда, оказания материальной помощи в сложных жизненных ситуациях. Но этого недостаточно. Нужна многоплановая работа.

Светлана Кабелькова, председатель профсоюзной организации ОТК ППО Волжского трубного завода:

– На нашем предприятии многое делается для защиты социальных интересов женщин. Вопросы материнства и детства, сохранения здоровья работниц в ходе заседания комиссии рассматривались подробно. Познавательна встреча с профактивом Керченского металлургического завода. Кстати, сырье для цеха эмалированной посуды этого производства поставляет наше предприятие.

средствами специальной защиты, устройству производственного быта, медицинскому обслуживанию. Стараемся, чтобы работницы чувствовали заботу и внимание, могли полноценно трудиться, реализовывать свой потенциал. Познавательным было посещение Керченского металлургического завода, знакомство с организацией производственного процесса.

Коллеги щедро делились опытом, рассказывали о новых мероприятиях, проектах, конкурсах, разрешении сложных ситуаций в процессе реструктуризации производства. Об этом сообщила на планерке с руководством предприятия и на сменновстречных собраниях.

Татьяна Зенкова, председатель женской комиссии профкома ППО ОАО «Каменск – Уральский металлургический завод»:

– На предприятиях ГМК Свердловской области трудятся около 40% женщин. Работу в металлургии легкой не назовешь. Стараемся создать для работниц хорошие условия, при необходимости помогаем, поддерживаем, защищаем. Возглавляю женскую комиссию завода более 25 лет. Полезно было узнать, как ведется эта работа на других предприятиях. Получила ответы на многие вопросы в части социальной защиты женщин, поддержки материнства.

Валентина Толстова, председатель первичной профсоюзной организации Керченского металлургического завода:

– Повышение уровня профчленства – одна из главных задач работы профкома. На сегодня в рядах ГМПР состоят около 70% работников предприятия. Пенсионеры заканчивают трудовую деятельность, а новых работников не так просто убедить вступать в профсоюз. В ходе заседания комиссии говорили о новых приемах и методах мотивации профчленства. Очень важная информация – не теория, а практика. Спасибо коллегам за ценный опыт.

Людмила Токарева, председатель профсоюзной организации агломерационного производства ППО ПАО «Северсталь»:

- Впервые участвую в заседании женской комиссии ЦС ГМПР. Порадовали доброжелательность, открытость, внимательное отношение коллег друг к другу. В ходе мероприятия, получая подробную, актуальную, разноплановую информацию, многое переосмыслила в своей работе с женским профактивом. Поняла, что часто зацикливаюсь на решении

частных вопросов, мало внимания уделяю работе на перспективу. Надеюсь все лучшее применить в работе женской комиссии нашего предприятия.





редседатель Республиканской организации Башкортостана ГМПР Дамир Сабуров отметил, что мотивация профсоюзного членства и создание новых профорганизаций - важнейшие направления деятельности. Дамир Шамсунович говорил о необходимости привлекать в ряды ГМПР молодежь, использовать новые методы мотивации и повышать эффективность профсоюзной работы.

Приводились примеры о проверках на ряде предприятий ГМК региона. Выявлены нарушения при заключении трудовых договоров, удалось восстановить на работе незаконно уволенных членов профсоюза. Соблюдение трудового законодательства находится на постоянном контроле профактива, при необходимости проводятся повторные проверки.

...Республиканская организация ГМПР объединяет 18 ТЫСЯЧ РАБОТАЮЩИХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. Около 11 тысяч из них, в том числе 2836 женщин, трудятся в опасных и тяжелых условиях...

Технический инспектор труда Виктор Черво проанализировал состояние производственного травматизма. В 2018 году на мероприятия, связанные с улучшением охраны труда, затрачены большие средства. Например, на Белорецком металлургическом комбинате – 51,8 млн рублей, на Учалинском ГОКе – 77,7 млн рублей, в Баш-

кирском шахто-проходческом управлении – 731,1 млн рублей, в ООО «Башкирская медь» – 7,7 млн рублей. Но за 8 месяцев 2018 года произошел рост производственного травматизма – 19 несчастных случаев, в том числе 2 со смертельным исходом. Основные причины – неудовлетворительная организация производства работ и нарушения работниками правил охраны труда.

Республиканская организация ГМПР объединяет 18 тысяч работающих членов профсоюза. Около 11 тысяч из них, в том числе 2836 женщин, трудятся в опасных и тяжелых условиях. На пленуме обсуждались меры для исправления ситуации, говорилось о необходимости активизировать работу уполномоченных, усилить контроль за исполнением соглашений по охране труда, которые есть в каждом действующем колдоговоре.

Обсудили проблемы

Расширенное заседание президиума Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР было посвящено вопросам профилактики производственного травматизма, укреплению профсоюзных рядов.

ак отметил главный технический инспектор труда ТО ГМПР Александр Борыгин, за первое полугодие 2018 года на предприятиях отрасли, где действуют первички, произошло три несчастных случая: все на одном предприятии - ООО «БазэлЦемент-Пикалево», пострадали 4 человека. По мнению профсоюзного эксперта, это связано с выходом данного предприятия из ОК «Русал», где, по его словам, система охраны труда находится на европейском уровне. Тяжелых и смертельных случаев в текущем году не зафиксировано. По сравнению с аналогичным периодом 2017 года уровень производственного травматизма сократился на 27%.

В то же время, высока смертность на производстве от общей заболеваемости, показатели конкурируют с производственным травматизмом. Причина в каждом случае - сердечнососудистые заболевания.

Председатель профсоюзной организации ООО «БазэлЦемент-Пикалево» Лариса Иудина в связи с этим сказала, что профилактические медосмотры носят зачастую формальный характер, остро не хватает врачей ряда специальностей.

В свою очередь, подчеркнул Александр Борыгин, все гигиенические дневной рабочей недели, тогда как на предприятиях горно-металлургического комплекса региона работники часто вынуждены перерабатывать. Их рабочий день может продолжаться 12 часов. Таким образом, увеличивается и воздействие вредных и опасных факторов. «Но этого никто не принимает в расчет», - сетует технический инспектор.

...По сравнению с аналогичным периодом 2017 года уровень производственного травматизма сократился на 27%...

Практически все председатели первичек обращали внимание на то, что работодатели в большинстве случаев не делают ничего для предотвращения смертей на производстве от общих заболеваний, не желают оплачивать санаторно-курортное лечение рабочих «вредных» профессий, проводить профилактические мероприятия. Мало того, есть попытки переложить эти проблемы на профсоюз.

Тем не менее, некоторым профсоюзным первичкам удается добиться оплаты профилактических мероприятий, например, посещения работника-

Не менее важным вопросом повестки дня стала численность профсоюзных рядов. Эту тему поднял председатель ТО ГМПР Александр Миронов. Число членов профсоюза в горно-металлургическом комплексе Санкт-Петербурга и Ленинградской области продолжает снижаться. И хотя темпы снижения замедлились, организация продолжает оставаться в списке малочис-

Чтобы переломить ситуацию, следует более грамотно мотивировать работников к вступлению в профсоюз. «И в этом вся надежда на председателя, в том числе председателей цеховых организаций», - подчеркнул А. Миронов.

Своими наработками поделилась специалист по вовлечению работников в профсоюз первичной профсоюзной организации «Ижорские металлурги» Любовь Яковлева. По ее словам, она интересуется, чем живет каждый работник, как обстоят дела в его семье, с каким настроением он приходит на работу, как видит себя на производстве и что готов делать для семьи, объясняя при этом, что улучшить свою жизнь вместе с профсоюзом легче. В результате новые заявления каждый месяц ложатся на стол председателя профорганизации.





ЕВГЕНИЯ ВАРАКИНА



ГЕРМАН КАТАЕВ



Лермонтовский ГОК: новый инвестор

ак сообщает администрация Приморского края, Российская компания «Вольфрам» – новый инвестор, который займется развитием Лермонтовского ГОКа в Пожарском районе. Компания вложит средства в развитие комбината и разработку месторождения руды, чтобы предприятие в Светлогорье могло продолжить свою работу. Об этом заявил врио губернатора Приморья Олег Кожемяко 23 октября на встрече с коллективом ГОКа во время рабочей поездки в Пожарский район.

Олег Кожемяко подчеркнул, что у действующего инвестора комбината ООО «Русский вольфрам» скоро закончится лицензионный срок на разработку месторождения. Также по поручению врио губернатора администрация края и Примтеплоэнерго в ближайшее время подадут иски в суд о взыскании с инвестора задолженности по коммунальным платежам и требованием справедливого расчета аренды производственных мощностей. Долги перед коммунальщиками накоплены немалые - до 80 миллионов рублей.

В развитии Лермонтовского ГОКа заинтересован потенциальный инвестор - компания «Вольфрам», которая давно закупает у комбината сырье. Накануне врио губернатора

Справочно: ОАО «Лермонтовская горнорудная компания» (так раньше назывался комбинат) обанкротилось в 2006 году. После простоя в несколько лет в 2009 году коллектив объявил голодовку. Далее комбинат был передан в состав краевого предприятия «Примтеплоэнерго». В 2010 году предприятие запущено в работу, с 2014 по 2017 год «Лермонтовский ГОК» работал убыточно из-за недостатка сырья – руды.

провел встречу с инвесторами в Москве, привез с собой в Светлогорье президента «Вольфрама» Михаила Горбачева.

- «Вольфрам» готов вкладывать деньги в разработку месторождений, на это требуется до миллиарда рублей. Также в перспективе здесь организуем более глубокую переработку сырья, создадим новые рабочие места. Все это позволит комбинату работать нормально и дать работникам долгосрочную перспективу», подчеркнул Олег Кожемяко.

Михаил Горбачев подтвердил, что интерес «Вольфрама» к комбинату в Светлогорье есть.

- Ваша продукция для нас - основной источник работы заводов в Нальчике и Брянской области. На

базе предприятия в Светлогорье мы готовы организовывать более глубокую переработку, что позволит создать дополнительно до 60 рабочих мест», – подчеркнул инвестор.

Сотрудники предприятия на встрече с Олегом Кожемяко поблагодарили его за внимание к предприятию и выразили надежду на то, что такое решение позволит дать комбинату новую жизнь, а жителям поселка - стабильную работу.

В 2017 году администрация края направила ГОКу 250 миллионов рублей для возобновления производственной деятельности. Сегодня предприятие работает стабильно. Разработана программа на 2018-2019 - на этот период, предположительно, хватит запасов руды.

«Электроцинк»: Каковы перспективы?



руководство профсоюза следит за ситуацией на владикавказском заводе «Электроцинк», где 21 октября произошел пожар.

Сейчас деятельность на заводе, где работают почти две тысячи человек, остановлена. Работники получают 2/3 среднего заработка за время вынужденного простоя. Но проблема не в этом, а в том, что раздаются голоса закрыть предприятие. Две тысячи человек могут остаться на улице.

Первичная профсоюзная организация ГМПР завода «Электроцинк»

призвала не нагнетать ситуацию вокруг закрытия предприятия.

– Наши работники верят, что завод будет восстановлен и продолжит работать. Конечно, мы – такие же жители республики, работники завода «Электроцинк», и это решение, которое сейчас выносит парламент о возможном закрытии предприятия, – это трагедия, самая настоящая трагедия для людей, – заявил председатель республиканского комитета Валерий Кумалагов.

Напомним, пожар на заводе «Электроцинк» (УГМК) во Владикавказе в цехе электролиза остановил работу предприятия. Экологическая ситуация в столице Северной Осетии ухудшилась, прошли митинги, на которых жители потребовали закрыть предприятие. Парламент Северной Осетии 25 октября поддержал жителей и обратился к федеральным властям и руководству УГМК с просьбой о закрытии «Электроцинка».

Справка.

ОАО «Электроцинк» – одно из ведущих предприятий цветной металлургии России, крупнейшее – в Республике Северная Осетия – Алания. Завод производит и реализует цинк, кадмий, серную кислоту, цинк-алюминиевые сплавы. Производство расположено в северо-восточной части Владикавказа, его площадь составляет 70,2 га.

С 2003 года «Электроцинк» входит в состав Уральской горно-металлургической компании (УГМК). В 2017 году на «Электроцинке» было произведено свыше 73 тыс. тонн цинка и 123 тыс. тонн серной кислоты, а также 307 тонн кадмия.

Среднесписочная численность сотрудников по состоянию на 2017 год – 1806 человек. Средний возраст сотрудников – 44 года. Средняя заработная плата – 41 155 рублей.

Согласно отчетности, выручка ОАО «Электроцинк» в 2017 году составила 4,9 млрд рублей, чистая прибыль – 197,7 млн рублей.

В интересах трудовых коллективов

Мэр Братска Сергей Серебренников встретился с руководителями первичных профсоюзных организаций города. Во встрече участвовали представители Братского алюминиевого завода.

ергей Серебренников проинформировал собравшихся о том, что в городе нет задержек с выплатой заработной платы, отметил, что уровень безработицы по-прежнему остается одним из самых низких в Иркутской области.

– Сегодня уровень безработицы в городе – 0.4%, это не более 500 человек. В базе центра занятости населения 3 тысячи вакансий – это говорит о том, что в Братске можно работать, и для этого есть все условия. Сегодня сфера трудовых отношений максимально прозрачна, в том числе и благодаря вашей работе. Именно профсоюзы всегда действуют в интересах трудовых коллективов и отстаивают права работников, – сказал мэр Братска.

Во время встречи представители профсоюзов подняли ряд важных вопросов. Главу города спрашивали о развитии системы здравоохранения и привлечении в Братск профильных специалистов. За прошедший год в больницы города пришло рекордное число врачей – 73. Для молодых специалистов организованы беспрецедентные меры под-

держки: предоставляется жилье, подъемные и даже компенсируется первый взнос ипотечного кредита, а в этом году в Братске открыто отделение ординатуры.

Говорили о том, как решается вопрос нехватки врачей, среднего медицинского персонала, сколько разных мер поддержки молодых специалистов оказывает администрация.

Речь шла и о ремонте городских дорог, и планах на следующий год, о разборе аварийных деревянных домов, которых в городе несколько сотен.

Мы заключили договоры с подрядчиками, они разбирают дома, продают часть стройматериалов и убирают за собой площадку. Все это делается бесплатно. Других вариантов пока нет. Перед нами стоит задача в сжатые сроки закончить разбор таких домов, – отметил Сергей Васильевич.

Общение мэра с представителями профсоюзов продолжалось более полутора часов, за это время глава Братска разъяснил ситуацию по многим проблемным городским





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Перезагрузка мотиваторов

Интересный опыт повышения мотивации профсоюзного членства набирает первичная профорганизация ОАО «Трубодеталь». Интересный тем, что здесь пошли одновременно несколькими путями, взяв лучшие наработки коллег с других предприятий и добавив свое. Усилению мотивационной работы способствовал Год организационного укрепления, объявленный в областной организации ГМПР. Подробнее об опыте первички рассказал ее председатель Егор Цибульский.

В ся работа строится по специально разработанному плану до конца 2019 года. Главная цель – укрепить авторитет первички и поднять профчленство. При этом упор делается на том, чтобы работник осознал выгоды и преимущества членства в ГМПР.

Информационная работа в таком подходе – важнейший элемент. Ее в первичке полностью пересмотрели. Сделали «перезагрузку» группы профкома в соцсети «ВКонтакте». Теперь среди сетевых сообществ первичек областной организации ГМПР это самая активная группа. Причем отличается тематической и адресной широтой подборок. Ее модераторы «мониторят» огромное число других групп – общественных, профсоюзных, территориальных, выдавая сухой остаток в ленте. В результате дается насыщенный отбор по всей социальной тематике. Вместе с тем это активный рупор деятельности первички: чего добился профком для работников, чем сейчас занимается и что планирует.

В других соцсетях первичка «Трубодетали» тоже дает о себе знать: организованы группы в «Одноклассниках», Facebook. Целевой подход применен в использовании мессенджеров: в Viber создано несколько бесед – для рядовых членов профсоюза, для членов профкома и председателей цеховых организаций, что позволяет вести более гибкое, адресное оперативное оповещение. В этих же целях по договоренности с работодателем используется корпоративная электронная почта.

Информация профкома транслируется на мультимедийных экранах в цехах, публикуется в корпоративной газете. Согласовано создание профсоюзного раздела на интернет-портале «Трубодетали» по развитию производственной системы, через который работники смогут напрямую обращаться в профком. Есть договоренность о том, чтобы председатели цеховых организаций и представители профкома имели возможность выступать на сменно-встречных собраниях. Это внесено в официальный регламент собраний.

Еще одно направление «заточено» на материальные потребности членов профсоюза. Это скидочные сервисы. Например, разрабатывается проект партнерской программы «Профскидка» – предоставление скидок при посещении культурных и спортивных заведений. Скидки приличные – от 20 до 50%. В плане – выпуск профсоюзных дисконтных карт.

Скидочные сервисы, как отмечают в профкоме, на сегодня один из самых действенных мотиваторов профчленства. Но есть и другие – правовая защита, например. Здесь выдают именные сертификаты на предоставление юридической помощи. Их выдают членам профсоюза на массовых встречах – собраниях по подведению итогов выполнения колдоговора, сменновстречных собраниях. По такому сертификату можно бесплатно получить весь комплекс услуг от юристов областной организации ГМПР.

Задумок на день сегодняшний и завтрашний в профкоме немало. Начата работа по электронному учету членов профсоюза (тоже в том числе возможность оперативного оповещения работников). Разрабатывается программа «горячей линии». Это профсоюзные стенды (в дополнение к уже имеющимся) с контактной информацией о членах профкома, к которым можно обратиться с вопросом. Ответы на обращения будут публиковаться на этих же стендах. Здесь же предполагается размещать бланки и образцы заявлений о вступлении в профсоюз: заполнив, работники смогут передавать их в профком. Кроме этого, планируется усилить обучение профактива, в том числе используя ресурсы областной организации ГМПР.

Егор Цибульский, председатель ППО «Трубодетали»:

- Мы много пробуем, комбинируем. Пытаемся подойти к проблеме с разных сторон, используем разные инструменты. Потому что и сама проблема - мотивация и уровень профчленства - обширная, сложная. Что-то сработает лучше, что-то - нет, пока не попробуешь - не узнаешь. ■





Искали защиты. И нашли

На Челябинском металлургическом комбинате родилась новая профсоюзная организация. Она объединила работников заводских столовых, которые сами изъявили желание влиться в Горнометаллургический профсоюз России.

рофорганизация создана в ООО «ПроСервис-Челябинск». Это оператор общественного питания, обслуживающий металлургов ЧМК. На территории комбината он работает с прошлого года. Некоторые из его сотрудников когда-то состояли в ГМПР, являясь работниками предыдущего оператора питания, но в связи с его ликвидацией потеряли профчленство. Эти сотрудники и вошли в инициативную группу, которая обратилась в профсоюзный комитет ЧМК с просьбой помочь в создании организации в «ПроСервис-Челябинск».

Потребность в защите и представительстве трудовых интересов – так объяснили работники желание стать членами ГМПР. Как рассказал председатель первичной профорганизации ЧМК Айдар Сафиуллин, у людей были вопросы во взаимоотношениях с работодателем, и требовался независимый общественный орган, который мог бы эффективно защищать их интересы. Таким органом на предприятии всегда был профком первички ЧМК, одной из крупнейших в областной организации ГМПР.

В профкоме, конечно, сразу пошли навстречу. В коллективах столовых (их на комбинате более 20) провели разъяснительную работу: сотрудники узнали, как защищает трудовые права и чем еще занимается профсоюз. Была организована встреча в формате «вопрос-ответ» со специалистами профкома и областного комитета ГМПР. Одновременно велась организационная и инди-

видуальная мотивационная работа – вовлечение людей в общественные дела, формирование профактива. На этом этапе активно подключились председатели профорганизаций основных подразделений ЧМК.

Следующим шагом стала учредительная конференция. Ее провели при организационной поддержке обкома ГМПР в августе. Работники единогласно проголосовали за создание профорганизации и избрали профком. Членами ГМПР на тот момент стали 23 человека — около трети коллектива «ПроСервис-Челябинск». Сразу после конференции, на первом заседании профкома, принято решение войти в структуру первички ЧМК на правах цеховой организации. Председателем профкома избрана Маргарита Калашникова.

К сегодняшнему дню новая профорганизация прибавила в численности. Ее создание способствовало вовлечению работников столовых в общественную и профсоюзную жизнь ЧМК. Профком комбината планирует провести для вновь избранного актива обучение, обеспечить новым членам ГМПР возможность пользоваться профсоюзной кассой взаимопомощи.

Рождение профсоюзной организации – это гарантия более высокой социальной защищенности работников, а для первички ЧМК – прибавка коллективных ресурсов. Впрочем, как и для всей областной организации ГМПР: в Год организационного укрепления она еще на одну единицу стала сильнее.



ЛОЛИТА ФЁДОРОВА • ИРИНА БЕЛЬСКАЯ

ТАКИЕ ВОТ ПРОФСОЮЗНЫЕ БУДНИ...

Традиционно Кемеровская территориальная организация ГМПР и газета «Эхо Кузбасса» проводят опросы среди профактивистов. Интересуются, чем живут коллективы, какие проблемы решает профактив, насколько эффективно представляет и отстаивает социально-трудовые права работников.

Марина Стульчикова, председатель профорганизации кислородно-конвертерного цеха № 2 ЕВРАЗ ЗСМК:

- В августе в сталеплавильном производстве начали разрабатывать новую систему премирования «Ключевые показатели эффективности». Изучали, знакомились – занимались долго. Профгрупорги смотрели показатели (их у ра-

ботников два – три): как именно дистрибьюторщик или шлаковщик влияет на ключевые показатели эффективности.

Охрана труда не сходит с повестки дня. Сейчас актуальны мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период. Вносили и рассматривали предложения в Приказ N° 2. Среди них, например, установка кондиционера на пульт управления УДМ N° 5, ремонт пульта управления сталевоза N° 5 и другие.

Представитель нашего цеха, уполномоченный по охране труда Илья Герасимов стал участником Всероссийского совещания уполномоченных по охране труда в Москве. Полученные рекомендации, надеюсь, пригодятся в работе.

Скоро у цеха 45-летний юбилей. Череду юбилейных мероприятий уже открыли турниром по мини-футболу, организованным совместными усилиями администрации цеха и профсоюзной организации. Играли 10 команд от участков цеха и 5 команд подшефных из детского домашколы \mathbb{N}^9 95.

А весной планируем провести в цехе турнир по настольному теннису, второй по счёту.

Ирма Менай, председатель профо<mark>рганизации обогатительного цеха Абагурского филиала Евразруды, ППО «ЗапСиб»:</mark>

- В последнее время, в связи с присоединением Евразруды к АО «ЕВРАЗ ЗСМК», работников волнует вопрос - будет ли индексироваться заработная плата, сохранятся ли льготы: доплата на питание или, например, выплаты по случаю

свадьбы, при увольнении по соглашению сторон и т.д. Люди также услышали где-то, что и доплата за совмещение профессий может снизиться с 20 до 15 процентов. Наш профком ведет разъяснительную работу, объясняет, что все льготы будут сохранены и доплата за совмещение останется на прежнем уровне.

Недавно на фабрике стал проводиться ремонт дорог, и мы обратились к руководству обратить внимание на состояние пешеходной дороги в цех. На наше обращение откликнулись, дорогу заасфальтировали, теперь приятно, и главное – безопасно по ней ходить.

Нужно сказать, работники неравнодушно относятся к производству, условиям труда на рабочих местах и часто подают предложения по их улучшению, записывают в журнал, и профком в обязательном порядке их рассматривает и контролирует выполнение.

С численностью цеховой организации проблем нет, она почти стопроцентная, молодёжь, которая к нам приходит, вступает в профсоюз, так как сразу рассказываем о том, какую защиту он им может обеспечить.

Галина Медведева, уполномоченный профкома ППО «Кузнецкие металлурги»:

 Своё время и внимание уделяем практически одному вопросу – вовлечению работников в профсоюз, так как нам нужно было начать переговоры по заключению коллективного договора, а численность нашей профорганизации ниже пятидесяти процентов. С

марта по июль мы проводили агитационную работу в цехах. Усилия наши не прошли даром, люди к нам прислушались, стали писать заявления о вступлении в профсоюз. Мало того, некоторые сами стали агитаторами профсоюза. Как только набрали 51 процент, приступили к переговорам.

Я постоянно общаюсь с людьми, узнаю, у кого какие проблемы. С каждым остановишься, поговоришь. Иной раз люди стесняются говорить о своих нуждах. Видишь, что серьёзно заболел человек, что нуждается в лекарствах, процедурах, хоть небольшие средства, но профком выделит, всё подспорье человеку в трудной ситуации.

Что ещё? Готовим себе смену, недавно две наших работницы, профгрупорги Татьяна Фукс и Алена Ремнёва, прошли обучение на семинаре, организованном Кемеровской ТПО ГМПР. Девушки активные, инициативные, думаю, они справятся.

Лариса Селина, председатель профорганизации управления «Русская инжиниринговая компания», ППО «НКАЗ»:

У меня, наверное, меньше работы, чем у тех, кто работает непосредственно на производстве. Но тем не менее стараюсь быть в курсе всех событий, информировать об этом работников управления. Кстати, я не очень

полагаюсь на стенды. Хотя они являются хо-

рошим источником информации, предпочитаю электронные средства связи, благо дело, работаю за компьютером. Поэтому всю информацию, которую получаю в профкоме, рассылаю по электронной почте.



Я поняла, что профгрупорги зачастую выступают как идейные вдохновители, даже можно сказать, как «толкатели» коллектива: побуждают людей к активности, участию в мероприятиях и обучении, проявляют принципиальность и гражданскую позицию. А ещё хочу сказать, что неравнодушие, пожалуй, главное в профсоюзной работе.

Обязательно присутствую на всех расширенных заседаниях профсоюзного комитета и активно общаюсь с председателями профкомов подразделений, профгрупоргами. Такое общение очень заряжает и придаёт уверенности в своих силах.

Лариса Школдина, член профкома и профгрупорг ООО «ЮКЭК» Таштагольского профкома ППО «ЗапСиб»:

- Работаю инженером-химиком и являюсь председателем цеховой организации. Конечно, трудновато совмещать и основную работу, и общественную, но стараюсь. Благо, есть надёжные помощники, такие как Надежда Аксарина и Вера

Батманова, уполномоченные по охране труда. Они и другие члены профсоюза никогда не отказывают в помощи, активно участвуют в жизни организации. Хорошо, когда есть такая поддержка.

А жизнь у нас насыщенная. Всем запомнилась недавняя поездка в Новокузнецк на митинг против пенсионной реформы. Народу в автобусе было много, и дорога дальней не показалась

Наконец-то мы заключили новый коллективный договор. Теперь будет выплачиваться единовременное пособие в размере 10 тысяч рублей при уходе на пенсию. Также предусмотрена оплата за медицинские осмотры, которые многие проходят в выходные. Соцпакет у нас очень хороший. Выделяются путёвки на санаторно-курортное лечение, отдых, часть денег возвращается из профбюджета, если дети съездили в лагерь.

Проходят разные спортивные мероприятия. Уже, наверное, 10 лет на горе Туманной соревнуются горнолыжники нашего предприятия. Я как организатор составляю списки команд.

Проблемы, если они возникают, решаем в рабочем порядке. Пишу ходатайства, выхожу на руководство напрямую или через председателя Таштагольского профкома Андрея Михайлова. Вопросы снимаются оперативно.

Павел Топоровский, председатель профорганизации цеха ремонта механического оборудования АО «Кузнецкие ферросплавы»:

Председателем профорганизации цеха я всего лишь год. Понемногу начинаю вникать в работу. Помогли и профсоюзные семинары, которые проводились как у нас, на заводе, при профкоме,

так и выездные.

Пока, в основном, приходилось решать вопросы частного характера: помочь в предоставлении материальной помощи, возвратного займа, разобраться с назначением пенсии (правильно, что все идут в профком по этому вопросу, а там уже мы направляем людей к нужным специалистам).

Часто также задают вопросы, связанные с заработной платой. Обращаются и в случаях конфликта с руководством, спрашивают на предмет законности наказаний.

Спорт у нас поставлен хорошо. Профсоюзный комитет выделяет средства на аренду спортивных залов, и ребята из нашего цеха, как и все работники, имеют возможность принять участие в соревнованиях по самым разным видам спорта: футболу, волейболу, баскетболу (я, кстати, тоже увлекаюсь этим видом), дартсу, плаванию, лыжам и т.д. Зимой профком, уже который год, организует «Богатырские игры», в которых также многие любят участвовать. Мне как председателю нужно и организовать команды, и походатайствовать перед руководством цеха и профкома по поводу спортивной формы или инвентаря, решить вопросы организационного характера.

Наши ребята включены в состав многих заводских команд, и нужно отметить, что ферросплавщики в последнее время достойно себя показывают.

Василий Гербер, заместитель председателя профорганизации, профгрупорг участка ДУ-6 автоколонны №1:

В октябре у нас заканчилась реорганизация ТДРСУ – слияние с Автодором.

Тарифные ставки снизились, и для сохранения достигнутого уровня заработной платы было заключено трёхстороннее соглашение. Теперь главная задача профактива – следить за его выполнением.

О других изменениях в связи с реорганизацией говорить пока рано – посмотрим, что будет дальше. Количество членов профсоюза не изменилось. Если зарплату люди получат не ниже прежней, возможно, наши ряды и вырастут.

В связи с реорганизацией прекратили действия коллективные договоры наш и Автодоровский. Теперь надо заключать новый.

Приближается зимний период, сейчас идёт активная подготовка техники к зиме.

Ирина Долотова, профгрупорг службы эксплуатации вагонов УЖДТ ЕВРАЗ ЗСМК, ППО «ЗапСиб»:

Профгрупоргом я выбрана недавно, два года назад. Выла неопытным профсоюзным активистом, но обучение на семинаре, которое проводит наша первичная профорганизация, помогло узнать о профсоюзе, о том,

За этот период мне довелось принять участие в решении вопросов, связанных с оптимизацией. Мы доказывали значимость наших работников для производства и обосновывали необходимость сохранения рабочих мест. Восемь

что мы можем сделать для работников.

членов профсоюза удалось отстоять.

Наше производство связано со многими опасными факторами, поэтому, наряду с уполномоченными, стараюсь вовремя сигнализировать о недочётах, нарушениях, которые могут угрожать безопасности людей.

Скоро начнётся обсуждение коллективного договора, и мы, конечно, будем подавать свои предложения. От работников они уже поступают, в основном люди интересуются повышением заработной платы, вопросами отдыха и оздоровления.

Есть повод гордиться нашей профсоюзной численностью: на участке четыре бригады по тринадцать человек, и практически все работники состоят в профсоюзе.

Такие вот профсоюзные будни... 🧧





ружеским связям между Федерацией профсоюзов провинции Чжецзян и Волгоградским областным советом профсоюзов шестнадцать лет. Все эти годы коллеги из двух профобъединений делятся опытом работы по защите социально-экономических прав трудящихся. В прошлом году китайскую провинцию посетила делегация из Волгограда, теперь китайские профлидеры приехали в город с ответным визитом.

В состав делегации, которую возглавлял Жан Кайфанг, заместитель председателя Федерации провинции Чжецзян, вошли еще четверо руководителей профсоюзных структур.

Председатель профсоюзной организации завода Владимир Сармин рассказал китайским коллегам о коллективе предприятия, его традициях, о работе профсоюзного комитета и работающей молодежи, которая принимает активное участие в трудовой и культурно-спортивной жизни предприятия. Здесь созданы все условия для отдыха и оздоровления, занятий спортом, творческого и культурного развития.

Прошла встреча с управляющим директором предприятия Сергеем Четвериковым. Обсудили вопросы в области экономических прав трудящихся, развитие системы социального партнерства на предприятии.

Большой интерес у гостей вызвало посещение промышленной площадки Волжского трубного завода: в сопровождении председателя цеховой профсоюзной организации Марины Червяковой побывали в трубопрокатном цехе №3, на центральном пульте управления технологического процесса производства труб. Китайские коллеги познакомились с фотовыставкой об истории цеха, посмотрели фильм о производстве горячекатаных труб. Особый интерес и восторг вызвал процесс производства: раскаленные огненные заготовки, которые через несколько секунд превращались в трубы.

Делегация посетила облсовпроф (где состоялась встреча с его председателем Татьяной Гензе, заместителем Антоном Сосиным, председателями отраслевых обкомов), институт Конфуция государственного социальнопедагогического университета, провела встречу с руководителями вуза, проф-союзным активом и студентами - будущими переводчиками с китайского языка.

Глава облсовпрофа рассказала китайским профсоюзным лидерам об истории Волгоградского профобъединения, его структуре, текущей деятельности, приоритетных направлениях работы. Татьяна Гензе подчеркнула: областной Совет профсоюзов повышает эффективность социального партнерства через механизмы заключения трехсторонних Соглашений на уровне города и региона, коллективных договоров в организациях; используя новые формы работы и стимулы, вовлекает в профсоюзы молодежь; взаимодействует с зарубежными профсоюзными центрами по обмену опытом профсоюзной работы и его применению в российских условиях.

С учетом того, что профсоюзные проблемы схожи, а подход к их решению разный, братские связи и обмены делегациями позволяют изучать и перенимать друг у друга лучшие практики по защите социально-экономических прав трудящихся, находить решения в пользу человека труда.

Агитплакат возвращается

Трудно ли сделать плакат? Очень. Ведь он должен быть понятен всем. Люди около плаката редко останавливаются: они понимают его с ходу. Хороший плакат может многое сделать: он борется за мир, укрепляет трудовую дисциплину, учит обращаться с машинами и беречь трудовое время, видеть в оброненном зернышке народный рубль, воспитывает в людях чувство патриотизма и гражданского долга, помогает охране труда.

ервичная профсоюзная организация «РУСАЛ Красноярск» провела конкурс агитационных плакатов на тему «С профсоюзом ХО-РО-ШО!».

Идея конкурса и его название наметились в разговоре с одним из членов профсоюза. Он долго рассматривал информационный стенд и неожиданно предложил: «А вот бы плакаты такие сделать, чтобы сразу было понятно, что с профсоюзом хорошо!»

Информационная комиссия профкома, не долго думая, написала положение о конкурсе, тем более, что повод был действительно веский – 55-летний юбилей организации. И в подразделениях закипела творческая работа, к которой были привлечены и дети членов профсоюза, и студенты Красноярского индустриально-металлургического техникума.

На конкурс поступило 22 плаката.

Творческий дуэт Николай Новиков и Алексей Доколенко представили серию плакатов от имени детей.

На вопрос «Почему была выбрана детская тема», Николай Николаевич ответил:

- Как бы банально это не звучало, но «устами младенца глаголет истина». Сначала сделали один плакат «Знает этот постулат самый малый кроха - с профсоюзом хорошо, вне союза плохо», а потом, как говорится, понеслось - и школьная тема, и ежегодная профсоюзная акция «Собираемся в школу», и спортивные семейные старты, не забыли, конечно, и первичку поздравить с юбилеем. Кстати, творить в этом направлении нам понравилось, и уже есть желание продолжить серию вне конкурса. Ведь дети растут, поступают в техникум, становятся членами профсоюза, за активную общественную работу и хорошую успеваемость получают профсоюзную стипендию, учатся защищать свои права. Потом приходят на предприятие, где их права защищает профсоюзная организация, заключается коллективный договор и т.д. Такие плакаты можно использовать для профсоюзного календаря. Целый год они будут перед глазами работников.

Кстати, у этого творческого дуэта были и индивидуальные работы, яркие и интересные, таких точно ни у кого не было. Ведь одно из главных условий конкурса было не

использовать идеи из интернета. Многие это условие выполнили.

Коллективная работа службы главного энергетика выделяется среди остальных не только своим размером, по праву ей можно дать приз в номинации «Самый огромный плакат», но и ярким лозунгом «От Финского залива до пролива Лаперуза в едином строю идут профсоюзы!». Не забыли девчата упомянуть и про цели организации: «Миссия профсоюза такова – защищать работников права!»

А вот Роман Дубынин показал мощь профсоюза через лозунг «Плечо к плечу, плотней ряды. Мы – огромная сила. Братство прекрасной, великой страны – Горно-металлургический профсоюз России».



Профсоюзный комитет ППО «РУСАЛ Красноярск» уверен, что агитационный плакат является одной из эффективных форм наглядной агитации. Эти плакаты будут использоваться для оформления информационных профсоюзных стендов в подразделениях, а первый массовый выход их в свет, на большую аудиторию, прошел 9 ноября на выставке во Дворце культуры, приуроченной к 55-летию ППО «РУСАЛ Красноярск».









МАРИНА ПАРИНОВА

Сами для себя

На Новолипецком металлургическом комбинате проводится смотр-конкурс по культуре и эстетике производства для того, чтобы сделать каждое рабочее место более удобным и комфортным.

Голлектив механосборочного цеха сталеплавильного оборудования во втором квартале этого года занял в «культурном» конкурсе первое место. О том, как им это удалось, рассказали начальник цеха Андрей Бочарников и председатель профорганизации, инженер-программист Александр Бушмин.

– Мы добились таких результатов не потому, что выполняли чье-то указание или хотели кому-то понравиться, а потому, что это нужно коллективу, – говорит Андрей Бочарников. – Как руководитель цеха и член профсоюза я призываю своих коллег быть единым целым, знать все друг о друге, вместе быть и в печали, и в радости. Только так можно стать сплоченным коллективом единомышленников и добиться высоких производственных показателей.

– Микроклимат в коллективе создаем вместе: и руководители, и рабочие, – продолжает начальник МЦСО. – Разместили на участках специальные Доски обращений и обратной связи. Бери маркер, пиши, что, на твой взгляд,



надо изменить. Новые записи появляются практически ежедневно. По мере выполнения заявок старые записи стираем, освобождая место для новых. Это очень удобно и хорошо работает.

- А еще у нас по средам проходят уникальные, не побоюсь этого слова, совещания, - вступает в разговор Александр Бушмин. - Собирается инициативная группа, в которую входят представители ИТР, рабочие, которых, кстати, большинство. Это самые инициативные, неравнодушные представители бригад и участков, которые не боятся задавать вопросы и поднимать проблемы. Мы вместе думаем, как решить ту или иную задачу, как сделать так, чтобы подобных вопросов больше не возникало. Удалось наладить освещение пути к КПП N° 40. На опорах вдоль цеха установлены светильники, и теперь ходить светло и безопасно, люди довольны. В женских душевых окна заменены на пластиковые, установлены новые фены.

– Перед АБК первого отделения хочу посадить елочки, – рассказывает Бочарников. – Коллеги мою идею поддержали. Клумбы клумбами, а деревца не помещают...



ХРОНИКА КОЛДОГОВОРНОЙ КАМПАНИИ

ПРОФЧЛЕНСТВО - ГАРАНТИЯ ЗАЩИТЫ

На орловских предприятиях компании «Северсталь-метиз» прошли собрания, где обсуждалось выполнение коллективных договоров.



Председатель первичной профсоюзной организации «ОСПАЗа» Любовь Козлова отметила, что все коллективные договоры выполняются в полном объеме. Любовь Алексеевна представила отчет по суммам, затраченным по каждой статье коллективного договора, уделила особое внимание выполнению обязательств в области охраны труда и социальных гарантий.

Более 10 миллионов рублей израсходованно в первом полугодии 2018 года на выполнение колдоговора только на Орловском сталепрокатном заводе.

– Сегодня колдоговор предприятия – один из наиболее социально ориентированных в области. Мало где на орловских предприятиях работники имеют столько социальных выплат как сталепрокатчики. Это заслуга профсоюза.

ОБСУЖДАЕМ, СПОРИМ, ДОГОВАРИВАЕМСЯ

На Бокситогорском глиноземном заводе идут переговоры по проекту коллективного договора.



Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации Елена Корягина:

– Непростая экономическая ситуация складывается в компании РУСАЛ и на заводе в связи с действующими санкциями. Несмотря на это, стороны работодателя и работников сели за стол переговоров по проекту коллективного договора на 2019-2021 гг.

В октябре прошло два заседания. На первом рассмотрели разделы «Общие положения», «Обучение и развитие», «Деловая среда и информирование» и «Гарантии деятельности профсоюзной организации». Обсудили вопросы приема работников на предприятие, действие программы «Новое поколение» для молодых специалистов.

Второе заседание было посвящено разделу «Охрана труда». Сторона работодателя настаивает на принятии формулировок типового колдоговора компании. Профактив согласен в большинстве пунктов раздела принять эти формулировки, но пункт, касающийся выплат в связи со смертью на производстве, оставить в прежней редакции, которая соответствует Отраслевому тарифному соглашению и в большей степени защищает членов семьи погибшего работника. Обратили внимание социальных партнеров на отсутствие в типовом договоре компании разделов «Рабочее время и время отдыха», «Обеспечение занятости». Решили детально проработать этот вопрос.

Впереди самые сложные переговоры – по заработной плате и социальным льготам и гарантиям. Завершить колдоговорную кампанию планируем в середине декабря.

0

КАЧКАНАРСКИЙ ГОК: ЧТО ПОЛУЧАТ РАБОТНИКИ?

В АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК» идут переговоры по заключению коллективного договора на 2019-2021 годы. Как всегда, одним из самых важных вопросов является вопрос роста заработной платы.



Данный вопрос обсуждается ежегодно. Стороны на переговорах обменялись предложениями.

За период действия коллективного договора рост заработной платы был ниже темпов

роста прожиточного минимума, что привело к снижению ее покупательной способности.

Для восстановления покупательной способности заработной платы профсоюзный ко-

митет вышел с предложением увеличить ее уровень на 23 процента, включая рост тарифов и окладов на 15 процентов (при сохранении выплаты уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск и единовременного поощ-

...Для восстановления покупательной способности заработной платы профсоюзный комитет вышел с предложением увеличить ее уровень на 23%, включая рост тарифов и окладов на 15 процентов...

рения по итогам работы за год, а также единовременной выплаты в течение года).

За первое полугодие 2018 г. средняя заработная плата работников (с учетом единовременной выплаты по итогам года) составила 53992 руб.

ПРОБУЮТ ДОГОВОРИТЬСЯ



Первичная профсоюзная организация ОАО «Алтай-кокс» вышла с предложением к руководству предприятия начать переговоры о заключении до-

полнительного Соглашения к коллективному договору по заработной плате на 2019 год. Аналогичный переговорный процесс предстоит в ЧУЗ «МСЧ

ОАО «Алтай-кокс» и ООО «Блиновское».

В конце октября в ОАО «Алтай-кокс» прошло первое заседание переговорной комиссии, сформирована рабочая группа. Обсуждался размер единовременной выплаты по итогам работы предприятия за 2018 год, с учетом которой определится окончательная величина средней заработной платы. Для работников ОАО «Алтай-кокс» она не должна быть менее 51 тысячи рублей (на 2017 год этот показатель составил 48385 рублей, рост заработной платы 6,64% при официальной инфляции по Алтайскому краю 1,8%).

Одновременно профсоюзный комитет продолжает обсуждать с руководством предприятия ряд вопросов, связанных с МВІ для рабочих профессий.



Сорский ГОК: ЛЮДИ УХОДЯТ...



изкая заработная плата на предприятии – больной вопрос. Средний ее размер в сентябре 2018 года составил 29970 руб. по СГОКу и 27653 руб. – по Сорскому ферромолибденовому заводу. Доплату до МРОТ получают 290 человек, что составляет 17% от численности работающих. Нехватка персонала ведет к большому числу сверхурочных работ, высокой напряженности труда.

В августе профком организовал сбор подписей о необходимости повышения заработной платы. Об этом заявили 1093 человека от всех подразделений.

Рассказывает председатель первичной профсоюзной организации ГОКа Галина Сушкевич:

– С 2011 года, обычно в октябре, работникам выплачивалась единовременная премия по результатам работы за предыдущий год, что частично компенсировало отсутствие индексации заработной платы. В нынешнем году

Сорский ГОК — это единственное предприятие в стране, добывающее сырье для производства ферромолибдена. Продукция в большей части идет на экспорт...

этого пока не произошло. Летом руководство выплатило разовую премию ко Дню шахтера, которую из-за высокой текучести кадров получили 78% трудового коллектива.

От имени профсоюзного комитета было составлено обращение к руководству компании и предприятия, в котором говорится о напряженной социальной обстановке в трудовом коллективе.

Еженедельно на производственной планерке с участием руководства предприятия и подразделений говорю о необходимости принятия мер и информировании трудового коллектива. Многие работники увольняются не только по причине низкой заработной платы, но и из-за отсутствия уверенности в завтрашнем дне. Ходят слухи о консервации ГОКа или временном простое.

Сорский ГОК - это единственное предприятие в стране, добывающее сырье для производства ферромолибдена. Продукция в большей части идет на экспорт. Из-за введенных санкций с мая предприятие в основном работает на склад. Есть проблемы с добычей сырья для производства. Работники хотят знать, что их ожидает, как руководство намерено исправлять сложившуюся экономическую ситуацию. Информации нет, и люди покидают комбинат, при этом уходят наиболее квалифицированные кадры и ценные специалисты, работники основных профессий.





АНДРЕЙ ДУБРОВИН

Время зовет молодых

29 сентября погода в Старооскольском округе не задалась: свинцовое небо, пронизывающий ветер и беспрестанно моросящий дождь – достаточные аргументы для того, чтобы не то что из дома не выходить, но и из-под одеяла не высовываться. Подвозивший меня до базы отдыха «Комбината КМАруда» таксист так и сказал: «Ох и погодка! И куда вас, извините, несёт?» Ну да, большинству действительно так. Но не тем молодым людям, на встречу с которыми я спешил.

Молодежь рулит!

В просторном шатре площадью сто квадратов, спасающем собравшихся от мерзкой промозглости, собрались тридцать молодых людей. Это организаторы первого форума рабочей молодежи горнорудных предприятий Белгородской области – актив совета молодых специалистов «Комбината КМАруда», представители молодежных советов Стойленского, Яковлевского и Лебединского ГОКов, ООО «Рудстрой».

Пока все кучкуются в своих группах, ловлю на мини-интервью главного организатора — председателя совета молодых специалистов «Комбината КМАруда» Дениса Давыдова. Денис поведал, что идея провести это мероприятие родилась после регионального форума работающей молодежи «Профскилл»:

Приехали оттуда воодушевленные, дирекция и профком предложи-

ли нам организовать нечто подобное. С момента принятия решения прошёл всего месяц. Что-то переиграли, где-то ввели иные форматы. Распределили ответственность между активистами. Решили проводить его

для молодежи горнорудных предприятий. Алексей Топоров, председатель профорганизации «Комбината КМАруда», помог в организации, взял на себя ответственность за финансовую составляющую.





И вот, наконец, все в сборе. Приехали и почетные гости: управляющий директор АО «Комбинат КМАруда» Сергей Солодянкин и директор по персоналу Юлия Солодянкина, директор центра молодежных инициатив Сергей Шашков. Не буду утомлять текстами речей официальных лиц. Скажу только одно: они были краткими: поздравили с событием, выразили надежду, что форум станет традицией, пожелали хорошо провести время. Руководители, по сути, тоже молодежь: управляющему директору 40,





рум. Первый пункт программы - спортивный квест. Команды по очереди преодолевали полосу препятствий. «Скованные одной цепью», ходили по деревянным брускам, группами прыгали через скакалку, перемещались на ходулях и, словно герои фильмов про Бонда, с завязанными глазами ползали под ограждающими лентами. Ни одно упражнение невозможно было выполнить без помощи всех участников команды. Собственно, на то и делалась ставка. Никому не присваивали мест, главными наградами стали хорошее настроение и сплочение участников.

Второй этап громко именовался образовательной программой «Диалог на равных». Для участия в ней пригласили главного инженера комбината Сергея Самофалова, который поведал о своей производственной биографии и ответил на вопросы, касающиеся его управленческого опыта, особенностях адаптации руководителя в новых условиях.

Сергей - самый молодой главный инженер в истории комбината - ему всего лишь 36! Он немного смущался своей роли:

- Когда говорят «диалог на равных», предполагается, что с вами буглавными наградами стали хорошее настроение и сплочение участников...

дет общаться кто-то очень значимый. А я обычный человек, многие из вас не менее значимы для своих предприятий, чем я.

Логичным продолжением форума стала деловая игра «Управленческие поединки», в которой участникам предлагались кейсы с описанием конфликтных ситуаций. Модератором выступила Елена Галанова, специалист службы безопасности «Комбината КМАруда», по совместительству секретарь совета молодых специалистов и кандидат психологических наук.

Денис Давыдов стоял с кастрюлькой, из которой вытаскивал записки с фамилиями активистов, случайным образом формируя тройки участников. В течение двух минут необходимо было примерить роли конфликтующих сторон и попытаться найти удовлетворяющие всех оптимальные решения. Через обозначенный интервал участники пересаживались, перемещаясь по часовой стрелке вокруг стола. Условия кейса оставались прежними, а роли менялись. Отыграв роль агрессора, человек в той же ситуации примерял «шкуру» жертвы или нейтральной стороны. И так, пока каждый не попробовал себя во всех ипостасях.

На самом деле, совсем не простая игра. Мгновенно перевоплотиться, сменить стратегию ведения переговоров и добиться нужного результата под силу не каждому. Сменялись тройки, кейсы, но неизменным оставалось одно: участники смело и убедительно проигрывали роли так, что будь они на экзаменах в ГИТИ-Се, большая часть прошла бы точно. И ведь совершенно без подготовки. Стало окончательно ясно, кто есть кто и чего стоит. И стоимость каждого была, на мой взгляд, предельно высока.



Груз и вкус ответственности

А на второй день погода, словно одумавшись, кардинально поменялась: солнышко и тепло. Согласно плану, каждый коллектив должен был представить презентацию о своей деятельности в 2018 году. Честно сказать, не ожидал от этого мероприятия чего-то особенного, ну, в самом деле, что делают молодые активисты? «А ну-ка, парни!» - к 23 февраля, «А ну-ка, девушки!» - к 8 Марта и далее — по списку национальных и профессиональных праздников. Забегая вперед, скажу, что моим предубеждениям суждено было развеяться как вчерашним тучам. Все четыре молодежных совета имеют разные структуры, стили работы, да и мероприятия у всех прилично варьируются.

Первыми отчет представили хозяева. Активист «Комбината КМАруда» Ярослав Новиков начал с презентации научно-практической конференции, которая с 2014 года ежегодно проводится холдингом. За прошедшие годы представлено 90 работ, 32 приняты к исполнению. Экономическая выгода 531 млн рублей, затраты 236 млн. В планах в следующем году вывести конференцию на федеральный уровень.

...Все четыре молодежных совета имеют разные структуры, стили работы, ... мероприятия ...

Эстафету подхватил его коллега Ленис Давылов:

- Совет молодых специалистов «Комбината КМАруда» существует с 2015 года. С самого начала он являлся своеобразным трамплином для карьерного роста. Заняв высокие посты на предприятии, его бывшие активисты покинули совет. Было решено провести своего рода форум, в нем участвовало около 50 работников в возрасте до 30 лет. Тренинги, в результате которых выявили новый актив, сформировали новый состав совета молодых специалистов. Сегодня в нем 15 человек и еще 51 – ответственные по работе с молодежью в структурных подразделениях. Совет совсем молод, ему всего 8 месяцев, но уже проведено 61 мероприятие. Успех Денис Давыдов связывает с мощной поддержкой совета как работодателем, так и профкомом.

И совсем иную картину нарисовала Екатерина Кононова, представитель молодежной инициативной группы Стойленского ГОКа. Группа была создана 7 ноября 2017 года при поддержке первичной профсоюзной организации комбината. Стойленские активисты в течение года успели поучаствовать в нескольких профсоюзных мероприятиях и провели ряд самостоятельных. Однако не так всё гладко. Самостоятельные мероприятия малочисленны. Сказывается тот факт, что стойленская первичка сама находится в стадии развития. За последние два года она «ожила» и подросла численно, но, к большому сожалению, молодежи среди этих работников совсем мало. Однако ребята настроены оптимистично и не намерены сдаваться. Они верят, что с увеличением численности членов профсоюза на комбинате, над чем они, кстати, работают рука об руку с профкомом, ситуация качественно изменится.

В обсуждение активно включились лебединцы:

– Я бы не советовал делать ставку исключительно на профсоюз. Сотрудничайте также с работодателем, находите точки соприкосновения, – заявил председатель совета молодежи ГОКа Кирилл Шестаков. – Можно и нужно взаимодействовать одновременно и с профсоюзом, и с дирекцией. У нас эта схема работает.

– А что касается малой численности мероприятий, то здесь, очевидно, сказывается несовершенство структуры вашей группы, – присоединилась к обсуждению Анастасия Ерёменко, представляющая «Рудстрой». – У нас в каждом структурном подразделении есть свой актив и свои ответственные. Этим и достигается полный охват всех работников.

Подробнее о структуре лебединской молодёжки, проводимых мероприятиях рассказал Кирилл Шестаков:

– Аналогом научно-практической конференции «Комбината КМАруда» на Лебединском ГОКе можно считать корпоративный форум молодежных инициатив. Пять лет назад он был инициирован молодыми специалистами для обсуждения техни-





ческих и прочих проблем комбината. Молодежь предлагает свои идеи на суд жюри, в состав которого входят управляющий директор и главный инженер. УК «Металлоинвест» обратила на него внимание, и теперь оно имеет статус корпоративного.

Результатами довольны, - подытожил Кирилл. - Примерно 1000 молодых работников принимают участие в различных мероприятиях в течение

- И еще один важный момент, - добавляет Анастасия Ерёменко. - По поводу освобождения от работы. Начальники на местах не всегда, конечно, этому рады, но никогда не препятствуют. Более того, за плохое выступление на конкурсе могут пожурить. А все оттого, что социальная активность молодежи является составляющей производственной. Не может быть

Анастасия Ерёменко: – Очень просто говорить, что профсоюз не работает. Нужно инициировать работу. Изучите вопрос и начните работать сами с профкомом.

подразделение в передовиках, если не выполняются мероприятия молодежной политики.

Завершала марафон Наталья Бугакова, специалист службы по коммуникациям Яковлевского ГОКа:

- Наше предприятие в стадии реорганизации. Совета молодежи пока нет. Но работа уже проводится.

Выяснилось, что ситуация на Яковлевском ГОКе как две капли воды похожа на стойленскую, только развернута на 180 градусов. В том смысле, что и работа вроде ведется, но посещаемость мероприятий удручает. А главное - из взаимодействия выключена одна из сил. Но на сей раз не дирекция, а профсоюз.

- Как-то не сложилось у нас с ними, - грустно констатирует Ната-
- Вы сама член профсоюза? А почему вы не член комиссии по работе с молодежью? - неожиданно жестко отреагировала на это заявление Анастасия Ерёменко. – Очень просто говорить, что профсоюз не работает. Нужно инициировать работу. Изучите вопрос и начните работать сами с профкомом.
- Вы меня убедили, сдалась Наталья.

По-моему, более удачную концовку форума, иллюстрирующую его практическую значимость, сложно представить. Жизнь по-прежнему лучший режиссер.

Форум четко высветил формулу успеха: сотрудничество с работодателем и профсоюзом плюс творческий азарт и харизма активистов.

А на закрытие подъехал Алексей Топоров:

 Вчера управляющий директор сказал мне: «А ведь сейчас здесь сидят будущие начальники цехов, главные инженеры заводов, директора. Просто они об этом еще не знают».





19-21 октября в Первоуральске собрались 72 представителя из 31 первичной профсоюзной организации Свердловской, Челябинской, Вологодской и Кемеровской областей, Пермского края, республик Удмуртии и Казахстана, чтобы принять участие в форуме профсоюзной молодежи «РКОдвинь РКОфсоюз», посвященном 100-летию Свердловской областной организации ГМПР.

Участников форума приветствовал председатель профсоюза Алексей Безымянных:

– Надеюсь, эти три дня не пройдут даром для вас, для ваших первичных профорганизаций, для всего профсоюза. Молодежь – это будущее не только профсоюза, но и государства в целом, и каждого предприятия в частности.

Валерий Кусков, председатель Свердловской областной организации ГМПР, поблагодарил собравшихся:

– Мы планировали провести фестиваль только для молодежи нашего региона. Но при поддержке Центрального Совета его уровень расширился, и сегодня для нас большая честь принимать на своей площадке молодежный актив ГМПР с разных уголков страны и Ближнего зарубежья.

В открытии форума приняли участие начальник отдела горно-металлургического комплекса министерства промышленности и науки области Алексей Жегалин, председатель Костанайского областного совета профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности в Республике Казахстан Михаил Литошенко и председатель профкома АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» Татьяна Шерстобитова. Любовь Тишкова, председатель координационного молодежного совета при ЦС ГМПР, призвала всех сплотиться, ведь девиз форума «Возьмемся за руки, друзья!».

Участники посмотрели фильм, подготовленный к 100-летию областной организации ГМПР, Валерий Кусков наградил почетными дипломами победителей конкурса «Профсоюзное селфи». Это Ольга Тренихина, начальник бюро экологического менеджмента службы

экологического контроля ПАО «Надеждинский металлургический завод» и Любовь Татаурова, ведущий специалист по работе с молодежью ОАО «Первоуральский динасовый завод».

Первый этап – командообразование, его организовали профсоюзные преподаватели Первоуральского новотрубного завода. Ребята сформировали команды: в составе каждой – по одному представителю от профорганизации (черная и цветная металлургия, огнеупорная и горнодобывающая отрасли, представители колледжей и непроизводственных организаций). Молодежь Казахстана, Ижев-



Алексей Безымянных: –

...Молодежь — это будущее не только профсоюза, но и государства в целом, и каждого предприятия в частности.





ска и Пермского края объединилась по тому же принципу, представители Магнитки, Северстали и ЗапСиба работали в одной группе. В двух командах – ребята, которые учатся в областной школе молодого профсоюзного лидера. Члены координационного совета по работе с молодежью Свердловского обкома ГМПР вошли в состав команд как кураторы.

Вот такими составами и вышли на «веревочный курс». В течение почти двух часов проходили этапы разной сложности: «Забор», «Хула-хуп», «Летающая тарелка», «Лабиринт» и другие. Итоговое задание первого этапа – пазл с эмблемой столетия Свердловской областной организации ГМПР и эмблемой форума.

После ужина – презентации команд. Представители каждой первички рассказали о работе с молодежью, о предприятии, о профсоюзной деятельности. До поздней ночи трудились над выполнением задания «Профсоюзная быль» – рассказать о профсоюзе.

Но главная задача состояла в том, чтобы начать взаимодействие внутри команды. Впереди основной этап – подготовка проектов, направленных на обновление профсоюзной деятельности.

Во второй день Елена Зверева, первый секретарь областного комитета РСМ, дала базовую информацию о социальных проектах, у активистов было 8 часов, чтобы создать их основу. Составили таблицу преимуществ и слабых мест в профсоюзной деятельности, а 10 тем – от новейшей игрофикации профдеятельности до охраны труда и коллективного договора – распределили между командами случайным образом.

Помощь в подготовке проектов оказывала команда экспертов, в которую входили председатели и специалисты территориальных и первичных профсоюзных организаций. У команд была возможность получить консультацию.

Вечером состоялась презентация «Профсоюзной были». Чего здесь только не было – и частушки, и сценки, и песни о профсоюзе.

На третий день – защита проектов. К группе экспертов присоединился председатель ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР Борис Семенов.

У команд было 5 минут на выступление и столько же – на ответы экспертов и участников команд. Все с заданием справились, получили сертификаты, а победителем стала команда «Профсолянка» (Магнитка, Северсталь и ЗапСиб). Они получили почетные дипломы за лучший проект форума.

Дипломы также получили представители «Северского трубного завода» – за лучший рассказ о работе предприятия, АО «Первоуральский новотрубный завод» – о работе первички, ППО «ЗапСиб» – о работе молодежки.

На закрытии форума Валерий Кусков призвал всех к поискам новых путей реализации профсоюзной деятельности. Ребята взялись за руки и спели песню «Сталевары России», а в столовой их ждал традиционный торт с символикой форума и 100-летия областной организации.

- Мы рассматривали тему «Охрана труда для меня», - рассказывает Светлана Быкова, инженер «Северстальметиза», - цель нашего проекта - сделать модным выполнение правил охраны труда. Одна из задач – формирование нетерпимого отношения к нарушениям ТБ. Разработали ряд информационных мероприятий для достижения цели. Это съемка видеороликов, развитие сайтов и мобильных приложений, размещение на промплощадке плакатов, рассказывающих о правильном использовании СИЗов. Члены нашей группы знают, что на некоторых предприятиях есть проблемы со спецодеждой: она быстро «садится» или не подходит по размеру, а ее замена влечет долгую процедуру согласования и ожидания. В рамках проекта мы обозначили, что для выполнения требований охраны труда работники должны снабжаться спецодеждой и СИЗами своевременно, и в этом обязательно должен участвовать профсоюз, организуя тесное сотрудничество с администрацией. Наш проект был высоко оценен организаторами.

Татьяна Пивкина, доверенное лицо ООО «ОСК:

– Ощущения от форума – положительные. Очень большая загруженность в течение всех трех дней. Самым сложным оказалось то, что по условиям конкурса создать проект, на разработку которого требуется не одна неделя, нужно было в очень короткие сроки. Безусловно, мероприятия такого формата – это, в первую очередь, обмен опытом представителей разных профсоюзных организаций, а также отличная возможность проявить свои творческие и ораторские способности, лидерские качества.

Ольга Тренихина, ПАО «Надеждинский металлургический завод»:

– Самое веселое – снимать кино, а самое ответственное – защищать социальный проект, ведь необходимо было заинтересовать своей идеей экспертов, членов координационного совета молодежи и участников – голосовать могли все, и каждый голос был важен.

Капитан нашей команды после закрытия форума создал группу в WhatsApp, где мы обсуждали результаты, вспоминали, как старательно готовили проект и снимали фильм «Спилберги поневоле».

Я впервые была на подобном форуме, новичок в профсоюзной тематике, интересно окунуться в новое, когда голова работает на 100%, а эмоции нет смысла сдерживать.





«ГОРИЗОНТЫ»: ДОСТИЧЬ БОЛЬШЕГО

На Волжском трубном заводе ежегодно проводятся конкурсы и форумы с участием молодых работников, которые представляют свои идеи в различных направлениях, а победители участвуют в международной научно-практической конференции «Горизонты» (МНПК) Трубной металлургической компании и Группы Синара, их идеи воплощаются в жизнь.

орум «Горизонты» объединяет молодежь, направляет её энергию на решение инженерно-технических и научных задач, стирает границы, создает уникальную творческую среду. Его мероприятия в значительной степени отражают те вызовы современности, которые учитываются в стратегических планах компаний-организаторов.

Программа многообразна, в ней строгая научная и производственная тематика, индивидуальная и совместная проектная деятельность, конкурсы мастеров и мастер-классы сочетаются с культурно-развлекательными и спортивными мероприятиями. Несколько дней сложной и напряжённой работы должны вместить в себя то, к чему участники и организаторы готовились целый год.

Центральным событием форума, вокруг которого традиционно формируется его инфраструктура, является молодежная научно-практическая конференция — интерактивная площадка для продвижения инновационных идей и проектов.



Немного истории.

2004 г. – прошла первая МНПК в г. Каменск-Уральский, в которой участвовало 40 молодых специалистов российских трубных заводов ТМК.

2011 г. – МНПК и форум приобретают международный статус, их регулярными участниками становятся специалисты предприятий ТМК в США, Румынии, Омане, Казахстане.





За время своего существования МНПК позволила сформировать действенную систему поиска, отбора и продвижения наиболее одаренных, подготовленных и инициативных молодых специалистов и руководителей.

В 2018-м форум прошел в начале октября. Его организатором выступил корпоративный университет ТМК2U. Главная тема этого года - «Трансформация на основе цифровых решений». Для участия в одном из главных корпоративных мероприятий в пансионат «Бургас» съехалось рекордное количество - около 770 участников - команды ТМК и Группы Синара, а также впервые студенты Уральского федерального университета и Донского государственного технологического университета.

Прошло 24 секции, из них 16 - для работников ТМК, три конкурса: «Лучший молодой мастер», «ТОП-новатор» и впервые конкурс «Проекты цифровой трансформации». В рамках организованной школы личной эффективности SOTA School проведено 65 мастерклассов, по итогам обучения командам вручены сертификаты об окончании курса. Также состоялись фестиваль команд КВН, корпоративный турнир по мини-футболу, публичные лекции топменеджеров ТМК и Группы Синара.

На различных мероприятиях фовстретились коллеги, друзья, единомышленники из разных уголков мира, такие разные, но сплоченные общей идеей – внести свой вклад в развитие ТМК и Группы Синара.

Во время проведения международного форума «Горизонты-2018» в Сочи волжан поддерживали и болели за команду «Волга» управляющий директор ВТЗ Сергей Четвериков и председатель профсоюзной организации Владимир Сармин.

Как рассказал Сергей Четвериков, основная тема форума - «Цифровая трансформация» - звучала на всех его мероприятиях. Она стала главной и в выступлении председателя Совета директоров ТМК Дмитрия Пумпянского.

- Это очень значимое направление развития компании, ее будущее, поэтому и в работе, и в подготовке проектов участников следующего года необходимо ставить акцент на цифровизации, - подчеркнул руководитель завола.

Анализируя выступления молодежи ВТЗ, управляющий директор дал следующую оценку:

- Победители и призеры этого года, безусловно, показали блестящий результат. Приятно отметить, что по сравнению с прошлыми годами волжские трубники выступают всё лучше и лучше. Это действительно так. И очень важно на этом не останавливаться, помнить, что 2020 год – юбилейный для завода и мы должны показать лучшие результаты в будущем.

Владимир Сармин отметил:

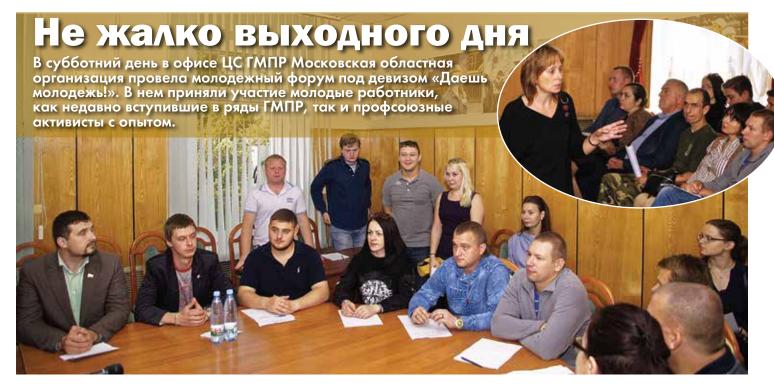
- На предприятии есть молодые таланты, и надо им помочь раскрыть свои возможности. Проводимые конкурсы и форумы - это трамплин для дальнейшего роста, это будущее в развитии предприятия и компании в целом. Качественный уровень форума растет с каждым годом, планка требований к проектам повышается, поэтому будущим участникам необходимо серьезно готовиться и улучшать результат.

Участники форума смогли посоревноваться в съемках лучшего видеоролика на тему «Море. Бургас. Цифра. Мы». Интерактивный проект был запущен на одном из командообразующих мероприятий в самом начале форума. Съемочными группами стали 16 смешанных команд. В итоге первое место у видеоролика команды «Блокчейн». Победители получили каски с автографом председателя Совета директоров ТМК и Группы Синара Дмитрия Пумпянского, а также возможность провести незабываемый день в Сочи Парке.

Тема трансформации на основе цифровых решений стала связующей нитью всех мероприятий форума, включая МНПК. Эксперты по-разному оценивали выступления участников, но едины были во мнении, что многие проекты по своей актуальности, эффективности и инновационной составляющей заслуживают особого внимания. В ряде случаев эксперты с разрешения организаторов даже увеличивали количество призовых мест.

«Золотым фондом компании» назвал победителей и призеров МНПК генеральный директор ТМК Александр Ширяев.





есмотря на выходной день, явка участников составила 100% – это 37 членов ГМПР с предприятий Московской области: АО «Металлургический завод «Электросталь», АО «МОСКОКС», ООО «МЕЧЕЛ-ЭНЕРГО», АО «ЭППЖТ», ООО «Бронницкий ювелирный завод», ИСМАН, а также представители Московской городской организации профсоюза.

Заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов проинформировал о деятельности профсоюза. Председатель МОО ГМПР Елена Вышиванюк рассказала об основных направлениях работы территориальной организации. Заместитель председателя Московского областного объединения организаций профсоюзов Ольга Агаркова говорила о позиции ФНПР и МОООП по пенсионной реформе. Председатель Московской городской организации профсоюза Любовь Савельева – о работе с молодежью.

Анастасия Кузьмина, председатель молодежного мовета областной организации, поделилась опытом работы совета молодежи АО «Металлургический завод «Электросталь» и молодежного совета МОО ГМПР. Свой рассказ Анастасия дополнила показом слайд-шоу с самыми полезными, яркими и массовыми молодежными мероприятиями.

Во второй части форума Ольга Агаркова провела для участников мастер-класс по теме: «Теория и практика публичных выступлений». Далее ребята работали в двух группах с профсоюзными преподавателями ГМПР.

Елена Вышиванюк и Рита Смородинская, используя традиционные и активные формы обучения, общались с молодежью на темы «Коллективный договор – основа социального парт-нерства. Раздел «Работа с молодежью» и «Информационная

работа в профсоюзе и ее эффективность».

Как построить эффективную информационную работу, как юридически грамотно вести переговоры по проекту коллективного договора, какова роль молодежных советов (комиссий) в формировании соответствующего раздела коллективного договора. Эти вопросы стали темой практических занятий.

Завершился форум обсуждением итогов, где участники положительно отметили такую форму обучения, выразили желание продолжать такие встречи.

С отличным профсоюзным настроем и стремлением к дальнейшемусамосовершенствованию и профессиональному росту молодежь покинула офис ЦС ГМПР. Представителю каждой профсоюзной организации вручили Устав ГМПР, материалы (презентации) преподавателей.





НАДЕЖДА БАЛАКИНА

О профсоюзном завтра

Что может объединять студента, шахтера, огранщика и химика? Ответ прост – профсоюзная организация! А если представители своих предприятий еще и молодые люди, то точек соприкосновения становится гораздо больше. Именно поэтому, на волне общих интересов, Алтайская краевая организация ГМПР организовала семинар-совещание. В нем приняли участие студенты Заринского политехнического техникума и работники ОАО «Алтай-Кокс», ООО «Бриллианты АЛРОСА», АО «Сибирь-Полиметаллы».

льга Тюльпина, председатель АКО ГМПР, и Анастасия Потапахина, председатель молодежной комиссии АКО ГМПР, начали семинар со знакомства. Познавательным моментом встречи стало общение профактивистов с Владимиром Захаровым, который 28 лет был председателем профсоюзной организации края. Он поделился своим опытом мотивации профсоюзного членства.

Владимир Иванович акцентировал внимание слушателей на важности профорганизации, ее жизнеспособности, отметив, что в профсоюзе социальная справедливость есть величина постоянная. Он рассказал молодежи об истории профсоюзного движения в России и за рубежом, зачитал несколько цитат профсоюзных лидеров начала XX в. К сожалению, работы этих общественных деятелей в дальнейшем не нашли отражение в государственном строе нашей страны, а у профсоюза времен Советского Со-





...Современный профлидер должен быть идеологом, политиком, психологом, а в крупных организациях и менеджером...

юза появился стандартный набор действий: распределять путевки, выдавать материальную помощь, организовывать соревнования, заниматься культмассовой работой. Так как в организациях было 100-процентное профсоюзное членство, не было такой задачи как вовлечение работников в профсоюз или создание новых профсоюзных организаций.

Сегодня дело обстоит иначе. Современный профлидер должен быть идеологом, политиком, психологом, а в крупных организациях и менеджером. Кроме того, надо быть компетентным в вопросах трудового законодательства. Потому что работники, которым предлагают вступить в профорганизацию, задают вопрос: «Зачем

он мне нужен?» Чтобы убедительно ответить, надо знать достижения ГМПР в целом и в конкретной организации, где работает сомневающийся. В чем сила и влияние профсоюза, насколько эффективно используем его возможности? Каковы перспективы развития организации, понятно ли нам ее будущее? Верим ли мы в силу ГМПР?

Для раскрытия этих тем Владимир Иванович предложил ребятам поработать в группах и рассмотреть материальную и нематериальную стороны работы профорганизации.

Всегда есть категория работников, которые рассматривают профсоюз как источник материальных благ. Потребительская мотивация устойчива, а ее распространение зависит главным образом от возможностей профсоюзной организации (полная или частичная оплата путевок для работников, их детей, подарки, материальная помощь, организация праздников и т. д.). Любой сбой в предоставлении таких услуг вы-



зывает бурю протеста и желание выйти из профсоюза. Особенно старшее поколение продолжает воспринимать профсоюз как распределяющий ресурсы орган.

Чтобы переломить такое отношение, профактивисту самому надо быть убежденным в идее профсоюзного движения и его главном назначении – защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза. А эта функция профсоюзов требует глубокого осмысления, особенно у молодежи.

Защитная функция организации - самая перспективная мотивация, ориентированная на основную, а не на вторичные функции профсоюза. Ее сторонники понимают необходимость коллективного договора, коллективной защиты своих социально-трудовых интересов перед работодателем. Такие люди заинтересованы в деятельности профкома, склонны давать оценку в целом делам профсоюза и не собираются покидать ряды профорганизации. Они воспринимают профсоюз как защитника, но и сами готовы в любой момент поддержать профком.

Для рядового члена профсоюза главный мотивирующий фак-

тор – конкретная практика работы профсоюза по защите его социально-трудовых прав и интересов.

Большое значение имеют организуемые профсоюзами коллективные действия, которые служат убедительным аргументом в диалоге с властью и укрепляют веру в силу солидарности.

Финальным аккордом в семинаре-совещании молодежного актива стали дебаты участников. На провокационные вопросы ведущего им нужно было ответить, опираясь на собственный опыт и знания, полученные в ходе встречи. Задача не из легких, ведь студенческая и работающая молодежь мыслят разными категориями, имеют разные жизненные ориентиры. Но именно спор показал, кто уважительно относится к собеседнику, кто умеет ждать и задавать вопросы оппоненту, кто опирается в дискуссии

…Алтайская краевая организация ГМПР знает, что молодежь – это импульс профсоюзного движения…



на конкретные данные, а не на домыслы. И верит в свои силы.

Дебаты выиграла Юлия Ткач, студентка Заринского политехнического техникума.

Алтайская краевая организация ГМПР знает, что молодежь - это импульс профсоюзного движения. Нынешнее поколение в большинстве своем образованные люди, и для формирования зрелого, конструктивного подхода к пониманию своей роли в обществе им нужна грамотная, многогранная мотивационная и просветительская работа на регулярной основе. Часть этой работы берет на себя профсоюз, так как без молодежи нет будущего ни у страны, ни у профорганизации, ни у предприятия.



Чему учатся опытные

В Москве 8-10 октября состоялся трехдневный семинар повышения квалификации преподавателей профсоюзного обучения ГМПР. Представители 13 территориальных и первичных организаций уже имеют большой опыт преподавательской деятельности, но это не означает, что им не нужно учиться дальше.

б этом говорил председатель ГМПР Алексей Безымянных. Он подробно остановился на участии профсоюзов в реформировании пенсионного законодательства, рассказал о социальных проблемах, которые вскрылись в ходе обсуждения реформы, о новых задачах, которые необходимо решать профсоюзам в ближайшее время:

- Мы увидели, как необходима солидарная поддержка. Чтобы добиться ее, нужен полноценный двусторонний контакт с каждым работником. Именно это решит проблему недоверия к профсоюзам, которое, в основном, появляется из-за недостатка информации. И в данном случае мы должны ориентироваться на профгрупоргов как нашу основную силу. Их необходимо обучать работе с информационными потоками, пользоваться современными информресурсами, налаживать обратную связь. Роль профсоюзных преподавателей в этом вопросе резко повышается, на вас ложится серьезная ответственность за подготовку наших самых главных кадров. Для этого важно не только владеть методиками обучения, но и разбираться в политических и социальных процессах, происходящих в стране, четко понимать роль профсоюзных организаций в общественном движении, знать сильные стороны и работать над слабыми.

Участники семинара задавали вопросы о профсоюзной дисциплине, солидарной поддержке, проблемах организаций массовых мероприятий.

Многие из них, поднятые на встрече с председателем профсоюза, стали отдельными темами в учебном курсе, который провел директор Школы трудовых практик Эдуард Вохмин.

Речь шла о современном информационном пространстве, как профсоюзный преподаватель может содействовать более эффективной



Алексей Безымянных:

— ...мы должны ориентироваться на профгрупоргов как нашу основную силу...

информационной работе профсоюза. Говорилось о необходимости знать деятельность первички, обучать профсоюзный актив, особенно профгрупоргов.

Для преподавательской деятельности важно владеть самыми разными инструментами, уметь разрабатывать базовый образовательный продукт, использовать современные методы игрофикации для взрослой аудитории. Современные тенденции требуют глубоких знаний, особенно это важно при проведении молодежных мероприятий. Поэтому проектная деятельность стала заключительной темой семинара.

Ирина Зайченко, юрисконсульт ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод», занимается преподавательской деятельностью более 10 лет:

– Профгрупорг – это не работа, это не должность, это призвание. Вчера работник был обычным слесарем, а сегодня его выбрали представлять интересы коллектива. И наша

задача – дать ему необходимые знания, умения, навыки.

Уполномоченный комитета Кемеровской территориальной профсоюзной организации **Денис Топкаев** по первому образованию педагог и придерживается академических

форм преподавания. Однако за пять лет, в течение которых он неоднократно проходил обучение, пришел к выводу, что активные формы также важны:

– Сейчас на практике все чаще и чаще применяю различные игры, проведение «круглых столов» и других форм для того, чтобы облегчить усвоение материала. Нам важно работать на результат, для этого нужно научиться ставить задачи для каждого учебного курса, понимать его конечную цель. Когда я готовлюсь к очередной лекции, стараюсь узнать более подробно о целевой аудитории, расспрашиваю профсоюзного лидера о потребностях и ожиданиях людей.

Галина Калинина, руководитель учебно-методического совета Свердловской областной организации ГМПР, считает, что педагогу нужно учиться постоянно, да и личностный рост не менее важен, чем профессиональный:

– Мой опыт преподавательской деятельности уже 10 лет. За это время изменились методики. Сейчас стараемся больше давать узконаправленных учебных курсов, например, как провести собрание, для чего нужны социальные программы. Если раньше положения Устава ГМПР объяснялись на лекции, сейчас все проходит в игровых формах. Важно хорошо понимать свою аудиторию, идти за ней. В моем кейсе всегда наготове несколько методик. Если вижу, что аудитория начинает «плыть», я быстро ее меняю. Важно, чтобы все были вовлечены в процесс, чтобы каждый ушел с семинара со своим «чемоданчиком» знаний, умений, привез его домой, распаковал и стал работать.

Подробно об активных формах обучения рассказал ведущий специалист по информационным технологиям Свердловской областной организации ГМПР Сергей Гудков:

– У Эдуарда Вохми-

на я учусь уже пять лет, на его семинарах познакомился с активными формами обучения и сейчас редко применяю другие, тем более что в основном работаю с молодежью. А с ними непросто, они хорошо знакомы с различными тренингами. Нам нельзя отставать. Молодые активисты должны быть готовы к решению задач,

а мы должны их этому научить.

Вести за собой. Как и куда?

Лидеры первичек Оренбургской областной организации профсоюза стали участниками семинара-тренинга на тему: «Выгоды членства в профсоюзной организации: что реально мы можем сделать для каждого работника?».

ля профсоюзных активистов его провел директор Института экономики знаний Санкт-Петербурга, преподаватель зонального учебно-методического центра профсоюзов города, победитель «Российского конкурса «Активное обучение – эффективный профсоюз» в номинации «Лучший преподаватель года», тренер, член Санкт-Петербургского психологического общества Андрей Глазырин.

И высокий уровень лектора, и сам формат мероприятия вызвали искренний интерес к происходящему и «зацепили» слушателей.

– Семинар-тренинг проходил с участием 20 профсоюзных активистов предприятий «Уральская Сталь», Гайский ГОК, Медногорский медно-серный комбинат, – рассказал заместитель председателя областной организации ГМПР Евгений Гусаров.

Амбициозные цели, стремление менять жизнь трудовых коллективов к лучшему, – это очень хорошо, но одного желания мало. Чтобы за тобой шли люди, а ты знал, куда их вести, нужно обладать дополнительными компетенциями.

Чем может быть интересен профсоюз, как правильно

лового общения и практика ведения переговорного процесса, что должно быть присуще лидеру, – эти и другие вопросы были обсуждены в ходе двухдневного плотного графика лекций и тренингов. Целью их, помимо приобретенных новых знаний, интересных подходов в совершенствовании профсоюзной

работы, стало еще и разрушение некоторых стереотипов.

Участники семинара прослушали лекции о современном информационном пространстве, узнали об основных методах информационного обеспечения и особенностях связей с общественностью, об укреплении положительного имиджа профсоюзной организации. По словам участников, и семинар, и совместное общение прошли на одном дыхании, с огромной заинтересованностью слушателей.

– Несомненно, вся информация, полученная на семинаре,







ТАТЬЯНА БУЙНАЧЁВА



Не быть пассивным

В каких знаниях нуждаются сегодня профактивисты, какими стереотипами живут, готовы ли дать место молодежи и чем отличаются профактивисты нынешние от тех, кто действовал в эпоху социализма?

Профком Синарского трубного завода провел семинар на тему «Мотивация профсоюзного членства», участниками которого стали председатели цеховых профсоюзных организаций предприятий и организаций, вставших на профобслуживание.

нижение численности профсоюза сегодня – острая проблема. Одно из приоритетных направлений деятельности профорганизации завода – укрепление и сохранение единства.

На предприятие приходит молодежь, которая уже не знает, что такое комсомол, пионеры. Эти организации имели свою идеологию, моральные принципы, их деятельность была направлена на сплочение и единую позицию по ключевым вопросам. Поэтому вовлечение молодежи в профсоюз, привитие идеологии профсоюзного движения, нацеливание на осознанное членство, а не потребительский подход – это та долгосрочная задача, которую формирует профактив первички. Об этом шла речь на семинаре.

Найти мотивацию членства в профсоюзе для опытных работников, у которых уже взрослые дети и которым

не нужны детские путевки и новогодние подарки, а социальный пакет коллективного договора распространяется на всех работников предприятия независимо от членства, тоже один из важнейших вопросов.

В ходе обучения много говорилось, от чего зависит мотивация, в каких направлениях она должна осуществляться, обсуждались практические кейсы, рассматривался положительный опыт. Председателям цеховых организаций предлагалось разработать свои действия в определенных ситуациях.

Ставились задачи конкретизировать преимущества членства в организации, избегать штампов. Как часто говорится, что профсоюз дает защиту, – это ни о чем. Другое дело, если сказать, что при необходимости профсоюз обеспечит работника консультацией компетентного юриста в области трудового права, поможет

написать исковое заявление и поддержит в суде. Или, если работник не согласен с результатами спецоценки условий труда, профсоюз организует экспертизу ее проведения и поможет вернуть льготы, положенные за вредность.

Участие молодежи в различного рода мероприятиях – это тоже бонус: командировать на форум, обеспечить питанием и дать много новых ценных знаний, которые можно использовать для собственного роста. Это ли не мотивация?

И при этом объяснить, что все эти «плюшки» не падают с неба просто так. Чтобы получить их, член организации тоже должен постараться. Мало просто вступить в профсоюз и платить 1% от зарплаты, нужно принимать участие в его работе. Вариантов много, всегда можно выбрать тот, что тебе по душе. Главное, не быть пассивным.





роблем у работников этих предприятий всегда хватало и сегодня не меньше. Как всегда, самые острые – уровень оплаты и условия труда, индексация зарплаты, обеспечение гарантиями и компенсациями по результатам спецоценки. Жизнь все чаще убеждает, что единственный, кто может помочь в их решении, это сами работники, объединенные в профсоюз. Поэтому на семинар приехали профактивисты всех уровней – молодежные лидеры, члены профкомов, председатели цеховых организаций, профгрупорги.

Назвать и оценить проблемы, найти профсоюзные ресурсы для их решения и определить, что мешает максимально эти ресурсы задействовать, – такие ходы предложил участникам заведующий орготделом обкома ГМПР Владимир Ревенку. Это одна из «карусельных» учебных площадок, на которой работали профактивисты, разделенные на три группы.

Предложенный Владимиром Ревенку диалоговый поиск дал несколько продуктивных идей, но и вскрыл дополнительные проблемы. Например, слабая активность молодежи. Делясь опытом, обсуждая и сравнивая, профактивисты пытались с пользой приложить рожденные идеи к реальности. Пришли к выводу, что важно понять свое место и роль в организационной структуре профсоюза – это

нужно для более четкой постановки целей, определения возможностей и зон ответственности. Другой вывод: нужно действовать комплексно - и молодежь подключать с ее энергией, мобильностью, и «опыт опытных» использовать. И еще найти точки соприкосновения с работодателем. Но как все это сделать - каждой первичке решать самостоятельно, учитывая свои особенности - производственные, профсоюзные. Главное, что для этого, как показал диалог, есть ресурсы. Вопрос, как сделать, остался открытым и стал домашним заданием на следующий семинар.

социальных гарантий, льгот. При этом самый важный этап любой колдоговорной кампании – подготовительный, сбор предложений работников в будущий колдоговор. Этот этап и стал темой обсуждения, предложенной модератором.

Как выяснилось, уже на нем бывают проблемы, угрожающие выгодному для работников исходу переговоров. В деловой игре участники смоделировали несколько ситуаций: в рамках сбора предложений в колдоговор – общение председателей профорганизаций цехов с работниками разных подразделений – рабочими,

...важно понять свое место и роль в организационной структуре профсоюза — это нужно для более четкой постановки целей, определения возможностей и зон ответственности...

Такую же активную площадку предложил участникам Владимир Нечаев, экономист обкома. Один из способов решения трудовых проблем работников – грамотно проводимые коллективные переговоры с работодателем по заключению колдоговора. Как они пройдут, о чем удастся договориться представителям трудового коллектива с работодателем, насколько заинтересованными и вовлеченными будут в этом процессе сами работники, то и получит коллектив на выходе в виде индексации зарплаты,

ИТР, специалистами служб. У каждого подразделения разные трудовые интересы: одним важна индексация, доплата за совмещение профессий, другим – доплата за «вредность» и обеспечение СИЗами, а третьим вообще не до жиру – хотя бы иметь возможность выполнять план, на котором зарплата держится.

Проблема в том, что зачастую нет качественной работы именно на этом этапе: у профкома нет постоянного контакта с работниками, а у работников – интереса к участию в пере-







говорном процессе; предложения с мест если и собираются, то нет обратной связи – коллективы недостаточно информируют, почему в колдоговор не прошло то, что они предлагали. В итоге людям кажется, что их не услышали. Это показала и деловая игра, и собственный опыт, которым поделились участники, и примеры других предприятий, которые привел Владимир Нечаев. Поэтому финалом учебного общения стал поиск решений, как ликвидировать этот разлад и наладить диалог с работниками.

Информационная работа в профсоюзе – третья площадка семинара. Профактивисты общались с админи-

стратором сайта gmpr74 и модератором сетевых профсоюзных групп Владимиром Широковым. Дана обзорная информация по всем профсоюзным инфоресурсам, с навигацией по конкретным разделам, которые можно использовать в информационной и мотивационной работе.

Мощную эмоциональную подпитку и полезным в навыках стал тренинг Арины Марковой, специалиста по ораторскому мастерству, преподавателя ЧГИК. Искусству эффективного убеждения и коммуникаций металлурги и горняки тоже учились в активном формате – в ситуативных играх, творческих сценках, коллектив-

ных презентациях. В общении с аудиторией профсоюзный лидер должен быть искренним и последовательным, уметь удивлять и говорить с людьми на одном языке – такую формулу вывели профактивисты из этого эмоционального обучения.

Вообще, яркие эмоции – отличное условие для усвоения информации. Этим отличался семинар, как отметили в конце все участники. Возможность смоделировать и детально разобрать ситуации, которые предоставили им здесь с лихвой, – это и возможность самоанализа, оценки личных ресурсов и перспектив их применения.



наталья кукса

Учиться и действовать

В первичной профсоюзной организации ОАО «ЕВРАЗ HTMK» прошли семинары для профгрупоргов, в которых приняли участие 500 активистов структурных подразделений.

аждый семинар начинается с обсуждения ранее поставленных задач, принятых решений, их выполнения и ближайших планах профсоюзной работы.

Семинары провели председатель профсоюзной организации комбината В. Радаев и его заместители. С профгрупоргами встретились главный бухгалтер, ведущий юрисконсульт и технический инспектор по охране труда, которые в процессе общения брали на контроль высказанные проф-

групоргами замечания и предложения. Актуальные вопросы этой осени – перевозка работников, смена графиков работ бригад, повышение тарифов и окладов, индексация заработной платы и другие. Стало меньше замечаний по спецодежде.

Этой осенью на EBPA3 HTMK начались переговоры по заключению коллективного договора. И эта тема активно обсуждалась на семинарах.







Первичная профсоюзная организация Ачинского глиноземного комбината запустила серию семинаров для вовлечения в профсоюз молодежи и создания крепкой профсоюзной команды.

ервичка Ачинского глинозёмного комбината (Красноярский край) регулярно предоставляет своим активистам и просто желающим возможность «сесть за парту», вернуться в благодатную пору, когда казалось, что всё еще впереди и от тебя мало что зависит...

Правда, здесь за партой оказываются рядом и люди, обременённые должностью и властью, и вчерашние выпускники вузов. Так проходят тимбилдинги, включающие набор активных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач, иными словами, на командообразование.

Александр Корсаков, председатель ППО «АГК» ГМПР, считает недостаточную информированность одной из слабых составляющих любой деятельности и стремится к совершенствованию своей команды, ибо, как говорили сильные мира сего, лучшие работают на первых. Поэтому лидеры, и не только профсоюзные, частые участники различного рода семинаров и тренингов.

Например, этой осенью по инициативе директора ТЭЦ АО «РУСАЛ Ачинск» Виталия Коноплёва при поддержке профкома провели первый тимбилдинг.

Рассказывает Екатерина Колотюк:

- Были подобраны разные задания, направленные на выработку доверия и синхронности действий. Участники решали различные задачи, преодолевая себя, взаимодействуя с коллегами, выходя за рамки своих представлений о собственных возможностях и способностях команды. Это, по замыслу руководителя, поможет улучшить качество взаимодействия в коллективе, направить силы в единое русло при решении задач и, конечно же, сплотить игроков. Каждый получил знания и опыт, которые помогут команде оперативно решать различные рабочие моменты. Участвовать в таком мероприятии было интересно, легко и весело!

А для профсоюзных активистов под октябрьский листопад тренерыпреподаватели Восточно-Сибирского регионального учебного центра профсоюзов Андрей Коваленко и Наталья Лалетина провели свой тимбилдинг.

Впечатлениями поделилась **Наталья Рыжикова**, профгрупорг электрического цеха (ТЭЦ): – Не первый раз встречаюсь на профсоюзном семинаре-тренинге с преподавателями Андреем Коваленко и Натальей Лалетиной, и всегда они очень интересны. Тренировка моментальной реакции действий – это их конёк. Все собравшиеся были позитивно настроены, каждая команда старалась как можно лучше решить общую задачу. Думаю, каждый участник семинара ещё раз убедился, что команда – это лучше, чем просто группа.

Олеся Бабенко, председатель ПО ООО «Теплосеть»:

– Тимбилдинг прошёл позитивно. Хорошо продуманная программа тренеров научила буквально за несколько часов работать в команде, распределять обязанности, находить общий язык и понимать коллег, а также помогла раскрыть и свой потенциал. Получила много позитива и знаний.

Татьяна Помазкина, профгрупорг иехи ХВО (ТЭЦ):

– Мне очень нравится учиться. И тимбилдинг помог мне не только оценить свои силы и возможности, но и понять, что ничего невозможного нет.



докладе Михаила Шмакова и выступлениях членов Генсовета дана негативная оценка принятым правительством РФ стратегическим документам развития страны на период до 2024 года, которые не только подстегнут инфляцию, но и сократят платежеспособность населения. При этом достижение таких ключевых социальных целей, намеченных Президентом России на период до 2024 года, как обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан и снижение в два раза уровня бедности, принятыми документами не предусмотрено. Более того, в них не содержится мер по модернизации производства, обеспечению льготного кредитования реального сектора экономики и развитию человеческого капитала.

«...Ряд решений правительства откровенно направлены, как говорил Остап Бендер, «на сравнительно честный отъем денег у населения», – отметил Михаил Шмаков. – Неоднозначные и рискованные инициативы правительства Российской Федерации по большей части являются экономически спорными, не способствуют устойчивому развитию

страны, служат интересам узкой группы лиц. И если начало 90-х уподобляли шоковой терапии, то сегодня людям нанесена психологическая травма...».

Генеральный Совет ФНПР считает данную политику, служащую интересам представителей олигархического капитала, противоречащей интересам большинства граждан.

Повышение пенсионного возраста для мужчин и женщин на 5 лет, согласно принятому в октябре 2018 года закону, состоялось вопреки аргументированной позиции ФНПР. Профсоюзные организации всегда были против этого. По мнению профсоюзов, совершенствование пенсионной системы должно проводиться только на основе серьезных комплексных социально-экономических преобразований, развития рынка труда, политики заработной платы и реформирования производства. Эта позиция, подчеркивалось на заседании, последовательно доводилась до органов власти и социальных партнеров. Она не изменилась и в настоящее время, после принятия федерального закона. Членские организации ФНПР в ходе коллективных действий потребовали от органов власти всех уровней разработать комплекс мер по обеспечению реализации прав пенсионеров, лиц предпенсионного возраста, а также молодежи с учетом рисков, связанных с пенсионной реформой.

Выступая в дискуссии по докладу, заместитель министра труда и социальной защиты Любовь Ельцова, председатель Фонда социального страхования Андрей Кигим и председатель Пенсионного фонда Антон Дроздов рассказали о своем видении сегодняшних проблем социально-трудовых отношений в стране, отметив ведущую роль профсоюзов в их решении. В частности, о проведении совместно с представителями профсоюзов аттестации качества работы ФСС на местах, о методике работы в регионах по реализации выравнивания МРОТ и прожиточного минимума.

Генеральный Совет ФНПР обратил особое внимание на необходимость организационного, структурного и кадрового укрепления профсоюзов, обеспечения единства действий ФНПР и ее членских организаций, повышение персональной ответственности руководителей членских орга-



низаций за выполнение решений коллегиальных органов ФНПР.

Члены Генсовета пришли к выводу о необходимости реформирования организационной структуры профсоюзов, проведения всероссийского опроса о мерах по повышению авторитета профсоюзов в обществе и трудовых коллективах. На заседании обсужден и утвержден комплекс мер, направленных на обеспечение защиты социально-трудовых прав работников и членов профсоюзов в текущих социально-политических условиях, на снижение негативных последствий в связи с повышением пенсионного возраста, другими антисоциальными решениями.

Департамент об<mark>щественных связей аппарата ФНПР</mark>

Минимум без гарантий

Десять месяцев назад Конституционный суд РФ постановил, что стимулирующие и компенсационные выплаты не могут входить в МРОТ. Для того чтобы постановление вступило в силу, нужно поменять две статьи Трудового кодекса РФ. Угадайте, сделано ли это? Угадали. НЕ СДЕЛАНО. РЕШЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ ОБ ОКЛАДЕ НЕ НИЖЕ МРОТ ТАК И НЕ СТАЛО ЗАКОНОМ.

ФНПР предлагает внести изменения в статьи Трудового кодекса для реализации вердикта Конституционного суда от 7 декабря 2017 года. Законопроект разработан и будет направлен для внесения в Госдуму депутатам межфракционной группы «Солидарность». О том, что надо совершенствовать законодательство, регулирующее сферу оплаты труда, рассказал секретарь ФНПР Николай Гладков.

– Почти год назад Конституционный суд РФ поставил жирную точку в многолетней борьбе профсоюзов за «чистоту» минимального размера оплаты труда: не включать в состав МРОТ районные коэффициенты и надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним.

Третья часть постановления КС касалась всей территории РФ: «...федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки и оклада первого разряда не ниже МРОТ, установленного федеральным законом».

Однако по истечении десяти месяцев правительство РФ никак не отреагировало на мнение Конституционного суда. Более того, Минтруд России в письмах от 4 и 5 июня 2018 года обозначил позицию, согласно которой «трудовое законодательство допускает установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда».

Федерация независимых профсоюзов России в письме на имя Председателя правительства РФ Дмитрия Медведева и генерального прокурора Юрия Чайки выразила обеспокоенность по поводу позиции ведомства.

«Считаем подобную позицию Минтруда России намеренно искаженной и вводящей правоприменителей в заблуждение. Нельзя смешивать содержание заработной платы с величиной МРОТ, – говорится в письме. – Достойный размер заработной платы – залог роста производительности труда и развития экономики страны в целом. Бездействие представителей государственной власти в вопросе доведения размеров минимальных тарифных ставок (окладов) до величины МРОТ – вне закона».

По словам Николая Гладкова, в системе оплаты труда должна быть реализована конституционная гарантия. Это минимальный размер вознаграждения за труд. В системе оплаты труда он выражен в тарифной ставке и окладе.

В разработанном ФНПР законопроекте «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» ч. 3 ст. 133 ТК предлагается изложить в следующей редакции: «Минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда». В ч. 11 ст. 133.1 предлагается также заменить «месячную заработную плату работника» на «минимальный размер месячного вознаграждения в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника».



АСЫ КОЛЁСНОЙ ТЕХНИКИ

Лебединские автомобилисты сразились в виртуозном вождении и знании теоретических основ профессии. По словам главного инженера АТУ Виктора Соколова, в конкурсе профмастерства приняли участие самые лучшие и активные водители. радиционно конкурс состоял из теоретической и практической частей. Участники ответили на тестовые вопросы, касающиеся правил дорожного движения, технической эксплуатации транспорта, охраны труда и промышленной безопасности, прошли полосу препятствий, которая состояла из «змейки», «гаража», кругового движения, «габаритного дворика» и перемещения колец.

В личном зачёте третье место занял Сергей Шубин (АК №2), второе – Евгений Кондратенко (АК №1), а лидером испытаний неожиданно и для участников, и для судейской комиссии, и для себя самого стал Кирилл Ломакин (АК №1). Он прошёл дистанцию за 1,29 минуты и не допустил ни одной ошибки. Ему удалось невозможное – обойти шестикратного победителя конкурса профмастерства Александра Ковалёва.

 Для меня это полная неожиданность. Так получилось. Очень доволен результатом, – отметил герой дня.

В теоретической части места распределились следующим образом: на третьей ступени Александр Апатенко (АК N° 1), на второй – Дми-

трий Савин (РСиС), а первое место завоевал Николай Емельянов.

Вячеслав Лихачёв из автоколонны $N^{\circ}4$ был отмечен, как самый молодой участник автомногоборья.

– Как показали итоги конкурса, наши водители прекрасно знают теорию и всегда применяют её на практике. Поэтому могу сказать, что водители ГОКа – самые лучшие и самые опытные, – подвёл итоги главный судья испытаний Юрий Выборнов.

В управлении грузопассажирских перевозок также прошёл аналогичный конкурс. Причём, в теоретической части больше баллов заработали те, кто на вопросы билета ответил быстрее и не допустил ни одной неточности.

С фигурным вождением лучше всех справился водитель пятой автоколонны Николай Белашов, однако это не гарантировало ему победу в абсолютном первенстве – он допустил ошибку в тестах на знание ПДД. Вторым на полосе препятствий стал Юрий Трифонов из автоколонны N° 1, и на этом испытания для него не закончились. Как и для представителя пятой автоколонны Константина Прасолова. С теорией оба справились



УПРАВ

ПЕРЕВС

ГРУЗОПАССА





безупречно, причём за одинаковое время — 1 минуту 33 сотых секунды. В повторном поединке победил Константин Прасолов. А Юрий Трифонов стал лучшим в личном первенстве по результатам двух состязаний.

сах не сделали ни одной ошибки, 12 человек – всего по одной. В этих состязаниях принимало участие большее число водителей, чем в предыдущих. Замечено, чем больше участников в конкурсе профмастерства, тем выше уровень профессионализма всего подразделения, – прокомментировал председатель профорганизации подразделения Алексей Зайцев.





ель конкурса в том, чтобы работа ремонтного персонала была более качественной. Понять, какие у него возможности, помочь в развитии профессионального мастерства. Благодаря их труду бесперебойно работает оборудование, проводятся плановые текущие и капитальные ремонты. В конкурсе участвуют не столько самые смелые, сколько наиболее подготовленные. Организуя его, руководство цеха и профсоюзный комитет старались подчеркнуть значимость ремонтных служб.

За звание лучшего в профессии боролись шестеро работников.

Традиционно участникам предстояло преодолеть два этапа: теоретический и практический. Борьба развернулась во время выполнения практического задания. За 20 минут слесарям-ремонтникам предлагалось собрать редуктор транспортного рольганга по схеме. Оценивалось чтение чертежа, качество

сборки, правильное использование инструментов.

Волнения конкурсантам избежать не удалось, поэтому некоторые не уложились в отведенное время. По словам мастера по ремонту оборудования ТПЦ-2 Андрея Карпенко, состязание для многих стало хорошей проверкой собственных возможностей.

Лучшим слесарем-ремонтником признан Валерий Хорошилов.

– Перед началом конкурса волновался, – говорит победитель. – Но во время испытания появился «аппетит», захотелось оказаться не последним, потому что все знакомо, чувствую себя в родной стихии. Такие соревнования дают толчок развитию, помогают правильной самооценке. Готовился к конкурсу серьезно.

Все его участники получили грамоты и денежные премии от руководства цеха и профсоюзного комитета, а победитель в течение года еще и денежную надбавку к зарплате из фонда начальника цеха.

В ТПЦ-2 надеются, что конкурс слесарей-ремонтников вскоре станет общезаводским.



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ CKA3KA gbenaguamu rpauuu

Они прожили на сцене двенадцать сказочных месяцев, чаруя и околдовывая талантами, красотой, женственностью. Только сказка получилась не выдуманная, а реальная добрая быль со счастливыми историями.

Один из этапов финала конкурса «Женщина года-2018» так и назывался «12 месяцев. Сказочное путешествие». Двенадцать потрясающих образов создали активные, обаятельные и креативные работницы Группы ММК и других предприятий и организаций, входящих в профсоюзную первичку Группы ММК.



олгода они шли к этому финалу: старт конкурсу, традиционно организуемому профорганизацией Группы ММК, дали еще весной. Его участницами стали работницы от 30 лет, имеющие детей и являющиеся членами ГМПР. В 4 предварительных турах они доказывали свое лидерство, демонстрируя творческие и кулинарные способности, спортивную подготовку. Дошли до октябрьского финала не все, а для тех, кто дошел, настоящие испытания были еще впереди – напряженные репетиции, нервы, уйма потраченного времени, причем не только для конкурсанток, но и для их семей. Но финал стоил того: получился настоящий праздник, одно из ярчайших творческих событий года и ММК, и всего города.

Рассказать о себе стало заданием первого сценического выхода – «визитки». Легко сказать, сложно сделать: нужно было удивить. К тому же организаторы поставили рамки – уложиться в тему месяца, определенного жеребьевкой. Справились блестяще. Лирическими декламациями, романтическими куплетами, танцами, сценками, нарядами и даже цветами сценического освещения они рассказывали о главных событиях в своей семье и обществе, связанных с данным месяцем. О первых свиданиях, свадьбах, венчаниях, рождении любимых детей.

Более того – подошли к творчеству с профессиональными мерками. Как, например, программист Ирина Шиндяева («Чермет-ИнформСистемы»). Она сформулировала собственный алгоритм жизни и счастья. И заодно сделала беспрои-



грышный комплимент родному комбинату: ей достался январь, а в этом месяце, она напомнила, была задута первая домна – родилась легендарная Магнитка.

Реальной энергетикой зарядила представитель управления главного энергетика ММК Екатерина Ореховская. За пять минут горячая «снежная королева февраля» и мужа успела спровоцировать на легкую ревность, и философских ноток дала: «каждый месяц уникален по-своему, и в каждом мы проживаем частичку себя!»

Классическими выступлениями в дуэтах с супругами на тему вечных семейных ценностей расположили к себе Юлия Пудовкина (управление подготовки производства ММК) и Вера Валитова (Центральная клиническая МСЧ). А на контрасте с ними звучал ритмичный «апрельский» рэп от Натальи Шестиалтыновой (управление ММК). Мужа и группу поддержки она вывела в хоккейных накидках – как «фан-клуб» любимой команды «Металлург». Но если про наряды, то самым «пышным» был номер Татьяны Ивановой (цех водоснабжения ММК). Устроенный ею бал в екатерининском стиле девушка обосновала своей многолетней страстью к танцам и вообще к движению.

Золотую пору листопадов отметили тоже ярко. Сентябрь—октябрь представили Татьяна Васильева (лаборатория охраны окружающей среды ММК) и Елена Грин (отдел контроля качества и приемки ММК). Золотые платья и подсветка, живые волны зрительских рук с кленовыми листьями, грусть, воспоминания и мечты, – одним словом, это был креатив без предела под названием «Цвет настроения – осень!» (так и звучал один из куплетов в переработке).

Творческий марафон продолжили следующие этапы. Конкурсантки танцевали и пели в русском народном стиле, исполняли танец живота, разогревали публику групповой хореографией с африканскими мотивами. Называлось все это «Шоу талантов». Настоящим подарком тысячному залу стал коллективный номер – танец огня и страсти «Кармен». Ну и традиционное дефиле в нарядах от компаний-партнеров – еще одна открывшаяся грань способностей, по праву сделавшая девушек королевами сцены и подиума.

Хотя они и с самого начала были признаны королевами. Настолько убедительными были их харизма,







41 1 1 1 1 1

юмор, умение держаться на сцене, элегантность и женственность. И это проявлялось во всем, каждую минуту, даже в заминках и паузах. Даже просто присесть на пол, чтобы поставить врученные подарки, они делали изящно и грациозно. Наверное, потому и бросалось это в глаза, потому что все они – мамы, жены, хранительницы дома и семьи, и еще – так или иначе имеющие отношение к «мужской» профессии металлурга.

Не случайно на доме и семье сделал акцент, приветствуя конкурсанток, Борис Семенов, председатель первичной профорганизации Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Как сказала одна из величайших женщин Маргарет Тэтчер, дом для женщины должен быть центром ее мира, но не границей. И на протяжении всего конкурса вы доказывали, что мир ваших способностей, интересов, возможностей гораздо шире границ вашего дома и вашей работы. Вы яркие, креативные, талантливые, и это достойно уважения и восхищения!

И уважения, и восхищения, и признания в этот вечер было сполна: участниц буквально осыпали овациями, цветами, подарками и комплиментами. Компетентное судейство происходило с участием профессиональных артистов и экспертов, под руководством заместителя председателя профорганизации Группы ММК Юрия Демчука. «Талант», «Мудрость», «Грация», «Энергия» и др. – это многочисленные номинации, которые по достоинству присудили каждой участнице. Кроме этого, в корпоративном мобильном приложении «Мой профсоюз» шло народное голосование, и по его итогам приз зрительских симпатий вручили Анастасии Сергеевой («ММК-Информсервис»). Ну а главный приз – титул «Женщина года-2018» - после тщательного подсчета судейских голосов присужден Елене Грин.



