

ГМПР - Инфо

№01 | 235 | 2022

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 IX съезд ГМПР: «Действуя вместе, добьемся большего»
- 14 30 лет по пути солидарности
- 17 Люк Трайэнгл: «Нам нужно сотрудничать»
- 20 ОТС: соглашение подписано

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 21 Вместе к единым целям
- 22 В новый год – с новым колдоговором
- 23 Увеличили бонусы для работников
- 24 Куда пойти работать молодежи?
- 25 Зарплата вырастет
- 26 С повышенными гарантиями
- 27 Переговоры прошли успешно
- 28 Новая планка соцгарантий

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 29 Досрочная пенсия назначена
- 30 Как доказать чиновникам свое право

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 31 За жару – летом и за холод – зимой
- 32 За труд без травм
- 36 Доверяй, но проверяй
- 37 Не спотыкаться и не падать

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 38 Как это работает
- 40 Мозговая встряска и акт солидарности
- 42 365 идей – вдохновение в каждом дне
- 43 Укрепляем фундамент профсоюзных знаний
- 44 В чем наша сила, брат?
- 46 Учили охране труда и психологии
- 47 Главное о профсоюзе
- 48 Обучаем председателей

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОРЫ
Я. В. Иванова
А. А. Костылев

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 125009, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
http://www.gmpr.ru
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



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 14.01.2022.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 22-005.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



IX СЪЕЗД ГМПР: «ДЕЙСТВУЯ ВМЕСТЕ, ДОБЬЕМСЯ БОЛЬШЕГО»



В Москве в гостиничном комплексе «Космос» 13-14 декабря состоялся IX съезд ГМПР.

В работе съезда приняли участие 430 делегатов, а также делегации родственных зарубежных профсоюзов из Бельгии, Венгрии, Словакии, Швейцарии, Беларуси, Кыргызстана, Армении, Казахстана, Таджикистана, представители отраслевых профсоюзов, входящих в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, руководители ФНПР, Глобального союза IndustriALL, предприятий ГКМ, ветераны, представители СМИ.

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

Участникам съезда показан фильм, подготовленный ЦС профсоюза. В нем – цифры, факты, высказывания рядовых членов профсоюза, ведь «ГМПР по-прежнему на страже интересов тех, кто ежедневно делает свой вклад в развитие страны».

Отчитываясь о работе Центрального Совета ГМПР, председатель профсоюза **Алексей Безьямных** проинформировал о наиболее значимых результатах деятельности профсоюза, акцентировал внимание на проблемах, которые



остались нерешенными или возникли совсем недавно, и решать их предстоит уже новому составу Центрального Совета ГМПР, всему профсоюзному активу в последующие годы. В их числе – повышение уровня заработной платы горняков и металлургов, сохранение рабочих мест и трудовых коллективов в условиях продолжающейся пандемии, сохранение и создание безопасных условий труда, активное участие в проведении спецоценки условий труда, усиление правовой защищенности членов профсоюза, дальнейшее повышение эффективности информационной работы, развитие социальных сетей, подготовка профсоюзных SMM-специалистов. Значимыми остаются направления организационного укрепления профсоюза, увеличения членской базы, консолидации действий всех профсоюзных структур, развитие солидарности, работа с молодежью и потенциальными членами профсоюза.

– У нас есть все для движения вперед. Это и устойчивая, высококонкурентная работа предприятий ГМК, и квалифицированные работники, и современный профсоюз, отмечающий в этом году свое 30-летие, – такими словами закончил председатель свое выступление.

ОСНОВНЫЕ ЦИФРЫ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА

В течение 2017-2020 гг. и 7 месяцев 2021 г. средняя заработная плата в отрасли последовательно увеличилась на 46%, а реальная выросла на 21%.

За 7 месяцев 2021 г. уровень средней заработной платы в ГМК достиг 69635 руб. и увеличился на 9,9%, а покупательная способность заработной платы выросла до 5,48 ПМ.

В отчетном периоде заключено, действовало и пролонгировано 500 коллективных договоров. Охват работников колдоговорными отношениями составлял более 95 процентов.

Профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда осуществляют 57 технических инспекторов труда и 9907 уполномоченных по охране труда ГМПР.

За период 2017–2020 гг. количество учетных несчастных случаев на предприятиях ГМК снизилось с 950 до

941, количество погибших на производстве в результате несчастных случаев сократилось с 48 до 42 (на 12,5%), пострадавших с тяжелым исходом – со 128 до 119 случаев (на 7,0%).

Юристами профсоюза проведено 663 проверки деятельности работодателей по вопросам трудового законодательства, выявлено 2323 нарушения.

Рассмотрено более 90 тысяч жалоб и других обращений, удовлетворено более 90% обращений, принято на личном приеме более 70 тысяч членов профсоюза.

Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы для членов профсоюза за 5 лет составила около 2 млрд руб.

Число посетителей сайта ГМПР (gmpr.ru) за 5 лет выросло с 226752 (в 2017 году) до 523580 (в 2021 году). В социальных сетях открыта 71 группа.

В ГМПР входит 27 территориальных организаций, объединяющих 334 первичные организации с численностью 569,9 тыс. членов профсоюза и 31 первичная профорганизация, выходящая на ЦС профсоюза с численностью 42,0 тыс. чел. Первичные организации ГМПР действуют в 53 субъектах Российской Федерации. На 1 октября 2021 г. членами ГМПР являлись 612049 человек, из которых 389380 – работающие члены профсоюза; 24869 – учащиеся и студенты; 197800 – неработающие пенсионеры.

ЦС ГМПР подготовил 19 специалистов из 10 регионов по укреплению членской базы профсоюза, 24 преподавателя профсоюзного обучения ГМПР. Переподготовку по программам более 250 часов прошли 26 профсоюзных работников и активистов; 666 чел. обучались по дополнительным программам повышения квалификации и 40863 чел. прошли подготовку на краткосрочных семинарах.

С докладом о работе контрольно-ревизионной комиссии ГМПР выступил **Юрий Лоншаков**.





В прениях по докладам выступили 9 человек. Они подняли актуальные вопросы, высказали предложения по повышению эффективности по всем направлениям профсоюзной деятельности.

Валдис Козин, слесарь-электрик, уполномоченный по охране труда ППО ПАО «Северсталь», рассказал о работе профактива в области охраны труда на металлургических предприятиях Вологодской области.



За последние три с половиной года удается снижать уровень производственного травматизма и работать без смертельных травм. На предприятиях ГМК области работают 520 уполномоченных, 477 из них – в профсоюзной организации «Северстали». Действует дополнительная система мотивации этой категории актива. Эффективность работы оценивается ежеквартально и вознаграждается премией от работодателя.

Пересмотрена программа подготовки актива. Большой упор в обучении делается на практическую работу и использование корпоративных инструментов по охране труда, таких как безопасная среда, поиск опасностей. При активном участии уполномоченных безболезненно проведена плановая спецоценка.

– Ежегодно при подведении итогов выполнения коллективного договора ПАО «Северсталь» мы фиксируем затраты предприятия на охрану труда и улучшение условий труда на уровне более одного миллиарда рублей.

Обеспечение безопасных условий труда – это обязанность работодателя, но только при участии профсоюза работники имеют гарантии в том, что эта обязанность будет выполнена.

Елена Вышиванюк, председатель Московской областной организации ГМПР, свое выступление посвятила роли правовой службы профсоюза в защите социально-трудовых прав работников.



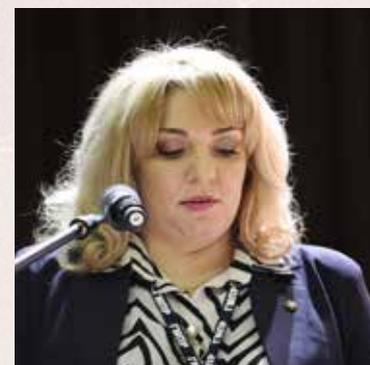
На всех уровнях социального партнерства, начиная от комиссий по подготовке и заключению коллективных договоров в первичных профорганизациях и заканчивая Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, без грамотной правовой экспертизы не обходится ни один социально значимый документ.

Как пример – благодаря принципиальности и настойчивости представителей профсоюзов удалось на законода-

тельном уровне защитить права работников в период пандемии – в главе 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ четко разграничить виды дистанционной и удаленной работы.

– От наличия в наших организациях профсоюзных юристов и их компетентности во многом зависят результаты колдоговорной кампании, защита прав работников и доверие к профсоюзу. В докладе председателя ГМПР прозвучала озабоченность тем, что численность профсоюзных юристов уменьшилась. Ситуацию необходимо исправлять. Нам нужна сильная правовая служба. Об этом красноречиво свидетельствуют цифры и факты – за отчетный период с участием юристов профсоюза в судах рассмотрено 3180 дел, 96% из которых решены в пользу работников.

Татьяна Кременчугская, уполномоченный профкома первичной профорганизации АО «Белорецкий металлургический комбинат», проинформировала о работе уполномоченных предприятия.



Более пяти тысяч человек трудятся на Белорецком заводе, 82% из них – члены ГМПР. Основное место работы уполномоченных – это цехи, они ежедневно общаются с работниками, принимают участие в заседаниях цеховых комитетов с рассмотрением вопросов состояния трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности. Работники со своими проблемами обращаются в первую очередь к уполномоченным, важно выслушать каждого и помочь.

Уполномоченные отстаивали права работников при проведении СОУТ. Работали в составе комиссии, участвовали в обходе рабочих мест, составлении документации. Ими было сделано около 40 замечаний и предложений. Для решения некоторых вопросов приходилось обращаться в Центральный Совет профсоюза, республиканский комитет ГМПР, в Министерство труда Российской Федерации.

– Уполномоченные активно участвуют и в других направлениях работы профорганизации – были главными помощниками при проведении отчетно-выборной кампании, организации культурно-массовых мероприятий, их мнение учитывалось при принятии решений по оказанию материальной и юридической помощи работникам. Большое внимание уполномоченные также уделяют профсоюзному членству. Постоянно информируют работников о деятельности профорганизации, мотивируют вновь прибывших ступить в профсоюз. Это дает положительный результат. С начала 2021 года с комбината уволилось 650 работников, 540 человек принято вновь, а профчленство у нас осталось на прежнем уровне.

Оксана Обрядова, председатель Оренбургской областной организации ГМПР, рассказала о деятельности Фонда





милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав» за отчетный период.

Традиционно во время зимних каникул проводились отраслевые встречи «Семья металлургов» с участием многолетних семей горняков и металлургов. Проведены три Всероссийских отраслевых конкурса детского творчества «Металлинка», в которых приняли участие 1100 талантливых детей из разных регионов в возрасте от 8 до 11 лет. Более 300 работников предприятий ГМК России участвовали в ежегодных фестивалях «Мелодия души» и «Под звуки нежного романса». 930 авторов представили свои произведения на ежегодный конкурс стихотворных произведений о металлургах, горняках и профсоюзе на премию имени Ф.Т. Селянина. 132 работника из 20 регионов страны прислали сочинения о своих родных и земляках – тружениках тыла на конкурс к 75-летию Великой Победы «Нам не помнить об этом нельзя».

Все мероприятия проводились при финансовой и организационной поддержке Центрального Совета профсоюза, территориальных и первичных организаций ГМПР.

– При проведении этих отраслевых мероприятий работники, члены их семей имеют возможность встречаться, общаться, обмениваться опытом. Происходит важный процесс налаживания коммуникаций внутри нашей профсоюзной структуры. Именно поэтому такие мероприятия должны поддерживаться во всех первичных профсоюзных организациях. Это будет бесценным вкладом в создание сплоченного коллектива нашего профсоюза.



Елена Позникова, председатель первичной профорганизации ОАО «Прииск Соловьевский», обратила внимание на необходимость развития системы межрегионального взаимодействия профсоюзных организаций.

Члены первичной профорганизации прииска занимаются добычей рассыпного и рудного золота на территории Забайкальского края, Тындинского района Амурской области в суровых условиях севера. Участки расположены друг от друга на дальних расстояниях, до районного центра – 150 километров, а до города Благовещенска – 700. Для первичек Дальнего Востока особенно остро стоит вопрос необходимости налаживания межрегионального взаимодействия в структуре нашего профсоюза.

В городах, где находятся крупные металлургические предприятия, многочисленные профсоюзные организации имеют возможность сами организовывать и проводить ши-

рокомасштабные культурные мероприятия с работниками – членами профсоюза. Большая удача для членов профсоюза малочисленных первичек – участие в мероприятиях, проводимых Фондом «Сплав». Это возможность приобщиться нашим работникам к культурным мероприятиям общероссийского масштаба. Огромное значение для укрепления профорганизаций имеет Фонд развития профсоюза, с помощью которого проводятся выездные семинары для обучения профсоюзного актива на местах.

– Ощущение поддержки со стороны Центрального Совета профсоюза и других профорганизаций позволяет переносить тяжелые моменты сегодняшней жизни. После межрегиональных встреч, таких, как состоялась накануне съезда в городе Красноярске, после семинаров, на которых происходит живое общение и обмен опытом, мы возвращаемся в свои регионы, в свои организации окрыленные и готовые к повседневной сложной жизни. Мы полны сил творить, работать вдвойне на пользу людям, применяя на практике все полученные знания.

Владимир Ревенку, заместитель председателя Челябинской областной организации ГМПР, поднял проблему защиты прав работников в ситуации банкротства или ликвидации предприятий.

«Уфалейникель» в 2017 году был признан банкротом, работники уволены, завод законсервирован, затем распродан. Областная организация ГМПР совместно с Федерацией профсоюзов области и профсоюзным комитетом первички помогли вернуть задолженность по зарплате, социальным выплатам, раннему выходу на пенсии, сокращаемым.

«Метагломерат» является для рабочего поселка градообразующим. Рабочим, а это в основном женщины и люди предпенсионного возраста, предложили уволиться по соглашению сторон либо перейти на вахту на предприятия этого холдинга.

«Бакальское рудоуправление». В 2014 году остановлены горные работы на Новобакальском руднике. Не дожидаясь решения собственника о банкротстве и ликвидации, профком совместно с обкомом провели серию пикетов и акций. Были организованы встречи с руководителями региональной власти, ведомственных министерств и ведомств. Неоднократно Центральный Совет профсоюза рассматривал этот вопрос на своих заседаниях. Ситуацию удалось переломить. В мае 2021 года начались вскрышные работы на Новобакальском карьере.

– Работодатель, особенно в моногородах, пользуясь монопольным положением, принуждает работников писать заявление по собственному желанию и уходит от ответственности. Закон к таким случаям лоялен, несмотря на массовый характер увольнения. Очевидно, что эти вещи нужно пресекать.





Елена Смолина, председатель профорганизации инженерных служб ПАО «ММК», сообщила о работе комиссии Центрального Совета профсоюза по проблемам труда и социальной защиты женщин.

Более 30% – это сколько женщин работает на предприятиях горно-металлургического комплекса страны. В большинстве случаев их работа связана с вредными производственными факторами, сменным графиком работы. Проведение выездных заседаний комиссии Центрального Совета профсоюза по проблемам труда и социальной защиты женщин на различных металлургических предприятиях дает возможность знакомиться с условиями труда работниц, делиться опытом реализации социальных программ, направленных на сохранение их здоровья. Женский профактив обсуждает выполнение программ по гендерной политике, ОТС в части предоставления гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями. Проводится анализ действующих на государственном уровне льгот и других нормативных документов. За отчетный период члены комиссии посетили Керченский металлургический завод, Новолипецкий металлургический комбинат, Ижорский трубный завод.

– Новый колдоговор первичной профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» на 2021-2023 годы потяжелел на 37 пунктов в пользу работников, почти на 50% увеличились суммы выплат материальной помощи по различным статьям. К примеру, при рождении ребенка работницам оказывают материальную помощь в размере 19000 рублей, а при выписке из роддома отцам предоставляют оплачиваемый день отдыха. Полезная информация, видео- и фоторепортажи с наших мероприятий размещаются в мобильном приложении «Мой профсоюз», активно используются онлайн-платформы для реализации творческих семейных проектов.

Снежана Тонкова, оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин пресового цеха, профгрупорг первичной профорганизации ОАО «КУМЗ», рассказала о роли лидеров профгрупорг.

Профгрупорги – представители самой массовой части профлидеров. Находятся на передовой, имеют возможность постоянно общаться с работниками, рассказывать о событиях первички, знать все нужды простых людей. Им доверяют и поэтому общественная работа профгрупорга очень важна для повышения авторитета профсоюза.



Среди горняков и металлургов Свердловской области Горно-металлургический профсоюз России пользуется большим уважением. Люди на профсоюз надеются, потому что знают немало примеров защиты их прав, когда именно профсоюз восстанавливал справедливость, оказывал поддержку в трудных ситуациях. Однако есть сложности по повышению уровня профчленства. Часто звучат вопросы меркантильного характера «Для чего нужно вступать в профсоюз?».

– На нашем предприятии справляемся с этой проблемой благодаря выстроенному социальному партнерству. Проводим семинары, учимся работать командой, в эту работу вовлекаем и молодежь. В моей профгруппе уровень профчленства – 90%. Есть взаимопонимание, взаимовыручка и поддержка коллег в трудную минуту. От имени профгрупоргов Свердловской областной организации ГМПР, а нас 2696 человек, хочу сказать, что наша вера в профсоюз, наша ответственность и солидарность дают возможность работникам трудиться, получать достойную зарплату, воспитывать детей и с оптимизмом смотреть в будущее.



Максим Цирулькевич, председатель профорганизации филиала «ИСО» в г. Красноярске ППО «РУСАЛ Красноярск», рассказал о информировании членов профсоюза в период пандемии.

Практически свели на нет профсоюзные встречи, заменив общение в актовом зале виртуальной платформой Zoom. И по сей день проводятся онлайн-заседания, видеоконференции и переговоры. Стали больше внимания уделять информационному порталу, группе «Профком «Русал Красноярск» в социальных сетях – Instagram, Facebook, «ВКонтакте», используются мессенджеры Viber, WhatsApp, Telegram, которые помогают создавать группы и организовывать профсоюзное общение. Запущен в соцсетях фотопроект «Я – рабочий, я этим горжусь», героями которого стали обычные рабочие, которые просто выполняют свою работу, но выполняют ее добросовестно, потому что по-другому просто не могут. Онлайн-формат очень важен, в первую очередь – для поддержания морального духа работников, членов ГМПР.

В период пандемии возросла востребованность сайта ГМПР, который постоянно развивается и совершенствуется, обеспечивает информирование членов профсоюза в доступной и понятной форме. В социальных сетях появляются прямые эфиры совещаний и заседаний комиссий. Удобно наличие информационных печатных изданий в электронном виде. Всегда есть возможность сделать рассылку по электронным адресам членов профсоюза.

– Новинкой этого отчетного периода, безусловно, является рассылка информационного пакета для профактивистов. Самая актуальная информация – кратко, четко,





ясно, красочно. Рассылаем его по «электронке» нашим профактивистам, размещаем на большом экране в помещении профсоюзного комитета, и люди, пришедшие в профком, видят, чем живет сегодня наш профсоюз, какие вопросы и проблемы решает, что нового в социально-трудовой сфере и законодательстве.

В адрес участников съезда прозвучали приветственные слова.



Александр Корчагин, президент Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, председатель НГСП, подчеркнул важную роль ГМПР в принятии консолидированных решений по защите прав и интересов трудящихся на Всероссийском уровне.



Елена Мухтиярова, заместитель министра труда и социальной защиты РФ, отметила, что ГМПР является одним из крупнейших профсоюзов России и его деятельность крайне важна для развития металлургической отрасли, совершенствования системы социального регулирования через участие в РТК для сохранения трудовых коллективов и улучшения благосостояния работников.



Кемаль Озкан, заместитель Генерального секретаря Глобального Союза IndustriALL, свое приветствие произнес на русском языке, в котором, в частности, говорится:

– Авторитет вашего профсоюза очень высок не только в России, но и в мире. ГМПР – крупнейшая членская организация Глобального союза

IndustriALL. Я благодарен вам за большой вклад в международное профсоюзное движение, за вашу поддержку, дружбу и братство.

Мы живем в напряженном и непредсказуемом мире. Ситуация с пандемией показала несовершенство нынешней экономической системы. Работникам необходимы сильные профсоюзы, чтобы проблемы не решались за счет трудящихся. ГМПР тому – яркий пример.

Нам нужно продолжать укреплять международное профсоюзное единство, наращивать профсоюзную мощь для противостояния современным вызовам, для устойчивого развития экономической политики и обеспечения социальной справедливости для трудового человека.



Асылбек Нуралин, президент МОП «Профцентра «Союзметалл», председатель Отраслевого горно-металлургического профсоюза «Казпрофметалл» (Республика Казахстан), отметил большую роль ГМПР в формировании общей позиции по развитию социальной политики и впечатляющие результаты по защите прав горняков и металлургов.



Олег Сосковец, Президент Российского союза товаропроизводителей, первый заместитель председателя правительства Российской Федерации 1993-1996 гг., министр металлургии СССР 1991 г.: – Моему стажу в металлургии 50 лет. Достижения отечественной металлургии впечатляют, и в этом большая заслуга Горно-металлургического профсоюза России. Ваша профсоюзная деятельность очень важна для каждого работника и для нашего общества. Перспектива развития горно-металлургической отрасли и будущее страны во многом зависит от вас.



Михаил Шмаков, председатель ФНПР:

– ГМПР – один из самых мощных, сильных профсоюзов в системе профсоюзного движения страны. Вам по плечу любые задачи. Вы четко идете намеченным курсом и добиваетесь для работников достойных и безопасных рабочих мест, справедливой заработной платы, социальных гарантий, прописанных в российском законодательстве и коллективных договорах.

На протяжении 30 лет вы принимали важные решения для простых тружеников. И сегодня проведение такого



масштабного форума очно в условиях пандемии – это тоже важное решение, которое позволило нам всем собраться вместе, пообщаться, принять важные решения для дальнейшего развития профсоюза.

Делегаты съезда признали работу Центрального Совета профсоюза за отчетный период удовлетворительной.



Съезд внес изменения в Устав ГМПР. О них доложил **Александр Ушков**, член комиссии Центрального Совета профсоюза по подготовке и проведению IX съезда ГМПР, председатель комиссии Центрального Совета по профстроительству и уставной деятельности.

Состоялись выборы председателя ГМПР и его заместителей. Делегаты вновь избрали председателем профсоюза **Алексея Безмянных**. Его заместителями стали **Светлана Боева** и **Андрей Шведов**.

Съезд избрал также Центральный Совет ГМПР (83 чел.) и контрольно-ревизионную комиссию (11 чел.). На состоявшемся заседании КРК ее председателем избран **Юрий Лоншаков**.

ДЕНЬ ВТОРОЙ

В повестке дня – обсуждение проекта «Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022-2026 годы» и резолюций IX съезда ГМПР «Горняки и металлурги требуют повышения качества жизни», «Вектор развития профсоюза – организационное и кадровое укрепление».



Председатель профсоюза Алексей Безмянных проинформировал о работе над проектом «Программы действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022-2026 годы». Документ обсуждался на комиссии по подготовке и проведению IX съезда профсоюза, учитывались предложения и дополнения, поступившие от территориальных и первичных профорганизаций. Решено продолжить развивать прежние направления деятельности профсоюза с учетом дополнений, вызванных новыми законодательными инициативами и новыми вызовами.

В прениях выступили 9 человек.



Николай Ермин, заведующий организационно-административным отделом первичной профорганизации ПАО «НЛМК» ГМПР остановился на вопросах обучения профактива.

От подготовки и обучения профсоюзного актива во многом зависит решение основных задач, стоящих перед





нашими территориальными и первичными организациями, перед профсоюзов в целом. В первичной профсоюзной организации Новолипецкого металлургического комбината этому вопросу уделяется особое внимание. Регулярно проходит обучение профлидеров в очном и заочном форматах.

Прошедшая отчетно-выборная кампания поставила перед нами новые вызовы, на которые необходимо отвечать. Произошла большая сменяемость профсоюзных кадров. Появилось много новых председателей профорганизаций структурных подразделений, вновь избранных профгруппиров, физоргов, руководителей цеховых женских и молодежных комиссий, уполномоченных по охране труда. Для оперативного доведения информации до профактива созданы группы в WhatsApp.

– В подготовке профсоюзных кадров ориентируемся на Центральный Совет ГМПР, и надо отметить, что эта работа ведется постоянно и на хорошем уровне. Формируется и готовится кадровый резерв, повышается квалификация профсоюзных работников, обучаются группы преподавателей и организаторов. Центральный Совет занимается обучением всех категорий профсоюзного актива. В наш век цифровизации стоит уделить особое внимание подготовке СММ – специалистов. От того, как будут подготовлены профсоюзные кадры сегодня, зависит эффективность работы нашего профсоюза завтра.



Алексей Лукашов, председатель профорганизации трубосварочного цеха ППО АО «ТАГМЕТ», обратил внимание на вопросы молодежной политики.

Профсоюзный комитет ППО АО «ТАГМЕТ» совместно с администрацией предприятия разработал ряд мероприятий по привлечению перспективных молодых сотрудников с

последующим закреплением их в трудовом коллективе. Это работа с ведущими техническими вузами города и региона, программа адаптации молодых работников, наставничество. Для молодежи, имеющей статус «молодой специалист», оплачивается процент по ипотеке. Для работников из других регионов ежемесячно выплачивается компенсация за наем жилья. В колдоговоре закреплено обязательство по единовременной выплате подъемных для сотрудников, отработавших первый месяц на производстве.

– Работа по воспитанию молодых профактивистов начинается в профильных учебных заведениях, где созданы профорганизации ГМПР. Студенты активно участвуют в различных профсоюзных мероприятиях, лучшие получают заводские стипендии. На этапе трудоустройства для всех новичков проводится так называемый welcome-тренинг, одним из разделов которого является блок о социальной политике предприятия. Данную часть тренинга проводят председатели профорганизаций цехов.



Андрей Никитский, заместитель председателя Белгородской областной организации ГМПР, прокомментировал проект «Программы действий ГМПР на 2022-2026 годы» в области правовой работы.

В профорганизации обращаются члены профсоюза за юридическими

консультациями. Им нужна квалифицированная помощь в подготовке документов в различные инстанции. Работникам тяжело и дорого в одиночку отстаивать и защищать свои права и интересы в судебных органах, комиссиях по трудовым спорам. Поэтому необходимо укреплять и увеличивать юридическую профсоюзную службу.

Положение Программы о недопустимости принятия законов, которые ущемляют права трудящихся и профсоюзных организаций корреспондируется со статьей 55 Конституции РФ: «В Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина». Но на практике ситуации бывают разные. К сожалению, число депутатов Госдумы, которые выдвинуты профсоюзами и тех, кто поддерживает и разделяет взгляды профсоюзов, не так много, как нам бы хотелось. Но не стоит опускать руки и бездействовать. Необходимо проявлять активную профсоюзную, гражданскую, общественную позицию, формировать общественное мнение по тем или иным законопроектам.

– 2021 год для нашего профсоюза юбилейный. Есть и еще важная юбилейная дата – 25 лет с момента принятия закона о профсоюзах. Он уже изрядно потрепан судебными решениями, и если ничего не предпринимать, то можно остаться с минимальным набором прав и гарантий профсоюзной деятельности или вообще их лишиться. Поэтому полностью поддерживаю положение Программы о том, чтобы совместно с ФНПР добиваться расширения прав и гарантий для профсоюзных организаций и совершенствовать систему социального партнерства.



Валерий Онисенков, председатель Приморской краевой организации ГМПР, обратил внимание на проблемы регионального взаимодействия в профсоюзе.

На пленумах и региональных встречах обсуждались и принимались решения о развитии межрегионального взаимодействия в

профсоюзе с целью поддержки малочисленных организаций более крупными. Надеемся, что это даст синергетический эффект, объединив ресурсы крупных предпри-



ятий, организаций и навык выживания малочисленных. К сожалению, Приморскому краю нечем похвастаться. Выкручивались сами как могли. Можно, конечно, обвинять пандемию, которая мешает собираться вместе. Но кто хочет – находит выход, организует общение, обучение хотя бы посредством видеоконференцсвязи.

Коллеги рассказывают о своих успехах, внедрении в профсоюзную деятельность современных IT-технологий, о цифровизации, проводимом обучении, других мероприятиях. Это прекрасно, когда есть такие возможности. Но что делать там, где ресурсов не хватает и приходится в одном лице быть и руководителем, и правовым специалистом, и техническим инспектором, и преподавателем, и консультантом?

– В этом году прошли выборы в профсоюзе, избрали в руководящие органы новых людей с горящими глазами, с желанием работать. Их надо обучать, показать, как решаются проблемы на примере других предприятий со схожими производствами и условиями труда, знакомить с содержанием различных коллективных договоров, учить вести переговоры с работодателем и так далее. Для этого нужно развивать межрегиональное взаимодействие, делиться опытом и помогать своим товарищам, если мы, конечно, вместе, как в нашем Гимне поется.



Елена Рамазанова, председатель первичной профорганизации ОАО «ММК-МЕТИЗ», говорила об информационной работе.

Запреты на массовые мероприятия нас разъединили, поставили барьер живому общению. Осложнились все очные коммуникации, возникла проблема

с регулярным информационным сопровождением профсоюзной деятельности. Именно в период пандемии сообщество «ВКонтакте» первички «ММК-Метиз» получило сильнейший толчок в развитии. Это произошло благодаря проведению онлайн-акций, реализации онлайн-проектов, освещению массовых конкурсов. Большой резонанс в обществе получили медиа-акции областной организации профсоюза «За восстановление крепостного права», «Жизнь на минималках», «Почти как в офисе».

Следующим этапом развития информационной структуры стала цифровизация, а именно – создание электронной базы учета членов профсоюза и прямого канала коммуникации с помощью мобильного приложения «Мой профсоюз». Использование его позволяет информировать о мероприятиях и проектах профсоюзной организации, получать обратную связь в виде комментариев и оперативно отвечать на вопросы работников.

– Считаю целесообразным в ближайшем будущем проводить медиа-акции, внедрять мобильные приложения, шире использовать и развивать соцсети, наполнять аккаунты новостями правового характера, давать больше видео, фото, инфографики, обучать актив SMM-навыкам, осво-

ить опыт работы с негативными комментариями. Подавать профсоюзную информацию ярко и интересно.



Ирина Рудоманова, председатель цеховой профорганизации ООО «Рудстрой» ППО ОАО «Лебединский ГОК» затронула вопросы профсоюзного обучения.

От уровня квалификации профактива напрямую зависит выполнение защитно-представитель-

ских функций, создание новых профсоюзных организаций и рост числа членов профсоюза. В декабре 2017 года принято решение о создании школы профсоюзного актива при Белгородской областной организации профсоюза. За 3 года обучение прошли все профгруппорги – это более 800 человек. В шести первичных профсоюзных организациях действуют свои школы профсоюзного актива. Крупные первички практикуют обучение с приглашением известных профсоюзных тренеров и преподавателей из других регионов.

В 2019 году были проведены семинары с участием представителей Крымской территориальной организации профсоюза, где рассматривались актуальные вопросы и методы решения проблем в профсоюзной работе. Крымчане вместе с белгородским профактивом участвовали в семинаре-тренинге «Управление изменениями и сопротивлением в работе профсоюзов».

– Профсоюзное обучение – сильный инструмент, который способен воздействовать и на мотивацию профсоюзной активности, и на инициативу членов профсоюза, а также формировать чувство ответственности и солидарности у членов профсоюза. Необходимо продолжить расширение института профсоюзных преподавателей.



Вера Тилькун, председатель первичной профорганизации ПАО «Надежинский металлургический завод» ГМПР, высказала мнение о мероприятиях по гендерной политике, включенных в проект Программы действий ГМПР на 2022-2026 годы.

Предлагается добиваться пропорционального представительства мужчин и женщин во всех структурах профсоюза. По итогам отчетно-выборной кампании только 5 из 27 территориальных организаций возглавляют женщины. Но женщины возглавляют профсоюзные группы (их 47,10%), цеховые профорганизации (59,3%) и первичные организации (48,5%).

Остается востребованным проведение выездных заседаний комиссии ЦС профсоюза по проблемам труда и со-





циальной защиты женщин на предприятиях ГМК с целью изучения эффективной социальной политики, обобщения лучших наработок в области защиты интересов работников и обмена опытом. Это, несомненно, будет способствовать и осуществлению двух новых направлений в данном разделе Программы (пункты 8.2, 8.4), связанных с использованием системы социального партнерства на различных уровнях. Сохраняет свою актуальность пункт 8.3 и участие совместно с ФНПР в формировании государственной гендерной стратегии, разработке и гендерной экспертизе законопроектов и государственных программ, затрагивающих вопросы равных прав и возможностей мужчин и женщин.

– *Результатом моего участия в выездных заседаниях комиссии по проблемам труда и социальной защиты женщин стало формирование ряда предложений, расширяющих социальные гарантии работницы, в проект коллективного договора нашего предприятия, который успешно действует и по сегодняшний день.*



Федор Туваев, председатель первичной профорганизации АО «Выксунский металлургический завод», обратил внимание на работу профактива по охране труда.

На заседании комиссии ЦС профсоюза по охране труда были подведены итоги выполнения раздела в области охраны труда Про-

граммы действий ГМПР за отчетный период. Все намеченное в основном выполнено. Практически все основные показатели по охране труда в металлургии улучшены. Представители профсоюза эффективно взаимодействовали с государственными органами власти, например, по внесению изменений и дополнений в раздел X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ. Повысилась эффективность работы технической инспекции труда, стала более значимой роль уполномоченных. Большинство первичек грамотно контролируют проведение специальной оценки условий труда. На предприятиях улучшилось обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Проведены запланированные семинары и совещания. Вместе с тем отмечалось, что потенциал технической инспекции и уполномоченных лиц не используется в полном объеме.

– *Преподавателями по обучению профсоюзного актива вопросам охраны труда могли бы стать наши технические инспекторы. Они хорошо знают эту работу. Немало полезного опыта в этом направлении имеется на наших предприятиях – использование различных форм обучения, проведение аттестации, экзаменов, реализация программ по охране труда. Например, на Выксунском металлургическом заводе уже несколько лет введена строгая отчетность руководителей цехов и подразделений*

по бытовым травмам работников вне производства. В результате люди более внимательно относятся к своему здоровью, количество бытовых и производственных травм ежегодно уменьшается.



Иван Шутов, председатель Вологодской областной общественной организации ГМПР говорил о дисциплине по выполнению решений съезда.

Обсуждаем проект Программы действий ГМПР на 2022-2026 годы. Документ важный, а насколько он бу-

дет эффективным – зависит от каждого из нас, от четкого выполнения намеченных планов.

– *Призываю Программу выполнять. Быть целеустремленными и дисциплинированными. Решать задачи, которые сами себе определили, следовать намеченному курсу.*



Михаил Тарасенко, депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ, член комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов, проинформировал о работе группы «Солидарность», в состав которой вошли 22 депутата – представители

четырёх фракций. Михаил Васильевич акцентировал внимание на мерах правительства по борьбе с бедностью, которые в основном сводятся к поддержке социально-незащищенных слоев населения.

– *Борьба с бедностью должна осуществляться через повышение оплаты труда. Нужно менять законодательство в части установления минимального размера оплаты труда. Время показало, что эта законодательная инициатива хорошо работает в условиях экономического роста, а в кризисной ситуации уже из-за опережающего роста инфляции она не актуальна. Необходимо повышать МРОТ, решать с бизнесом проблему по серым заработным платам, проявлять солидарность по росту средних заработных плат не только горнякам и металлургам, но и врачам, учителям, представителям других профессий. Ведь мы – живем в обществе, и от наших решений в том числе зависит его развитие.*

Съездом приняты Программа действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022-2026 годы и предложенные резолюции.

МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ СЪЕЗДА



Елена Федорова, машинист-обходчик по турбинному оборудованию управления главного энергетика ПАО «Северсталь», профгруппорг котельно-турбинного участка:

– На предприятии работаю 10 лет, 7 из них являюсь профгруппоргом. Самым важным

в общественной работе считаю информационную деятельность. Постоянно общаюсь с работниками, рассказываю о профсоюзных делах, о последних достижениях профкома первички по социальному партнерству. Особое внимание уделяю молодежи и вновь прибывшим. Бывает сложно достучаться до человека. Использую разные формы мотивации вступления в профсоюз – встречи, спортивные и культурные мероприятия, дисконтные скидки. Объясняю, что сила профорганизации – в численности.

На съезде ГМПР впервые. Впечатления очень сильные. Это грандиозное событие. Сажу в зале и думаю: «Жаль, что мои коллеги всего этого не видят, не могут ощутить, почувствовать масштабность такого исторического события. Передать все это им будет непросто...»



Андрей Дубовченко, уполномоченный по охране труда ППО Филиал «Уральский алюминиевый завод» ОАО «СУАЛ»:

– Помимо основной работы совмещаю две общественные должности – председателя профорганизации цеха и уполномоченного. Постоянно

вспоминаю напутствие бывшего начальника цеха, при котором начинал работать в 1988 году. Он часто говорил: «Не

упустите человека». Приходит новый сотрудник, с коллегами по цеху, членами профсоюза, стараемся ему помочь быстрее адаптироваться, стать нужным членом трудового коллектива и профорганизации, нужным человеком в нашей команде. Ведь общий результат работы зависит от вклада каждого.

На съезде получил невероятный заряд для дальнейшей работы. Скажу честно, что иногда, когда что-то не получается – опускаются руки, наваливается усталость и думаю снять с себя общественную нагрузку. Но теперь – ни в коем случае! Здесь на съезде понял, что все это делал, за что боролся – не зря!



Александр Архипов, электросварщик, член профкома ППО АО «Выксунский металлургический завод»:

– В выступлениях участников съезда столько правды, искренности, неравнодушия! Коллеги говорили о том, чем мне приходится за-

ниматься в каждодневной профсоюзной работе. Слушал и сравнивал, как у них, что получается, что нет. Мотивация профчленства, информирование работников, правовая защита членов профсоюза, обучение профактива, помощь в сложных ситуациях, культурно-массовые мероприятия... И все это на благо горячков и металлургов, чтобы им и их близким жилось лучше. На съезде в полной мере ощутил, что являюсь частью мощного, хорошо организованного, сплоченного профсоюза и горжусь этим.



Денис Рогожин, электрик АО «Михайловский ГОК им. А.В. Варичева», председатель профорганизации ДСФ и центра ТОиР ДСФ ППО «Михайловский ГОК» ГМПР: 





– На мероприятии такого масштаба я впервые. Для меня каждый нюанс, каждая нотка имеет смысл. Я все запоминал, все улавливал. Такой масштаб, такая география, такие люди! Хочется всех послушать, запомнить все мнения, собрать весь опыт. А вопросы у всех нас схожие – это защита трудящихся от незаконных взысканий, увольнений, повышение заработной платы, контроль выполнения обязательств по колдоговору, мероприятия по сплочению профорганизации. На съезде возникло четкое понимание, что в решении будущих профсоюзных проблем я не один, есть на кого опираться, на кого равняться.



Александр Молодых, *председатель профорганизации цеха горячего проката НЛМК:*

– Мой стаж в металлургии – более 45 лет. Впервые пришлось побывать на таком замечательном форуме. Поразила четкая организация масштабного мероприятия. Вижу, что все при деле, всем интересно.

Появились мысли на будущее. Много для себя почерпнул полезного, как можно организовать следующую отчетно-выборную кампанию на своем предприятии, чтобы работникам на конференции было интересно и не было равнодушных.

Общение с людьми – непростая работа, но очень интересная. Если к этому лежит душа, если получаешь удовольствие, радость от того, что помог человеку, то возникает ощущение своей нужности. Люди это чувствуют и так из равнодушия и добрых дел растет доверие к профсоюзу.



Кирилл Фролов, *студент ГПОУ «Кузнецкий металлургический техникум»:*

– Я еще учусь, но уже являюсь членом ГМПР. Стараюсь вникать в то, чем занимается профсоюз, каковы его цели и задачи. Ведь профсоюз стоит на защите интересов работников. Моя будущая профессия – юрист. На съезде

услышал много примеров, как профсоюзным юристам удается защищать простых людей, сколько судебных дел положительно решается в пользу работников. Какая это важная работа! Поэтому быть членом ГМПР – это моя принципиальная позиция.



Александр Беспалов, *слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования, уполномоченный по охране труда ППО АО «Учалинский ГОК»:*

– Вступил в профсоюз в 1985 году, как только закончил школу. 15 лет являюсь уполномоченным. И

еще я мастер производственного обучения, на моем счету много воспитанников. Стараюсь объяснять молодежи, что наше производство небезопасно, что надо беречь свою жизнь и коллег. Правила охраны труда у горняков написаны кровью. Малейшая халатность может стать ценой чьей-то жизни.

На съезде получил сильнейшие впечатления, эмоции – непередаваемые! Горжусь тем, что я – член ГМПР, такой серьезной, большой, мощной организации. Здесь общаюсь с коллегами из других регионов, узнаю много нового, делюсь своим опытом.

Юрий Болдырев, *председатель профорганизации трубопрокатного цеха №1 ППО «Волжский трубный завод»:*

– Трудовой коллектив цеха – 770 человек. На съезде пообщался с делегатами и понял, что проблемы у нас похожие: повышение профчленства, защита интересов работников, охрана труда... Важно, что на съезде есть возможность поделиться опытом, обсудить сложные вопросы. Многих заинтересовали наши наработки по мотивации работы уполномоченных. Рассказал, как недавно удалось защитить права нескольких работников, оказавшихся перед угрозой увольнения. Было полезно узнать, как это происходит на других предприятиях, в других профорганизациях.

Впечатлила организация съезда. Большой интерес вызвали выступления, касающиеся вопросов охраны труда. Со многими пообщался и понял, что наш профсоюз – большая сила. Столько организаций тут представлено, со всех уголков России. Это, конечно, впечатляет.



Сергей Дубов, *машинист крана металлургического производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК», председатель профорганизации цеха:*

– Участвую в съезде ГМПР впервые и для меня очень важно живое общение. Все это вижу не в видеорепортажах, а наяву. Это дает возможность

посмотреть, оценить свою профсоюзную работу со стороны, более цельно и масштабно. Понимаешь, что ты не один, что у коллег подобные вопросы, но другие подходы в их решении. Услышал в выступлениях чем конкретно занимаются в других профорганизациях. Это очень полезная информация.

Ценным был опыт о налаживании социального партнерства. Заключение весомого колдоговора считаю одной из важнейших задач профорганизации. Съезд указал вектор дальнейшего развития профсоюза и как нам предстоит работать.





Татьяна Смирнова, председатель профорганизации трубо-электро-сварочного цеха АО «Волжский трубный завод»:

– В моем цехе 1,5 тысячи работников. Одна из основных задач – грамотно провести спецоценку условий труда, чтобы работники не потеряли льготы и гарантии.

Представители профсоюза входят в состав комиссии, все проверяют, общаются с рабочими, выясняют особенности условий труда. У некоторых сохранились прежние гарантии, некоторым даже удалось отстоять дополнительные дни к отпуску, молоко за вредность.

Работникам очень нужен профсоюз. Это защита при сокращении и увольнении, обеспечение качественными СИЗ, решение трудовых конфликтов. У нас в цехе проходит модернизация, появляются новые участки, новые рабочие места. Рассказываю вновь прибывшим о профсоюзной работе. В основном люди понимают, что только профсоюз сможет защитить и в критических ситуациях отстоять их права. В выступлениях на съезде прозвучало много таких примеров. Очень важное для меня мероприятие. Рада, что стала участником форума таких активистов и единомышленников.



штаб мероприятия и председательство делегатов. Сколько коллег с разных уголков страны. Для меня очень ценно общение, обмен опытом. Много полезного подчеркнул в содержательных выступлениях – в каждом концентрации многолетних наработок профорганизаций по разным направлениям работы. Особенно полезным было узнать о деятельности коллег по мотивации профчленства, применении новых методов привлечения в профсоюз. Это для профактива ГМПР – наиболее важная задача.



Татьяна Бодрова, уполномоченный по охране труда ППО Комбинат «КМАруда»:

– Уполномоченным работаю с 2017 года. С каждым годом происходят изменения в законодательстве по охране труда. На предприятии внедряются новые программы по

безопасности производства. Надо быть в курсе этих перемен, постоянно учиться, повышать свой уровень. От компетентности и настойчивости уполномоченного зависит его авторитет у руководства подразделения и в трудовом коллективе. Работая в составе профкома цеха, решаю и другие вопросы, с которыми обращаются работники.

Участие в съезде профсоюза для меня – особое событие. Увидеть, услышать, как формируется Программа действий на следующие пять лет, обсудить и понять направление дальнейшего развития нашего профсоюза – это большая удача.



Федор Хубаев, председатель первичной профсоюзной организации АО «Победит»:

– Так традиционно сложилось, что деятельность нашего предприятия неразрывно связана с работой первичной профсоюзной организации. Вопросы социального партнерства

уделяется особое внимание. Работодатель охотно реагирует на все предложения профсоюзной стороны по улучшению условий труда и быта работников, желающие проходят оздоровительные курсы. Нуждающимся оказывается материальная помощь. При профкоме действует Совет молодежи, финансируются многие молодежные инициативы. Есть колдоговор, который среди предприятий республики считается одним из лучших. Работники верят в профсоюз, не на словах, а на деле ощущают большую пользу профсоюзной деятельности в защите их прав и интересов. Поэтому и уровень профчленства составляет почти 100 процентов.

Участие в работе IX съезда ГМПР – для меня значимое событие. В докладах и выступлениях отражены важные вопросы развития нашего профсоюза. Услышал много ценного и полезного. Чтобы нам сохранить достигнутое и продолжать развиваться – надо еще напряженнее и усерднее работать.

Сергей Клешев, председатель профорганизации ООО «Объединенная сервисная компания» (входит в группу ММК):

– В моей профорганизации – более 12 тысяч членов ГМПР. На съезде профсоюза впервые. Впечатлил мас-

Максим Скрылев, контролер службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк», заместитель председателя профорганизации литейного отделения № 2 ППО «Новокузнецкий алюминиевый завод» ГМПР:

– По профсоюзной работе приходится много общаться с людьми. Собираю замечания, предложения от работников, передаю в профком для принятия решений. Четко понимаю, что равнодушие в профсоюзе недопустимо. От внимательного отношения к нуждам каждого зависит доверие к профорганизации и уровень профчленства.

На съезде впечатлил процесс формирования главного документа профсоюза – Устава ГМПР, по которому мы работаем. Увидел вживую, как это происходит, как вносятся изменения, как они обсуждаются. За каждым пунктом – предыдущий опыт работы всех профорганизаций, изменения в законодательстве, настрой на укрепление единства нашего профсоюза. Это очень сильное впечатление. 🍎





30 ЛЕТ ПО ПУТИ СОЛИДАРНОСТИ

«Торжественное заседание, посвященное 30-летию юбилею Горно-металлургического профсоюза России, объявляется открытым», – объявляет Анна Шатилова, народная артистка РСФСР, теле- и радиоведущая.

На экране – фото- и видеохроника истории становления и развития профсоюза. Воодушевленные лица рабочих и активистов, радость новых производственных побед, решимость при принятии сложных решений, солидарные профсоюзные акции, в которых крепили сила и единство профсоюза. И такой понятный закадровый текст:

– Всё это время профсоюзные представители шаг за шагом отвоевывали доверие трудящихся, находили компромиссы... Завоевывать доверие было непросто, еще сложнее было его удержать.

Сегодня ГМПР доверяют не только рабочие-металлурги. Социальные партнеры с уважением относятся к профсоюзным органам, профсоюзным действиям, ценят отсутствие в профсоюзных рядах экстремистских, радикальных тенденций. Ведь ГМПР – огромный лайнер. И он не будет, как маленькая лодочка, шарахаться из стороны в сторону в погоне за дешевой популярностью. Он идет вперед по намеченному пути, пути солидарности, сплоченности, пути защиты тех, кто все эти годы помогал, поддерживал и оказывал доверие, без которого невозможен успех ни одного совместного дела.

Об истории профсоюза, сегодняшних реалиях, людях, творящих историю, рассказал председатель профсоюза **Алексей Безымянных**.

– Сегодня, вглядываясь в пройденный за 30 лет путь, вспоминая о делах и событиях за эти годы, анализируя успехи и неудачи, мы пытаемся предвидеть завтрашний день и сделать всё необходимое для укрепления и развития профсоюза.

Проблемы развития горно-металлургического комплекса затрагивают сотни тысяч людей, поэтому профсоюз решительно вторгается в решение стоящих перед отраслью задач, так как от этого зависит жизнь и благополучие работников.

Тридцатилетний путь нашего профсоюза показывает, как его лидеры и профсоюзные активисты искали и находили ответы на вызовы времени. Конечно, были ошибки на этом сложном пути. Важно другое. Во все времена в профсоюзе была команда единомышленников, которая определяла путь развития и принимала необходимые решения. Именно поэтому наш профсоюз сегодня авторитетный и уважаемый в российском и международном профсоюзных движениях. Уверен, что преемственность поколений позволит сделать наш профсоюз еще сильнее.

Давайте вместе творить историю ГМПР!

Михаил Шмаков, председатель ФНПР, подчеркнул:

– Сила российского профсоюзного движения – в отраслевых профсоюзах. Горно-металлургический профсоюз



России – это опора Федерации независимых профсоюзов России. Таких профсоюзов немного. Ваша сила – в единстве и солидарности. Если бы все профсоюзы, входящие в ФНПР, а их сорок, были бы такими же сплоченными и мощными, как ГМПР, то мы бы могли сейчас достичь больших результатов в развитии нашей страны, в отстаивании принципов социальной справедливости.

Состоялось чествование профактивистов.

Нагрудным знаком ГМПР «За заслуги перед профсоюзом» награждена **Оксана Сафронова**, председатель комиссии по организационно-массовой работе профкома ППО «Ижсталь»; «Почетный знак ГМПР» вручен **Игорю Козюхину**, ветерану ППО «Михайловский ГОК». Почетными грамотами ЦС ГМПР награждены ветераны **Владимир Грачев** (Свердловская обл.) и **Юрий Курицин** (Челябинская обл.).

На сцене победители отраслевого конкурса «Лучший профгруппорг» 2020 года, им вручают почетные грамоты Центрального Совета ГМПР.

Награды за победу в конкурсах «Лучший уполномоченный по охране труда ФНПР» в 2019-2020 годах и «Лучший

уполномоченный по охране труда ГМПР» за 2020 год вручили председатель ФНПР Михаил Шмаков и председатель ГМПР Алексей Безымянных.

Присутствующих поздравляет **Люк Трайэнгл**, генеральный секретарь Европейского союза ИндустриАЛЛ:

– Вы все герои, потому что смогли построить сильный профсоюз. Европейский союз ИндустриАЛЛ объединяет семь миллионов работников из 34 стран, и я с удовольствием передаю вам поздравление и солидарную поддержку от нашего профсоюзного сообщества. Мы должны сотрудничать, потому что мы делаем одно общее дело – защищаем права трудящихся.

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

– Многие годы мы тесно работаем с ГМПР, и часто недовольны друг другом, но мы не стоим на месте, постоянно движемся вперед, находим компромиссные решения. Мы объединены нашими предприятиями, которые за эти 30 лет сделали гигантский шаг в своем развитии. Почти





на 60 процентов обновлено изношенное оборудование. Ежегодные инвестиции в металлургию составляют около полтриллиона рублей.

Но без людей любая современная техника, любые инновационные разработки мертвы. Мы вместе с вами создали относительный островок социальной стабильности, и уверен, что так и будет. Считаю большой удачей, что мы сотрудничаем с одним из самых сильных, умных, опытных и мудрых профсоюзов страны.

Юбиларов поздравили руководители региональных объединений профсоюзов, представители профсоюзов, входящих в МОП «Профцентр «Союзметалл» (Казахстан, Беларусь, Таджикистан, Кыргызстан, Армения), руководители металлургических компаний.

Много теплых слов сказано в адрес ГМПР и его руководителя Алексея Безымянных. Искренние, добрые приветствия, пожелания процветания, дальнейшего развития,

большого будущего и достижения многих побед звучали со сцены от председателей территориальных и первичных организаций.

Восторженными аплодисментами встретил зал сообщение председателя профсоюза о награждении «Почетным знаком ГМПР» ведущей многих торжественных мероприятий профсоюза Анны Шагиловой. 🍎





Люк Трайэнгл: «НАМ НУЖНО СОТРУДНИЧАТЬ»

Во время IX съезда ГМПР интервью для «ГМПР-Инфо» дал Люк Трайэнгл, Генеральный секретарь Европейского профсоюза IndustriALL.

Перевод Вадима Борисова, руководителя бюро Глобального союза IndustriALL по странам СНГ.



Европейский профсоюз IndustriALL – это федерация независимых и демократических профсоюзов, представляющих работников физического и умственного труда в металлургическом, химическом, энергетическом, горнодобывающем, текстильном, швейном и обувном секторах и смежных отраслях и видах деятельности. Союз выступает от имени 7 миллионов работающих, объединенных в 180 национальных профсоюзных организаций в 38 европейских странах.

Европейский профсоюз IndustriALL является партнером Глобального союза IndustriALL, а на уровне Европейского Союза сотрудничает с Европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП).

– Пожалуйста, для наших читателей расскажите немного о себе. Что Вас связывает с профсоюзом, почему Вы стали заниматься профсоюзной работой, как давно Вы занимаете должность Генерального секретаря Европейского профсоюза IndustriALL?

– Меня зовут Люк, мне 60 лет, и сколько я себя помню, в профсоюзе я со школьного времени. Потом служил в армии, оказался безработным, примерно 6-8 месяцев. Я был активен, занимался профсоюзной работой, и мне предложили работу в профсоюзной молодежной структуре. Это была временная работа,

потом я ее совмещал с работой в металлургической компании.

Работа в металлургической компании была недолгой, потому что мне предложили работу в профсоюзе. Полноценно я работаю в профсоюзе с 23-24 лет. Там достаточно активно смог проявить себя на европейском уровне. И последние 10 лет я избираюсь Генеральным секретарем Европейского профсоюза IndustriALL.

– Вся жизнь. Скажите, пожалуйста, какие сегодня основные проблемы находятся в центре вашего внимания, в центре внимания Европейского профсоюза IndustriALL?

– Хороший вопрос. Европа в целом больше, чем Европейский Союз. В Европейский профсоюз IndustriALL входят дополнительно членские организации из 11 стран, не являющихся членами Евросоюза.

Наверное, приоритет номер один – это «зелёная» повестка, связанная с тем, что Европа принимает на себя обязательства по декарбонизации. К 2050 году сектора экономики должны быть экологически нейтральными с точки зрения выбросов CO2. Это касается миллионов рабочих мест в Европе, потому что многие рабочие места, многие виды работ исчезнут или будут изменены, декарбонизация потребует новых навыков. И этот переход от одних видов энергии к другим – это, наверное, самый большой вызов для профсоюзов.

Мы не хотим, чтобы работники оказались жертвами этого перехода. Мы поддерживаем «зелёную» повестку, поддерживаем необходимость перехода, видим





изменения климата, но мы не хотим, чтобы изменения шли за счет рабочих, вытаскивались на «горбу» рабочих. Работники должны видеть новое будущее, иметь хорошие перспективы.

Есть и другие, традиционные приоритеты, – это ведение коллективных переговоров, в том числе с транснациональными компаниями. Видимо, каким-то образом одно будет накладываться на другое. Но я уверен, что на ближайшие 10-15 лет «зелёная» повестка будет основной для профсоюзов.

– Тогда скажите, какие конкретные шаги были предприняты в прошедшие, скажем, пять лет в этом направлении?

– Прежде всего, нам было необходимо прийти к общей позиции по этому вопросу, потому что внутри профсоюзного движения взгляды были противоположными. Например, угольщики в Болгарии или в Польше первоначально были категорически против рассмотрения этих вопросов, в то время как производители солнечных батарей в Германии или ветрогенераторов в Дании были, естественно, за то, чтобы данная работа продвигалась как можно быстрее. В последние 5 лет мы много обсуждали и пришли к единой позиции, мы начали включаться в эту работу и определять политику уже на европейском уровне. Я постоянно общаюсь с Председателем Еврокомиссии Урсулой фон дер Ляйнен, с другими представителями комиссии Евросоюза и с парламентом для того, чтобы добиться включения работников в лице их представителей в эти процессы на всех стадиях.

– И если продолжать тему взаимодействия с правительствами стран, помимо «зеленого» вопроса, по каким еще темам вы взаимодействуете, на каком уровне? Как эта работа осуществляется?

– В каждой стране есть профсоюзная структура, отвечающая за ведение коллективных переговоров. И мы тоже работаем достаточно активно.

К сожалению, мы столкнулись с такой ситуацией, когда во многих странах уже нет возможности вести переговоры по заключению отраслевых тарифных соглашений, все «спущено» на уровень компаний. И хорошо, если в компании есть профсоюз, а если нет? В таком случае работники довольствуются минимальной заработной платой. И мы боремся за то, чтобы в каждой отрасли были свои отраслевые структуры для ведения коллективных переговоров.

– Наш следующий вопрос связан с актуальной ситуацией, с пандемией, которая охватила весь мир. Одна из задач профсоюза – это спланировать людей. Как Вы считаете, возможно ли сегодня сплотить людей через интернет-платформы, через онлайн-пространство?

– Я хотел бы сказать следующее. Прежде всего, мы проводим сейчас гораздо больше встреч, у нас появилось гораздо больше контактов, чем было раньше, правда, онлайн. Прежде всего, нужно было обучить

людей пользоваться Zoom, интернетом и вообще использовать технические возможности, а дальше они уже сами входят в контакт, проводят встречи, причем делают это гораздо и быстрее, и, что тоже важно, дешевле – не нужно ездить, не нужно тратиться на гостиницы, на проживание и так далее.

Вы спрашивали о примере. Мы провели День единых действий в металлургии, когда в разных странах, на разных предприятиях проводились акции. Трансляция этих акций была выведена в Zoom, и люди видели, насколько широким является масштаб единой акции.

Еще пример. Мы провели, тоже в интернете, большую кампанию по справедливому переходу. Это было в октябре-ноябре и продолжалось, собственно говоря, до декабря. 27 октября мы организовали так называемый Twitter-шторм. Мы просили людей по всей Европе сфотографироваться с плакатом о проведении справедливого перехода и разместить его в соцсетях с хештегом «справедливый переход Европа». В Twitter это был фактически самый большой пик в мире в течение одного дня. Все это отметили. То есть мы используем пандемию для того, чтобы находить какие-то инновации для органайзинга в том числе.

– Звучит очень эмоционально.

– Да, я очень эмоциональный человек.

– Следующий наш вопрос связан с молодежью, молодыми работниками, которые зачастую оказываются на острие нарушения прав. Что в этой связи предпринимается профсоюзами?

– Вы отметили, что я эмоциональный, но хотите, чтобы был еще более эмоционален. Я, к сожалению, уже немолод, но молодежь для меня – это не просто тема. Это люди, которые, что называется, у меня в сердце.

Мы только что закончили годовой курс, так называемую цифровую академию. Любой работник мог включиться в обучение практически на любом его этапе, зарегистрироваться и участвовать в обсуждении предлагаемых нами тем. И сотни молодых людей по всей Европе, включая Румынию и Великобританию, регулярно обучались, встречались, обсуждали проблемы. Это был действительно большой проект.

И сейчас мы начали обсуждение о выделении квот для молодежи, в том числе во все выборные органы, на съезд, потому что, если принимается какое-либо решение, молодежь должна в этом принимать активное участие. Потому что молодежь имеет особые условия, многие могут оказаться безработными, на временных работах. Молодежь особенно остро чувствует все эти моменты, несправедливость в том числе, и нужно, чтобы все вопросы обсуждались, чтобы молодые работники понимали, что их голос, их нужды и потребности обсуждаются на глобальном уровне, в данном случае – европейском.

– Спасибо большое. И продолжая говорить о мировом профсоюзном движении, одним из посылов



которого является «Мы можем построить лучший мир для всех». Что сделано в этом направлении, чего достигли и на чем нужно сосредоточиться сегодня?

– Есть лозунг «Перестраивать лучше». Мы проходим через пандемию. Правительства многих стран вкладывают деньги для восстановления экономики. И мы должны быть уверены, что деньги расходуются по назначению. То есть деньги, которые направлены на восстановление экономики, должны идти не в карманы людей, которые и без того богаты, а работать на благо всех. Мы должны инвестировать эти деньги в рабочие места высокой квалификации. Должны вкладывать их в лучшее будущее тех людей, которым предоставлена эта помощь, которые в ней больше всего нуждаются.

Но это не только о зарплате, это в целом об окружающей среде во всем мире. Мы, профсоюзы, должны брать на себя ответственность за многие вопросы, в том числе за изменение климата. У нас нет второй планеты. Мы должны быть частью общего решения. Мы не должны отгораживаться, поскольку беспокоимся о том, как будут жить наши дети, внуки и все последующие поколения.

– Мы уже говорили о разных мероприятиях, в том числе проводимых онлайн, которые были организованы Европейским профсоюзом IndustriALL. Хотелось бы поподробнее узнать о забастовке в Зенице (в Боснии и Герцеговине). Может быть, есть ещё подобные примеры?

– Это просто один из примеров. На одном из предприятий в Боснии и Герцеговине рабочие не могли достичь согласия о повышении заработной платы и заключении коллективного договора. В Евросоюзе есть закон о европейских производственных советах, где представители профсоюзов регулярно встречаются. Через эту структуру мы оказали давление на топ-менеджмент этой компании. Я лично тоже встречался с менеджментом. Мы показали транснациональную солидарность. И это было не только на словах или на бумаге, но и через организацию реальных акций протеста на предприятиях компании ArcelorMittal в других странах.

И если брать, допустим, европейские страны, то такого плана акции (может быть, не такого масштаба) происходят еженедельно через обмен в соцсетях, постоянный обмен информацией, проведение акций давления.

– Всегда удается реализовать задуманное?

– Профсоюзная работа – это миссия. В ней есть победы, есть потери. Но если ты профсоюзный работник, то идешь вперед независимо от того, была победа или постигла неудача. Каждая неудача идет в копилку будущих побед.

– Если говорить о Горно-металлургическом профсоюзе России, какое место он занимает сегодня в международном профсоюзном движении?

– Я ждал этого вопроса. Европейский профсоюз IndustriALL и Глобальный союз IndustriALL – это две

разные структуры. Профсоюзы из Европейского Союза являются одновременно членскими организациями и Европейского IndustriALL и глобального.

Если мы говорим о Евросоюзе, это 38 стран, и в его состав, как известно, не входят ни Россия, ни Украина, ни Беларусь, Грузия, Молдова и т.д. Это причина, по которой ГМПР не является нашей членской организацией. Но независимо от формального членства нам жизненно необходимы связи между ГМПР и нашей организацией. Это важно для обеих сторон.

Что происходит сейчас в Европейском Союзе? Сейчас, когда обсуждается вопрос «зеленой» экономики и декарбонизации, европейские металлургические, сталеплавильные компании уже начинают вкладывать миллиарды евро в производство так называемой «зеленой» стали. И если встает вопрос о рыночных отношениях, о продаже, допустим, российской стали на европейском рынке, то там не позволят продавать сталь, выпущенную не по утвержденным стандартам. Европейский союз готовится к тому, чтобы вводить соответствующие налоги.

Поэтому, хотим мы или не хотим, эти решения будут влиять на возможности России торговать и экспортировать сталь в Европу. И это, я уверен, одна из причин, по которой нам нужно будет сотрудничать. Я очень надеюсь, что в будущем и мне, и нашей команде придется больше и чаще встречаться с вашим профсоюзом не только на таких мероприятиях, как съезд, а для обсуждения действительно важных вопросов. Потому что речь идет о людях.

– И в заключение нашей беседы, что бы Вы пожелали Горно-металлургическому профсоюзу России?

– Прежде всего, я поздравляю вас с тем, что вы выжили и что сделали в течение этих 30 лет. Тяжелый труд! Я впечатлен и восхищен тем, как ваша страна прошла через эти 30 лет невообразимых трудностей. И еще более впечатляет, что ваш профсоюз и другие российские профсоюзы смогли укрепиться, сохранить свои структуры сильными для того, чтобы бороться за интересы работников.

Я хочу пожелать две вещи. Прежде всего – биться за лучшие условия, более высокие зарплаты, за то, чтобы был успех в привлечении новых поколений молодежи в профсоюз. И второе, чтобы они восприняли и достойно ответили на вызовы, которые я перечислил: на изменение климата и декарбонизацию. Потому что, нравится кому-то это или не нравится, повсюду, в том числе и в России, через очень короткое время это будет вопросом номер один, и задача в том, чтобы вы могли подготовиться. А для этого нужно обсуждать проблему с членами профсоюза, с компаниями. И мы со своей стороны, если вы будете открыты, готовы к тому, чтобы обмениваться и делиться нашим опытом в этом направлении.

– Спасибо Вам большое.

– Спасибо. 🍎

ОТС: СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАНО



Горно-металлургический профсоюз России и Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС) 16 декабря 2021 года заключили Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

Изменения коснулись раздела 5 «Оплата труда», который стороны социального партнерства обязались пересматривать ежегодно. В пункт 5.5. добавлено:

«В организациях, достигших соотношения средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации четыре или более, минимальный размер заработной платы в 2022 году будет повышен до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации».

Соглашение действует с 1 января 2022 года до окончания срока действия ОТС по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы.

Алексей Безымянных, председатель ГМПР:

– Работа над поиском компромиссных решений в раздел 5 «Оплата труда» проходила не один месяц, этот вопрос обсуждался и в ходе проведения IX съезда ГМПР. Выработанное компромиссное решение в очередной раз подтверждает общее стремление представителей социального партнерства достигать согласия

для повышения благосостояния горняков и металлургов. Уверен, принятое решение обязательно улучшит жизнь многих категорий наших работников.

Алексей Окуньков, исполнительный директор АМРОС:

– Мы сегодня завершили очередной этап работы над ОТС, которую проводим ежегодно. Переговоры проходили, как всегда, непросто. Но мы нашли решения, которые, безусловно, пойдут на пользу трудящихся. В очередной раз нам удалось договориться и подтвердить, что в нашей отрасли действует социальное партнерство. 🟡



ВМЕСТЕ К ЕДИНЫМ ЦЕЛЯМ

На Волгоградском металлургическом заводе «Красный Октябрь» на расширенном заседании профсоюзного комитета обсудили перспективы развития градообразующего предприятия и работу по укреплению социального партнерства.



В мероприятии приняли участие управляющий директор АО «Корпорация Красный Октябрь» **Константин Волков**, председатель областного Совета профсоюзов, председатель Общественной палаты региона **Татьяна Гензе**, председатель областной организации ГМПР **Сергей Полещук** и руководитель профсоюзной организации «Красного Октября» **Юрий Лутченков**.

Металлургический завод показывает хорошие производственные результаты, растет заработная плата. Сегодня на «Красном Октябре» трудится 3,3 тыс. человек. В 2022 году руководство предприятия приняло решение увеличить штатную численность до 3600 человек. Для тех, кто не имеет опыта работы, организована группа по обучению специальности «Машинист мостового крана». Обучение ведется за счет предприятия, а всем ученикам выплачивается стипендия. Также завод активно сотрудничает с профильными вузами и сузами региона, оказывая студентам содействие в последующем трудоустройстве.

Председатель облсовпрофа Татьяна Гензе отметила конструктивный диалог между коллективом и руководством предприятия, выразив уверенность, что приоритетные аспекты развития завода будут

реализованы, а все озвученные представителями рабочего коллектива вопросы получают решение. Также Татьяна Гензе подчеркнула, что основная задача профсоюзных работников – это создавать благоприятный микроклимат в коллективе, помогая людям. И в связи с последними событиями, связанными с пандемией, именно на профсоюзных лидеров ложится особая задача по разъяснению необходимости вакцинации и принимаемых мер по недопущению распространения коронавирусной инфекции. Сделать прививку от COVID-19 можно прямо в заводском здравпункте. Также действует ряд стимулирующих мер для вакцинации заводчан: денежные выплаты, дополнительные дни к отпуску и поощрительные акции.

Одно из важных направлений работы профкома – правозащитная деятельность, поскольку новые формы отношений между работодателем и работником появляются регулярно, как и происходят изменения в законодательных актах. Татьяна Гензе отметила готовность юридической службы облсовпрофа оказывать правовую помощь и поддержку по предупреждению нештатных ситуаций.

В конце декабря прошлого года в АО «Корпорация Красный Октябрь» был подписан коллективный





договор сроком на один год, в котором сохранены прежние льготы и гарантии работникам. От имени работодателя документ подписал Управляющий директор Константин Волков, от имени работников – председатель первичной профсоюзной организации предприятия Юрий Лутченков.

Более того, руководство металлургического предприятия «Красный Октябрь» приняло решение: с 1 января 2022 году оклады всех сотрудников завода будут увеличены на 20%.

– Индексация окладной части – необходимая на сегодня мера, – отметил управляющий директор «Красного Октября» **Константин Волков**. – В нынешних условиях роста инфляции и регулярного подорожания товаров и услуг увеличение заработной платы – логичное и необходимое мероприятие. Мы заинтересованы в том, чтобы на предприятии работали квалифицированные специалисты и получали достойное вознаграждение. Для тех, кто готов зарабатывать больше, на заводе есть возможность совмещения должностей. Еще один способ увеличения дохода – повышение квалификации и разряда. За это на предприятии предусмотрена доплата. Сейчас идет набор специалистов. Уверен, повышение заработной платы станет еще одним аргументом в пользу того, чтобы прийти работать на «Красный Октябрь». 🟠

В НОВЫЙ ГОД – С НОВЫМ КОЛДОГОВОРОМ

**В АО «Завод «Красный выборжец» (Ленинградская обл.)
подписан новый коллективный договор на 2022-24 г.**

Колдоговор начинает действовать в год 165-летия запуска завода по обработке и выпуску цветного проката. Трудовой коллектив небольшой – около 200 человек, но люди уникальные и вносят немалый вклад в ракетно-космическую отрасль, а ряд работников награждены правительственными наградами.

Новый колдоговор – объемный по наполнению социальными льготами и гарантиями. В документе также прописаны условия индексации заработной платы. В разделе «Гарантии деятельности профсоюзной организации» внесены пункты о реализации профсоюзной деятельности, права членов профсоюза, обязательства по обучению профактива, а также перечисление профкому денежных средств на культурную и физкультурную работу в размере

0,5% от Фонда заработной платы. Более того, работодатель обязуется ежемесячно выделять средства на развитие первичной профсоюзной

организации и поощрение лучших профактивистов, помогающих сплочению трудового коллектива и стабильной работе предприятия. 🟠





УВЕЛИЧИЛИ БОНУСЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ



Для работников муниципального предприятия «Магготранс», а также пяти организаций, входящих в Группу ПАО «ММК», с 2022 года начнут действовать новые льготы в соответствии с коллективными договорами.

Это – результат переговоров, которые в течение трех месяцев вела профсоюзная организация Группы ПАО «ММК» с руководством ООО «Огнеупор», ООО «ММК-Информсервис», ООО «ММК-Учетный центр», ООО «Автотранспортное управление», ООО «ММК-Индустриальный парк» и МП «Маггортранс». Во всех этих организациях начинают действовать обновленные документы, регулирующие взаимоотношения работодателя и работников.

Профсоюзу удалось добиться включения в документы целого ряда важнейших пунктов. В коллективные договоры вошли практически все предложения профсоюзной стороны – свыше 35 пунктов претерпели изменения. Благодаря этому социальный пакет работников данных организаций увеличился – существенно повысились самые разные материальные выплаты от работодателя, расширился перечень предоставления социальных отпусков и других льгот, гарантированных коллективным договором.

Борис Семенов, председатель профсоюзной организации Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Мы продолжаем планомерную работу по внесению в коллективные договоры всех организаций, работники которых являются членами профсоюза Группы ММК, повышенных социальных бонусов, которые уже действуют в головной компании – ПАО «ММК». Считаю, что это справедливо – работники, которые трудятся на промплощадке в разных организациях, должны иметь одинаковые социальные гарантии. Конечно, при этом нам приходится считаться с разной доходностью этих предприятий и соответственно с разными возможностями обеспечить людей социальными бонусами. Но даже в случае с муниципальными предприятиями мы вместе с работодателем находим способы внести для людей дополнительные гарантии. И очень радует, что работодатели идут в этом вопросе навстречу. Особо отмечу социально ориентированный подход руководства ООО «Автотранспортное предприятие». Помимо профсоюзных предложений по инициативе работодателя в колдоговор внесен пункт о двойной оплате при работе в свой профессиональный праздник – День автомобилиста. 🟡





КУДА ПОЙТИ РАБОТАТЬ МОЛОДЕЖИ?

Как привлечь молодежь на производство? Хорошим соцпакетом. В Челябинской области многие металлургические предприятия готовы предоставить такой пакет, но знают об этом далеко не все. Представители работодателей решили сами рассказать об этом будущим металлургам. Они встретились со студентами одного из ведущих в регионе учебных заведений, готовящих рабочих-металлургов, – Южно-Уральского многопрофильного колледжа (Челябинск). Встречу организовали при поддержке областной организации ГМПР.

Пообщаться со студентами и преподавателями колледжа приехали представители служб персонала и заработной платы, а также профлидеры и профактивисты Златоустовского металлургического и Саткинского чугуноплавильного заводов, «Докарб Графит» (Челябинск).

На ЗМЗ бонусы для молодежи действительно привлекательны, и их немало. Завод готов частично компенсировать молодым работникам проживание или предоставить общежитие, выплачивает «подъемные», может оплатить получение высшего образования. Уже сегодня предприятие предлагает оплачиваемую практику. Об этом студентам рассказали замдиректора по персоналу ЗМЗ Екатерина Панкова и зампредседателя молодежного совета, председатель профорганизации ЦЗЛ Анастасия Смердова.

Челябинское предприятие «Докарб Графит» тоже активно реализует молодежные программы. Здесь также насыщенная социальная жизнь, по-



могающая профессиональной и личностной самореализации. Соцпакет предприятия презентовала директор по персоналу ООО «Докарб Графит» Татьяна Ложкина.

Понятно, что соцпакет не самое главное. Молодежь интересуется уровнем и своевременностью выплаты заработной платы. На предприятиях

ГМК области она выплачивается в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, которое Горно-металлургический профсоюз регулярно заключает и корректирует с объединением работодателей «АМРОС». Так, на Саткинском чугуноплавильном заводе зарплата ежегодно индексируется. Кроме того, недавно здесь



заключен новый коллективный договор, который включает весь спектр социальных гарантий и компенсаций для работников. Об этом рассказали председатель профсоюзной организации СЧПЗ Екатерина Шишкина и директор по персоналу предприятия Ирина Самохина.

Как отметил специалист областной организации ГМПР Владимир Нечаев, металлургические предприятия заинтересованы в грамотных работниках, обученных современным технологиям, имеющих актуальные профессиональные навыки. Именно таких специалистов сегодня готовит ЮУМК, в т. ч. по международным стандартам Worldskills. На это акцентировали внимание представители колледжа – директор металлургического отделения Ирина Тихонова, ее зам Ирина Кулиненко, преподаватель Галина Карзунова. Студенты также узнали, как на предприятиях работает профсоюз и как взаимодействует с работодателем.

Гостям показали работу главных лабораторий колледжа – гидропривода, электропривода, мехатроники,



программирования. Для наглядного знакомства с производством студентов, в свою очередь, пригласили посетить предприятия – участники встречи договорились организовать серию экскурсий.

Представители ЗМЗ также побывали в областной организации профсоюза – встретились с председателем Юрием Горановым, его замами Александром Коротких и Владимиром Ревенку. Областная организация

ГМПР готова помогать предприятиям в работе по профессиональной ориентации молодежи и наставничеству. Наставничество сейчас активно развивается российскими профсоюзами при поддержке председателя Федерации профсоюзов Свердловской области Андрея Ветлужских. Как именно помогать предприятиям в этой сфере в рамках социального партнерства, профлидеры обсудили с представителями ЗМЗ. 🟡

ЗАРПЛАТА ВЫРАСТЕТ

Решением Совета директоров ТМК с 1 января 2022 года будет проведено повышение окладов (тарифов) работников Волжского трубного завода на 10%.

В этом году в сложных экономических условиях принятие этого решения было непростым шагом для руководства ТМК, тем не менее возможности для его реализации были найдены. Размер повышения тарифной ставки принят совместно с профсоюзным комитетом предприятия в целях обеспечения роста уровня заработной платы работников Волжского трубного завода и исполнения действующего коллективного договора. Руководство ТМК и предприятия последовательно исполняет взятые на себя обязательства, основываясь на принципах социального партнерства. Повышение заработной платы на ВТЗ проводится ежегодно.

– Рост заработной платы в сложных экономических условиях говорит о многом, – отметил председатель первичной профорганизации Владимир Сармин. – Увеличение размера заработной платы

направлено не только на укрепление материального благополучия семей трубников, но и призвано стимулировать коллектив на достижение производственных показателей. 🟡





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

С ПОВЫШЕННЫМИ ГАРАНТИЯМИ

На Саткинском чугуноплавильном заводе с 1 января 2022 года увеличат социальные выплаты и премии. Такие обязательства взял на себя работодатель в новом коллективном договоре, утвержденном на конференции трудового коллектива.



Конференция прошла на территории доменного цеха. Ее участниками стали представители всех подразделений, предцехкомы, директор завода Алексей Иванов, заместитель председателя областной организации ГМПР Владимир Ревенку.

157 миллионов рублей составили затраты СЧПЗ на выполнение социальных обязательств начиная с 2017 года – по предыдущему колдоговору. Об этом сообщил, отчитываясь о его выполнении, Алексей Иванов. Из них более 30 миллионов ежегодно направляются на выплаты премий за выслугу. Более 1 миллиона рублей потрачено на выплату пособий на рождение детей, почти три миллиона рублей – на пособия по уходу за ребенком, 1,3 миллиона – на премии юбилярам, около 20 миллионов – на реализацию остальных социальных программ.

Ежегодно индексировалась зарплата. Последняя индексация проводилась в июле 2021 года, по

договоренности профсоюза с работодателем, на 5%. Следующая индексация, как заверил директор, будет проведена уже с 1 января нового года – на 10%. Кроме этого, принято решение увеличить финансирование на приобретение спецодежды.

Новый колдоговор будет действовать с 1 января 2022 года до конца 2024-го. В нем в целом сохранены все социальные гарантии и компенсации. При этом проиндексированы некоторые выплаты. Так, более чем на 30% увеличены выплаты за рождение детей. За первого ребенка работ-

ники теперь будут получать 10 тысяч рублей, за второго – 12 тысяч, за третьего и последующих – 15 тысяч рублей. В 4 раза увеличится оплата раскомандировок, на 20% вырастут коэффициенты по начислению премии за выслугу.

Екатерина Шишкина, председатель первичной профорганизации СЧПЗ:

– Кампания по заключению коллективного договора длилась три месяца – мы собирали предложения от подразделений, работала комиссия, проводились консультации с областным комитетом профсоюза, затем – переговоры с представителями работодателя. В целом они прошли спокойно. Обе стороны были открыты для диалога, и нам удалось достичь компромисса по всем вопросам. 





ПЕРЕГОВОРЫ ПРОШЛИ УСПЕШНО



В Обществах «ЕвразЭнергоТранс», «Вторресурс-Переработка» и «Западно-Сибирский электрометаллургический завод» продлено действие коллективных договоров на 2022-2024 годы.

Подписано Соглашение о продлении коллективного договора в ООО «Западно-Сибирский электрометаллургический завод», а также по предложению профсоюзной стороны, внесены изменения в колдоговор об увеличении социальных выплат по разделу 6 коллективного договора на 10 процентов.

Переговорный процесс о продлении коллективного договора в ООО «ЕвразЭнергоТранс» продолжался более месяца, так как сторонами договора, помимо работодателя, являются первичные профорганизации ОАО «ЕВРАЗ НТМК», «Качканар-Ванадий» и «Кузнецкие металлурги», и необходимо было учесть интересы всех сторон. Результатом договоренностей стало подписание Соглашения о продлении коллективного договора ООО «ЕвразЭнергоТранс». Кроме того, у каждой профорганизации с работодателем заключено Соглашение сторон социального партнерства, конкретизирующее объем льгот и гарантий для работников соответствующих площадок. Такое соглашение работодателя с ППО «Кузнецкие металлурги» было подписано с внесением отдельных изменений в текст. Так, прописан механизм повышения размера дотации на питание, который будет ежегодно индексироваться с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги по Кемеровской области.

В ООО «Вторресурс-Переработка» заключено соглашение о продлении коллективного договора на следующие три года. Ранее стороны внесли изменения в соглашение, регулирующее порядок и размеры повышения заработной платы работников в 2021 году. В связи с увеличением темпов инфляции к концу года, тарифные ставки и оклады работников с 1 ноября 2021 г. повышены на 3,77 процента, кроме того, работодатель дополнительно произвел дифференцированное повышение по ряду профессий и должностей.

Что касается Филиала Новокузнецкий ООО «Сталь-Эмаль», профсоюзный комитет вышел с предложением о вступлении в переговоры по повышению заработной платы работникам филиала на основании п.4.2 действующего коллективного договора – в связи с запланированным в Кемеровской области ростом прожиточного минимума с 1 января 2022 г. более чем на 5 процентов с момента последнего повышения заработной платы. Работодатель готов рассмотреть данный вопрос по итогам работы предприятия за 2021 г. 🟡

*По информации
ППО «Кузнецкие металлурги»*

НОВАЯ ПЛАНКА СОЦГАРАНТИЙ

Конференция трудового коллектива в АО «ЕВРАЗ КГОК» завершила трехмесячный период коллективных переговоров.

По итогам отчетных докладов исполнительного директора ЕВРАЗ КГОК Александра Принёва и председателя первичной профсоюзной организации «Качканар-Ванадий» Владимира Помазкина конференция трудового коллектива сделала выводы о том, что все условия коллективного договора выполняются.

В период действия коллективного договора были достигнуты договоренности о дополнительных выплатах (в апреле и декабре 2021 года). Фактическое выполнение условий коллективного договора позволило выполнить и условия Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) по ГМК Свердловской области. Например, по сохранению и росту реального содержания заработной платы: за отчетный трехлетний период (2019–2021 годы) рост СЗП превысил рост прожиточного минимума и индекса потребительских цен.

По другому показателю ОТС – минимальной заработной плате: с введением новой целевой системы оплаты труда на основе грейдов нижняя граница заработной платы поднялась до уровня 28800 рублей и превысила уровень 2ПМ. Это значительно перекрывает условия ОТС по ГМК России.

На конференции также обсуждался проект нового коллективного договора, в рамках которого в сфере оплаты труда удалось договориться: об увеличении размера

индексации заработной платы; очередном пересмотре заработных плат по матрице целевой системы оплаты труда; 10-процентном увеличении границ диапазонов грейдов; дополнительной единовременной выплате в декабре, увеличении компенсации стоимости питания в рабочих столовых. Все это позволит увеличить заработную плату в среднем на 9–11% при условии выполнения производственной программы.

Более того, в 2022 году будут увеличены суммы выплат дополнительного выходного пособия при расторжении трудового договора с работниками, имеющими право на пенсию. Такое увеличение составит более 10%.

По разделу «Охрана труда и производственный быт» финансирование на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда увеличено на 16%. По разделу «Льготы и социальные выплаты», кроме расширения перечня здравниц, в которые могут поехать для оздоровления работники, достигнута договоренность по отдельным видам социальных выплат об их увеличении от 10 до 25%.

Таким образом, в результате переговоров был согласован более весомый для работников колдоговор.

Конференция трудового коллектива, в которой приняли участие девяносто делегатов, единогласно приняла условия нового коллективного договора. 🟡





Досрочная пенсия назначена

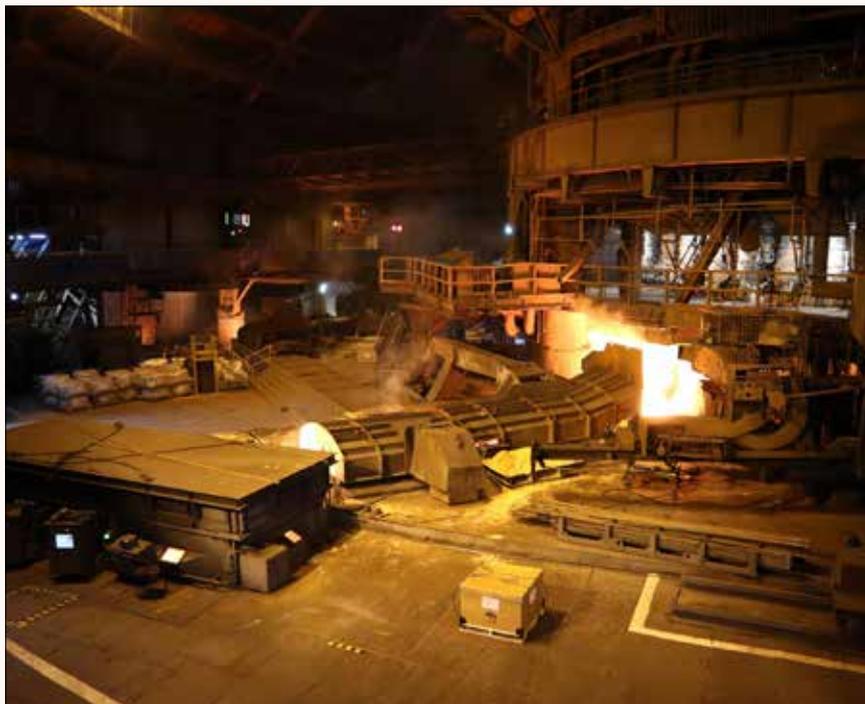
В мае 2021 года работник ПАО «Северсталь» обратился за назначением досрочной трудовой пенсии. Ему исполнилось 55 лет, многие годы он трудился электромонтером в основных цехах комбината.

По закону досрочная трудовая пенсия может быть назначена мужчинам после 55 лет, если они имеют стаж на работах с тяжелыми условиями труда не менее 12 лет 6 месяцев и страховой стаж более 25 лет. Пенсионный фонд изучил документы и дал отказ. По подсчетам чиновников специальный стаж составил только 10 лет и один месяц. Мужчина обратился в профком.

– При отказе Пенсионного фонда решить вопрос о назначении досрочной пенсии можно только через суд, – комментирует юрист профсоюзной организации «Северстали» **Евгений Воронин**. – Работники, состоящие в профсоюзе, обращаются, чтобы мы представляли их интересы в суде. Эта помощь бесплатна.

В данном случае мужчине не зачли два периода работы с 1986 по 1988 и с 1994 по 2002 годы в качестве электромонтера, постоянно занятого на выходах ремонтом электрооборудования в основных производствах и цехах комбината, а также поставили под сомнение постоянную занятость в течение полного рабочего дня на ремонте оборудования, участвующего в технологическом процессе доменного, сталеплавильного и стале-прокатного производств.

При определении пенсионных льгот ведомство настаивает на точности формулировок, соответствии должностей работников с перечнем разделов Списка №2, принятого в 1991 году. Это тонкости делопроизводства, которые ставят работника в затруднитель-



ное положение при доказательстве своего права на досрочную пенсию. Для рассмотрения подобных вопросов мы собираем большой пакет документов и последовательно доказываем фактическое положение дел, приводим справки от работодателя, подтверждающие постоянную занятость на работах с тяжелыми условиями труда и особый характер работы, разъяснения Минтруда о порядке применения пенсионного законодательства и другие документы.

Судебное разбирательство по делу прошло прошлым летом. Спорный период вошел в специальный стаж, досрочная пенсия была назначена работнику с даты определения права. ■

...РАБОТНИКИ, СОСТОЯЩИЕ В ПРОФСОЮЗЕ, ОБРАЩАЮТСЯ, ЧТОБЫ МЫ ПРЕДСТАВЛЯЛИ ИХ ИНТЕРЕСЫ В СУДЕ. ЭТА ПОМОЩЬ БЕСПЛАТНА..



Как доказать чиновникам свое право

В очередной раз профсоюзным юристам пришлось отстаивать в суде законное право работника на своевременный выход на пенсию. Обратившись в региональное отделение Пенсионного фонда РФ с просьбой назначить страховую пенсию по старости, работница Братского алюминиевого завода получила отказ, по ее мнению, необоснованный. С незаконностью решения ПФР согласились и в профсоюзной организации завода, куда женщина обратилась за помощью.

Согласно действующему законодательству, страховая пенсия по старости назначается ранее достижения установленного возраста при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30:

- женщинам, достигшим возраста 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 лет;

- женщинам, родившим двух и более детей, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях.

Гражданам, работавшим как в районах Крайнего Севера, так и в приравненных к ним местностях, страховая пенсия устанавливается за 15 календарных лет работы на Крайнем Севере. При этом каждый календарный год работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, считается за девять месяцев работы в районах Крайнего Севера. Гражданам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 7 лет 6 месяцев, страховая пенсия назначается с уменьшением возраста на четыре месяца за каждый полный календарный год работы.

Руководствуясь данным законом, работница, ранее трудившаяся в Железногорске-Илимском (является местностью, приравненной к районам Крайнего Севера), намеревалась воспользоваться своим правом на досрочную пенсию. Однако Пенсионный фонд не засчитал несколько периодов работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Один не был зачтен, поскольку женщина находилась в указанный период в отпуске по уходу за ребенком, другой – из-за отсутствия сведений о данном периоде работы на ее индивидуальном лицевом счете. Таким образом, стаж работы истицы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, по подсчетам ПФР, составил 18 лет 1 месяц 17 дней при требуемом стаже в 20 лет.

Как пояснили представители работницы в суде – заместитель председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Братский алюминиевый завод» **Сергей Мезенин** и юрист Иркутской областной организации ГМПР **Анатолий Бурлаков** – в ходе судебного разбирательства из государственных архивов удалось получить документы, конкретизирующие период нахождения работницы в отпуске по уходу за ребенком, а также подтвердить, что в спорный период работы истец все-таки выполняла свою трудовую функцию. Также в суде удалось доказать, что работник не несет ответственности за полноту и сво-



...ГРАЖДАНАМ, РАБОТАВШИМ КАК В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА, ТАК И В ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ, СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ЗА 15 КАЛЕНДАРНЫХ ЛЕТ РАБОТЫ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ...

временность предоставления работодателем сведений в ПФР.

Выслушав пояснения представителей сторон, исследовав письменные материалы дела, суд пришел к выводу, что спорные периоды подлежат зачету в страховой стаж и стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

По решению суда требование братчанки о признании за ней права на назначение досрочной страховой пенсии по старости является обоснованным и подлежит удовлетворению. ■



ОЛЬГА БАТАСОВА



А. КОТИН

За жару – летом и за ХОЛОД – зимой

Профком ПАО «Северсталь» инициировал пересмотр списков работников, которые получают доплаты по колдоговору за условия труда. Первыми в новый список попали работники горячего проката.

ЖАРКАЯ ПОРА

Прошедшим летом в Череповце установилась аномально жаркая погода. Пик плюсовых температур пришелся на июль – уличные термометры зафиксировали превышение климатической нормы на семь и более градусов. От жары изнывали все, но особенно тяжело пришлось работникам горячих цехов. Тогда руководство компании ввело специальные меры: в течение смены появились дополнительные перерывы, был обеспечен питьевой режим и своевременный ремонт систем кондиционирования. Кроме того, руководители объявили, что на рабочих местах, где в соответствии с п. 4.7 коллективного договора предприятия установлена доплата за условия труда, на период превышения температурных норм она будет увеличена в пять раз. Это объявление вызвало большой резонанс.

ВЫПЛАТЫ НЕ ВСЕМ

В последний раз списки рабочих мест, имеющих доплату «за жару», пересматривались в 2013 году. За это время на предприятии не раз была проведена реструктуризация производственных подразделений, но, как оказалось, изменения в данные списки вносились не везде своевременно. Это стало очевидно после выплаты летней пятиразовой надбавки. Работающие в одинаковых условиях получили разные денежные суммы.

– Мы зафиксировали обращения работников ряда подразделений и начали переговоры с руководителями, – прокомментировал **Андрей Воронков**, *председатель профсоюзной организации «Северстали»*. – Во-первых, договорились о расширении категории сотрудников, получивших увеличенную выплату этим летом. Пятикратную сумму доплаты начислили всем, кто трудился в экстремальных температурных режимах на горячих участках больше двух дней подряд. Во-вторых, приняли решение о пересмотре существующих списков на доплату по колдоговору за условия труда. Первыми работу по летним спискам провели коллеги из производства плоского проката, а списки работников, получающих выплату за работу на открытом воздухе зимой при низких температурах, стали пересматривать в управлении главного энергетика.



п. 4.7 коллективного договора ПАО «Северсталь»: установить работникам, занятым на горячих работах в летний период (май-сентябрь) и на работах вне помещений в зимний период (декабрь-февраль), дополнительные выплаты за условия труда.





ОЛЬГА БАТАСОВА

КОМАНДНАЯ РАБОТА

Над корректировкой списка работников горячих участков второго листопрокатного цеха, получающих доплаты за превышение температурных режимов летом, работала специальная комиссия. В нее вошли представители администрации и профсоюзной организации производства плоского проката.

– Был выработан пошаговый алгоритм действий, – рассказал *председатель профсоюзной организации плоского проката Евгений Гончаров*. – Взяли за основу списки 2013 года, обозначили подходы по определению принадлежности к группе, которой положены доплаты. Один из главных факторов – наличие источника теплового излучения на рабочем месте. Это может быть горячий сляб или остывающий рулон металла, нагревательная печь и тому подобное.

В новый список цеха вошли 29 рабочих мест, на которых трудятся 192 человека. Теперь они будут получать доплату за условия труда в летний период с мая по сентябрь. На основе разработанного алгоритма пересмотрят списки работников в других подразделениях. 🔴

Над корректировкой списка работников горячих участков второго листопрокатного цеха, получающих доплаты за превышение температурных режимов летом, работала специальная комиссия.



ЗА ТРУД БЕЗ ТРАВМ

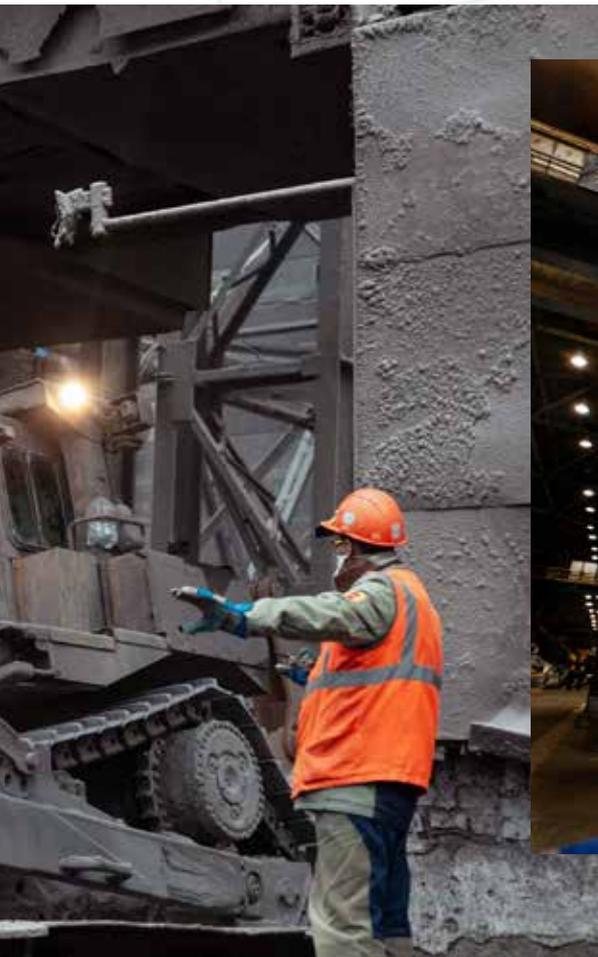


Обеспечение права работника на безопасный труд – одна из главных задач профсоюза на производстве. Достижение нулевых показателей травматизма – приоритетная цель и у работодателя. Двустороннее сотрудничество в вопросах охраны труда давно реализуется на ПАО «Северсталь» и совершенствуется с каждым годом.

ДЕЙСТВУЕМ СООБЩА

Соглашение о взаимодействии в вопросах повышения безопасности труда является приложением к коллективному договору предприятия. Оно обеспечивает проведение согласованных действий представителей работодателя и профсоюза в вопросах охраны труда, разработку совместных инициатив и совместное участие в проектах.

– В вопросах безопасности у всех – работников, руководителей, профсоюза – общая цель: снижение травматизма и улучшение условий труда на рабочих местах. Если мы едины в своих устремлениях, я уверен, что и



действовать нам нужно сообща, – отмечает председатель профсоюзной организации «Северстали» Андрей Воронков.

НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Уполномоченные профсоюза по охране труда – первые помощники по безопасности. Система мотивации этой категории актива появилась в 2018 году. Эффективность их работы оценивается ежеквартально и вознаграждается денежной премией от работодателя. С 2020 года уполномоченные получили и дополнительную поддержку при ведении общественного контроля. Во-первых, изменилась система взаимодействия с управлением охраны труда на местах. Теперь все обнаруженные уполномоченными замечания передаются оперативному управляющему безопасностью в подразделении – менеджеру по рискам. Во-вторых, появилась новая программа подготовки. В-третьих, были усовершенствованы инструменты общественного контроля.

Теперь при проведении ежесменных обходов уполномоченные используют единую форму – чек-листы, а бумажный журнал постепенно заменяют альтернативным электронным учетом.

– Проводить обходы с чек-листами стало гораздо удобнее, – говорит огнеупорщик Александр Сандальнев, уполномоченный по охране труда цеха подготовки ковшей сталеплавильного производства. – Каждую смену начинаю с осмотра рабочих мест. Оцениваю состоя-

ние оборудования, инструментов, организацию работ: целостность строп, наличие защитных кожухов, выполнение требований бирочной системы. Чек-лист регламентирует все моменты и позволяет быстро определить наличие несоответствий. Итоги обхода фиксирую в ППК ПАБ и заношу на Доску решения проблем. Там их видят руководители и менеджер по рискам, они помогают в решении вопросов.

Уполномоченные отмечают, что нововведения значительно ускорили работу – обход и занесение результатов в электронную форму требуют меньше времени. При этом при использовании общей информационной системы повысилась вовлеченность руководителей и скорость реагирования: замечания по безопасности стали устраняться быстрее.

ПРИВЕДУТ В СООТВЕТСТВИЕ

Новое Положение об уполномоченном будет принято в ближайшее время. Изменения коснутся и критериев оценки актива.

– В Положение войдет алгоритм взаимодействия с менеджерами по рискам, а критерии оценки будут более конкретизированы, – комментирует специалист по охране труда профсоюзной организации «Северстали» Эдуард Финогенов. – Например, мы предлагаем оценивать участие в реализации корпоративных проектов, таких как «Безопасная среда», «Поиск опасностей», участие в проведении спецоценки, разъяснительную





работу в трудовом коллективе о безопасном поведении и другие аспекты деятельности. Все это позволит повысить статус общественного помощника, дать работникам дополнительные полномочия.

А это, как отмечают сами активисты, очень важно.

– Уполномоченный всегда вместе с коллективом, мы видим все изнутри, – говорит Алексей Голубев, токарь центра ремонта сталеплавильного оборудования. – У меня большой опыт общественного контроля. Новые инструменты, возможность прямого взаимодействия с управлением охраны труда помогают в работе. Коллеги знают, что, обратившись ко мне, получают решение своих вопросов, а мастер видит во мне помощь по организации труда.

НОВЫЙ ВЗГЛЯД

Каждая рабочая неделя в профсоюзной организации «Северстали» начинается с оперативной сводки по безопасности. Профком предприятия сообщает текущую информацию по травматизму, анализирует данные статистики, определяет узкие места, где необходимо усилить контроль за охраной труда. Теперь и в этой работе появился новый вектор. Все чаще профсоюз старается выявить корневые проблемы и адресно подключиться к их решению.

Вопросы безопасности на уровне профсоюзной организации предприятия курирует заместитель председателя профкома «Северстали» Евгений Смирнов.

– Например, недавно мы изучили статистику случаев потери сознания на рабочих местах, – рассказывает Евгений Евгеньевич. – Большинство пострадавших – работники подрядных организаций. При этом многие случаи потери сознания приходились на день, когда работник выходил с отпуска или с выходного дня. При выявлении причин мы узнали, что эти люди не имели полноценных дней отдыха – они совмещали основную работу с дополнительной занятостью: кто-то работал в такси, кто-то брал работу на ремонтах. Недостаточный уровень заработной платы толкает сотрудников подрядных организаций к переработкам. Эта картина важна для нас при ведении переговоров с работодателем, чтобы добиваться воздействия на такие организации и не допустить безответственного подхода при выведении функций на аутсорсинг.

НА ВСЕХ УРОВНЯХ

Еще одним новшеством является введение управляющих комитетов по охране труда. Новая структура призвана вывести коммуникации в вопросах безопасности на новый уровень и сделать работу подразделений более прозрачной.

– Комитеты создаются на уровне цеха, подразделения и на уровне предприятия, – рассказывает заместитель председателя профсоюзной организации Евгений Смирнов. – Задача этого органа – оперативный контроль. Заседания цеховой комиссии должны проходить еженедельно. На них будут рассматривать результаты

...КАЖДАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «СЕВЕРСТАЛИ» НАЧИНАЕТСЯ С ОПЕРАТИВНОЙ СВОДКИ ПО БЕЗОПАСНОСТИ. Профком предприятия сообщает текущую информацию по травматизму, анализирует данные статистики, определяет узкие места...

устранения замечаний, определять приоритетные направления деятельности и необходимые ресурсы. Раз в месяц должен собираться комитет подразделения и раз в квартал – комитет предприятия. Важно, чтобы представители профсоюза участвовали в этой работе на всех уровнях.



Андрей Воронков, председатель профсоюзной организации «Северстали»:

– На производстве реализовано много мероприятий, которые создают условия для безопасной работы. Сотрудников обеспечивают современными средствами защиты и спецодеждой, уделяют большое внимание обучению, вводят инновации и поддерживают систему мотивации, которая нацелена на формирование безопасной культуры производства. Предусмотрено многое, но тем не менее травмы происходят.

Один из свежих примеров: работник получил травму, поскольку использовал небезопасный способ проведения работ, он перенял опыт у коллег, которые выполняли эту работу ранее. Не следовал инструкции – виноват, нарушил. Но если разбираться глубже, выявляется целая система взаимосвязанных нерешенных вопросов. В цехе существует проблема с доступностью ГПМ, работники из других бригад также работают с от-



клонениями, которые не могут не замечать их руководители. В итоге получается, что эта травма – только вершина айсберга. В этом случае очевидно, что исключив одно звено в цепочке, мы вряд ли повлияем на обстоятельства, сложившиеся в цехе, а главное, не сможем гарантировать, что это не повторится.

Позиция профсоюза заключается в том, чтобы изучить картину происшествия со всех сторон, выяснить, что послужило корневой причиной нарушения правил охраны труда. А еще лучше – сработать на опережение, выявить отклонения в организации работ до возможного происшествия. Эту деятельность на производстве в том числе ведут уполномоченные профсоюза по охране труда, осуществляя общественный контроль на местах.

Ирина Соловьева, председатель профсоюзной организации машиностроительного центра «Тяжмаш»:

– Первые заседания управляющих комитетов по охране труда начали проводиться в цехах, к их работе подключились уполномоченные. Работники отмечают, что такое общение полезно для координации действий всех сторон трудового процесса: управления охраны труда,



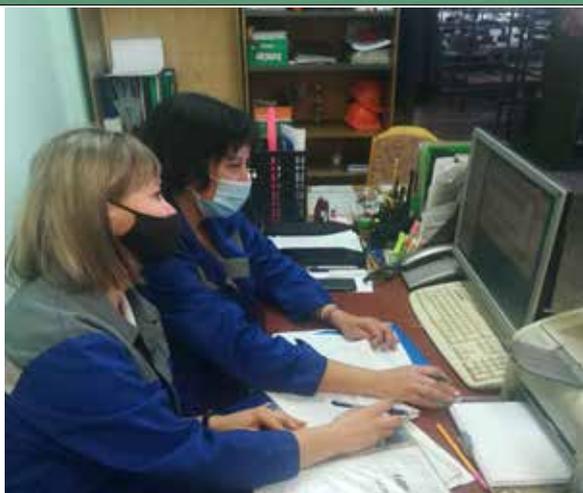
администрации и коллектива. Я участвую в работе комитета на уровне подразделения. На первом заседании мы определим порядок работы, рассмотрим вопросы, которые передадут комитеты цехов. 🟡

ПОЗИЦИЯ ПРОФСОЮЗА ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ТОМ, ЧТОБЫ ИЗУЧИТЬ КАРТИНУ ПРОИСШЕСТВИЯ СО ВСЕХ СТОРОН, ВЫЯСНИТЬ, ЧТО ПОСЛУЖИЛО КОРНЕВОЙ ПРИЧИНОЙ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА. А ЕЩЕ ЛУЧШЕ – СРАБОТАТЬ НА ОПЕРЕЖЕНИЕ...





МАРИЯ ИЗЕНКИНА



ДОВЕРЯЙ, НО ПРОВЕРЯЙ

По такому принципу работает комиссия по входному контролю качества спецодежды на Юргинском ферросплавном заводе. Проверки проводятся не после жалоб и нареканий работников, а на этапе приема спецодежды. По этой работе налажено взаимодействие профкома с отделом охраны труда предприятия.

Об этом рассказал главный технический инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Сергей Ермаков, побывавший на ЮФЗ с плановой проверкой.

Денис Акимов, заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности ЮФЗ:

– Наш завод является структурным подразделением АО «Кузнецкие ферросплавы», поэтому спецодежду и СИЗ мы получаем по распределению от головной компании. Поставки происходят ежемесячно. На этапе приемки комиссия, в состав которой входят представители отдела охраны труда, первичной профсоюзной организации и ответственный человек от цеха, проверяет качество поступивших

материалов. В случае каких-то замечаний составляется рекламация, отказываемся принимать спецодежду. Такие ситуации, к слову, возникают редко. В основном поставщики соблюдают технические условия, на каждый вид спецодежды, СИЗ имеются сертификаты соответствия, доказательства того, что они изготовлены и предоставлены полностью в рамках российского законодательства.

По вопросам охраны труда тесно взаимодействуем с первичной профсоюзной организацией, стараемся прислушиваться друг к другу, совместными усилиями решаем возникающие вопросы и проблемы.

Олеся Землянко, председатель профорганизации цеха ферросплавного производства ЮФЗ:

– Наша комиссия работает с 2015 года. Входной контроль очень выручает, так как позволяет избежать возможных неудобств и жалоб работников в дальнейшем. Например, в моем цехе работает 450 человек – плавильщики, горновые. При приемке их спецодежды (суконный костюм, шляпа, фуфайка и так далее) важно, чтобы изделия не имели сильного запаха, так как при нагревании он будет усиливаться и доставлять работнику дискомфорт.

С отделом охраны труда у нас в этом плане полное взаимопонимание: не принимаем – значит не принимаем. Радует, что работа приносит результат – жалобы от работников на качество спецодежды или СИЗ сегодня сведены к минимуму. 🟡



НЕДЕЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ



Падения, спотыкания и поскользвания – наиболее частая причина травм.

ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К МЕРОПРИЯТИЯМ Недели безопасности.

Самых активных участников ждут призы!

НЕ СПОТЫКАТЬСЯ И НЕ ПАДАТЬ

Из-за чего происходят падения на работе и в быту? Как их избежать и что делать, если все-таки получена травма? На электрометаллургическом заводе НЛМК-Калуга прошла неделя безопасности.

Цель мероприятия – напомнить о соблюдении правил безопасности на производстве и дома.

В течение семи дней всех работников пригласили побыть в роли уполномоченных по охране труда – выявлять опасности и фиксировать замечания о падениях, спотыканиях через сервис «Заявление об опасностях».

Состоялись поведенческие диалоги на тему падений и спотыканий. Организован детский конкурс рисунков с правилами охраны труда, которые нужно соблюдать, чтобы не упасть. Работы участников опубликованы на корпоративном портале.

Прошли вебинары на тему «Бытовой травматизм», «Подбор и использование спецобуви» и Супербезопасный квиз «Держись, не падай!», викторина, для которой работники собирали команды, придумывали яркие названия и отвечали на вопросы в ZOOM-конференции.

Профсоюзный актив завода принял непосредственное участие в организации недели безопасности. Недавно выбранный в первичке председатель **Денис Николаев** прокомментировал результаты мероприятия:

– Мы знаем, что поскользнуться или споткнуться может каждый независимо от возраста, профессии и состояния здоровья. К сожалению, при стечении неблагоприятных обстоятельств последствия могут оказаться тяжелыми. И руководство предприятия, и профком понимает необходимость вести профилактическую деятельность, чтобы не учиться на несчастных случаях. Эта неделя безопасности проводилась, чтобы заострить внимание работников на проблеме падений особенно перед зимним периодом, кроме того – необходимо организовывать и поддерживать инициативы работников, направленные на профилактику падений, спотыканий, поскользваний. 🟡





Как это работает

В Санкт-Петербурге прошел заключительный этап подготовки специалистов по укреплению членской базы, в котором приняли участие представители территориальных и первичных организаций Белгородской, Ленинградской, Липецкой, Нижегородской, Оренбургской, Ростовской, Свердловской и Челябинской областей.

За годы деятельности ГМПР это второй выпуск специалистов в области организационного укрепления профсоюза. Обучение традиционно вел директор «Школы трудовых практик» Эдуард Вохмин.

На первом этапе обучения особое внимание было уделено анализу места и роли профсоюзной орга-

низации в регулировании трудовых отношений на конкретных предприятиях, где выявлялись сильные и слабые стороны деятельности и определялись более эффективные формы работы.

Участники проекта изучили различные возможности взаимодействия с работниками и руководством



предприятия. Учились использовать ресурсы партнерских отношений профсоюза и работодателя для повышения лояльности коллектива к профсоюзной организации.

Одной из главных тем стали функционал и качество профсоюзного лидерства на различных уровнях, факторы, которые влияют на профсоюзное членство. Собравшиеся изучили преимущества новых методов и их применение для привлечения работников в профсоюзное движение.

Эдуард Вохмин отметил важность формирования «профсоюзного мышления» у лидеров, поскольку их основная задача – эффективно представлять и отстаивать интересы работников. В чем заключается эта деятельность, как добиться результатов – активисты изучили в теории, а затем применяли на практике. И что важно – после каждого этапа обучения делились опытом практической работы, которая была проведена на каждом предприятии в период между семинарами.

Для подбора необходимых методов работы в каждой первичке подробно разбирались и анализировались тип профсоюзной деятельности с точки зрения взаимодействия с работодателем, а также влияние соцпартнерства на профсоюзное членство. В этой связи рассматривались виды профсоюзных кампаний и методы их проведения. Участники программы детально изучали отчетно-выборные мероприятия с точки зрения тех возможностей, которые они предостав-



ляют для повышения авторитета профсоюза и выявления новых лидеров.

Обсуждалась ключевая роль информационной деятельности для укрепления членской базы профсоюза. Анализировались приемы работы, которые применяются в организациях. Выяснялось, что наиболее эффективно в каждом конкретном случае, как работают современные методы, а от чего уже пора отказаться.

Заключительным этапом проекта стал семинар-практикум, на котором участники совместно с профактивами первичек Пикалевского глиноземного комбината и Ижорского

трубного завода разрабатывали рекомендации по увеличению численности этих организаций.

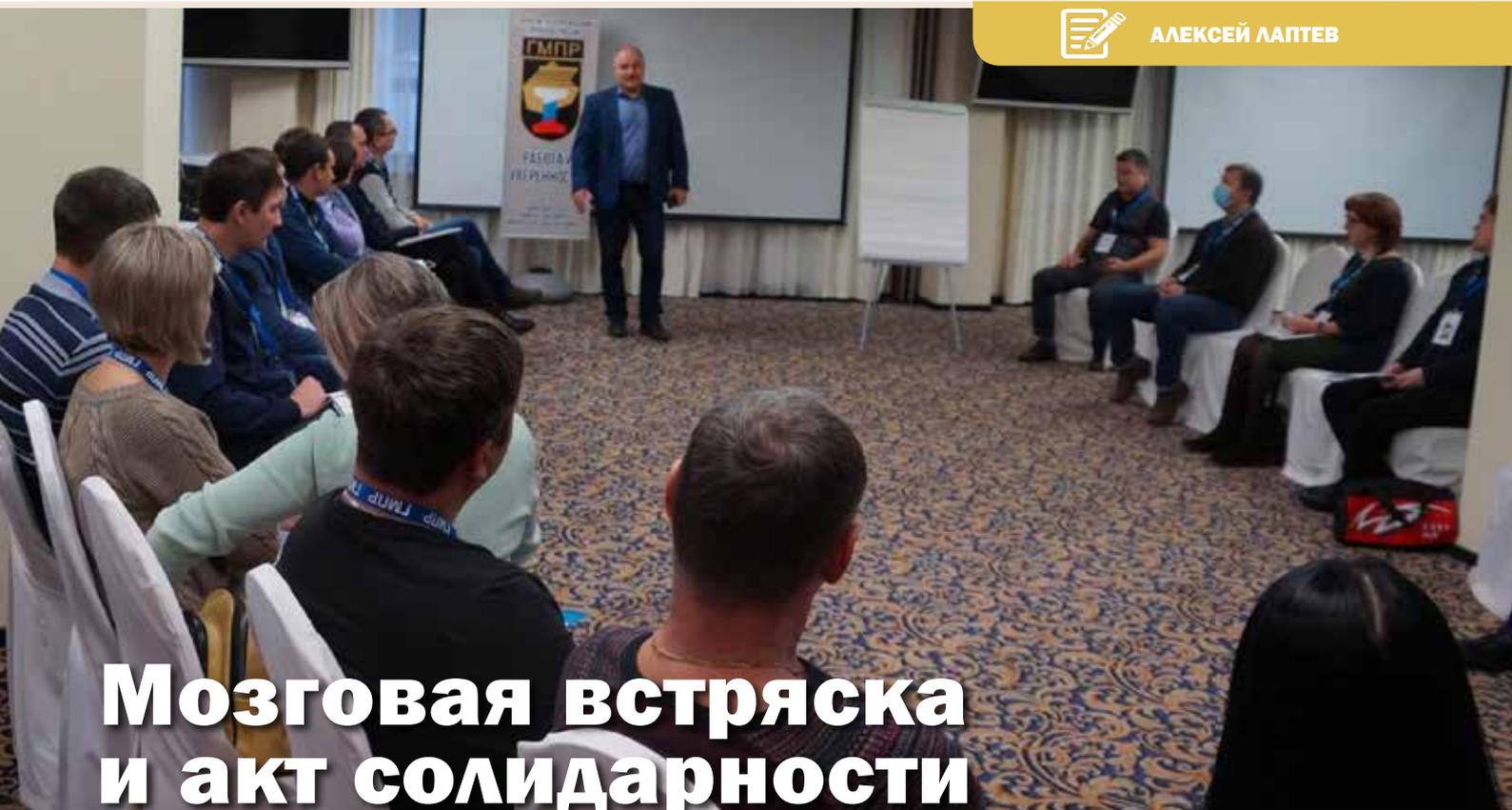
При подведении итогов заключительного семинара на основе полученной информации Эдуард Вохмин выделил ключевые аспекты деятельности по увеличению профчленства, которые актуальны для профсоюзных организаций ГМПР.

Для участников итогом двухлетнего обучения стала защита проектов и вручение сертификатов об окончании курса (96 учебных часов) по программе «Пути укрепления членской базы профсоюза». 🍷





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



Мозговая встряска и акт солидарности

Ситуативным тренингом и разбором профсоюзных медиапроектов в Челябинской областной организации ГМПР открыла новый сезон Школа молодого профлидера.

Этот сезон – уже 12-й в истории Школы. Новую группу составили молодые металлурги и горняки самых разных профессий – работники предприятий ГМК Челябинска, Магнитогорска, Златоуста, Сапки, Аши, В. Уфалея, Бакала, Увельского района. Ежегодно в рядах «школьников» – представители ММК, «ММК-МЕТИЗ», ЧЭМК, «Трубодетали», «Магнезита». Школа также популярна среди работников, которые пока не в профсоюзе, но вступают в ходе обучения. Среди них,

например, ребята из В. Уфалея. Группу дополнил представитель Свердловской области – Нижнетагильского завода металлоконструкций.

Стаж профчленства в группе разный, но всех объединяет общественная активность и живой интерес к профсоюзной работе. В том и специфика Школы, которая собирает вместе увлеченных, помогает разобраться в профсоюзной работе, развиваться в личном и лидерском плане. Об этом, напутствуя участников, сказал

Юрий Горанов. Председатель областной организации ГМПР пожелал каждому творчества и напористости, узнать как можно больше и раскрыть в себе внутренние мотиваторы, чтобы затем мотивировать других.

На открытие Школы приехал Эдуард Вохмин (Москва), один из ведущих профсоюзных тренеров страны. Он предложил традиционный активный формат – разобраться, какие сейчас у молодежи приоритеты в жизни и на работе, какие главные проблемы





и как с помощью профсоюза можно их решить. Разбившись на команды, ребята спроецировали конкретные ситуации своих предприятий на то, как активировать в них молодежь. Получилось пять тематических модулей – карьерный рост, дополнительная, сверхурочная работа и подработка, рабочее место и условия труда. Решения вывели в ходе мозгового штурма. Они получились разные – сказалась разница в масштабах предприятий, специфике производств, устоявшихся типах работы профсоюзных организаций и взаимоотношений с работодателями.

Кстати, эффективный способ решения проблем молодежи – медиа-акционизм. Этим информационным направлением областная организация ГМПР занимается уже несколько лет, и это дает результаты всероссийского масштаба. На встречу с участниками Школы пришел куратор профсоюзного медиа-направления Алексей Нагибин. С его участием и вместе со специалистами областной организации Владимиром Ревенку и Владимиром Нечаевым состоялся вечерний дискуссионный клуб. Металлурги и горняки обсудили преимущества и ошибки профсоюзных медиа-кампаний – «За «восстановле-

ние» крепостного права», «Жизнь на минималках», «Почти как в офисе». Коснулись еще одной темы – внедрения в первичках областного мобильного приложения «Мой профсоюз». Его презентовал специалист профорганизации Группы ММК Алексей Бабушкин.

Встреча закончилась актом профсоюзной солидарности – ребята сделали ролик и массовое фото в рамках всероссийского флешмоба в поддержку медицинских работников России «День за два».

Альбина Ахмедьянова, ММК:

– У меня и моих коллег из Группы ММК получилась особая ситуация: накануне Эдуард Вохмин проводил тренинг в нашей первичке, и теперь есть возможность не только поделиться впечатлениями, но и сравнить. В Магнитогорске мы «копали» проблемы глубже, а в Челябинске – глобальнее. И нам, магнитогорцам, в Школе было легче – мы приехали уже сплоченными и примерно знали, чего ждать от тренера. А вообще, формат, конечно, отличный. Раньше в таких тренингах я не участвовала. Динамично, активно, не надо сидеть с листочком и записывать под диктовку. Познакомились с другими ребятами, обменялись кон-

тактами. К каким выводам пришли в нашей группе, работая над проектами? Мое мнение – к тому, что в коллективных переговорах не нужно быть ни оптимистичными, ни пессимистичными, правильнее – занимать золотую середину.

Олег Чистяков, «Магnezит» (зам-председателя профорганизации):

– С Эдуардом Вохминым я тоже уже знаком, он вел недавно семинар у нас в коллективе. Впечатления подтвердились: как будто тебе мозг расшевелили, стало легче дышать. После обучения появилось много мыслей, теперь их раскладываю по полочкам. Корректирую свои планы по профсоюзной и молодежной работе (т. к. я одновременно возглавляю работу с молодежью Группы «Магnezит»). Вообще такие знания можно применить в любой сфере, на проблему – появляется план действий. Сейчас мы обсуждаем, чтобы следующие занятия Школы прошли в Сатке, в нашем коллективе.

Дарья Букашкина, Константин Болховских, Данил Мухаметов (ЗМЗ):

– Все занятие было хорошо выстроено психологически, мотивирует к действиям, развитию. Это отличное условие для закладки и закалки личности профсоюзного лидера. Удачный открытый, интерактивный формат общения, это тоже эффективный мотиватор активности людей. И плюс – сближающий разговор по душам, располагающий к открытости и соучастию. Ребята все интересные, каждый со своей позицией. В общем, все было интересно, мы настроены встречаться и учиться дальше. 



365 идей – ВДОХНОВЕНИЕ В КАЖДОМ ДНЕ

Председатели комиссий по работе с молодежью структурных подразделений первичной профсоюзной организации «Уральской Стали» встретились на обучающем семинаре, чтобы научиться формировать команду, способную генерировать и эффективно осуществлять идеи.

Символично, что тема деловой игры, которую создала и провела для профактивистов кандидат филологических наук, бизнес-тренер Елена Кузьмина, так и звучала: «365 идей».

Разбившись на группы, ребята приступили к созданию книги. Именно так, по методике написания бестселлера, Елена Ивановна предложила командную работу.

Используя авторскую рабочую тетрадь спикера, профсоюзные «сценаристы» разрабатывали портреты персонажей, описывали их взаимоотношения, придумывали сюжетные линии. И, конечно же, учились создавать креативные и запоминающиеся заголовки, чтобы в атмосфере переизбытка информации зацепить аудиторию и донести свою мысль.

– Для меня такой формат обучения оказался очень интересным и полезным, – делится своими впечатлениями Ольга Лейченко, пред-

седатель комиссии по работе с молодежью при профкоме центральной электротехнической лаборатории. – Команда для эффективной работы должна состоять не только из лидера, но и «движков» с конкретными обязанностями. А вот как их распознать и суметь привлечь для общественной деятельности, этому как раз мы и учились.

В процессе деловой игры ребята также прошли тест по определению типов лидеров и на собственном примере убедились в его точности, чтобы использовать в дальнейшей работе.

В заключение Елена Кузьмина проанализировала сценарии каждой команды и дала конкретные рекомендации. Так что теперь у ребят есть готовый алгоритм действий. Главное – его правильное использование применительно к своей молодежной комиссии.

По мнению всех участников и организаторов, любое повышение ква-

лификации, возможность получения новых знаний – это своеобразный бонус на дальнейшую перспективу, позволяющий молодежи расти и использовать полученные навыки в профсоюзной работе. 🍎





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ • СЕРГЕЙ ГУДКОВ

Укрепляем фундамент профсоюзных знаний



Свердловская областная организация ГМПР провела в Екатеринбурге семинар для впервые избранных председателей и заместителей председателей профсоюзных организаций – традиционное мероприятие по окончании отчетно-выборной кампании.



Его участниками стали 15 «новичков», но у каждого из них накоплен немалый опыт в профсоюзном движении, кроме того, они имеют серьезный авторитет в своих первичных профорганизациях. В то же время на очередной ступени в профсоюзной структуре им понадобятся новые знания.

На семинарах, организованных Свердловским обкомом ГМПР, впервые избранные получают основы знаний по различным направлениям деятельности профсоюзной организации именно в соответствии со своим новым статусом, задают вопросы специалистам и получают ответы из первых рук.

Семинар открыл председатель областной организации ГМПР Валерий Кусков. Он тепло поприветствовал собравшихся и пожелал им удачи в новой должности.

Секретарь областной организации по социально-экономическим и

правовым вопросам Дмитрий Подлевский рассказал о практике заключения трехстороннего отраслевого соглашения, о деятельности по контролю за заключением коллективных договоров, правовой защите членов профсоюза, а также показал собравшимся фильм, снятый областной организацией ГМПР о том, какие преференции дает колдоговор.

Сотрудники отдела охраны труда Андрей Соколов и Татьяна Богодаж дали развернутую картину того, чем занимается техническая инспекция обкома и уполномоченные по охране труда на предприятиях, о профзаболеваемости и травматизме, о достижениях в области охраны труда, к которым приложила руку Свердловская областная организация.

Об особенностях организационной работы – фундаменте деятельности любой профорганизации – рассказала Галина Калинина. В ее презентации были затронуты все ню-

ансы работы, включая мотивацию, вовлечение, награждения, делопроизводство.

С информационной и молодежной работой собравшихся познакомил специалист пресс-службы областной организации ГМПР Сергей Гудков. Он дал несколько советов по организации деятельности по данным направлениям, раскрыл тонкости работы в социальных сетях и интернете в целом, рассказал о рекламе профсоюза и создании атрибутики, работе молодежной комиссии и мероприятиях, проводимых Координационным советом обкома ГМПР по работе с молодежью на областном уровне.

На итоговом «круглом столе» председатели единогласно дали положительную оценку семинару и изъявили желание больше привлекать профсоюзный актив своих организаций к различным направлениям работы. 🍎



В чем наша сила, брат?



В чем сила профсоюза и зачем работодателю колдоговор: работников Челябинского электрометаллургического комбината обучили профсоюзной мотивации и соцпартнерству. Школа профактива первички ЧЭМК впервые собрала председателей цеховых профорганизаций.

После прошедшей отчетно-выборной кампании профактив комбината серьезно обновился. Особенно – состав председателей профорганизаций. Цехи возглавили новые профлидеры, с

желанием, но недостаточным опытом защиты работников, членов ГМПР. Поэтому профком комбината принял решение провести комплексное обучение этой категории профактива с погружением во все направления

профсоюзной работы. Об этом, приветствуя первую группу, сообщил *председатель первички ЧЭМК Олег Дегтярев*. Занятие состоялось в Челябинском учебно-методическом центре профсоюзов.





...Роль председателей профорганизаций цехов здесь чрезвычайно важна – именно они собирают и аккумулируют предложения в колдоговор, взаимодействуют с работниками. Как правильно это делать?...



Профлидеры разобрали азы профсоюзной деятельности и составили коллективный портрет профорганизации ЧЭМК, попытались ответить на вопрос, что сегодня мотивирует людей вступать в ГМПР, а профсоюзных активистов – быть активными. Помогла в этом преподаватель, директор УМЦ Светлана Корепанова.

Информацию закрепили групповым разбором сильных/слабых сторон профорганизации ЧЭМК.

«Вся наша профсоюзная деятельность в итоге сводится к коллективным переговорам. Это основной каркас работы, по которому нам дают оценку», – отметил еще на областной отчетно-выборной конференции профлидер ЧЭМК Олег Дегтярев. Председателей профорганизаций цехов это тоже касается, и они убедились в этом во второй части занятия, посвященной социальному партнерству. Экономист областной организации ГМПР Владимир Нечаев рассказал металлур-

гам обо всех уровнях современного соцпартнерства – региональном, отраслевом, всероссийском.

Подробно остановились на локальном уровне – переговорах профсоюза с работодателем на предприятии. Роль председателей профорганизаций цехов здесь чрезвычайно важна – именно они собирают и аккумулируют предложения в колдоговор, взаимодействуют с работниками. Как правильно это делать? Как аргументировать работодателю важность заключения колдоговора на предприятии и как строить переговорную кампанию при низком профчленстве? Ответы на эти вопросы цеховые профлидеры получили и закрепили на примерах, в т. ч. – других предприятий.

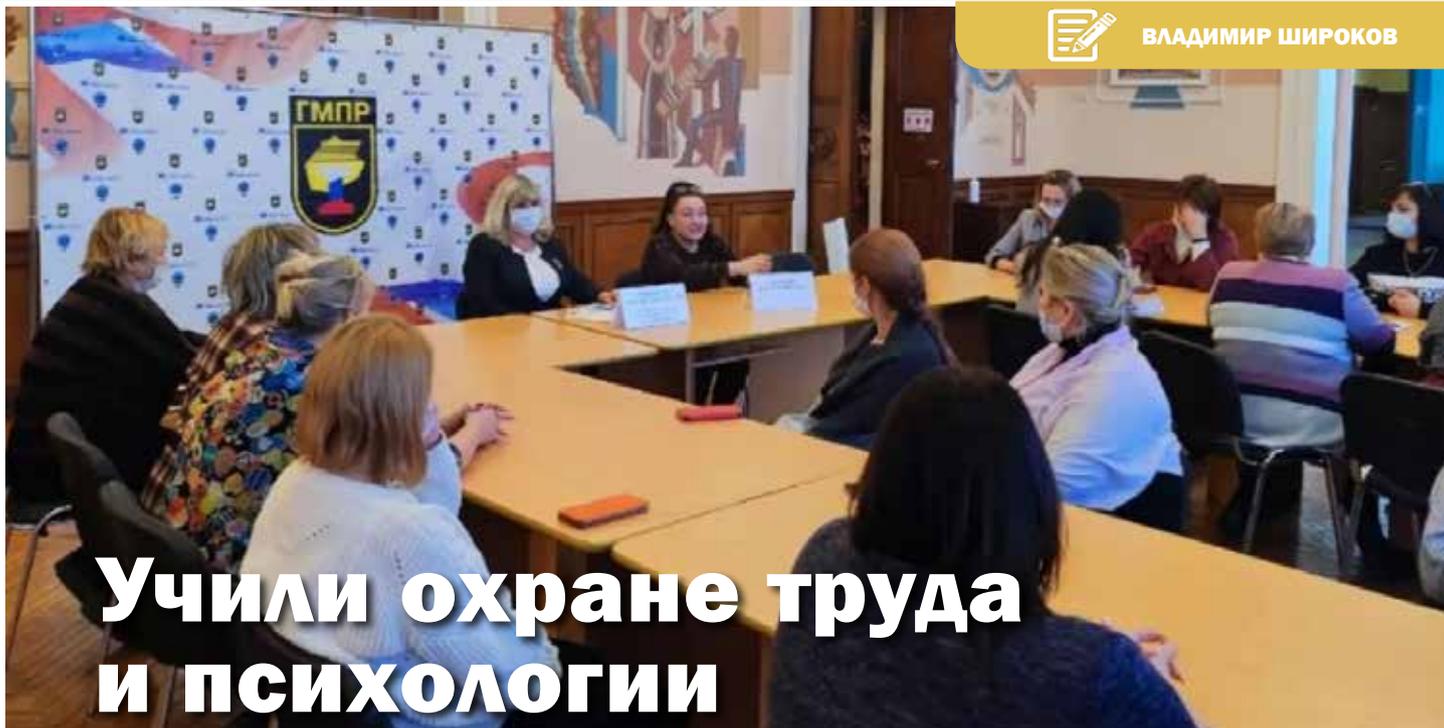
Хорошей иллюстрацией к теме стал ролик «100 рублей, не меньше», показанный учащимся. Его запустила активная молодежь ГМПР нескольких регионов накануне тарифных переговоров в Москве. Это отличный пример того, как профсоюз заявляет и

распространяет свою позицию социальным партнерам – работодателям.

Светлана Абдуллина, инструктор профкома ЧЭМК:

– Семинар получился насыщенным, полезным, информативным. Учитывая, что в моем представлении обучение – это непрерывный процесс, приветствую его любые формы. Преподаватели были на контрасте по манерам, стилю подачи материала, и это отлично. Всем было интересно. Мы провели опрос после занятия – все очень довольны. Надеюсь, в целом весь курс, который пройдут наши лидеры, поможет им не только усилить защитную и представительскую работу профсоюза, но и поднять численность нашей организации.

Вся программа обучения включает несколько модулей для двух групп. Она рассчитана на несколько месяцев. Учеба закончится летом выездным мероприятием с итоговой тест-викториной. 📍



Учили охране труда и психологии

Обучение в рамках Школы профсоюзного актива состоялось на «ММК-МЕТИЗ».

Как изменится Трудовой кодекс, что такое риск-ориентированное мышление и как бороться со стрессами: работников «ММК-МЕТИЗ» обучили новациям в охране труда и коллективной психологии. Семинар с элементами тренинга для профлидеров подразделений провела профсоюзная организация предприятия. В роли преподавателей выступили опытные специалисты из Магнитогорска и Челябинска.

В России с 1 марта 2022 года вступает в силу новая редакция 10-й главы Трудового кодекса – «Охрана труда». Изменения коснутся и работников, и работодателей, и профсоюза. На семинар приехал главный технический инспектор труда ГМПР Виктор Костромитин, который рассказал

об основных новшествах 10-й главы ТК РФ. В целом они направлены на совершенствование механизмов стимулирования работодателей в улучшении условий труда работников, предупреждении травматизма и профзаболеваний. Участники также обсудили ситуацию с охраной труда и травматизмом на предприятиях ГК области.

Еще одна актуальная тема – проведение спецоценки условий труда. Здесь много вопросов связано с нормативной базой, правами работника и работодателя. Об этом проинформировала **Эльвира Соколова**, директор ООО «Уральский центр техносферной безопасности» (Магнитогорск).

Разговор коснулся работы в области охраны труда конкретно на «ММК-МЕТИЗ». Ведущий специалист

отдела охраны труда и промбезопасности завода Наталья Говоруха познакомилась с основами системы управления охраной труда на предприятии, с требованиями ISO 45001:2018 «Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» – «ММК-МЕТИЗ» сертифицирован в соответствии с этим международным стандартом. Профлидеры узнали о риск-ориентированном мышлении как инструменте управления профессиональными рисками. Для них провели интерактив с заданием идентифицировать риски на конкретных примерах. С этой задачей все справились успешно.

Отдельной темой занятия стала коллективная психология. Сложностей по этой части у профлидеров достаточно – как эффективно работать





с возражениями работников, грамотно и убедительно отвечать на «неудобные» вопросы, бороться со стрессами. Преподаватель кадрового центра «Персонал» Олеся Соловьева провела тренинги на отработку этих навыков, рассказала о реализации концепции «Профсоюзный лидер».

Елена Рамазанова, *председатель профорганизации «ММК-МЕТИЗ»:*

– Получилось очень динамичное обучение. Оно проходило весь день, и

каждая минута у каждого из 35 участников была занята. Четкая информация, конкретные примеры. Наши профлидеры показали стопроцентную активность, живой интерес, позитивный настрой на все темы, охотно раскрывали себя. Здорово, что у них есть желание развиваться, хотя многие уже являются победителями различных профсоюзных конкурсов. Отличный финал в атмосфере живого общения, которую создала преподаватель-психолог. Неудивительно, что в конце участники не

хотели расходиться и теперь с нетерпением ждут продолжения.

Виктор Костромитин, *главный технический инспектор труда ГМПР:*

– Тема изменений трудового законодательства в охране труда сейчас одна из самых актуальных. Я уже рассказывал об этом в первичках Ашинского и Златоустовского металлургических заводов. Везде профактив задавал вопросы, участвовал в дискуссиях. Эту информационную работу мы будем продолжать.

Это был третий учебный модуль в рамках Школы профсоюзного актива «ММК-МЕТИЗ». Он прошел с соблюдением всех санитарно-эпидемиологических требований. Первый блок состоялся в августе 2021 года. Цель всего проекта – обучить актив, обновленный после прошедшей отчетно-выборной кампании, основам общественной и профсоюзной работы. Следующий модуль пройдет в Челябинске в феврале, будет посвящен трудовому законодательству. 

Главное о профсоюзе



ОЛЬГА ТАНИЧЕВА



Красноярская краевая организация ГМПР провела семинар на тему «Обучение председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива по организационной, правовой и социально-трудовой деятельности». Обучение прошло в Восточно-Сибирском региональном учебном центре профсоюзов.

Это первая образовательная программа, которая состоялась после проведения XXVII отчетно-выборной конференции краевой организации. В обучении приняли участие вновь избранные председатели цеховых профсоюзных организаций и профсоюзные активисты из первичек «РУСАЛ Красноярск», ООО «Глиноземсервис» ГМПР, АО «Германий».

Специалисты Федерации профсоюзов Красноярского края и преподаватели Учебного центра подготовили для них насыщенную программу: начиная с правил ведения делопро-

изводства в ППО и заканчивая формированием разделов коллективного договора. Кроме этого, были рассмотрены юридические аспекты деятельности профсоюзных организаций.

Участники семинара и преподаватели отметили общий позитивный настрой, желание продолжать учиться и делиться опытом друг с другом. Все темы, представленные в программе обучения, оказались актуальными. Участники семинара выразили уверенность, что практическое применение полученных знаний позволит избежать многих ошибок в работе профсоюзной организации. 



Обучаем председателей

Первичная профсоюзная организация Синарского трубного завода организовала семинар «Взаимодействие с первичной профсоюзной организацией на промышленном предприятии» для председателей профорганизаций структурных подразделений предприятия и организаций, вставших на профобслуживание.

Мероприятие провела заместитель председателя первички Татьяна Буйначева при содействии начальника бюро оценки и развития персонала Управления развития и подготовки персонала АО «СинТЗ» Натальи Собяниной, которая рассказала об организации на предприятии аттестации рабочих в 2022 году и ответила на интересующие профлидеров вопросы.

В начале семинара Татьяна Буйначева отметила, что первичная профсоюзная организация строит свою работу в правовом поле, опираясь при взаимодействии с представителями работодателя на раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации. Участники семинара подробно рассмотрели вопрос о представлении интересов работ-





ников первичной профсоюзной организацией, отметили все преимущества профсоюза перед иными представителями трудящихся.

Далее на практических примерах разобрали формы социального партнерства на промышленном предприятии. Приводились примеры из работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений АО «СинТЗ», комитета по охране труда, комиссий социального страхования, по работе с персоналом, жилищно-бытовой, по трудовым спорам, по контролю оказания услуги общественного питания.

Затем начальник бюро оценки и развития персонала АО «СинТЗ» Наталья Собянина рассказала о том, каким образом будет организована аттестация рабочих в 2022 году по корпоративному стандарту и о работе председателей профсоюзных организаций структурных подразделений предприятия в качестве членов аттестационной комиссии.

По ее словам, задачи, которые ставят перед собой представители работодателя – это поддержание оптимального профессионального уровня сотрудников предприятия и производительности труда, улучшение подбора кадров и поощрение карьерного роста. Представители работодате-

ля и аппарат профкома рассматривают участие председателей профорганизаций структурных подразделений АО «СинТЗ» в этой работе как еще один эффективный инструмент социального партнерства, в том числе направленный на повышение роли профсоюза на промышленном предприятии.

Во второй части семинара заместитель председателя первички Татьяна Буйначева привела аргументы, зачем социально-ответственному работодателю и его представителям необходим профсоюз на предприятии, а также, каким образом представители работников в лице профсоюза договариваются об объеме денежных средств, выделяемых работодателем по разделам колдоговора, и участвуют в контроле целевого расходования данных средств.

Как пояснила зампредседателя, сохранение уровня профсоюзного членства в первичной профорганизации – это главная задача в работе профактива. Именно поэтому еще раз предцехкомы обсудили преимущества членов профсоюза при представлении их интересов профкомом ППО, а также рассмотрели проводимые целевые мероприятия и программы, финансируемые из средств профсоюзного бюджета. 🟡

...СОХРАНЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА В ПЕРВИЧНОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ – ЭТО ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА В РАБОТЕ ПРОФАКТИВА. ИМЕННО ПОЭТОМУ ЕЩЕ РАЗ ПРЕДЦЕХКОМЫ ОБСУДИЛИ ПРЕИМУЩЕСТВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ПРИ ПРЕДСТАВЛЕНИИ ИХ ИНТЕРЕСОВ ПРОФКОМОМ ППО...



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ