

ГМПР - Инфо

№03 | 177 | 2016

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Исполком решил...
- 3 ОТС как гарантия стабильности
- 6 Для обеспечения безопасного труда

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 7 И СОУТ соблюсти, и заработок не потерять
- 7 Комиссия работала три месяца
- 8 Приближение «Радуги»
- 10 «Оптимизация» не прибавила оптимизма

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ

- 12 Откровенно о простом и сложном
- 13 По существу, объективно
- 15 «Электросталь»: наш ответ на санкции
- 17 Задача – чтоб были все свои
- 18 Доверие большинства
- 19 ... И чтоб костюмчик сидел!
- 20 Время непростое – надо быть вместе
- 20 В аутсорсинг со своим Уставом
- 22 Заботы у них простые...
- 23 Причины все те же...
- 23 Вот бы не только «спонтанно»
- 24 Женский цех с «говорящей» проволокой

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ – 2016

- 27 Сходили за медом
- 29 «Европак» упаковали
- 30 «Давайте жить дружно!»
- 31 Отчитаться правильно, отметить лучших
- 32 Обучили доверенных

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 33 С техникой «на ты», но не запанибрата
- 35 Как изменить фатальную статистику?
- 37 Удобно, красиво, безопасно
- 38 Крепче первичка – безопаснее труд

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 40 «ДИНУР»: тренинг для лидеров
- 41 Час – учебе, час – потехе
- 42 «ПРОСОЮЗ» – профсоюзу
- 43 Реанимировать уполномоченных
- 44 По законам и по понятиям
- 45 Будущим менеджерам – «профсоюзные уроки»

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 46 Выделены приоритеты

ЗА ПРОХОДНОЙ

- 49 Главное – это команда

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

СТАРШИЙ РЕДАКТОР
А. В. Веретенников

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Обложка: фото Федора Шмидта

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

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



www.youtube.com/TheGMPR

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 20.04.2016.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 16-166.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЗАСЕДАНИЕ ИСПОЛКОМА ЦС ГМПР СОСТОЯЛОСЬ 30 МАРТА В МОСКВЕ В ОФИСЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА. В НЕМ УЧАСТВОВАЛИ ЧЛЕНЫ ИСПОЛКОМА, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АМРОС А. ОКУНЬКОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ РЯДА КОМПАНИЙ.

Исполком решил...

Рассмотрены (совместно с АМРОС) итоги выполнения Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации за 2015 г., состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, утвержден сводный

статистический отчет за 2015 год, обсуждено состояние профсоюзного обучения, принято решение о проведении конкурса «Активное обучение – активный профсоюз», подведены итоги смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсульттов ГМПР за 2015 год, обсуждены другие вопросы.

Правление АМРОС и исполком ЦС профсоюза отметили, что реализация положений ОТС проходила в условиях снижения спроса на продукцию ГМК со стороны российских металлопотребляющих отраслей, колебания цен на металлопродукцию на внутреннем и внешнем рынках, сложной ситуации





на финансовых рынках из-за высокой стоимости заемных средств.

Только совместные усилия Сторон социального партнерства по снижению затрат на производство, а также временный эффект от девальвации рубля способствовали улучшению экономических показателей отрасли. Прибыль в ГМК по сравнению с 2014 г. возросла почти вдвое, составив 770 млрд рублей, что позволило увеличить объем инвестиций в отрасль на 20 процентов (до 345 млрд руб.)

Среднесписочная численность персонала сократилась на 2,1 процента и составила 643,7 тысяч человек. Номинальная средняя зарплата увеличилась с 39,8 до 43,3 тыс. руб. При уровне фактической инфляции в целом по стране в 12,9 процента реальная заработная плата снизилась на 3,6 процента. Сохранение либо

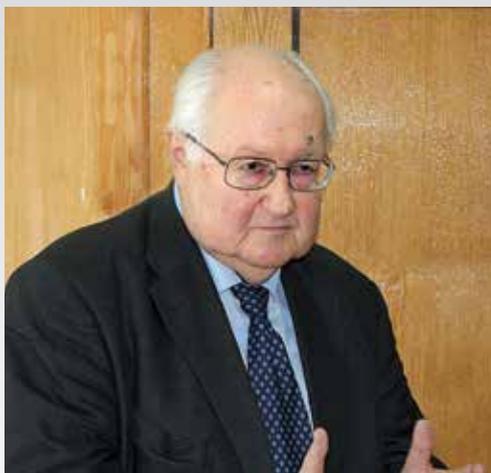
рост реального содержания зарплаты обеспечен на 25% предприятий. На 68% предприятий размер минимальной зарплаты составил 1,5 и более ПМ в регионе.

Как отметил Б. Котляр, зам. исполнительного директора АМРОС, генеральный директор ООО «Консультационно-аналитический центр «ЦНОТОТОРГМЕТ», в условиях непростой экономической ситуации возрастает роль социального партнерства. «Необходим единый подход к индексации заработной платы, – сказал он. – Надо стремиться к сохранению реальной заработной платы, учитывая структуру персонала, темпы изменения реальной заработной платы, финансово-экономическое положение каждого предприятия».

При обсуждении показателей производственного травматизма и

профессиональной заболеваемости было обращено внимание на сохранение тенденции снижения уровня производственного травматизма и профзаболеваемости. Общее число пострадавших на производстве сократилось с 1167 (в 2014 г.) до 962 случаев, число несчастных случаев со смертельным исходом снизилось с 69 до 49, с тяжелым – со 181 до 146, групповых – с 16 до 10 соответственно.

Исполком принял решение созвать XII пленум ЦС профсоюза 28 апреля 2016 г. в Москве. Основными вопросами повестки дня станут проведение отчетов и выборов в ГМПР, проект Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2017 и последующие годы. 🇷🇺



... Б. КОТЛЯР, зам. исполнительного директора АМРОС, генеральный директор ООО «Консультационно-аналитический центр «ЦНОТОТОРГМЕТ»: – В условиях непростой экономической ситуации ВОЗРАСТАЕТ РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА....

Любовь ГОРБАЧЕВА

ОТС как гарантия СТАБИЛЬНОСТИ

После заседания исполкома заведующий социально-экономическим отделом Центрального Совета профсоюза Сергей ВЕСТФАЛЬ ответил на вопросы «ГМПР-Инфо».



– Сергей Викторович, в последнее время все чаще говорится о сложной ситуации в отрасли. Каковы тому подтверждения?

– Ситуация действительно сложная, но не безнадежная. Немного статистики.

Производство основных видов продукции черной металлургии в 2015 г. по отношению к 2014 г. снизилось незначительно: ЖРС – на 0,7 процента; стали – на 1,8 процента; готового проката на 1,5 процента. В цветной металлургии снизилось производство алюминия – на 4,1 процента, меди – на 2,1 процента; никеля – на 3,3 процента.

Увеличилось производство стальных труб на 1,2 процента, в основном за счет роста на 15,7 процента выпуска труб большого диаметра, задействованных в проектах, пользующихся государственной поддержкой.

Прибыль в горно-металлургическом комплексе (ГМК), обеспечивающая окупаемость раннее осуществленных инвестиций, по итогам 2015 г. составила 766,2 млрд руб. и увеличилась почти в 2 раза по сравнению с 2014 г.

Доля убыточных предприятий снизилась до 29,2 процента (31,8 процента в прошлом году). Объем инвестиций в основные производственные мощности в 2015 г. составил 344,8 млрд руб. и увеличен на 20 процентов по отношению к 2014 г.

– Вопрос, волнующий большинство – заработная плата. Насколько удалось выполнить положения ОТС?

– В 2015 г. номинальная средняя заработная плата в целом по ГМК составила 43345 рублей и увеличилась на 8,8% по отношению к 2014-му. Однако при уровне фактической инфляции в 12,9 процента реальная заработная плата снизилась на 3,6 процента.

Реальная зарплата сохранена либо увеличена только на 25% предприятий.

Наиболее высокие темпы роста заработной платы отмечены в ОАО «Алданзолото» ГРК – 20%, «Уралэлектромедь», Гайский ГОК, «Святогор» – 16, Бурибаевский ГОК, «ЕВРАЗ ЗСМК» – около 15, филиалах ООО «Рус-Инжиниринг» в г. Ачинске и г. Каменске-Уральском, ЗАО «Сортовой завод Балаково» – более 13, а также на предприятиях с уровнем зарплаты ниже среднеотраслевого показателя: «Соликамский магниевый завод» – более 20 процентов; «Омутнинский МЗ» – 18; «РУСАЛ Бокситогорск» – около 14; ООО «Башкирская медь», Сибайский филиал ОАО «Учалинский ГОК» – 13 процентов.

Анализ показал, что условие ОТС, установленное в декабре 2013 г., – минимальная зарплата должна быть не ниже 1,5 ПМ – фактически выполнено лишь 68% предприятий. На предприятиях ведущих ком-

паний ГМК – «ЕвразХолдинг», «ММК», «Металлоинвест», «НЛМК», «ОМК», «РУСАЛ» и филиалы ООО «Рус-Инжиниринг», «Северсталь Групп», «УГМК» – эта норма ОТС превышена.

– Если говорить о колдоговорном регулировании отношений, что бы вы отметили?

– На основе ОТС и региональных трехсторонних соглашений в организациях ГМК действовали 515 коллективных договоров. Охват работников – 98%.

Наработана хорошая практика проведения переговоров, улучшается качество заключаемых колдоговоров.

– На исполкоме достаточно подробно анализировались показатели выполнения раздела «Оплата труда» ОТС. А что с остальными?

– Начну с вопросов занятости. В прошлом году среднесписочная численность персонала в отрасли сократилась на 2,1 процента и составила 643,7 тыс. человек. Это связано с продолжающейся реорганизацией производства действующих и образованных в процессе аутсорсинга предприятий. Высвобождение персонала проводилось в соответствии с условиями ОТС и при участии выборных органов профсоюза.

Вопросы трудоустройства высвобождаемых работников находились на контроле территориальных и пер-



вичных организаций ГМПР, которые в составе рабочих групп при правительствах областей, муниципальных администраций взаимодействовали со службами занятости и вырабатывали комплекс мер поддержки высвобождающегося персонала.

Что в результате? В ОАО «ВМК «Красный Октябрь» 130 работников остановленного ЭСПЦ-1 переведены в ЭСПЦ-2, сталеплавильные бригады – в ЦФЛ, копровый цех, техническую дирекцию и другие цехи и службы предприятия. Часть сотрудников трудоустроена в ОАО «ВМЗ «Красный Октябрь».

Для повышения уровня защиты высвобождаемых работников в колдоговор ООО «ЗапСибЭнергоремонт» внесены условия сохранения трудового коллектива при снижении объемов производства. Соглашение о социальном партнерстве ООО «ЕвразТехника» (регион Сибирь) предусматривает необходимость разработки программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

Работодатели воздерживались от увольнения работников за 3 года до достижения ими пенсионного возраста. При имевших место сокращениях таким работникам были произведены дополнительные выплаты сверх предусмотренных ТК РФ.

В ОАО «Евраз ЗСМК», ОАО «Евразруда» разработаны программы социальной адаптации работников, подлежащих высвобождению по причине закрытия убыточных производств: создание временных рабочих мест, сохранение зарплаты на новом месте на срок до 6 месяцев (для работников, попавших в тяжелую финансовую ситуацию); досрочное присвоение ветеранских званий; сохранение ряда льгот и социальных гарантий. В ОАО «Евразруда» из числа работников, подпадающих под сокращение, расширена категория имеющих преимущественное право на оставление на работе, решен вопрос о единовременных выплатах.

В ОК «РУСАЛ» – программа «Целевые группы РУСАЛа», в рамках которой формируются учебные группы на базе ведущих ВУЗов и

ССУЗов по профилю «Металлургия цветных металлов» и «Горное дело», проводится работа по профориентации. В филиале «Уральский АЗ-СУАЛ» проводится обучение кадрового резерва в рамках программы по подготовке линейных руководителей.

альной поддержки работников. Каковы показатели 2015-го?

– В основном сохранены льготы и гарантии, которые были в прошлом году, на части предприятий по некоторым пунктам принято решение об увеличении сумм выплат на 15-30 процентов. Так, в компании «НЛМК»

>>...В ОАО «Евраз ЗСМК», ОАО «Евразруда» разработаны программы социальной адаптации работников, подлежащих высвобождению по причине закрытия убыточных производств: создание временных рабочих мест, сохранение зарплаты на новом месте на срок до 6 месяцев (для работников, попавших в тяжелую финансовую ситуацию); досрочное присвоение ветеранских званий; сохранение ряда льгот и социальных гарантий. ...

– Сложности в экономике зачастую приводят к росту неполной занятости, а нередко и к простоям. Такие случаи были?

– Да, не буду перечислять все предприятия, назову лишь некоторые. Режим неполного рабочего времени применялся на Волжском трубном заводе, Волгоградском МК «Красный Октябрь», Вишневогорском ГОКе, ОАО «Кировоградский ЗТС», Кировском заводе ОЦМ, металлургическом заводе им. Серова (ныне Надеждинский завод), «НЛМК-Метиз» и еще более чем на 10 предприятиях.

Случаи простоев имели место в Абаканском, Тейском рудниках, Мундыбашской обогатительной фабрике ООО «Руда Хакасии», Бакальском РУ, филиале «Богословский АЗ-СУАЛ», Высокогорском ГОКе, Выксунском металлургическом, Златоустовском электрометаллургическом заводах и др. На всех предприятиях оплата простоев производилась в размере 2/3 средней заработной платы.

– На предприятиях ГМК, как правило, предусматриваются достаточно широкие меры соци-

увеличено финансирование социальных программ на 21 процент. В ПАО «Северсталь» существенно увеличены суммы материальной поддержки семьям с детьми, на поддержку ветеранов выделено на 23 процента больше финансовых средств, чем в прошлом году.

В подавляющей части колдоговоров содержатся дополнительные меры социальной поддержки работников: компенсационные и стимулирующие выплаты; займы, беспроцентные ссуды, материальная помощь; финансирование социальных программ, культурных, образовательных и спортивных мероприятий, оздоровления и лечения работников и членов их семей; содержание и развитие объектов социальной сферы; помощь работникам в решении жилищных вопросов, материальная поддержка материнства и детства, женщин и лиц с семейными обязанностями, молодежи, неработающих пенсионеров, ветеранов.

В отчетном периоде продолжилась реализация жилищных программ, финансирование программ негосударственного медицинского страхования, софинансирование негосудар-



ственного пенсионного обеспечения. Так, для работников компании «НЛМК» финансирование жилищной программы выросло на 9 процентов; в компании «ЕвразХолдинг», в ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров» в программу частичной компенсации процентов по кредитам на покупку жилья включены новые участники.

Вместе с тем, на ряде предприятий из-за ухудшения экономической ситуации приостановлено действие или сокращено финансирование социальных выплат. В ОАО «Учалинский ГОК» в связи с кризисной ситуацией на рынке цветных металлов приостановлено действие пункта о выплате единовременного пособия при выходе на пенсию до нормализации финансовой ситуации на предприятии. В ПАО «Синарский ТЗ» скорректированы суммы на организацию культурно-массовой и спортивной работы.

– При обсуждении причин падения численности членов профсоюза в качестве одной из них называлась недостаточная социальная защищенность работников предприятий-аутсорсеров. Что делалось в этом направлении?

– В соответствии с ОТС социальная защита работников, выделенных в аутсорсинг, также обеспечивалась заключением соглашений о льготах и гарантиях работникам, предоставляемых на базовом предприятии. Пример тому – ООО «ЮниФенс», дочернее предприятие ОАО «Северсталь-Метиз».

Сторона работодателя и ППО «Качканар-Ванадий» заключили соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в дочерних ООО «Ванадийсервис» и «РембытКомплекс». Договоренности обеспечивают повышение тарифных ставок и окладов работников выше, чем на базовом предприятии.

Максимально приближен к колдоговору ПАО «Северсталь» аналогичный документ ООО «Северсталь ТПЗ-Шексна». Кроме того, в ПАО «Северсталь» работникам, вышедшим на заслуженный отдых с дочерних предприятий «ССМ-Тяжмаш», «Северсталь-Промсервис», «Домнаремонт», с 2015 г. в среднем в 2-3 раза увеличены еже-

месячные доплаты к пенсии до уровня Череповецкого меткомбината.

Еще пример. Колдоговор ОАО «Русполимет» (Нижегородская обл.) распространяется на работников дочерних обществ – ООО «Кулебакский ЭМЗ», ООО «Завод «Старт», ООО «КТД» и ООО «Русские традиции».

– Складывается впечатление, что все в отрасли проходило спокойно, без конфликтов. Так ли это?

– Не совсем. Увеличилось количество случаев издания локальных нормативных актов, связанных с оплатой труда, режимом рабочего времени, изменением штатной численности без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета.

В ОАО «Тургорьякское РУ» оспорены приказы: об уменьшении доплат работникам за бригадирство и совмещение профессий и об оплате труда работников по отдельным профессиям в период проведения ремонтных работ, принятые без учета мотивированного мнения профкома. В результате дополнительных переговоров приказы согласованы в новой редакции. При согласовании Положения о дополнительных выплатах приняты предложенные профкомом изменения и дополнения: размер доплаты устанавливается на основании приказа с учетом мнения профкома.

В ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» в ходе урегулирования коллективного трудового спора (КТС) удалось договориться, что все изменения в нормативных документах, касающихся вопросов оплаты труда, будут приниматься с учетом мнения профкома ППО «Евразруда».

Переговоры по заключению КД на многих предприятиях проходили напряженно и были осложнены в вопросах оплаты труда. Особенно остро обсуждалась возможность индексации заработной платы.

В отдельных случаях это привело к подписанию протоколов разногласий и возникновению КТС:

- артель старателей «Амур»,
- ООО «Литейный центр» (г. В. Уфaley Челябинской обл.);

- ООО «Центральная теплоэлектротростраль»;

- ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика»;

- «Таштагольское ПАТП» (Кемеровская обл.);

- ООО «Универсал-Электрик» (г. Волхов Ленинградской обл.).

В ООО «Бакальское РУ» не была произведена индексация тарифов и окладов по состоянию на начало 2015 г. Переговоры по индексации заработной платы продолжались более полугодом. В рамках двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заключено дополнительное соглашение о внесении изменений в КД, по условиям которого работникам рудоуправления тарифные ставки и оклады проиндексированы на 3,9 процента.

– Права профсоюзов соблюдались?

– К сожалению, не везде. Ряд работодателей – АО «Высокогорский ГОК» (Свердловская обл.), филиал «Богословский АЗ-СУАЛ» (Свердловская обл.), ООО «Калтанский завод котельно-вспомогательного оборудования и трубопроводов» (Кемеровская обл.), ООО «Мундыбашская обогатительная фабрика» (Кемеровская обл.) – не перечислял на счета первичных профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

– Как в целом вы оцениваете итоги выполнения действующего ОТС?

– Главный итог в том, что Соглашение действует, оно востребовано. Да, не все выполнено в вопросах оплаты труда и этому следует уделить в текущем году особое внимание. Но ведь есть и другие разделы, реализация которых повышает социальную защищенность работников.

Как было отмечено на заседании исполкома ЦС ГМПР, реализация раздела «Охрана труда» способствовала снижению производственного травматизма. В целом же удалось в простое время сохранить социально-экономическую стабильность на предприятиях отрасли. ■



Для обеспечения БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

31 марта в офисе Центрального Совета ГМПР подписано Соглашение о сотрудничестве ОООР «Ассоциация металлургов России (ОООР «АМРОС»)), Горно-металлургического профсоюза России и саморегулируемой организацией «Ассоциация разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты» (Ассоциация «СИЗ»). Соглашение подписали исполнительный директор ОООР «АМРОС» А. Окуньков, председатель ГМПР А. Безымянных, президент Ассоциации «СИЗ» Ю. Сорокин.

Соглашение предусматривает взаимодействие Сторон для комплексного решения вопросов улучшения обеспечения работников горно-металлургического комплекса современными средствами индивидуальной защиты. Стороны договорились сотрудничать при проведении экспертиз нормативных и правовых документов, касающихся вопросов обеспечения СИЗ, при организации совместных семинаров, совещаний, выставок, «круглых столов».

На церемонии подписания Алексей Безымянных отметил:

– Подписание Соглашения – еще один шаг в обеспечении безопасного труда. Не секрет, что большая часть средств индивидуальной защиты сейчас импортируется. Нам важно внедрение на производстве новейших отечественных разработок и продуктов в области средств индивидуальной защиты. Предоставление работникам качественных СИЗ всегда было одним из приоритетных направлений профсоюза. Человек должен работать в безопасных условиях, быть обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты, возвращаться домой здоровым. Через наши структуры мы будем рекомендовать на местах работать с представителями Ассоциации, привлекать их специалистов к консуль-

тациям и экспертизам по средствам индивидуальной защиты. Для тех, кто каждый день пользуется СИЗ, это очень важно. И если люди на местах оценят наше совместное решение положительно, значит, мы заключили его не напрасно.

Юрий Сорокин:

– Для меня и для Ассоциации «СИЗ» – это знаковое событие. У нас подписано много разных соглашений с различными организациями, но соглашение в таком формате подписывается впервые. Мы будем стараться помочь тем, кто работает на производстве, проводя совместные мероприятия и проверки. Наши высококлассные эксперты помогут отличить поддельные сертификаты от настоящих, проверить продукцию, научить правильно обращаться с СИЗ. Это важно. Подписание Соглашения такого рода – это хороший пример для других отраслей промышленности.

Алексей Окуньков:

– Мы часто спорим, не на все вещи смотрим одинаково, но всегда сходимся в одном – ключевым элементом процветания металлургии является человек. Его здоровье, его благополучие – бесценны.

На средства индивидуальной защиты в горно-металлургическом комплексе тратятся миллиарды. По отдельным предприятиям цифры – 700-800 млн руб. – это обычные расходы. Мы заинтересованы в том, чтобы эти средства действительно защищали человека.

К сожалению, все еще 80 процентов материалов приходится на импорт, но многие изделия делаются здесь. И по качеству они не уступают мировым аналогам. Принципиально важно, что это заслуга Ассоциации и ее президента. Соглашение – это проект о совместных действиях, консультациях, договоренностях.

Это польза для всех. Проблемы в разномочии ряда законодательных и подзаконных актов могут быть устранены в результате трехсторонних консультаций. Юрий Григорьевич – это независимый эксперт. Ни профсоюз, ни работодатели на его мнение и оценку повлиять не могут. Ассоциация может показать нам реальную картину и помочь, при необходимости, найти выход из тупиковой ситуации.

Для реализации трехстороннего Соглашения утвержден план основных совместных мероприятий на 2016 г. ■





И СОУТ СОБЛЮСТИ, И ЗАРАБОТОК НЕ ПОТЕРЯТЬ

Состоялось совещание рабочей группы в рамках Социально-производственного Совета ООО «ЕвразХолдинг», в котором участвовали директора по направлениям, представители профкомов предприятий ГК холдинга и территориальных органов профсоюза, работники аппарата Центрального Совета профсоюза.

Совещание вели сопредседатели Совета – заместитель председателя ГМПР Светлана Боева и вице-президент по персоналу ЕвразХолдинга Наталья Ионова.

Участники совещания ознакомились с предложениями компании по всем основным разделам коллективных договоров предприятий. Изменения касались, в основном, повышения адресности и упрощения процессов от начисления заработной платы до предоставления материальной помощи.

Рабочей группе были представлены подходы для повышения эффективности системы оплаты труда, установления единых размеров льгот и компенсаций за вредные условия труда в соответствии с проведенной СОУТ. Также было предложено обсудить возможность пересмотра существующих льгот и социальных гарантий для усиления их адресности и востребованности. Основной упор разработчики делали на то, что в ходе реализации проекта размер заработной платы каждого работника будет сохранен. Все изменения будут проводиться за счет увеличения постоянной части заработной платы.

Обсуждение было активным, представители профсоюзной стороны высказали свое мнение о возможности реализации предложенных мероприятий. Итогом станет доработанный проект, который будет направлен участникам совещания. В профкомах предприятий пройдет его обсуждение. Далее планируется провести еще одну встречу рабочей группы Социально-производственного Совета. ■



КОМИССИЯ РАБОТАЛА ТРИ МЕСЯЦА

29 марта 2016 года на Ковдорском горно-обогатительном комбинате прошла конференция трудового коллектива по заключению коллективного договора. На конференции присутствовали

Александр Первухин, председатель Совета профсоюзов Мурманской области, Иван Дурягин, технический инспектор ГМПР, и Нина Хоруженко, главный бухгалтер Мурманского обкома профсоюза.



Исполнительный директор АО «Ковдорский ГОК» Игорь Мелик-Гайказов и председатель профкома Анатолий Быстров доложили о выполнении коллективного договора. Делегаты заслушали сообщение о результатах работы комиссии по заключению КД.

В течение трех месяцев комиссия рассмотрела и обсудила предложения от цехов предприятия. Всего поступило 35 предложений и критических замечаний, которые были сгруппированы в сводную таблицу по основным направлениям для дальнейшей работы. Составлен план мероприятий на 2016 и последующие годы для решения волнующих коллектив проблем, обозначены сроки, назначены ответственные лица.

Конференция утвердила комиссии – социального страхования, по охране труда, по трудовым спорам.

ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА – «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО». НОВЫЙ КОЛДОГОВОР ЗАКЛЮЧЕН НА 2016 – 2019 ГОДЫ. ■



ПРИБЛИЖЕНИЕ «РАДУГИ»

Итоги выполнения коллективного договора за 2015 год и замечания, поступившие от работников в ходе обсуждения акта его проверки в подразделениях комбината, рассмотрены на конференции трудового коллектива КМАруда.

Основной документ, регламентирующий взаимоотношения между работодателем и профсоюзной организацией, был заключен на 2015 – 2017 годы. Обсудить промежуточные итоги собрались 104 делегата от подразделений, управляющий директор Сергей Солодянкин, ведущие специалисты, профсоюзные лидеры предприятия. Конференцию вел заместитель председателя профкома Юрий Прокудин.

Сергей Солодянкин, в июле 2015-го назначенный руководителем ОАО «Комбинат КМАруда», был непривычно краток. Его доклад уложился в пять минут. Слушали его, человека в регионе нового, с повышенным интересом. Новый директор – сибиряк. Три высших образования – горняк, экономист и магистр химической технологии. Стаж подземного проходчика Салаирского ГОКа, дверевого коксового цеха и так далее – до исполнительного директора ОАО «КОКС», затем – назначение на Белгородчину.

Ключевые слова доклада управляющего директора: все, о чем договаривались с профорганизацией, работодатель в 2015 году выполнил. Успешно реализована и производственная программа. Но, в связи с изменением конъюнктуры цен, прибыль – в два с лишним раза меньше по сравнению с 2014 годом. Колдоговор заключался в более благоприятной экономической ситуации. Работодатель вынужден будет предложить в дальнейшем исключение из колдоговора статей, финансируемых из прибыли предприятия, оговорив, что эта поправка к документу коснется далеко не каждого труженика.

Зал воспринял речь без единого всплеска эмоций. Накануне управляющий директор лично встречался с горняками шахты им. Губкина и работни-

ками фабрики, получил от них около 30 вопросов, на которые ответил чуть позже.

Доклад Юрия Прокудина «О работе профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора за 2015 год» убеждал: год отработали стабильно. Достигнуты самые высокие за всю историю комбината показатели добычи железистых кварцитов. Произведено 2226,7 тысячи тонн концентрата, что выше плана на 6 процентов и выше уровня прошлого года на 2,1 процента. Ведутся работы по строительству новой шахты. Вместе с тем в 2015 году ряд пунктов коллективного договора остался невыполненным. Были допущены нарушения статьи 125 Трудового Кодекса Российской Федерации в части отзыва из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Из 37 запланированных мероприятий по улучшению условий труда выполнено 20, а 17 ждут своей очереди.

Со стороны работников на шахте имени Губкина зафиксировано 22 нарушения пропускного режима. А в текущем году, когда на шахте ввели алкотестирование, есть случаи, когда горняки не были допущены к работе из-за

«остаточного алкогольного опьянения». Некоторые шахтеры не смогли пройти алкотестирование даже после работы, по выходу из шахты. Труженики предприятия в целом соблюдали правила внутреннего трудового распорядка, обеспечивали надлежащую эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и имущества акционерного общества.

По разделу «Труд и заработная плата» обязательства коллективного договора сторонами соблюдены. С 1 апреля 2015 года проведена индексация заработной платы. Среднемесячная зарплата работника за год составила 38 497 рублей, что на 8,1процента выше уровня зарплаты 2014 года.

– К сожалению, в 2016 году средняя заработная плата значительно ниже. Вопрос повышения заработка поднимался на собраниях при обсуждении акта проверки выполнения коллективного договора, и связано это в первую очередь с ростом цен буквально на все! – сказал Юрий Прокудин. – Идет снижение жизненного уровня людей. И, конечно, негативно восприняты были тружениками комбината отмененное в сентябре прошлого года действие положения «О выплате вознаграждения за





эффективный труд» и приостановленное в декабре положение «О повышающем коэффициенте (КТУ) к заработной плате». На всех собраниях в цехах мы объясняли людям, что эта приостановка временная, тем более до 1 марта 2016-го положение о КТУ фактически действовало. А сейчас оно не работает, так как производство концентрата составляет не выше 190 тысяч тонн в месяц. А вот положение «За эффективный труд» частично восстановлено, – доложил Юрий Егорович.

В 2015-м затраты на выполнение мероприятий по улучшению условий труда составили 15 459 000 рублей, а всего на охрану труда, учитывая затраты на молоко, спецодежду израсходовано почти 22 млн руб., что составило 8646 рублей на одного работающего. В 2015 году 30 работников, допустивших нарушения требований промышленной безопасности, заслушаны на заседаниях профкома, на рабочих собраниях обсуждены нарушения 270 человек. Значительно активизировались уполномоченные по охране труда. Ими выявлено 1537 нарушений, которые затем были устранены. Однако на шахте произошло шесть несчастных случаев, из них один – с летальным исходом, один – тяжелый.

По мнению профкома комбината, профсоюзному активу необходимо воспитывать у людей чувство личной ответственности за безопасность – и собственную, и рядом работающих. А недавно созданному на комбинате управлению производственного контроля и охраны труда надлежит максимально использовать свои возможности, привлекать к работе общественность.

После доклада профкома управляющий директор комбината ответил на вопросы, полученные от рабочих на собраниях подразделений. Из ответов руководителя стало ясно: индексация заработной платы с учетом инфляции в настоящее время невозможна – это поставит комбинат на колени; все вопросы по приобретению спецодежды будут сняты в ближайшее время; летние корпуса базы отдыха «Горняк» будут оборудованы современной сантехникой – возможно, за лето успеют отремонтировать два корпуса ...

В прениях по докладам выступили Денис Фарафонов, мастер дробильно-обогачительной фабрики, Андрей Гусарев, машинист электровоза шахты, Алексей Топоров, мастер цеха закладочных работ, Александр Дымура, начальник шахты им. Губкина.

– Всего, что наметили, – достигли. Профком работал. Условия колдоговора работодатель выполнил, но основной вопрос уже не о повышении зарплаты, а об индекса-

ции, – сказал Алексей Топоров. – Вот губернатор Евгений Савченко предложил программу «20+20», с которой он даже к Президенту страны ездил: заработная плата должна быть повышена минимум на 20 процентов и составлять не менее 20 тыс. рублей даже на самых плохо работающих предприятиях региона. Наша же средняя зарплата превысила 38 тысяч рублей, но и нам предстоит много трудиться, чтобы пережить кризис. Я чуть больше пяти лет возглавляю комиссию цеха по трудовым спорам. И ни одного спора – это показатель понимания ситуации со стороны работников комбината, взаимодействия работодателя и профкома.

Поговорили хорошо, без надрыва, – сказался многолетний опыт профсоюзной организации с почти 100-процентной численностью.

Общий настрой зала уловил и передал в своем заключительном слове управляющий директор:

– Есть диалог, понимание. Я впервые на подобной конференции, и мне понравился наш разговор. Надеюсь, что «провал» на рынке не будет длиться вечно, и второе полугодие будет для нас с вами более радужным.

Конференция утвердила проект постановления, обсужденный на совещании председателей профкомов цехов 23 марта, с которым были ознакомлены и руководители предприятия. В течение месяца обновленный текст колдоговора будет распространен в цехах.

Мероприятие завершилось торжественной церемонией награждения лучшего уполномоченного профкома по охране труда, а затем состоялось чествование победителей журналистского конкурса Белгородского обкома ГМПР «Профсоюз – время действий!» и активных участников мероприятий в честь 25-летия ГМПР. ■



>> ...– Всего, что наметили, – достигли. Профком работал. УСЛОВИЯ КОЛДОГОВОРА РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫПОЛНИЛ, но основной вопрос уже не о повышении зарплаты, а об индексации, – сказал Алексей Топоров...





«ОПТИМИЗАЦИЯ» НЕ ПРИБАВИЛА ОПТИМИЗМА

SOS от горняков Бакала

Город Бакал, в котором расположено горнодобывающее предприятие «Бакальское рудоуправление», грозит стать зоной социального бедствия. Крайне тяжелая социально-экономическая ситуация, сложившаяся в БРУ к началу этого года, вынуждает открыто говорить о перспективе остановки градообразующего предприятия. Последствия могут стать фатальными – массовая безработица, обнищание населения и в конечном счете вымирание целого города.

Одно из старейших предприятий Южного Урала, созданное еще при императрице Елизавете, не первый год преследуют экономические проблемы. И каждая новая все ближе подводит к критической точке. В прошлом году низкие цены на железорудное сырье, снижение объемов и убыточность производства вылились в простой, негативно отразились на уровне и сроках выплаты заработной платы. Только угроза протестных действий трудового коллектива, доведенного до крайней степени напряжения, убедила тогда руководство погасить зарплатные долги.

Сегодня социально-экономические последствия новой кризисной волны еще острее. Очередное снижение цен на сырье, многомиллионная дебиторская задолженность потребителей увеличили уже существующий долг предприятия перед поставщиками энергоресурсов и по отчислениям в различные фонды. По некоторым данным, БРУ в неофициальной

форме уже получило предупреждение от кредиторов о возможности судебного иска о банкротстве. 2016-й год коллектив начал без утвержденной производственной программы и бюджета. Вместо плановых 90 тысяч тонн основной продукции – концентрата обожженного сидерита – рудоуправление сегодня производит только 40 тысяч.

Только в начале марта с работниками основных профессий рассчитались за январь. В связи с задержкой заработной платы несколько десятков человек уведомили работодателя о приостановке работы (в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ). Плюс ко всему, на фоне растущих темпов инфляции, зарплата в очередной раз еще и снизилась. По решению прошлогодней

конференции трудового коллектива, к концу 2015 года работодатель должен был повысить минимальный размер заработной платы в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением до величины 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в области, довести среднюю зарплату до 25263 рублей, а с 1 января 2016 – по итогам года – произвести индексацию на разницу между региональным индексом потребительских цен и ростом фактической средней заработной платы в рудоуправлении. Ни одно из этих обязательств выполнено не было. В январе 2016 года средняя зарплата в коллективе составила 23795 рублей – среди предприятий по добыче руд черных металлов самый низкий показатель не только в области, но и в стране.



В дополнение к этому администрация объявила коллективу о сокращениях: 1 апреля работы лишатся около 30 человек. Цифра, на первый взгляд, небольшая, но предстоящее сокращение не первое и наверняка не последнее: когда-то в рудоуправлении трудились 10 тысяч человек, сегодня осталось чуть больше тысячи – с такой «прогрессией» скоро работать будет некому.

В целях финансового оздоровления руководство БРУ приняло ряд мер, в том числе – по оптимизации и сокращению затрат. Попытка реанимировать вскрышные работы собственными силами тоже не увенчалась успехом.

– Оптимизировать бесконечно нельзя. Нужно еще и вкладывать средства, в первую очередь в горные работы. Без их развития, без модернизации стабильная деятельность предприятия невозможна, – считает председатель профкома Анна Белова.

С просьбой принять участие в судьбе БРУ профком от имени коллектива обратился к властям. Горняцкая «надежда на понимание и поддержку» была выражена губернатору области, главам Саткинского района и города Бакала. Однако никаких конструктивных предложений по урегулированию ситуации, по словам Анны Беловой, в ответ так и не поступило. Более того, в начале марта губернатор побывал с рабочим визитом в Сатке и Саткинском районе, где посетил ряд производственных объектов, однако проблемы бакальских горняков так и остались без внимания.

Ситуация в БРУ стала темой встреч и консультаций представителей Челябинского областного комитета ГМПР с руководством и специалистами Минэкономразвития области, Главного управления по труду и занятости региона, депутатами ЗСО. В феврале тему обсудили на заседании члены президиума обкома профсоюза. В разговоре приняла участие председатель профкома рудоуправления. Президиум принял решение обратиться через Федерацию профсоюзов области к секретариату областной трехсторонней комиссии с предложением включить в обсуждение тему поддержки моногородов области,



>> ...Одно из старейших предприятий Южного Урала, созданное еще при императрице Елизавете, не первый год преследуют экономические проблемы. **И КАЖДАЯ НОВАЯ ВСЕ БЛИЖЕ ПОДВОДИТ К КРИТИЧЕСКОЙ ТОЧКЕ...**

в т. ч. Бакала. По этому решению уже получен положительный ответ: вопрос включен в повестку ближайшего заседания комиссии, которое с участием представителей рудоуправления пройдет в апреле в г. Сатке.

– Ситуация в БРУ очень сложная. Настолько, что завтра предприятия может попросту не быть. И она усугубляется тем, что нарушаются – уже не в первый раз – трудовые права работников. По всем нарушениям мы оперативно информируем надзорные органы, – комментирует председатель обкома ГМПР Юрий Горанов. – Бакал и Сатка имеют статус моногородов, территорий опережающего развития, но их социально-экономические проблемы не решаются из года в год. Поэтому мы решили обратиться в областную трехстороннюю комиссию. Мы уже имеем положительный опыт решения проблем металлургов и горняков в том числе через эту комиссию.

Обком ГМПР обеспокоен ситуацией в БРУ. Один из обсуждаемых

вопросов в рамках консультаций с профкомом – перспектива активных массовых действий трудового коллектива, в том числе митинга в связи с нарушениями трудовых прав работников. Профком напряженно ведет персональную работу в связи с предстоящими сокращениями. Подключились юристы областной организации ГМПР. Большинство сокращаемых – члены профсоюза, в их числе опытные профактивисты и профлидеры. По каждой кандидатуре профком дал мотивированное мнение.

– Мы не разучились еще выполнять свои горняцкие обязанности, мы умеем и хотим работать, заниматься добычей и обогащением многотысячных разведанных запасов сидеритов, – подчеркивает Анна Белова. – Почему же мы все время ждем какой-то манны небесной неизвестно от кого? Если люди перестанут заниматься своим профессиональным делом, куда они пойдут в нашем городе, да и в районе? Кто ответит за их благополучие и за будущее города?.. ■



Откровенно о простом и сложном

В торжественных мероприятиях, посвященных 80-летию Соликамского магниевого завода, участвовал председатель ГМПР Алексей Безымянных.



Небольшой период времени все же дал возможность провести несколько значимых встреч.

Председатель профсоюза Алексей Безымянных, председатель Пермского крайкома ГМПР Александр Лямин и председатель профкома предприятия Александр Мальцев встретились с генеральным директором завода Дмитрием Мельниковым. Речь шла о перспективах развития завода, выпускаемой продукции, о проблемах деятельности предприятия и его трудового коллектива, в решении которых профсоюз может принять участие.

Подробно обсудили социальное партнерство на предприятии, взаимодействие в коллективных переговорах и позиции руководства в отношении Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ, определили пути дальнейшего взаимодействия.

Далее – встреча с профактивом предприятия. Председатель профсоюза рассказал участникам о деятельности Центрального Совета ГМПР, работе профорганизаций на предприятиях горно-металлургического комплекса, о проблемах и сложностях экономического и организационного характера в деятельности профсоюза, возможных путях их решения. Шла речь и о планах изменения структуры профсоюза.

Много информации профактивисты получили о положениях Отраслевого тарифного соглашения и проблемах на предприятиях в реализации ОТС. Алексей Алексеевич откровенно говорил о проведении сложных переговоров по заключению колдоговоров на отдельных предприятиях ГМК.

Профактивисты задали много вопросов. Их волновало пенсионное обеспечение, вопросы доведения МРОТ до прожиточного минимума, деятельность ФНПР. Говорили о недостатке информации о профсоюзах в телевизионных передачах и интернете.

После встречи с профактивом председателю профсоюза была предоставлена возможность познакомиться с историей г. Соликамска, посмотреть Дом воеводы и Богоявленскую церковь.

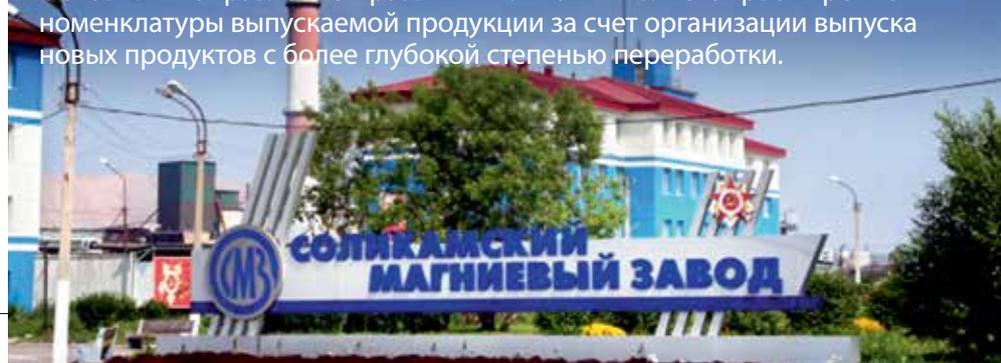
Председатель профсоюза принял участие в торжественном вечере, посвященном 80-летию одного из старейших градообразующих предприятий города, который проходил при большом количестве гостей, работников и ветеранов завода.

На вечере были вручены награды за трудовые заслуги работникам от министерств и ведомств Российской Федерации и Пермского края, благодарственные письма от главы администрации г. Соликамска и заводские почётные грамоты.

Алексей Безымянных и Александр Лямин вручили почётные награды за профсоюзную деятельность профактивистам завода и подарили памятный подарок от ЦС ГМПР профорганизации завода. 

СМЗ является современным, динамично развивающимся предприятием, лидером магниевой и редкометальной промышленности Российской Федерации, на долю которого приходится производство практически 100% соединений РЗЭ, ниобия и тантала, более 60% товарного магния и 4-5% титановой губки в стране.

Основным направлением развития компании является расширение номенклатуры выпускаемой продукции за счет организации выпуска новых продуктов с более глубокой степенью переработки.





По материалам Иркутского
обкома ГМПР



По существу, объективно

Председатель Иркутского областного комитета профсоюза Михаил Воробьев представил президиуму обкома отчет о работе комитета в 2015 году.

КТО И СКОЛЬКО?

На учете и профобслуживании – 7 первичных профсоюзных организаций. В 2014 году их было 9, фактически прекратили работу малочисленные организации профсоюза в ООО «Байкальские минералы» и ОАО «СибВАМИ». На 266 человек уменьшилось и общее число работников. Сейчас их около 16 тысяч. Число работающих членов профсоюза тоже сократилось до 11,5 тысячи (было 11,7), процент профсоюзного членства остался прежним – 72,7%. В 2015-м в члены профсоюза принято 1307 человек.

Основные причины снижения численности: сокращение объемов производства и прекращение приема новых работников (ОАО «Коршунровский ГОК»), оптимизация численности персонала. Трудовые договоры с работниками расторгаются преимущественно по соглашению сторон.

В четырех организациях профсоюзное членство ниже 50%: ОАО «Тыретский солерудник», в организациях БрАЗа – ООО «Тимокс» и ООО «Братский завод ферросплавов», а также в ООО «СУАЛ-ПМ» (ИркАЗ), в двух (Шелеховском филиале ООО «РУС-Инжиниринг» и ЗАО «Кремний») – ситуация пограничная.

ПОЧЕМ РАБОЧАЯ СИЛА?

Михаил Васильевич подробно остановился на вопросах оплаты труда в ГМК региона. Разброс средней заработной платы промышленно-производственного персонала составляет от 24566 рублей (ОАО «Тыретский солерудник») до 54253 рублей (ОАО «РУСАЛ Братск»), 50718 рублей в Шелеховском филиале ОАО «РУСАЛ Братск» и 41 658 рублей – в ОАО «Коршунровский ГОК».

Наибольший рост средней заработной платы – в ООО «СУАЛ-ПМ» (112,9%; +4697 рублей), наименьший – в ООО «ЛенРЭМ» (100,9%; +260 рублей). В «РУСАЛ Братск» зарплата выросла на 2117 рублей (104,1%), в его Шелеховском филиале на 2004 рубля (104,1%), на Коршунновском ГОКе – на 3734 рубля (109,5%).

При этом заработная плата только в двух организациях («Иргиредмет» и «СУАЛ-ПМ») соответствует росту потребительских цен в регионе. В 16 из 17 коллективных договоров содержатся положения, устанавливающие порядок ее индексации.

Данное соотношение сохраняется в Иргиредмете, Братском и Шелеховском филиалах РУС-Инжиниринга, в РУСАЛ Братск и его Шелеховском филиале, в ООО «СУАЛ-ПМ».

Пока до таких результатов далеко в ЗАО «Кремний», на Коршунновском



ГОКе, Тыретском солеруднике, Братском заводе ферросплавов и ООО «ЛенРЭМ».

Вместе с тем, в большинстве организаций, начиная с 2012 года, наблюдается отрицательная динамика данного показателя по отношению к средней заработной плате.

ДОГОВОРЕННОСТИ

Иркутским областным комитетом ведется регулярный контроль заключения коллективных договоров и их выполнения, а также вносимых изменений и дополнений на их соответствие Отраслевому тарифному соглашению.

Из 17 коллективных договоров 9 заключены со сроком действия 3 года, 6 – на 2 года, 2 – на один.

В течение 2015 года было заключено три коллективных договора (ООО «Тимокс», Братский филиал ООО «КраМЗ-Авто», Братский филиал ООО «ИТ-Сервис» – ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ»), остальные были заключены или пролонгированы в предыдущие годы.

В ОАО «Братский алюминиевый завод» заключается 8 коллективных договоров, в ППО филиала «ИрКАЗ» ОАО «СУАЛ» – 5. Все колдоговоры в компании «РУСАЛ» заключаются на основе типового документа.

ЗАЩИТА

Президиум обкома подробно обсудил правозащитную работу в 2015 году, особое внимание уделил охране труда.

В рамках правозащитной работы было проведено 44 проверки соблюдения требований трудового законодательства.

Членам профсоюза оказывалась помощь по оформлению документов в комиссии по трудовым спорам. В частности, в филиале «ИрКАЗ» ОАО «СУАЛ» зарегистрировано 4 случая обращения в КТС по вопросам увеличения объема работ без увеличения заработной платы работников. Во всех случаях, после подготовки документов в КТС, вопросы были урегулированы работодателем в добровольном порядке. В ОАО «БрАЗ» зарегистрировано одно обращение по факту нарушения требований охраны труда. КТС вынесло решение в пользу работника.

Проведено 10 судебных заседаний с участием профсоюзных юристов. Были направлены в суд иски и представлены интересы работников по спорам о незаконном удержании средств из заработных плат. Во всех случаях требования работников были удовлетворены – излишне удержанные суммы (порядка 140000 рублей) возвращены работникам.

Юристом областного комитета подготовлено и проведено судебное заседание по компенсации морального вреда вследствие получения профессионального заболевания. В пользу работника взыскано 100000 (сто тысяч) рублей.

Областным комитетом профсоюза были подготовлены замечания и пред-

ложения в проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости)».

ОХРАНА

В организациях ГМПР области трудятся 234 уполномоченных по охране труда, 58 старших уполномоченных, профсоюзную сторону в составе совместных комиссий по охране труда предприятий представляют 21 человек.

Техническим инспектором труда обкома с привлечением актива по охране труда совместно с органами государственного надзора и контроля в 2015 году проведено 4 обследования предприятий. По их результатам выдано 4 предписания и представления с требованиями об устранении 46 выявленных нарушений норм охраны труда.

На президиуме были подведены и утверждены итоги смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по профсоюзному контролю за охраной труда и лучшую постановку информационной работы среди первичных профсоюзных организациях в 2015 году. Были приняты план работы на 2016 год и решение о созыве X пленума областного комитета профсоюза. Рассмотрены и поддержаны предложения областного комитета в проект нового Отраслевого тарифного соглашения. ■

...В РАМКАХ ПРАВАЗАЩИТНОЙ РАБОТЫ БЫЛО
ПРОВЕДЕНО 44 ПРОВЕРКИ СОБЛЮДЕНИЯ
ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА...





Валентина ДЕВЯТЕРИКОВА

«Электросталь»: наш ответ на санкции



НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ «ЭЛЕКТРОСТАЛЬ» (МОСКОВСКАЯ ОБЛ.) ПУЩЕН В ЭКСПЛУАТАЦИЮ НОВЫЙ ЦЕХ – ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ, ПРЕДНАЗНАЧЕННЫЙ ДЛЯ ВЫПУСКА СПЕЦИАЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ОСНАТКИ И ИНСТРУМЕНТА. В ТОРЖЕСТВЕ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ФИРМ-ПОСТАВЩИКОВ ОБОРУДОВАНИЯ, ПРЕДПРИЯТИЙ-ЗАКАЗЧИКОВ, БАНКОВ, РУКОВОДИТЕЛИ ОБЛАСТНОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА, АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА И ГОСТИ ИЗ БЕЛУССКОГО НОВОПОЛОЦКА – ПОБРАТИМА ЭЛЕКТРОСТАЛИ.

Генеральный директор АО «Металлургический завод «Электросталь» Евгений Шильников отметил:

– В условиях экономического кризиса, острого дефицита оборотных средств мы успешно завершили масштабный проект модернизации производства, который начали в 2010 году. Открытие цеха – событие для нас значимое. Цех будет обеспечивать весь комплекс глубокого передела необходимым инструментом, что позволит снизить себестоимость продукции и сократить сроки ее изготовления.

Депутат Государственной Думы РФ, председатель союза МОООП Валентина Кабанова подчеркнула, что пуск нового цеха – это еще и создание новых рабочих мест с современными, комфортными и безопасными условиями труда. Валентина Викторовна отметила, что, несмотря на экономический кризис и санкции со стороны наших «друзей» с Запада, коллектив

«Электростали» во главе с генеральным директором сделал все возможное, чтобы завершить модернизацию производства. Именно такие предприятия являются основой экономики города, области, страны, – подчеркнула она и вручила Е. Шильникову Почетную грамоту Государственной Думы РФ «за модернизацию, развитие, стабильность на предприятии и открытие нового инструментального цеха». Почетной грамотой Московского областного объединения организаций профсоюзов были награждены лучшие работники «Электростали».

Первый заместитель министра инвестиций и инноваций Московской области Вадим Хромов от имени губернатора Подмоскovieв Андрея Воробьева поблагодарил заводчан за прекрасный современный цех и ежедневную отличную работу на благо страны.

Президент ассоциации «Союз авиационного двигателестроения» Виктор Чуйко подчеркнул, что последние два

года стали периодом коренной модернизации производства «Электростали». В результате появилась возможность снабдить авиационные двигатели особо надежными, высококачественными деталями и узлами, обеспечивающими безопасность полетов наших авиалайнеров. Сегодня необходимы сотни двигателей и для энергетической, нефтегазовой промышленности.

Новый цех позволит решить несколько задач. Теперь технологическая оснастка и инструменты для комплекса глубокого передела будут изготавливаться на заводе, и не придется их закупать, как прежде, за рубежом. Самостоятельное производство штампов и других высокотехнологичных изделий позволит существенно экономить средства и обеспечить инструментом все цехи предприятия, а также начать выпуск оснастки и инструмента на заказ.

Учитывая значимость введения на «Электростали» нового производства,



➤ ... Пуск нового производства позволил создать 150 рабочих мест с достойными условиями труда. И часть тех, кто попадал под сокращение, смогли пройти переобучение и получить работу в новом цехе...

принято решение вручить заводскую награду – премию имени И.Ф. Тевосяна специалистам, внесшим значительный вклад в реализацию проекта. Среди награжденных и заместитель директора по техническому развитию В. Зарубин, который был инициатором и куратором строительства инструментального цеха. Ряд руководителей получили Почетные грамоты администрации и профсоюзного комитета предприятия.

**Евгений Погодин,
председатель Московского
областного совета профсоюза:**

– Первичная профсоюзная организация завода «Электросталь» – самая многочисленная в составе Московской областной организации ГМПР – более



пяти тысяч человек. Уровень проф-членства составляет 98%. В следующем году предприятие будет отмечать 100-летний юбилей. За эти годы у завода были и взлеты, и сложные периоды. В последние годы непростая экономическая ситуация в стране отразилась и на его работе. Возникли серьезные проблемы с получением заказов, реализацией готовой продукции. В конце прошлого года даже было принято решение сократить численность работников.

Пуск нового производства позволил создать 150 рабочих мест с достойными условиями труда. И часть тех, кто попал под сокращение, смогли пройти переобучение и получить работу в новом цехе.

На предприятии налажено конструктивное социальное партнерство, результатом которого является действующий коллективный договор. В прошлом году даже в условиях проведения масштабной модернизации производства основные социальные программы были реализованы в полном объеме. Работникам были сохранены льготы и выплаты. Предприятие имеет на своем балансе поликлинику, детский оздоровительный лагерь «Луковое озеро», в котором ежегодно в течение лета отдыхают около 500 детей заводчан. Работники оплачивают не более 10% стоимости путевок.

Многое делается для поддержки молодежи. В течение первых трех месяцев работы новичкам выплачиваются надбавки, за каждым закрепляется опытный наставник, иногородним предоставляется общежитие. Работает программа поддержки молодых семей, предусмотрены выплаты на рождение детей.

Профком завода особое внимание уделяет вопросам заработной платы, сохранению ее покупательной способности. Проводится ежемесячный мониторинг уровня зарплаты. Соблюдается условие, что минимальная заработная плата на предприятии должна быть не ниже 1,5 прожиточного минимума, установленного в Московской области. Выполняются условия ОТС. По итогам января текущего года средняя заработная плата на предприятии составила около 40 тысяч рублей – это хороший уровень для региона. 🇷🇺



Юлия ТЕЛЕНЬКОВА



**СТОЙЛЕНСКИЙ ГОК ПОСЕТИЛ
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО КАДРАМ
И СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППЫ
НЛМК СТАНИСЛАВ ЦЫРЛИН.**

Задача – чтоб были ВСЕ СВОИ

В Старом Осколе он встретился с топ-менеджерами, руководителями цехов и подразделений комбината, обсудил с ними направления стратегии развития кадрового потенциала Группы НЛМК до 2018 года.

– В прошлом году была утверждена стратегия развития кадрового потенциала Группы НЛМК. Она включает четыре основных проекта – управление талантами и развитие персонала; систему оплаты труда и переход на кадровую информационную систему SAP; реинжиниринг, а также проект по вовлеченности сотрудников, – пояснил Станислав Цырлин. – В рамках реализации кадровой стратегии мы встречаемся с руководителями ключевых предприятий Группы, обсуждаем основные проекты, намечаем совместные пути развития предприятий и их трудовых коллективов.

Станислав Цырлин посетил основные производственные подразделения Стойленского ГОКа. Визит в карьер рудоуправления совпал с плановым

взрывом горной массы, который был хорошо виден со смотровой площадки. На обогатительном переделе руководители обратили внимание на качество визуальной подачи информации работ-

зал он. – Наша задача – выявить способных и амбициозных работников, создать им условия для дальнейшего роста. Стратегическая цель – 100-процентное назначение на руководящие

> ... Стратегическая цель – 100-процентное назначение на руководящие должности кадров из Группы НЛМК, чтобы развивалась и укреплялась наша корпоративная культура...

никам. Вице-президент оценил также масштабы строительства фабрики окомкования, ознакомился с производственной цепочкой изготовления окатышей, осмотрел строительные объекты и административно-бытовой корпус. Подводя итог, Станислав Цырлин отметил высокую культуру производства и сказал, что Стойленский ГОК относится к ряду передовых предприятий, но «области для приложения сил еще есть».

– В первую очередь, это касается проекта управления талантами, – ска-

должности кадров из Группы НЛМК, чтобы развивалась и укреплялась наша корпоративная культура.

...Во исполнение коллективного договора Стойленского ГОКа и в целях повышения уровня заработной платы и мотивации персонала, эффективной работы издан приказ, согласно которому с 1 апреля 2016 года произведена индексация заработной платы на 1,6 процента. Повышенные на 1,6 процента тарифные ставки и оклады работников введены также с 1 апреля 2016 года. ■



Доверие большинства

Юрий Изотов возглавил Вологодскую областную организацию Горно-металлургического профсоюза России. Нового лидера делегаты выбрали 16 марта на внеочередной отчетно-выборной конференции.

В актовом зале центра технического контроля и качества ПАО «Северсталь» собрались 89 делегатов. Это работники предприятий, состоящих в Вологодской областной организации ГМПР, студенты профильных учебных заведений, ветераны. В работе конференции приняли участие заместитель председателя Горно-металлургического профсоюза России Андрей Шведов, председатель контрольно-ревизионной комиссии ГМПР Юрий Лоншаков, председатель Вологодской областной федерации профсоюзов Валерий Калясин.

Делегаты заслушали отчет о работе организации за 5 лет, который представил заместитель председателя Вологодского областного Совета ГМПР Юрий Изотов. Речь шла об уровне заработной платы металлургов на разных предприятиях, динамике травматизма, о том, как профсоюз влияет на обеспечение безопасных условий труда, об основных итогах профсоюзного обучения и информационной работе.

Андрей Шведов рассказал, что ждет отраслевой профсоюз в ближайшее время.

– В этот год нам предстоит вести переговоры с работодателями, чтобы заключить Отраслевое тарифное соглашение, и одновременно проводить отчетно-выборную кампанию, – напомнил Андрей Владимирович. – При этом нашей самой главной задачей остается защита социально-трудовых прав и интересов работников и заключение коллективных договоров.

Как защищаются права работников в области, рассказал Валерий Калясин. Он привел пример, как вмешательство профсоюза помогло выжить «Вологодскому текстилю». Стоявшее полтора года предприятие сегодня работает, коллектив получает зарплату.



После обсуждения отчета о работе делегаты удовлетворили заявление Александра Володина, который решил оставить пост председателя ВОС ГМПР по собственному желанию.

Новым лидером областной организации металлургов стал Юрий Изотов. Его кандидатуру на пост председателя ВОС ГМПР выдвинула первичная профорганизация «Северстали».

– Пять лет назад наша организация выдвинула кандидатуру Юрия Анатольевича Изотова на пост заместителя председателя областного Совета, – напомнил председатель профкома «Северстали» Александр Афанасьев. – С прошлого года он совмещает эту работу с должностью заместителя председателя профкома «Северстали». Юрий Анатольевич постоянно развивается, и сейчас учится заочно в Академии труда и социальных отношений. Кстати, каждую сессию он сдает досрочно. Считаю, что это очень работоспособный и порядочный человек, достойная кандидатура на пост председателя.

За Юрия Изотова проголосовало подавляющее большинство делегатов конференции – 85 человек. ■

...В АКТОВОМ ЗАЛЕ ЦЕНТРА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ И КАЧЕСТВА ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» СОБРАЛИСЬ 89 ДЕЛЕГАТОВ...



ЮРИЙ ИЗОТОВ более 20 лет работал в производстве холодного проката «Северстали». Несколько лет он избирался профгруппоргом на участке, был заместителем председателя профкома производства холодного проката. В 2011 году был выбран заместителем председателя Вологодского областного Совета ГМПР. С сентября 2015 года эту должность Юрий Анатольевич занимал уже на общественных началах, являясь заместителем председателя профкома «Северстали».



Виктория БАРАНОВА

В филиале «Волгоградский» АО «Редаелли ССМ» завершились информационные конференции руководства компании.



... И чтоб костюмчик сидел!

Директор АО «Редаелли ССМ» А. Фришман рассказал об итогах 2015 года. Результаты работы предприятия в целом оцениваются положительно, особенно радуют показатели безопасности. Сохранен нулевой уровень учетного травматизма, а зафиксированные четыре микро-травмы стали поводом для более внимательного отношения к работе.

Еще одна важная тема — выполнение обязательств по своевременной отгрузке продукции. Чем больше доля продукции, вовремя поступившей к клиенту, тем выше шансы на заключение с ним новых договоров на поставку. Каждый заказ должен быть выполнен в срок и в полном объеме. Обращено внимание на качество производимых канатов, эта позиция приоритетна, так как любая ошибка на рынке металлопотребления может обернуться потерей клиента.

Заключительная часть информационных конференций – ответы на вопросы. На этот раз их поступило более 20. Вот ответы лишь на некоторые из них.

– Ботинки при носке сильно красятся, костюмы при стирке садятся.

Ботинки приобретаются высокого качества, они в полном объеме выполняют защитную функцию и одновременно легкие, изготовлены из натуральной окрашенной кожи, которая при носке может окрашивать носки в темный цвет. Сообщим поставщику об этой проблеме и рассмотрим альтернативные варианты спецобуви.

Спецодежда шьется из хлопка, который гигиеничен и не вызывает аллергических реакций. Хлопок, как и все натуральные ткани, дает усадку при стирке, особенно при химической чистке, ведь только с ее помощью

можно устранить сильные загрязнения. При получении спецодежды предлагаем брать костюм на один размер больше.

– Есть ли возможность сделать дополнительные кабинки в женской душевой, а также заменить перегородки и зафиксировать рассекатели?

Эти вопросы должны решаться комплексно во время капитального ремонта. Чтобы такой ремонт начать, нужно организовать для наших работников другую душевую, и в настоящее время это является основной проблемой. В текущем году будет проведено обследование помещения, по итогам которого примем решение.

– Путевки на санаторно-курортное лечение будут выделяться в таком же количестве?

Количество путевок останется прежним. ■

О
Т
Р
Е
Д
А
К
Ц
И
И

Директором «Редаелли ССМ» с 1 апреля назначен В. Ширяевский, ранее занимавший должность коммерческого директора.

– Кадровые изменения не повлекут за собой смены курса компании. «Редаелли ССМ» продолжит развиваться, обеспечивать высокое качество продукции и сервисной поддержки, расширять и укреплять партнерские связи. Уверен, что команда «Редаелли ССМ» под руководством Вячеслава Николаевича приведет компанию к новым достижениям», – комментирует А. Фришман, генеральный директор «Северсталь-метиз».



Время непростое – НАДО БЫТЬ ВМЕСТЕ

На предприятиях Евразруды происходит немало важных событий с непосредственным участием профкома. О том, какие вопросы приходится решать, рассказывает председатель первичной профорганизации «Евразруда» Татьяна СТРОКОВА.



В начале января в ОАО «Евразруда», где работает большинство членов нашей профсоюзной организации, было подписано соглашение о стабилизации финансового и социального состояния предприятия, которое предусматривает совместную работу работодателя и профсоюзного комитета по подведению итогов производственно-экономических показателей работы за месяц для начисления премии. Мы детально обсуждаем работу каждого филиала, участка, бригады, рассматриваем причины невыполнения производственного плана. Считаю, что оценка труда каждого работника объективна. Мы договорились, что информация об итогах работы предприятия за месяц должна быть доведена до каждого работника.

Есть предприятия, где постоянно говорят о плохой экономической ситуации, но ничего не предпринимают для ее исправления. В Евразруде иначе. Трудовые коллективы стараются навести порядок в филиалах, экономить средства, уменьшать производственные расходы для получения зарплаты в полном объеме.

– Татьяна Сергеевна, недавно вы принимали участие в совещании у управляющего директора Евразруды. О чем шла речь?

– В начале марта в Шерегеше прошла встреча с управляющим директором ОАО «Евразруда» Владимиром Мельниченко, на которой присутствовали председатели профсоюзных организаций филиалов, директора предприятий, первый заместитель

главы Таштагольского района Валерий Сафронов. Речь шла об объединении с 1 июня 2016 года трех подземных филиалов компании. Цель – сокращение издержек на административно-управленческий аппарат. Таким образом, в структуре Евразруды в составе Горно-Шорского филиала будет три шахты – Казская, Горно-Шорская и Таштагольская.

Управляющий директор рассказал о целях объединения, о том, как будет выглядеть новая структура, как она будет работать. В ходе беседы мы

Валентина БЕЛОВА

В аутсорсинг со своим Уставом

Около 80 членов профсоюза сегодня работают в подрядных фирмах на промплощадке Череповецкого металлургического комбината ПАО «Северсталь». Что дает членство в профсоюзе сотрудникам аутсорсинговых компаний и как складываются отношения этих организаций с профсоюзом, рассказал председатель профкома «Северстали» Александр АФАНАСЬЕВ.

– Есть ли сейчас члены профсоюза в подрядных организациях, которые работают на промплощадке комбината?

– Да, есть. Нередко после передачи функций другой организации работники решают остаться в профсоюзе. Например, у нас есть профгруппы в «Весконе». Это организация, которой были переданы функции службы весового контроля. Там при переходе в профсоюзе осталась большая часть коллектива. Причем в профсоюзе остаются не только работники аутсорсинговых компаний. Например, недавно, вступили в ГМПР более 20 работников «Рутгерс Севертар» – совместного российско-бельгийского предприятия на базе смолепекоперерабатывающего цеха коксохима. Подчеркну, что это не самостоятельные профсоюзные организации, а профгруппы. По структуре они



касались производственных вопросов, социальных проблем. Сейчас идет процедура ознакомления работников филиалов с этим приказом.

Совещание было нужным и полезным. Какой бы процесс ни начинался на предприятии, люди всегда приходят в профком и спрашивают, что происходит, какова перспектива. И работники профкома должны знать, что ответить, дать оценку происходящему.

– Работники Таштагольского дорожного ремонтно-строительного управления жаловались, что снова задерживают зарплату. Как там сейчас обстоят дела?

– На предприятии зарплату задерживают последние три года систематически. Мы этот вопрос обсуждали на заседании профсоюзного комитета. Руководство ТДРСУ создает нездоровую обстановку в трудовом коллективе. Люди крайне недовольны. Не оплатил услуги ЖКХ – сразу пеня начисляется, в школу детям на обед надо, кредиты возвращать. Да и кушать надо каждый день. А в ответ: «Потерпите!». Разве так можно?

Работники знают свои права, пишут заявления о приостановлении работы до выдачи зарплаты. 1 и 2 марта опять были вынуждены остановить работу. Надо отдать должное главе района Владимиру Макуте, у него этот вопрос постоянно на контроле и, если ситуа-



> ...Какой бы процесс ни начинался на предприятии, люди всегда приходят в профком и спрашивают, что происходит, какова перспектива. И работники профкома должны знать, что ответить, дать оценку происходящему...

ция обостряется, он ищет деньги. Но это прямая обязанность генерального директора ДРСУ. Он отвечает за то, чтобы социальная обстановка на предприятии была нормальной, чтобы люди были обеспечены работой и вовремя получали зарплату.

В январе – феврале прошли встречи с работодателями «Темирского доломита» и Шалымской геологоразведочной экспедиции. Подписаны соглашения об уровне заработной платы в 2016 году. Результат есть, но, думаю, что договоренности эти не окончательные. Будем периодически встречаться, смотреть, как складывается экономика этих предприятий.

Если раньше принимали коллективный договор и все дополнительные соглашения сразу на год, то сегодня все по-другому. Если на предприятии складывается тяжелая экономическая

ситуация, которая не зависит ни от работодателя, ни от работников, мы вынуждены встречаться по мере необходимости – ежеквартально, ежемесячно – и договариваться, работодатель от этого не отказывается.

Профсоюзному комитету первички, председателям профкомов на местах работать непросто. Каждый день люди идут с вопросами, с проблемами, болью, бедой. Стараемся решать вопросы каждого.

– После подписания антикризисного соглашения некоторые члены профсоюза были настроены негативно...

– Сейчас обстановка стабилизировалась. Думаю, они поняли, осознали, что в такое непростое время надо быть вместе. Только тогда у нас что-то получится. И это придает силы. ■

выходят на профкомы цехов, решают вопросы с его председателем.

– Почему люди остаются в ГМПР?

– Люди верят, что их права будут защищены, и они всегда получают поддержку.

– Например?

– Во-первых, они всегда могут обратиться за помощью в спорных ситуациях к председателям профкомов и к нашему правовому инспектору труда. На них распространяются такие социальные выплаты как материальная помощь в трудной ситуации, при несчастных случаях. Они - участники дисконтной программы «Профсоюзный плюс», активные представители своих коллективов в культурно-массовых и спортивных мероприятиях и т.п. При этом надо понимать, что колдоговор «Северстали» при переходе работников в другие организации уже не действует.

Мы уверены, и находим в этом понимание руководства предприятия, что аутсорсинговые компании должны работать в соответствии с действующим законодательством. Несомненно, работники должны соблюдать требования безопасности, установленные в компании, они должны получать «белую» зарплату. Есть договоренность о сохранении ее уровня в течение первых месяцев после перехода сотрудников на аутсорсинг.

Нам удалось договориться, например, о том, что при передаче на аутсорсинг уже за два месяца до выхода приказа мы знаем, кого из сотрудников «Северстали» будущий работодатель планирует взять к себе на работу. По остальным решаем вопросы в соответствии с положениями Трудового кодекса и колдоговора. Речь идет о трудоустройстве на имеющиеся вакансии, переобучении, выходе на досрочную пенсию и т.д.

Мне кажется, такие отношения с аутсорсинговыми фирмами на промплощадке правильные, надеюсь, что и они так считают. ■



Юлия РАМАЗАНОВА
Фото автора

Заботы у них простые...



Информационные встречи – любой заинтересованный человек обычно не пропускает мероприятия такого рода. Потому что здесь делятся новыми планами, рассказывают о перспективах, да и просто есть возможность лично пообщаться с руководителями, единомышленниками, коллегами, получить ответы на волнующие вопросы.

В профкоме НЛМК об этом всегда помнят и стараются делать подобные мероприятия как можно более интересными и содержательными. Одна из таких встреч прошла в ремонтном производстве комбината.

В зале не было пустых мест, что подтверждало: новолипчане – народ неравнодушный и готовый к открытому диалогу. Начальник ремонтного производства Дмитрий Васильев отметил, что совместная работа с профкомом дает положительные результаты. Председатель профкома Василий Литовкин рассказал об истории становления и развития ГМПР, праздновании 25-летия профсоюза. Подробно остановился на главных направлениях деятельности профсоюзной органи-

зации НЛМК, рассказал о комиссиях и отделах, их функциях и задачах, представил своих коллег – заведующих отделами: юридическим – Елену Хороших, социально-экономическим – Нину Шульгу, организационно-административным – Николая Ермина.

Говоря о коллективном договоре, Нина Шульга отметила ведущую роль профсоюзного актива в колдоговорной кампании:

– Сегодня мы начинаем работу по подготовке коллективного договора на новый срок. Необходимо осознанно и вдумчиво подойти к этому вопросу, обсудить его с коллегами в бригадах, на участках, в сменах. Важно мнение каждого. Устраивает ли вас формат документа: число разделов, их содержание, последователь-

ность? Все замечания и предложения будут внимательно изучены, рассмотрены на заседаниях рабочей группы по подготовке проекта коллективного договора. Наша общая задача – разработать такой документ, который бы в полной мере отвечал интересам работников, был адаптирован к новым политическим и экономическим реалиям, был выполним для сторон, его заключивших.

Далее были вопросы и ответы, перечень тем оказался достаточно широким: результаты спецоценки условий труда, благоустройство территории, расписание движения автобусов, спецодежда...

Подводя итог встречи, Василий Литовкин поблагодарил всех за активное участие в беседе и отметил:

– Двери профсоюзного комитета всегда открыты. Приходите, задавайте свои вопросы, вносите новые предложения. Все, что в наших силах, обязательно постараемся решить. А вместе с вами, я уверен, мы добьемся еще большего. 🟡





ПРИЧИНЫ ВСЕ ТЕ ЖЕ...



Вопросы промышленной безопасности и охраны труда, организации летнего отдыха детей работников предприятия, проведения специальной оценки условий труда и некоторые пункты коллективного договора обсуждены на заседании профсоюзного комитета предприятий «Красный Октябрь».

Начальник УПЭБиОТ Сергей Краснодубровский ознакомил собравшихся с состоянием производственного травматизма по итогам 2015 года. Сравнительный анализ с показателями 2014 года показал, что количество несчастных случаев на комбинате сократилось в 1,2 раза. Все случаи расследованы, проведен тщательный анализ происшествий по ряду критериев (период времени, стаж работы пострадавшего, возраст и структурное подразделение). Основными причинами, приведшими к несчастным случаям, названы неудовлетворительная организация и проведение ремонтных работ, отсутствие схемы движения транспорта, халатное отношение пострадавших к собственной безопасности, несогласованность действий персонала.

По словам Сергея Краснодубровского, управление регулярно проводит оперативные и целевые проверки для выявления нарушений охраны труда и промышленной безопасности. Устранение нарушений поможет существенно сократить число несчастных случаев, сделать трудовой процесс более безопасным и продуктивным. ■

газ. «Красный Октябрь»

ВОТ БЫ НЕ ТОЛЬКО «СПОНТАННО»



В конце февраля прошла первая отчетная конференция молодых сотрудников ЗАО «Алкоа СМЗ», на которой работа молодежного совета предприятия получила удовлетворительную оценку.

На конференцию приглашались все работники, а оценивали достижения генеральный директор М. Спичак и председатель профкома В. Рогожников.

Молодежный совет подготовил отчетную презентацию о том, что было проведено в 2015 году. У собравшихся была возможность задать свои вопросы напрямую руководству, высказать свои идеи. Общее мнение – у совета есть возможности для улучшения своей деятельности.

Были утверждены планы на 2016 год и бюджет (средства выделяют руководство завода и профсоюзный комитет).

– Говоря «наша работа», я подразумеваю не только членов совета, но и дела всей молодежи завода, – говорит Рамиль Сулейманов, председатель молодежного совета. – В этом году уже успели присоединиться к Всемирному дню спонтанного проявления доброты – организовали посещение кино для детей 14-16 лет из социального приюта «Ровесник». При поддержке сети «Киномакс» для них состоялся предпремьерный показ фильма «Чемпионы». Планов и задумок много. Присоединяйтесь к команде! ■



> ...Молодежный совет подготовил отчетную презентацию о том, что было проведено в 2015 году. У собравшихся была возможность задать свои вопросы напрямую руководству, высказать свои идеи...

Лидия КОЛЕСОВА



Женский цех с «говорящей» проволокой

Итак, в очередной раз меняю профессию. Пытаюсь почувствовать себя уникальным специалистом из числа тех, кого называют «рабочей аристократией» и направляюсь в цех микропроволоки Белорецкого металлургического комбината.

ТОНЬШЕ ПАУТИНЫ

Вначале была микропроволока толщиной в человеческий волос. Ее производство впервые в Советском Союзе освоили на опытном участке БМК в 1950 году. Тончайшие нити диаметром 50 – 60 микрон вытягивали из нихрома. Белоречане справились с государственным заданием и уже через два года подняли планку до 10 микрон. Дальше – больше, начали выпускать микропроволоку из нержавеющей стали.

Самая тонкая микропроволока, что изготавливается здесь сегодня, имеет диаметр 9 микрон, то есть 0,009 мм. Увидеть ее почти невозможно. Так что паутина, по сравнению с ней, – почти канат.

Продукция цеха №10 востребована производителями аэрокосмической, радиоэлектронной, медицинской и оптико-электронной техники.

В УЧЕНИКИ

Галина Петровна Матвеева — единственная женщина-руководитель среди начальников сталепроволочных цехов предприятия. Пришла на комбинат после окончания профтехучилища, когда ей не было и 18 лет. Затем поступила в институт, работала. Прошла все ступеньки карьерной лестницы: лаборант, сменный мастер, старший мастер, технолог, заместитель начальника, начальник.

Оказывается, устроиться сюда непросто. Предпочтение отдают

выпускникам местного металлургического колледжа. Есть и работники с дипломами о высшем образовании. Но хоть академию окончи, сначала все равно – в ученики. Примерно четыре месяца. В конце предстоит сдать экзамен на разряд. Обычно новичкам присваивается второй или третий, а самый высокий — пятый. Волоочильщики выходят на пенсию в 50 лет: трудовой процесс напряженный, выкладываться приходится на все сто.

У ЖЕНЩИН НА ПОДМОГЕ

В цехе микропроволоки трудятся 143 человека — в основном женщины. Среди волоочильщиков мужчина всего один. И тот работает на «толстых» диаметрах.



– В профессии волочильщика такая усидчивость, кропотливость и терпение требуются, что тут мужские нервы просто не выдерживают, да и откуда у наших мужчин чувствительные пальцы, они едва видимую металлическую ниточку даже не прощупают, – снисходительно улыбается старший мастер Люцина Катриченко.

НИКАКОГО ТЕЛЕФОНА

Если бы я по правде устраивалась на работу, мне сначала пришлось бы пройти медкомиссию, затем посетить музей комбината. Так заведено. Потом уже инструктаж по технике безопасности.

Новому работнику, как поведала молодой мастер Елена Николаенко, разъясняют все тонкости работы по три и более часов. Кроме всего прочего, запрещено проносить в цех современные электронные гаджеты, например, плеер, во время работы строго запрещается разговаривать по мобильному телефону.

В цех пускают только в спецодежде. Мне выдали белый халат и такого же цвета косынку. В цехе идеальная, почти

абсолютная чистота. Понятно: там, где продукция измеряется микронами, даже пылинки нежелательны.

Мне предстоит работать на волочно-термическом участке, где как раз и изготавливают тончайшую в мире проволоку.

В АЛМАЗНОЙ КЛАДОВОЙ

Каждый волочильщик в начале смены получает наряд, где подробно расписано, с какой заготовки под какой диаметр будет сегодня работать, какой допуск предусмотрен. Но прежде чем приступить к работе, я должна получить специальный инструмент, так называемые волоки, которые устанавливаются на станках. Здесь применяют алмазные волоки. Если быть точнее, частицы природного алмаза установлены в канале, через который вытягивается проволока.

Волоки находятся в сейфе в кладовой, гордо называемой «алмазной», там меня встречает Марина Коренева.

Итак, шутки в сторону, с этого момента я материально ответственный работник, под роспись в журнале получила десять драгоценных волок.

>>...Самая тонкая микропроволока, что изготавливается здесь сегодня, имеет диаметр 9 микрон, то есть 0,009 мм. Увидеть ее почти невозможно. Так что паутина, по сравнению с ней, – почти канат...





>>...Все знают о бортовых речевых самописцах, так называемых «черных ящиках» на современных авиалайнерах. Так вот, В КАЧЕСТВЕ ЗВУКОНОСИТЕЛЯ В УМНЫХ ПРИБОРАХ ПРИМЕНЯЕТСЯ НАША БЕЛОРЕЦКАЯ МИКРОПРОВОЛОКА!...



СКОЛЬКО БУДЕТ В ГРАММАХ

Мое задание: из проволоки диаметром 55 микрон получить готовую микропроволоку диаметром в 30 микрон.

За смену предстоит изготовить минимум один килограмм двести грамм готовой продукции. Но это только кажется, что мало. Чтобы представить, сколько придется волочить, на досуге можете заняться арифметическими выкладками. Исходя из того, что 5,5 грамма проволоки диаметром в 30 микрон – получается длина аж в целый километр!

ВНИМАНИЕ, ПУСК!

У моего непосредственного наставника Елены Калининой узнаю, что волочение бывает двух видов: сухое и мокрое. У нас – второе, с применением специальной эмульсии.

Мне повезло с наставником. Елена – одна из самых опытных волочильщиц цеха. После училища пришла работать на БМК, за это время успела окончить институт. Последнее, что нам предстоит проверить, – раствор электролита.

Итак, микропроволоку с катушки заготовки нужно заправить через каждую из десяти волок. Представьте, что вдеваете нитку в игольное ушко. Здесь же вместо иголки – волока, а нитку заменяет проволока. Одна разница – отверстие совсем уж мизерное, сподручнее было бы вглядываться через

лупу, да и сама проволока куда тоньше нитки.

– А вы конец проволоки в электролите подержите, он заострится, – подсказывает мой наставник. Ну и что, подержала я конец этой проволоки, все равно ничего не получается. Он так и норовит выскользнуть из отверстия.

Помучавшись минут пятнадцать, еле-еле попала в отверстие, да вот только не успела вовремя зацепить кусачками. Выскользнула вредная стальная ниточка, и опять все заново. После второй попытки уже было обрадовалась, что получилось, но оказалось, проволоку держала неровно, и на ней образовался узелок. Признаюсь, из десяти только с одной волокой справилась самостоятельно, а с остальными подсобила Елена.

После неописуемых мытарств запустили машину, теперь я должна следить, равномерно ли ложится проволока на приемную катушку. Нет, и здесь у меня не все слава богу, где-то недомот, где-то, наоборот, перемот. Ладно, наставница у меня опытная, успели отрегулировать. Кстати, если проволока порвется, то умная машина отключится, и мне придется все начинать заново. Спустя какое-то время останавливаем машину, берем катушку и идем к оптиметру. Это, стало быть, проверить, соблюден ли допуск по диаметру? Допустимое отклонение плюс четыре – минус два микрона.

Прибор, очень схожий по внешнему виду с микроскопом, показывает,

что все в норме, можно продолжить работу.

Нам еще предстоит взвесить каждую катушку (как здесь говорят, выработку). Тут тоже есть свои параметры допуска. Для взвешивания предусмотрены точнейшие специальные весы. И тут у нас получилось уложиться в стандарты – 210 граммов на одной катушке. Но на этом процесс еще не закончился. Другие специалисты будут отжигать проволоку для получения требуемых механических свойств.

После смены каждый сотрудник тщательно моет машины и полы на своем рабочем месте. Нелегкое это дело – вытягивать микропроволоку! Пожалуй, за день работы на сенокосе или при уборке картофеля меньше бы устала, чем за несколько часов здесь.

МОЙ ГОЛОС В «ЧЁРНОМ ЯЩИКЕ»

Все знают о бортовых речевых самописцах, так называемых «черных ящиках» на современных авиалайнерах. Так вот, в качестве звуконосителя в умных приборах применяется наша белорецкая микропроволока!

Вот и я записала на проволоку «наземного магнитофона» пожелания успехов БМК. Мои слова были надежно зафиксированы в тончайшей стали и воспроизведены для проверки.

Я – первый журналист, допущенный в этот цех и примеривший на себя уникальнейшую профессию. ■



Марина ДЕГТЯРЕВА

СХОДИЛИ ЗА МЕДОМ

Деловые игры помогут проведению отчетов и выборов

Каждую весну, в апреле, Оренбургская областная организация ГМПР проводит семинары для разных категорий профсоюзных активистов.

Семинар для председателей и заместителей председателей профкомов, председателей цеховых комитетов профсоюза состоялся 2 и 3 апреля на базе дома отдыха «Утес» (г. Новотроицк). Тема – «Особенности и порядок проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзных организациях ГМПР».

В областной организации ГМПР отчетно-выборная кампания стартует с первичной профсоюзной организации ОАО «Уральская Сталь». Уже в апреле в профсоюзных группах проводятся отчеты и выборы, затем они состоятся в структурных подразделениях. Следующим этапом станут отчетно-выборные конференции (собрания) в первичных профсоюзных организациях. Общий же цикл отчетно-выборной кампании на территории региона завершится областной отчетно-выборной профсоюзной конференцией.

Непосредственно ведением семинара занимались преподаватели ГМПР – главный специалист, руководитель УМС Свердловского обкома профсоюза Галина Калинина и заместитель председателя ППО ОАО «Челябинский металлургический комбинат» Вера Мехренина.

Как отметила председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова, именно эти преподаватели готовили профактивистов Оренбуржья к проведению отчетно-выборной кампании пять лет назад. И занятия дали хороший результат – отчеты и выборы прошли достойно, были признаны легитимными.



>>...Главный посыл – все должно быть сделано в строгом соответствии с Уставом ГМПР и другими нормативными актами. НАРУШЕНИЯ НЕДОПУСТИМЫ...



– Дисциплина и степень организованности на занятиях были высокими, – вспоминает Галина Калинина. – Люди схватывали знания буквально на лету. Потенциал профсоюзных лидеров был очень высок. Это проявлялось даже в мелочах. Что особенно понравилось: участники семинара задавали нам много вопросов. Причем таких вопросов, которые говорили о хорошем знании обсуждаемых проблем. Иные из них заставляли меня серьезно подумать. Уверена, что и на этот раз учеба пройдет интересно.

... Оба дня учебы прошли насыщенно. В первый день профсоюзные лидеры подробно изучали порядок проведения отчетно-выборной кампании в ГМПР, проблемы, которые возникают. Галина Калинина и Вера Мехренина представили собравшимся инструкцию ЦС ГМПР о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов, сопровождая рассказ подробными комментариями.



Главный посыл – все должно быть сделано в строгом соответствии с Уставом ГМПР и другими нормативными актами. Нарушения недопустимы.

В подавляющем большинстве первичек ГМПР Оренбуржья взаимоотношения с работодателем – конструктивные и успешные. Они совместно решают сложные проблемы, касающиеся социально-трудовых, экономических, профессиональных прав работников. Но это – не повод расслабляться. Полнейшая легитимность – важнейший козырь профсоюза, и его нельзя терять.

Много внимания уделили подготовке и порядку ведения отчетно-выборной конференции профсоюзной организации. Подробно обсудили вопросы финансового и материально-технического обеспечения выборов мероприятий. Детально разобрали опыт формирования выборного профсоюзного органа и контроля за ходом отчетно-выборной кампании.

Слушатели работали в малых группах: профактивистам было предложено разобрать несколько спорных ситуаций, взятых из практики работы других профсоюзных организаций, находили «подвох» и предлагали пути преодоления сложившихся трудностей. Помимо того – ролевые игры на командообразование и личностный рост «Достижение цели» и «Лабиринт». Еще одна ролевая игра – «Великий поход за медом» – была направлена на развитие способности выяснения



>> ...Слушатели работали в малых группах: профактивистам было предложено разобрать несколько спорных ситуаций, взятых из практики работы других профсоюзных организаций...



интересов партнеров, аргументации, доходчивости и умению противостоять манипуляциям. Не менее важным было практическое занятие по подготовке проведения конференции (собрания), которое проводилось отдельно – для председателей, заместителей председателей профкомов ППО и председателей комитетов профсоюза структурных подразделений.

Финалом учебы стала деловая игра «Проведение отчетно-выборного собрания (конференции)». Суть ее заключалась в том, что каждый из собравшихся получал возможность провести свое собственное отчетно-выборное собрание. В ходе краткого выступления человек демонстрировал, чему он смог научиться в ходе семинара. Но что еще более значимо – он мог показать: что именно он до сих пор не уяснил, к каким моментам пока не готов. Таким образом «слабые места» выявлялись заранее. И у председателей профкомов ППО и председателей комитетов профсоюза структурных подразделений появлялся шанс поработать над недостатками. А главное – предотвратить ошибку в будущем. Ошибку, которая может быть чревата серьезнейшими последствиями.

Оксана Обрядова пожелала участникам семинара успехов в проведении отчетов и выборов. «И знайте, – сказала она, – областная организация ГМПР в любой момент окажет вам необходимую консультативную и методическую помощь». 🇷🇺



Ольга МАРТЫНОВА

«Европак» упаковали

Около двух десятков делегатов присутствовали на конференции, прошедшей в профсоюзной организации ООО «Европак», ставшей недавно структурным подразделением ППО Группы ОАО «ММК».

Датой создания профсоюзной организации магнитогорского филиала ООО «Европак» можно считать 3 ноября 2015 года, когда состоялось учредительное собрание работников. Специфика деятельности ООО «Европак» заключается в том, что участки упаковки готовой металлопродукции, где трудятся работники, разбросаны по всей территории комбината. Собрать в одном месте в рабочее время всех делегатов практически невозможно. Поэтому конференция состоялась в выходной день.

Работники, ставшие инициаторами создания профсоюзной организации в ООО «Европак», и на этой конференции были очень активны. Они буквально засыпали вопросами представителей первички, участвующих в конференции. Разговор шел о направлениях деятельности, о перспективах заключения коллективного договора, о полномочиях выбранного доверенного лица.

Бурное обсуждение вызвало у делегатов избрание уполномоченного по охране труда.



>>...Разговор шел о направлениях деятельности, о перспективах заключения коллективного договора, о полномочиях выбранного доверенного лица...

Выяснив все полномочия уполномоченного, делегаты выдвинули на эту должность Дмитрия Даниленко, укладчика-упаковщика участка упаковки металлопродукции ЛПЦ №5. Доверенным лицом членов профсоюза филиала ООО «Европак» в г. Магнитогорске избрали Александра Кузнецова, укладчика-упаковщика участка упаковки металлопродукции ЛПЦ № 10.



Юрий Днепровский,
зав. организационным
отделом профкома
ППО Группы ОАО «ММК»
ГМПР:

– Конференция прошла в рабочем режиме. Сразу было заметно, что люди, пришедшие на нее, действительно заинтересованы во всем происходящем – внимательно слушали, задавали много вопросов. Перспектива развития профсоюза в этой компании есть. Мы, в свою очередь, будем продолжать вести разъяснительную работу среди остальных работников и мотивировать их к вступлению в профсоюз. В перспективе – ведение переговоров с работодателем и заключение коллективного договора в ООО «Европак». ■



«Давайте жить дружно!»

В профсоюзной организации Калтанского завода котельно-вспомогательного оборудования и трубопроводов (входит в состав ППО «НКВЗ», Кемеровская обл.) прошла отчетно-выборная конференция. В ее работе приняли участие генеральный директор предприятия Максим Соловьев и председатель профкома «НКВЗ» Денис Топкаев.

С отчетным докладом выступил председатель профорганизации ООО КЗ «КВоиТ» Сергей Овчинников. При создании профорганизации, сказал он,

>> ...В 2015 году членами ГМПР стали более половины работников, что позволило провести полноценные переговоры и 25 сентября 2015 года на конференции трудового коллектива заключить новый, СОЦИАЛЬНО НАПОЛНЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР СРОКОМ НА ТРИ ГОДА...

были большие надежды на то, что она будет мощной и действенной, что сможет конструктивно взаимодействовать с работодателем.

К сожалению, всё пошло не так, как планировалось. Руководство предприятия дистанцировалось от профорганизации. Профком пытался найти точки соприкосновения, уходил от конфронтации, обращался с просьбой к органам областной и местной власти урегулировать отношения, но это не возымело действия. И в последующем, когда к управлению заводом приходили другие руководители – а уже сменилось пять директоров, – контакта не получалось.

Тем не менее профорганизации удалось получить поддержку работников. Создан институт уполномоченных по охране труда, проведено их обучение. Профактив предприятия принял участие в более чем 20 семинарах, организованных КТПО ГМПР. Сегодня профактивисты проходят обучение в Школе профактива. Члены профсоюза принимали участие в различных акциях и культурно-массовых и спортивных мероприятиях, также проводимых

КТПО. Ежедневно проходили заседания профкома.

В отчетном периоде профком активно отстаивал права работников, в том числе в суде. В прошлом году после незаконного увольнения благодаря помощи юридической службы Кемеровской ТПО через суд были восстановлены на работе председатель профсоюзной организации ООО КЗ «КВоиТ» и его заместитель.

В 2015 году членами ГМПР стали более половины работников, что позволило провести полноценные переговоры и 25 сентября 2015 года на конференции трудового коллектива заключить новый, социально наполненный коллективный договор сроком на три года.

Сергей Овчинников выразил благодарность профактиву за поддержку и сотрудничество и надежду на то, что с приходом нового руководства ситуация изменится и стороны будут взаимодействовать так, как положено в рамках социального партнерства. В связи с переходом на другую работу Сергей Владимирович сложил с себя полномочия председателя профкома.





На конференции выступил председатель профкома первичной профорганизации «НКВЗ» Денис Топкаев. Он отметил важные, значимые события в жизни профорганизации. Так, весной 2014 года было подписано совместное постановление о регламенте работы профорганизации, было предусмотрено создание комитета по охране труда, комиссий входного контроля спецодежды и СИЗ, а также по контролю за состоянием мест общего бытового пользования, достигнута договорённость о плановых встречах с руководителем предприятия.

В связи с постоянными задержками выплаты заработной платы коллектив предприятия регулярно заявлял о приостановке работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ, дважды по этому поводу направлялись письма губернатору Кемеровской области. Проблема была включена в карту социального мониторинга – областного проекта, реализуемого по инициативе Федерации профорганизаций Кузбасса.

Денис Топкаев также отметил, что за предприятием имеется долг перед профорганизацией по членским взносам. В 2015 и 2016 годах городским судом приняты решения о взыскании с предприятия удержанных из зарплаты работников, но не переведённых на расчётный счёт профсоюзной организации членских взносов.

Делегаты конференции единогласно признали работу профсоюзного комитета за отчетный период удовлетворительной.

Состоялись выборы председателя профкома предприятия. Большинство голосов на эту должность был выбран электросварщик Евгений Ковалёв, выполнявший ранее обязанности заместителя председателя профкома завода.

В завершение конференции слово взял Максим Соловьев. Он предложил оставить в прошлом конфликты и настроиться на конструктивные взаимоотношения. Максим Викторович рассказал о ситуации и перспективах предприятия: заказами завод на сегодня обеспечен, и нужно думать не о безубыточности, а о прибыли.

– Единым коллективом мы сможем не только выгнать предприятие из долговой ямы, но и вернуть хорошие времена, когда завод процветал, – подчеркнул генеральный директор. – Если профорганизация будет меня поддерживать в этом стремлении, то все получится. Со своей стороны постараюсь обеспечить людей работой, заказами, а также материалами, инструментами, спецодеждой, будем стремиться к тому, чтобы работа приносила радость, чтобы вовремя выплачивалась зарплата. ■

Отчитаться правильно, отметить лучших



Мы часто говорим о профсоюзном активе как о движущей силе профсоюзной организации и о роли профгруппоргов. С них, профгруппоргов, начинается отчетно-выборная кампания в профсоюзе.

В течение первого полугодия в профгруппах ППО «РУСАЛ Красноярск» пройдут отчетно-выборные собрания, на которых профгруппорги и профактивисты расскажут членам профсоюза о проделанной работе за отчетный период.

... В учебном классе профкома предприятия собрались профгруппорги подразделений на инструктивное совещание по проведению отчетно-выборных собраний в профгруппах. В течение двух часов их знакомили с порядком ведения собрания и требованиями к составлению протокола.

Главным для многих, особенно для тех, кто будет отчитываться впервые, стал вопрос подготовки отчетного доклада. Эту тему разобрали очень подробно. Говоря о схеме составления доклада, использовании крылатых выражений, шуточных высказываний, представители профкома обратили внимание на необходимость рассказывать о тех профактивистах, кто в отчетный период был опорой в работе профгруппы.

В свою очередь и профгруппорги высказали пожелание видеть на собраниях председателя, его заместителя или представителя профсоюзного комитета, чтобы получить информацию о работе профкома за отчетный период, иметь возможность задать вопросы.

Профсоюзные активисты получили подготовленные специалистами организационно-массового отдела профкома методические материалы, которые помогут им в проведении собраний. ■



Галина КУДРЯШОВА



Обучили доверенных

На протяжении двух недель на базе Учебно-методического центра под руководством заведующего организационным отделом профкома Группы ОАО ММК Юрия ДНЕПРОВСКОГО проходили тренинги по теме «Организация отчетно-выборных мероприятий». В них приняли участие около 100 доверенных лиц членов профсоюза из разных структурных подразделений первичной профорганизации.



Среди участников тренингов много новичков – тех, кто вообще не имеет опыта проведения профсоюзных собраний. Другая часть, хотя и имеют за плечами солидный багаж работы в профсоюзной организации, нынешнюю отчетно-выборную кампанию впервые будут проводить в качестве доверенного лица, а потому и для них учеба необходима.



Тренинг «выстроен» таким образом, чтобы каждый этап отчетно-выборной конференции был «проигран» в реальном времени, чтобы задействованным оказался каждый участник этой деловой игры. Кроме того, по ходу каждого этапа участники могли задавать возникающие вопросы.

>> ...Тренинг «выстроен» таким образом, чтобы каждый этап отчетно-выборной конференции был «проигран» в реальном времени, чтобы задействованным оказался каждый участник этой деловой игры...

– Отчетно-выборные собрание или конференция, – говорит Юрий Днепроvский, – очень важное мероприятие, которое обязательно должно проводиться с соблюдением всех требований Устава и инструкции о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов. Только в этом случае конференция будет считаться легитимной и в дальнейшем ее решения нельзя будет опротестовать. Поэтому так важно было в ходе тренинга разобрать те нюансы, которые могли вызывать вопросы у профсоюзных лидеров. Участники, конечно, порадовали – внимательно слушали, записывали, анализировали всё происходящее. Следующий этап – инструктивные совещания, которые доверенные лица будут проводить с профгруппами. В этом году в нашей первичной профорганизации запланированы значительные изменения структуры – профгруппы будут укрупняться, а потому отчетно-выборные собрания нужно проводить с учетом этих изменений.

По завершении тренинга все участники получили специальную разработку организационного отдела профкома группы «ММК» – сборник «Методические рекомендации по проведению отчетов и выборов».

В апреле участие в подобных обучающих тренингах примут председатели структурных подразделений профсоюзной организации Группы ОАО «ММК». ■





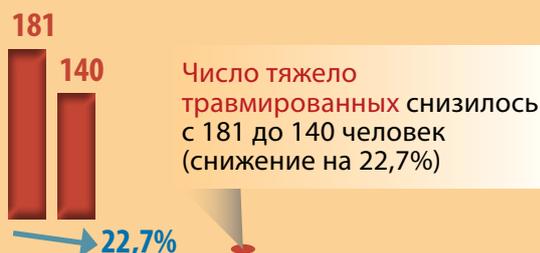
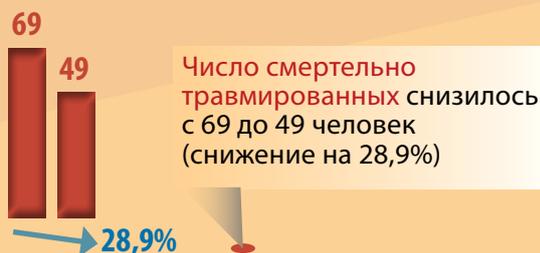
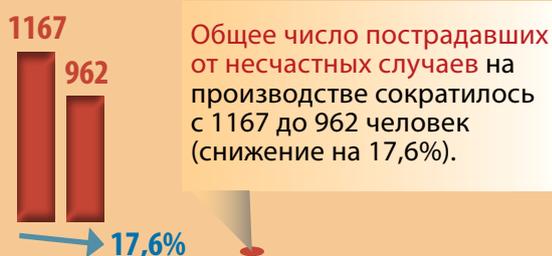
С техникой «на ты», но не запанибрата

Свыше 100 акционерных обществ ГМК России работали в 2015 году БЕЗ ТРАВМ И АВАРИЙ.

В их числе: «Алтай-Кокс», «Кокс», «Керченский металлургический комплекс», Керченский стрелочный завод, «Башвормет», ПО «Кристалл», Волгоградский филиал «Редаелли ССМ», «Северная чернь», Краснокаменский рудник, «ЛУНСИН», «Пермские цветные металлы», Приокский завод цветных металлов, Богучанский, Волгоградский, Надвоицкий, Новокузнецкий, Кандалакшский, Уральский алюминиевые заводы, Новосибирский аффинажный завод, Южно-Уральский никелевый и Медногорский медно-серный комбинаты, «Лермонтовский ГОК», Борский трубный завод, «Нижне-сергинский ММЗ», «Электросталь Тюмени», Бакальское Рудоуправление, Челябинский цинковый завод, «Челябвормет», «НЛМК-Калуга», «Липецкая горэнергокомпания», Костромской ювелирный завод и ряд других.



УЛУЧШЕНЫ показатели производственного травматизма в акционерных обществах Челябинский ЭМК, «Алкоа СМЗ», Ашинский, Гурьевский, Лысьвенский, Таганрогский, Чусовской металлургические заводы, «Ступинская металлургическая компания», Богословский алюминиевый завод, Гайский, Качканарский ГОКи, «Уралэлектромедь», Кыштымский медь-электролитный завод, «Кузнецкие ферросплавы», «Красцветмет», артель старателей «Амур» и на ряде других предприятий.



В 10 групповых несчастных случаях пострадало

■ **35 человек**

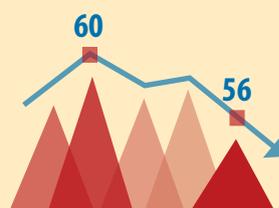
В 2014 году в 16 случаях пострадало

■ **72 человека**

Коэффициент частоты смертельных несчастных случаев снизился на 28,6%



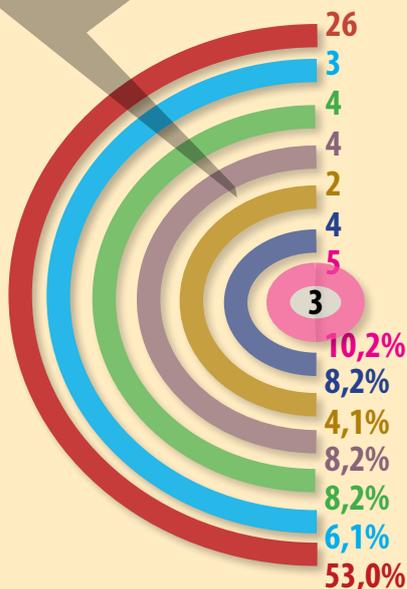
Коэффициент тяжести несчастных случаев сокращен с 60 до 56 дней.



Вместе с тем **допущен рост травматизма со смертельным исходом** в акционерных обществах «ЕВРАЗ НТМК», «Карабашмедь», Новолипецкий металлургический комбинат, Металлургический завод имени А.К. Серова, «Комбинат КМАруда», «РУС-Инжиниринг» (г. Шелехов), Красноярский алюминиевый завод, Выксунский металлургический завод, «Лебединский ГОК-РМЗ», Ловозерский, Оленегорский, Ковдорский, Учалинский, Стойленский ГОКи, Соликамский магниевый завод, «Святогор», «Режникель», Кировский завод ОЦМ, «ОСМиБТ» (г. Старый Оскол), Башкирское шахтопроходческое управление, Боровичский комбинат огнеупоров, Рудник «Веселый», Муниципальное предприятие трест «Водоканал» (г. Магнитогорск), «Доломит».



ОСНОВНЫМИ ПРИЧИНАМИ ТРАВМАТИЗМА СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СТАЛИ:



Неудовлетворительная организация производства работ – **26** случаев или **53,0%** от общего числа несчастных случаев

Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений и территории **2 (4,1%)**

Нарушение работником правил трудового распорядка и дисциплины труда **3 (6,1%)**

Нарушение технологического процесса **4 (8,2%)**

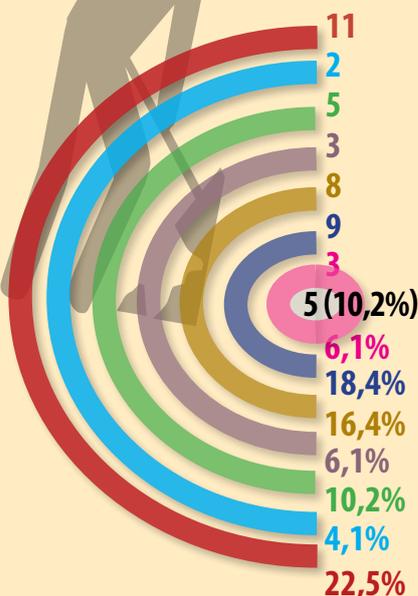
Эксплуатация неисправных машин, механизмов и оборудования **4 (8,2%)**

Нарушение требований безопасности, инструкций по охране труда, технологических инструкций **5 (10,2%)**

Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств и правил дорожного движения **4 (8,2%)**

Из общего числа несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производством, нахождение в состоянии алкогольного опьянения установлено в **3 случаях**.

ОПРЕДЕЛЕННЫ ОСНОВНЫЕ ТРАВМИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ:



Воздействие движущихся, разлетающихся и вращающихся предметов, деталей и машин и т.д. **11 (22,5%)**

Транспортные происшествия на наземном транспорте и железнодорожном транспорте **8 (16,4%)**

Падение пострадавшего на ровной поверхности **2 (4,1%)**

Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр. **9 (18,4%)**

Падение пострадавшего при разности уровней высот и на глубину **5 (10,2%)**

Повреждения в результате аварий, взрывов и катастроф техногенного характера **3 (6,1%)**

Воздействие электрического тока **3 (6,1%)**

Воздействие экстремальных температур **5 (10,2%)**

Конечно, несчастье может случиться с каждым из нас. Но давайте постараемся исключить хотя бы те из них, которые происходят по причине нашей невнимательности, небрежности, от невысокой производственной культуры, от упования на «авось», когда только сирена «скорой помощи» заставляет нас ненадолго подтянуться, а бывает, что уже и «скорая» не нужна...

Как потом смотреть в глаза вдовы и детей того, кто еще вчера работал рядом? ■



Иван ДУРЯГИН,
технический инспектор ГМПР

Как изменить фатальную статистику?

Работа без перерывов и во вредных условиях труда, стресс на рабочем месте, сердечно-сосудистые заболевания, сокрытие симптомов болезни, невнимательность при медосмотрах не могут не сказаться на здоровье работников. А если заболевание человека своевременно не выявляется, и он продолжает трудиться, это может иметь тяжелейшие последствия.



Отдел охраны труда и окружающей среды Центрального Совета профсоюза на протяжении нескольких лет ведет мониторинг случаев смерти на рабочих местах от общих заболеваний. В настоящее время смертность на рабочих местах превышает смертельный травматизм на производстве. Так, в 2015 г. умерли на рабочем месте от общих заболеваний 65 человек, погибли на производстве вследствие несчастных случаев – 49 чел. Годом ранее умерли от общего заболевания 53 чел., погибли на производстве – 69, в 2013 году – 65 и 51 соответственно. Эти случаи расследуются в установленном порядке, но не являются учетными, что ведет к невыплате компенсаций семьям погибших как по Отраслевому тарифному соглашению по горно-металлургическому комплексу, так и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

Причина подавляющего большинства из них – сердечные заболевания. Практически доказана эта связь со стрессами и психическими нагрузками на рабочем месте. Не случайно Международная организация труда предложила во Всемирный день охраны труда – 28 апреля – обсудить тему стрессов и психических нагрузок на рабочем месте.

Благодаря инициативам на национальном, европейском и международном уровнях тема психических нагрузок на рабочем месте в последнее время стала все больше привлекать к себе внимание. В развитых странах она имеет большое значение как для профсоюзов, так и для работодателей, поскольку и те, и другие заинтересованы в том, чтобы предупредить или свести к минимуму негативное воздействие психических нагрузок на здоровье наемных работников, а в конечном итоге – на экономическую эффективность и позитивный ход производственно-коммерческих процессов.





В нашей стране этим проблемам уделяется пока недостаточное внимание, хотя стрессу на работе подвержены практически все работники, включая руководителей самого высокого ранга. При этом можно выделить несколько «групп повышенного риска».

Первой являются руководители, на которых лежит наибольшая ответственность.

Персонал среднего звена (менеджеры) пребывают в состоянии перманентного стресса, так как им приходится постоянно вступать во взаимоотношения с персоналом и клиентами, принимать решения. К персоналу среднего звена руководство предъявляет высокие требования и часто имеет к ним серьезные претензии.

Причины стресса у работников нижнего звена вызваны тем, что на них ложится основная «черновая» нагрузка и зачастую списываются все огрехи. У них мало прав, но много обязанностей. К тому же перспектив профессионального и карьерного роста, как правило, почти нет.

Для занятых в тяжелых и вредных условиях труда основными стрессогенными факторами являются воспринимаемая вредность условий труда, его тяжесть и монотонность.

Одной из наиболее серьезных, нерешенных пока проблем специалисты считают высокую вероятность формирования у работников синдрома профессионального выгорания, как следствия противоречия между величиной физических, нравственных и эмоциональных затрат, востребованных ежедневно, и недостаточной удовлетворенностью своим трудом и его оценкой обществом. Впервые этот синдром был выявлен у врачей, но впоследствии был диагностирован и у работников многих других, так называемых «коммуникативных» профессий. То есть тех, кто по роду служебных обязанностей вынужден много и интенсивно общаться с различными людьми.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

– Прежде всего, повысить эффективность проведения медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, – говорит главный технический инспектор труда ГМПР Владимир Прохоров. – В настоящее время в рабочей группе Минтруда и Минздрава разрабатывается новый порядок проведения обязательных медицинских осмотров: повысится уровень требований к работодателю за качество их проведения, будет уточнен и дополнен перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых медицинский осмотр станет обязательным, рассматриваются и другие меры.

Не могу не сказать о необходимости усиления профсоюзного контроля за проведением медосмотров, расширения профилактической, разъяснительной работы о целях медосмотров, их влиянии на сохранение здоровья и работоспособность человека. И, конечно, о необходимости добиваться решения на законодательном уровне о связи случаев смерти на рабочем месте от общего заболевания с производством.

Нужно изменить отношение к себе, к своему здоровью самих работников. Жизнь – самое ценное, что есть у человека. Ее не заменить никакими компенсациями и льготами. ■



*Жизнь – самое ценное,
что есть у человека.
Ее не заменить никакими
компенсациями
и льготами.*





Валентина БЕЛОВА

УДОБНО, КРАСИВО, БЕЗОПАСНО

Крем от запотевания защитных очков, дополнительные карманы на куртке, светоотражающие полосы на костюме – эти и другие новинки вскоре появятся на промплощадке Череповецкого металлургического комбината. Многие из приятных мелочей, которые делают спецодежду комфортнее и удобнее, появились благодаря обращениям работников.



БЕЗОПАСНЕЕ

Костюмы со светоотражающими полосами вскоре начнут выдавать работникам промплощадки. Переход будет постепенным по мере износа прежней спецодежды. Светоотражатели обезопасят работников в темное время суток и в плохо освещенных помещениях.



обусловлено чисто практическими соображениями. На таких перчатках меньше заметна грязь.

Еще одно изменение коснется перчаток для сотрудников цеха водоснабжения. Новая модель будет лучше защищать руки от воды и пониженных температур.

смогли те, кто работает в условиях плохой видимости или запыленности. Эти сотрудники теперь получают очки с линзами янтарного цвета. От яркого света защитят очки с серыми линзами.

ПОЛУКОМБИНЕЗОН ПРЕВРАЩАЕТСЯ...

Вместо мужского полукомбинезона, защищающий от электродуги «Электра-Био» теперь укомплектован брюками. Кроме того, по просьбе работников на куртку добавлены внутренние карманы.

Другие изменения внесены в конструкцию брюк от костюма «Геркулес». Теперь застежка на них перенесена с бока вперед. Этими костюмами, напомним, сегодня пользуются работники, которые работают с горячим металлом.

НЕ НАДО ПРО ЗАПАС

Мыло и другие дерматологические СИЗы теперь можно получать на складе в нужном количестве. Если работник не израсходовал эти средства полностью, то он может их не брать, а получить при необходимости в течение месяца.

НЕ ЗАПОТЕЮТ

Защитные очки на холоде запотевают – с такой проблемой обратились работники сразу нескольких подразделений. Решение было найдено – сотрудники будут получать специальный крем от запотевания очков.

ОТ ПЫЛИ И СОЛНЦА

В линейке защитных очков уже произошло пополнение. Оценить его

И СНОВА ПРО ОЧКИ

Специальные защитные корректирующие очки теперь могут заказать те сотрудники, у кого есть проблемы со зрением. Многие уже оценили новинку.

– Получил очки летом, пользуюсь ими уже больше полугода, – рассказывает токарь цеха ремонта металлургического оборудования № 1 Максим Бологов. – Рецепт на очки мне выписали в поликлинике, а заказывали их от цеха централизованно. Конечно, эти очки намного удобнее. Раньше приходилось носить свои и еще поверх них – пластиковые защитные очки.

Все изменения, касающиеся спецодежды и средств индивидуальной защиты, принимает специальная комиссия. В нее входят представители разных подразделений, в том числе и профкома. ■

ЧЕРНОЕ ВМЕСТО БЕЛОГО

В цехах вскоре появятся хлопчатобумажные перчатки темного цвета. Это





Крепче первичка – безопаснее труд

На Стойленском ГОКе подведены итоги деятельности управления по охране труда и промышленной безопасности за 2015 год, намечены цели и задачи на 2016-й.

Все целевые показатели программы «Управление рисками» в 2015 году выполнены в полном объеме. Проведено 315 мероприятий «В поисках безопасности» с участием 1627 сотрудников. За этими показателями – труд не только специалистов управления, но и уполномоченных лиц профсоюза по охране труда, а их на Стойленском ГОКе более 50-ти.

С 2000 года Белгородский областной комитет ГМПР совместно с региональным управлением по труду и занятости проводит смотр-конкурс охраны труда и культуры производства среди предприятий горно-металлургического комплекса и уполномоченных лиц профсоюза. В нем участвуют 16 предприятий и профорганизаций, 643 уполномоченных по

охране труда. Все они трудятся, чтобы достичь сокращения случаев травматизма.

– Труд не должен быть опасен. Это аксиома. Однако, по данным Международной организации труда, ежегодно в мире регистрируется около 270 млн несчастных случаев, в которых погибает около 2 млн человек. Еще 160 млн страдают профзаболеваниями, – сказал в своем выступлении Андрей Никитский, заместитель председателя Белгородского обкома ГМПР.

По его информации, в 2015 году в горно-металлургическом комплексе области произошло 39 несчастных случаев, из которых 4 – со смертельным исходом, 6 – с тяжелым. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года произошло снижение

>>>...Труд не должен быть опасен. Это аксиома. Однако, по данным Международной организации труда, ежегодно в мире регистрируется около 270 млн несчастных случаев, в которых погибает около 2 млн человек. Еще 160 млн страдают профзаболеваниями, – сказал в своем выступлении Андрей Никитский...





общего (39/50), смертельного(4/6), а также тяжелого травматизма (6/7).

Сохраняется относительно высокий уровень профессиональной заболеваемости. В 2015 году выявлено 39 случаев профзаболеваний, в том числе на Стойленском ГОКе – 10. Неоднократно отмечалось, что на обогатительной фабрике комбината каждый год выявляется от 4 до 7 случаев профзаболеваний с диагнозом «силикоз». Причина силикоза – пыль, и работа по пылеподавлению должна соответствовать современным требованиям.

Общественный контроль за состоянием и безопасностью труда горняков на комбинате осуществляют 51 уполномоченный профсоюза по охране труда и один технический инспектор труда профкома. Они взаимодействуют со службой охраны труда комбината. Технический инспектор труда профкома постоянно участвует в совместных проверках со специалистами охраны труда. В последнее время число уполномоченных увеличилось, но до рекомендуемого обкомом соотношения (один уполномоченный на 100 работников) необходимо еще избрать не менее 10 уполномоченных. Уполномоченными СГОКа за 2015 год подано 3060 предложений, в среднем 60 предложений на одного уполномоченного. Для сравнения: количество предложений на одного уполномоченного по области – 153, а ОАО «ОЭМК» – 262 предложения. И в том, что на электрометаллургическом комбинате уже более 10 лет отсутствует смертельный травматизм, несомненно, есть заслуга уполномоченных по охране труда. И хотя результаты уполномоченных СГОКа в последнее время улучшаются, все равно им нужно подтягиваться хотя бы до средних показателей по области, – подчеркнул Андрей Никитский.

– Самый важный показатель – отсутствие травматизма или его минимальный уровень, так как по положению о смотре-конкурсе за несчастные случаи со смертельными, тяжелыми и легкими исходами начисляются штрафные баллы, которые другими показателями перекрыть практически невозможно. На наш взгляд, осложняет ситуацию на комбинате низкая



численность членов профсоюза. Из опыта работы других предприятий области, где численность членов профсоюза составляет от 80 процентов и выше, видно, что общественники неравнодушно относятся к происходящим нарушениям в области охраны труда, принимают активное участие в комплексных проверках совместно со специалистами охраны труда. Показательно, что при проведении специальной оценки условий труда на предприятиях АО «ОЭМК», АО «ЛГОК» и ОАО «Комбинат КМАруда» при замерах вредных факторов присутствовали представители профкома и уполномоченные по охране труда. И, как правило, никаких кривотолков и суждений о том, что якобы замеры проводились не в тех точках, при неработающем оборудовании и с какими-то другими нарушениями, не было, – сказал Никитский.

По его мнению, необходимо развивать более тесное сотрудничество между работниками и работодателями в области охраны и гигиены труда, так как цель общая – снижение все еще высокой смертности, сокращение несчастных случаев и профзаболеваний на производстве, повышение качества рабочих мест и улучшение условий труда, что в итоге будет способствовать повышению его производительности.

– Ежегодно мы награждаем 40 самых активных участников смотра-

>>... В 2015 году выявлено 39 случаев профзаболеваний, в том числе на Стойленском ГОКе – 10. Неоднократно отмечалось, что на обогатительной фабрике комбината каждый год выявляется от 4 до 7 случаев профзаболеваний с диагнозом «силикоз». Причина силикоза – пыль, и работа по пылеподавлению должна соответствовать современным требованиям..

конкурса нагрудным знаком «Лучший уполномоченный отрасли по охране труда», – сообщил Андрей Никитский. – Сегодня свидетельство о присвоении этого почетного звания мы торжественно вручаем двум работникам Стойленского ГОКа – Ларисе Дубровской, оператору ЭВМ рудоуправления, и Галине Кудиновой, рентгенолаборанту медико-санитарной части. ■



«ДИНУР»: тренинг для лидеров

26-27 марта на базе отдыха «Хрустальная» по 16-часовой программе состоялся выездной командообразующий семинар-тренинг «Если вместе – мы сила!» для 33 молодежных лидеров и активистов ОАО «ДИНУР».

Тренинг проводили профессиональные тренеры-преподаватели, члены координационного молодежного совета Свердловской областной организации ГМПР Сергей Гудков – ведущий специалист, председатель координационного молодежного совета при ЦС ГМПР, Оксана Буторина – председатель КМС областной организации, председатель молодежной комиссии ВГОК (г. Н. Тагил), Артем Галкин – зам. председателя КМС областной организации, зам. председателя молодежного парламента, помощник депутата законодательного собрания Свердловской области, Любовь Татаурова – ведущий специалист по работе с молодежью ОАО «ДИНУР».

Программа включала семинар на тему «Работа молодежной организации», «веревочный курс», творческое задание (съемка видеоролика, озвучивание мультфильма, написание текста для агитбригады на темы внутренней и молодежной политики ОАО «ДИНУР») с презентацией, интеллектуальный конкурс, итоговое задание по командообразованию.

Были подробно разобраны наиболее интересные и актуальные вопросы командообразования, каждый из участников тренинга смог показать свои способности в той или иной области.

Участники тренинга узнали о том, какими знаниями и умениями необходимо обладать руководителю, как

вести себя с коллективом. Были рассмотрены основные принципы создания команды, начиная от подбора ее участников и заканчивая распределением обязанностей и полномочий.

Стиль разрешения конфликтов и методы мотивации были разобраны на примерах собственного опыта работников ОАО «ДИНУР».

Участники согласились с выводом, что только чувствуя отдачу от своей работы в команде, видя перед собой перспективу и зная, что его труд ценят и замечают, молодой работник будет выкладываться на все сто процентов.

Можно с уверенностью сказать, что после тренинга каждый его участник сможет работать в команде на более высоком уровне. ■

О
Т
Р
Е
Д
А
К
Ц
И
И

Участники тренинга благодарят исполнительного директора ОАО «ДИНУР» Дмитрия Кобелева, который поддерживает молодежные инициативы.





Сергей СКОВПИН,
зам. председателя профкома
ППО ГМПР в ОАО «БрАЗ»

ЧАС – УЧЕБЕ, ЧАС – ПОТЕХЕ

Восемь лет назад профком Братского филиала ООО «РУС-Инжиниринг» (входит в состав ППО ОАО «БрАЗ») решил совмещать профсоюзную учебу с культурно-развлекательной программой под лозунгом «Мы – за профсоюз!».



На мероприятия приглашаются профактив, а также работники, не состоящие в ГМПР. Итог – каждый год профсоюзная организация растет. Вот и в этом году на учебу были приглашены мастера, бригадиры, профгруппорги, уполномоченные по охране труда, председатели профкомов участников – всего 69 чел.

Тема – порядок проведения отчетно-выборной кампании в профсоюзной организации, знакомство с инструкцией о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов в ГМПР, работа уполномоченных по охране труда. Организована учеба в развлекательном центре «Формула».

Председатель профкома ООО «РУС-Инжиниринг» Сергей Мезенин рассказал о структуре профсоюзной организации филиала и первички, о предстоящих пленумах Центрального Совета и Иркутского областного комитета ГМПР, где будет дан старт отчетно-выборной кампании.

Подробно Сергей Константинович рассказал об инструкции по проведению отчетов и выборов профсоюзных органов, о том, что профком в помощь профгруппоргам, председателям профкомов подготовил образцы порядка ведения профсоюзных собраний, конференций, протоколов.



Уполномоченным по охране труда был показан фильм. Начальник отдела охраны труда предприятия Виталий Попов проинформировал о состоянии охраны труда, о задачах, стоящих перед коллективом для снижения производственного травматизма. На вопросы присутствующих ответил заместитель председателя профкома завода Сергей Сквипин, часть из них решено обсудить на ближайшем заседании комитета по охране труда.

А на «десерт» – соревнования по боулингу. Новые знания, общение с друзьями, хорошее настроение – таков итог учебы. ■



>> ...Новые знания, общение с друзьями, хорошее настроение – таков итог учебы... <<



«ПРОСОЮЗ» – ПРОФСОЮЗУ



На базе «Сосновый бор» прошел тренинг «ProСоюз», участниками которого стали члены Совета молодежи Первоуральского новотрубного завода.

Ребята знают друг друга давно, умеют придумывать и организовывать мероприятия, но работа в команде и для них оказалась не самым простым делом, большинство из них лидеры, со своей точкой зрения и твердой позицией», – отмечает председатель совета молодежи Станислав Ведерников.

Встречу открыл инициатор проекта «ProСоюз», председатель профсоюзного комитета завода Сергей Ошурков, ранее возглавлявший совет молодежи: «Молодежь – это новые идеи, это энергия для их воплощения, это талантливые и серьезные ребята – наше настоящее и будущее». Напутственные слова председателя дали старт тренингу, который был полон разнообразных заданий.

В игре на взаимопонимание ребятам предстояло за 1 минуту объяснить сложные слова (социально значимые направления деятельности или ценности), используя фломастер и бумагу, или только жестами, или путем словесного объяснения без использования однокоренных слов.

Молодые активисты выбрали несколько направлений деятельности профсоюза, в которых они хотят и могут участвовать:

- информационная работа (тот, кто владеет информацией,.. может принимать рациональные решения и всегда быть в курсе важных событий и проектов);

- забота о ветеранах ПНТЗ (без прошлого нет будущего, и на пенсии жизнь только начинается – так считают молодые активисты);



уже не лидерские качества, а умение слышать друг друга, поддерживать и объединять усилия.

Полученный заряд энергии, позитива и творчества молодые активисты понесут в свои коллективы, используют в реализации задумок и социально значимых идей. ■

- образование (саморазвитие – это то, чем необходимо заниматься всю жизнь; вместе с профсоюзом можно создать условия для такого развития);

- здоровье (основа жизни, об этом нужно напоминать коллегам);

- культурно-массовые мероприятия (возможность внести яркие и интересные моменты в повседневную схему «работа-дом-работа»);

- и, конечно, спорт.

Конкретные предложения по каждому направлению активисты представили в виде online-роликов.

Завершающий блок тренинга – ставший уже традиционным квест – позволил участникам реализовать две задачи: по пробовать себя в роли тренера на заданиях квеста и научиться работать в команде, где важны

>> ...Молодежь – это новые идеи, это энергия для их воплощения, это талантливые и серьезные ребята – наше настоящее и будущее... <<





Иван БОЛОТИН

Непростую историю Златоустовского электрометаллургического завода помнят многие. Предприятие было создано два года назад на площадке впоследствии ликвидированного Златоустовского металлургического завода. Тогда же на ЗЭМЗ создали первичную профсоюзную организацию, избрали профактив. Активизировать профсоюзную работу и увеличить профчленство – такие задачи на первом этапе поставила перед собой новая первичка. Помощь в этом златоустовцам оказал Челябинский областной комитет ГМПР: совместно был разработан план мероприятий, определена стратегия действий. Сегодня план поэтапно реализуется.

Реанимировать уполномоченных

Профактив ЗЭМЗ встретился с руководством предприятия, обсудил с ним перспективы социального взаимодействия, в том числе по вопросам обеспечения работников льготами и гарантиями. В конце прошлого златоустовцы побывали в гостях у челябинских трубопрокатчиков: состоялись экскурсия на производство и семинар по обмену опытом с профлидерами и активистами ЧТПЗ. А совсем недавно специалисты обкома провели обучающий семинар для представителей первички ЗЭМЗ.

На встречу в златоустовском ДК «Металлург» собрались председатели цеховых комитетов и уполномоченные по охране труда. Одной из тем семинара стал общественный контроль за охраной труда на производстве. Технический инспектор обкома Василий Кожухов рассказал об организации и особенностях работы профсоюза в этой области, сделав акцент на деятельности уполномоченных. Участники получили информацию о состоянии травматизма на предприятиях ГМК области, поговорили о мерах, принимаемых для его снижения. Тему завершило детальное знакомство с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», Методикой проведения СОУТ. В дискуссионной форме прошло обсуждение текущих задач первички в области охраны труда – создания совместной комиссии (комитета) по охране труда, доизбрания уполномоченных в цехах и их включения в систему управления охраной труда на предприятии. В свое время, как отметил Василий Кожухов, в коллективе ЗЭМЗ была хорошо поставлена работа уполномоченных, сейчас есть все условия для ее реанимации.

Вторую часть семинара провел заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку.

Разговор коснулся организационной структуры ГМПР, основных принципов профсоюзного строительства, приоритетных направлений работы профсоюзов в современных условиях и мотивации профчленства. Все эти вопросы актуальны для первички ЗЭМЗ, одна из насущных задач которой – организационное укрепление, создание профгрупп.

Участники посмотрели учебные фильмы обкома, посвященные охране труда и работе профгруппиров.

– Семинар прошел в активном диалоге. У людей есть интерес и желание действовать, есть настрой на изменения, – подводит итог Владимир Ревенку. – Поэтому будем продолжать намеченную работу, в том числе обучение, тем более что есть запрос на новые семинары – с юридической и психологической тематикой. ■

>> ...Одной из тем семинара стал общественный контроль за охраной труда на производстве. Технический инспектор обкома Василий Кожухов рассказал об организации и особенностях работы профсоюза в этой области, сделав акцент на деятельности уполномоченных...





По законам и по понятиям

Почему среди ученых больше мужчин, а женщины могут делать несколько дел одновременно? Ответы на эти и другие вопросы узнали участницы тренинга

«Деловая женщина».

Он прошел 19 марта в библиотеке профкома ОАО «Северсталь».

В тренинге приняли участие 14 женщин. Это члены комиссии по гендерной политике Вологодского областного совета ГМПР и ответственные за работу с женщинами «Северстали».

О том, как представительницам прекрасного пола нужно выстраивать отношения с коллегами-мужчинами, каковы «законы» делового мира, профессиональные и психологические отличия полов, участницы тренинга обсуждали с большим интересом. Занятие вел Сергей Сидоров – опытный профсоюзный тренер.

Галина Библиева,
председатель профкома работников «Череповецкого технологического колледжа»:

– Я считаю, что женщина должна в любой ситуации оставаться женщиной.

Мне, как председателю профсоюзного комитета, часто приходится защищать интересы трудового коллектива, выступать равным партнером в переговорах, проявлять твердость и решительность. Порой все это дается ценой значительных переживаний. На тренинге я познакомилась с психологическими тонкостями, которые могут помочь достичь желаемого результата в деловых отношениях и сохранить собственное спокойствие.



Наталья Черняева,
председатель профкома управления главного энергетика:

– Много времени на тренинге было уделено анализу различий в психологии мужчин и женщин. Например, мы рассуждали о том, почему женщины могут одновременно справляться со множеством заданий, а мужчины обычно идут к одной цели. Разговор шел и о правильном поведении в коллективе, негласных правилах профессиональной этики. Мне особенно интересным показалась часть тренинга, посвященная эмоциям. Я узнала, какие ключевые эмоции есть у человека и как они могут влиять на наши поступки.



Марина Луканичева,
специалист Вологодского областного совета по работе с молодежью:

– Я знаю, что этот тренинг очень востребован в первичных и цеховых профсоюзных организациях. Очень многие женщины в трудовых коллективах сегодня не просто выступают на равных с мужчинами, но и берут большую часть работы на себя. Это не всегда нравится коллегам-мужчинам, поэтому такой тренинг, в первую очередь, нацелен на умение договариваться и избегать «острых углов» в отношениях на работе.



Надежда Бойкова,
специалист профкома «Северстали»:

– Тренинг был посвящен тому, как грамотно строить отношения с коллегами-мужчинами с учетом их физиологических и психологических особенностей. Мы говорили об имидже современной женщины, моделях построения взаимоотношений. Кроме того, преподаватель показывал отрывки из научно-популярных фильмов о гендерных различиях, рекомендовал литературу по теме. Несколько ситуаций общения с коллегами мы разобрали на конкретных примерах.





Ольга МАРТЫНОВА



Будущим менеджерам – «ПРОФСОЮЗНЫЕ УРОКИ»



В корпоративном центре подготовки кадров «Персонал» ОАО «ММК» «Школа молодого руководителя» открывается ежегодно. Молодые перспективные ребята из резерва на должность руководителя среднего звена Группы ОАО «ММК» в течение года проходят специальную учебную программу, нацеленную на развитие практических управленческих компетенций, необходимых мастеру производства для эффективной деятельности.

В 2015 году школу окончили шестьдесят человек. На тренингах, практикумах, в деловых играх и во время анализа ситуаций формируются практические умения и навыки, помогающие усвоить роль и место мастера в производственном цикле, обеспечивающие улучшение показателей работы бригады, снижение затрат, грамотное управление ресурсами. Также в процессе обучения слушатели знакомятся с нормативными документами по производственной деятельности в своих цехах, с основами экономики производственного участка, основами трудового права, менеджмента и психологии управления. Одно из новых направлений, которое организаторы включили в программу – «профсоюзные уроки».

В роли преподавателя перед слушателями «Школы молодого руководителя» выступил зав. организационным отделом ППО Группы ОАО «ММК» ГМПР Юрий Днепровский. Он напомнил молодым людям об основных принципах работы профсоюзной организации, рассказал об основных направлениях дея-

>> ... В 2015 году школу окончили шестьдесят человек... Одно из новых направлений, которое организаторы включили в программу – «профсоюзные уроки»... <<

тельности «первички» группы ММК, об истории становления профсоюзного движения в стране, регионе и на Магнитке.

– Такие встречи, я считаю, полезны и для нас, и для ребят, – говорит Юрий. – Молодежь получает информацию о работе профсоюзной организации. Мы имеем возможность познакомить с нашей деятельностью тех, кто в будущем, возможно, будет представлять интересы работодателя. Ребята приятно удивили множеством задаваемых вопросов. Их интересовало буквально все – как выстраивается структура профсоюзной организации, зачем нужны отчетно-выборные конференции и даже то, как прийти работать в первичку. Это говорит о том, что престиж профсоюза растет. 🟡





ВЫДЕЛЕНА ПЕРИОРИТЕТЫ **на VI Конгрессе Профцентра «Союзметалл»**

Экономика большинства стран СНГ уже много лет больна системным кризисом, и в этих условиях бизнес и власть единым фронтом наступают на права трудящихся. Как профсоюзам противостоять этим атакам, обсуждалось на VI Конгрессе Профцентра «Союзметалл» – Международного объединения профсоюзов (МОП) трудящихся горно-металлургической промышленности стран СНГ.

Конгресс состоялся 29 марта в Москве. В его работе приняли участие 62 делегата из семи профобъединений Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, России, Таджикистана, Украины.

На Конгресс были приглашены заместитель Генерального секретаря ВКП Наталья Подшибякина, депутат Государственной Думы Российской Федерации Михаил Тарасенко, представитель Глобального союза «ИндустриАЛЛ» в странах СНГ Вадим Борисов, генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников и транспортных строителей Геннадий Косолапов, генеральный секретарь Профцентра «Союзметалл» в 2001-2013 гг. Юрий Тимофеев, председатель Профсоюза металлургов и горняков Люксембурга Анжело Цанон, вице-президент Автономного объединения профсоюзов металлистов и работников родственных профсоюзов Южного Тироля (АОПМЮТ) Алессандро Пирос, заведующий международным отделом АОПМЮТ Приска Ауэр.



С докладом о работе за пять лет, а также об основных направлениях деятельности Профцентра «Союзметалл» на предстоящий период выступил его президент Асылбек Нуралин. Он акцентировал внимание на негативных изменениях, происходящих в мировой экономике и геополитических тенденциях сокращения социальных обязательств государств в обстановке серьезного роста цен и повышения тарифов. Отдельно Асылбек Нуралин остановился на сокращении численности профсоюзных организаций, в том числе и в России.

Президент Профцентра обратился к участникам конгресса:

– В условиях тектонических подвижек в мировой экономике и резкого замедления в развитии некоторых стран, где действуют наши членские организации, в ситуации, когда впервые за многие годы наблюдается столь глубокое падение жизненного уровня практически всех категорий населения, профсоюзам необходимо серьезно переосмыслить свои подходы к защите социально-экономических интересов и трудовых прав работников. В противном случае мы просто не оправдаем доверия людей, нанесем существенный урон авторитету профсоюзов как важнейшему социальному институту.

Одним из основных направлений деятельности на предстоящий период Асылбек Нуралин выделил работу с молодежью:

– Практически во всех членских организациях этому уделяется первоочередное внимание. Однако порой не хватает учета специфики молодежной аудитории, индивидуального подхода к людям, только вступающим в трудовую жизнь. В этой связи представляется важным широко использовать интернет, расширять целевые выпуски печатных изданий, общаться с молодыми.

Кроме того, президент Профцентра отметил недостаточную работу в области обучения членов организации.

Генеральный секретарь МОП Евгений Погодин в своем докладе дал оценку основной деятельности Исполкома МОП:

– Наша работа была направлена на укрепление организационного единства Профцентра «Союзметалл», повышение его координирующей роли в деятельности членских организаций, на рост их влияния в профсоюзном движении. В отчетном периоде состоялось семь заседаний Исполкома «Союзметалл» в Астане, в Москве, в Минске, в Санкт-Петербурге, в Бишкеке, в Волгограде (в дни празднования 70-летия Победы в Великой Отечественной войне), в Турсунзаде.

Действия членских организаций были направлены на заключение отраслевых соглашений, укрепление партнерских взаимоотношений с объединениями работодателей, совершенствование профсоюзного обучения. Велась работа по изменению законодательства стран СНГ, шло взаимодействие с парламентами стран.

На Конгрессе выступили председатель ГМП Кыргызстана Эльдар Таджибаев, председатель профсоюзного комитета ОАО «Нижнеднепровский трубопрокатный завод» (ПМГУ, Украина) Петр Паленко, председатель ГМПР Алексей Безымянных, председатель ЦК Профсоюза трудящихся ГМП «Таджикметалл» Абдулло Холиков, член Генерального совета Федерации профсоюзов Казахстана Татьяна Шерстобитова, председатель Республиканского отраслевого союза профсоюзных организаций горняков, металлургов и ювелиров Республики Армения Эдуард Пахлеванян.



>> ...Действия членских организаций были направлены на заключение отраслевых соглашений, укрепление партнерских взаимоотношений с объединениями работодателей, совершенствование профсоюзного обучения. Велась работа по изменению законодательства стран СНГ, шло взаимодействие с парламентами стран... <<





>> ...Индексация зарплаты была и должна остаться предметом главного внимания профсоюзов в трехстороннем социальном диалоге. Учитывая антисоциальную активность ряда крупных компаний, в том числе транснациональных, возрастает роль международной солидарности профсоюзов...<<



Делегаты рассказывали о ситуации в своих странах, социально-экономическом положении трудящихся, деятельности профессиональных союзов в защите прав и гарантий горняков и металлургов, делились опытом увеличения членства в профсоюзах.

На Конгрессе выступили также Наталья Подшибякина, Михаил Тарасенко, Анжело Цанон, Геннадий Косолапов, Вадим Борисов.

Они говорили о социально-экономическом положении трудящихся в целом и в горно-металлургической отрасли, в частности. Подробно остановились на политических аспектах, которые оказывают серьезное влияние на жизнь трудового человека, выделили приоритеты в работе.

Устаревшие модели развития, основанные на преимущественной эксплуатации сырьевых ресурсов, неразвитость высокотехнологичных отраслей, способных стать драйверами национальных экономик, неэффективное хозяйственное управление – коренные причины, по мнению участников Конгресса, продолжающегося кризиса.

Ссылаясь на экономические трудности, власти сегодня активно принимают меры, ухудшающие положение трудящихся: вводят дополнительные налоги, урезают социальные выплаты и статьи бюджетных расходов, размеры индексации пенсий и пособий. Фактически стало традицией применять все новые и новые поборы и косвенные изъятия у населения денежных средств. «Только в России за счет таких мер планируется пополнить бюджет 2016 года более чем на два триллиона рублей. В Украине на 15% уменьшена пенсия работающим пенсионерам, кроме того, с суммы пенсии, превышающей размер три минимальных зарплат, взимается подоходный налог (15%) и военный сбор. Все это, как правило, сопровождается демагогическими рассуждениями об интересах человека труда», – отмечается в резолюции Конгресса.

Добавляют негатива девальвация национальных валют, разгоняющая инфляцию, низкая инвестиционная активность участников рынка, высокие ставки кредитов, санкционная война, затрагивающая не только Россию, но и косвенно другие страны СНГ.

Социальные последствия всего этого налицо: замедление, а где-то и вовсе прекращение роста реальной зарплаты и реанимация такого, казалось бы, давно забытого понятия, как работающие бедные; эмиграция квалифицированных кадров; кризис в пенсионной сфере.

Человек труда не должен расплачиваться за просчеты властей, собственников производств и работодателей. Поэтому в принятых резолюциях Конгресс обратил внимание правительств стран СНГ на необходимость принятия действенных мер по повышению реальной зарплаты, предотвращению падения денежных доходов граждан, индексации пенсий и зарплат. Индексация зарплаты была и должна остаться предметом главного внимания профсоюзов в трехстороннем социальном диалоге. Учитывая антисоциальную активность ряда крупных компаний, в том числе транснациональных, возрастает роль международной солидарности профсоюзов, необходимость развивать диалог в рамках социальных советов компаний и укрупнения (объединения) отраслевых профсоюзов.

Одним из вопросов повестки дня Конгресса было избрание Президента профцентра «Союзметалл». На следующие пять лет им остался председатель Отраслевого горно-металлургического профсоюза «Казпрофметалл» Нуралин Асылбек Жамашулы, вице-президентами переизбраны Алексей Безьянних – председатель ГМПР, и Сергей Комышев – председатель ЦК Профсоюза металлургов и горняков Украины.

Также был сформирован исполком и ревизионная комиссия МОП. На заседании Исполкома генеральным секретарем был назначен заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов. ■



Марина ДЕГТЯРЕВА

Главное – это КОМАНДА

В Новотроицке (Оренбургская область) состоялось закрытие профсоюзной спартакиады среди студентов политехнического колледжа, посвященной 25-летию ГМПР. Спартакиада проходила на протяжении всего учебного года и стала одним из важнейших событий в жизни учебного заведения.

Соревнования по футболу, волейболу, баскетболу, настольному теннису... Праздники «Зимушка-зима», «Золотая осень». Помощь в финансировании и организационных вопросах первичке колледжа оказывала областная организация ГМПР.

Цель – научить студентов быть членами единой команды, упорными в достижении победы в честной борьбе.



Спартакиада закончилась, а команда осталась! Единая профсоюзная команда Новотроицкого политехнического колледжа, которая нацелена на результат.

Перед собравшимися выступила Оксана Обрядова, председатель областной организации ГМПР:

– Занятия спортом позволяют укрепить характер и здоровье, это залог дальнейших успехов в жизни. Сегодня быть здоровым – модно! Проигравших в зале нет. Есть студенты, которые не победили сегодня, но обязательно выигрывают завтра.

Призерам вручили кубки, медали, торты и шоколад.

Марина Перчаткина, директор колледжа, отметила, что областная организация ГМПР занимает важное место в жизни учебного заведения:

– Профсоюз всегда рядом и оказывает необходимую помощь. Без его участия не обходится ни одно значимое событие. **МЫ ВСЕГДА БУДЕМ ВМЕСТЕ!** ■

>> ...Спартакиада закончилась, а команда осталась! Единая профсоюзная команда Новотроицкого политехнического колледжа, которая нацелена на результат... <<





**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**