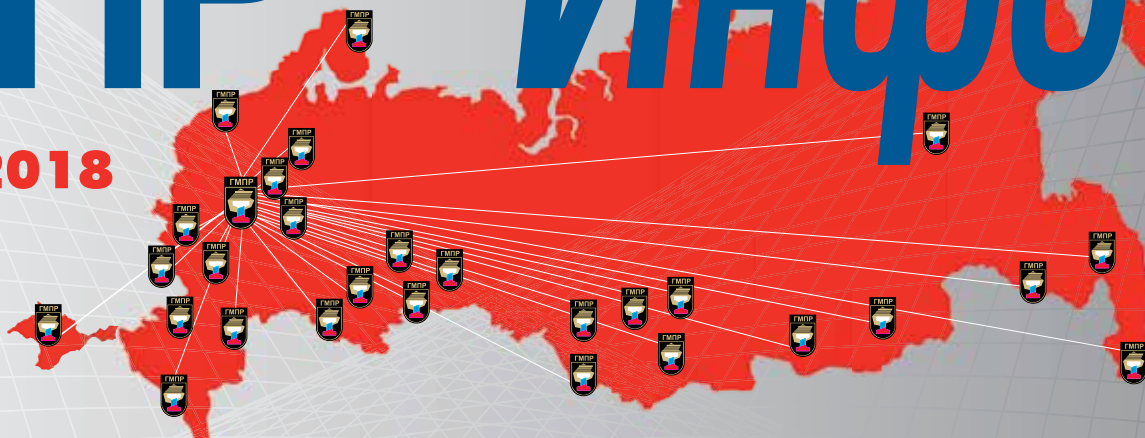


ГМПР – Инфо

№03 | 197 | 2018

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 «Строить счастье для будущих поколений»

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 2 О пользе конструктивного диалога
4 Опережая инфляцию
5 Соцпартнерство – движение встречное
6 Сделано за год
8 Морковка для трудовых беглецов
10 Дальше – лучше?
12 Яковлевский рудник: бизнес-система «Северстали»
13 Хороший колдоговор можно и продлить
14 Движение навстречу – общий шаг вперед
15 Приоритет – оплате труда
16 Колдоговор обновили
17 132 миллиона – на социальные программы
18 Чего хотят женщины

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 24 Подводя итоги...
27 Когда у партнеров согласие есть
28 Снижение профчленства. Какие причины?
29 Открытость, мотивация, сплочение
30 Доверие как база роста
32 Добро пожаловать в семью!
33 Запишите в протокол...
34 Профсоюз нужен
37 С «Северстали» с идеями
38 Знают, потому и доверяют

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 39 Сквозь чиновничьи рогатки
40 Два дела одного юриста
41 Аргументы «за»
42 Правовая помощь стала доступнее
43 Отстояли пенсию «по списку»

МОЛОДЕЖНЫЕ СТРАНИЦЫ

- 44 В хорошем будущем уверены

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 45 Аргумент, а не эмоции

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 47 Нужен социальный диалог
48 В борьбе за права трудящихся

Издание подготовлено
информационно-издательским
центром ЦС ГМПР

Над выпуском работали:

ЗАВЕДУЮЩИЙ ИИЦ
Л. В. Горбачева

ЗАМ. ЗАВЕДУЮЩЕГО ИИЦ
Т. А. Зорнина

РЕДАКТОР
Я. В. Иванова

ВЕРСТКА
Н. М. Шалимова

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: info@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8 (495) 692-13-62; 692-15-73

Автор фото на обложке Денис Горбачев,
ПАО «Северсталь».

СПРАШИВАЙТЕ, ДЕЛИТЕСЬ, НАХОДИТЕ!
МЫ В СООБЩЕСТВАХ:



www.facebook.com/CSGMPR



<http://vk.com/public121576699>



www.youtube.com/TheGMPR



www.instagram.com/gmprossii

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

ИЗДАНИЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ БЕСПЛАТНО

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

Подписано в печать 14.03.2018.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 18-088.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



«Строить счастье для будущих поколений»

Митинг в поддержку кандидатуры Путина под лозунгом «За сильную Россию» состоялся в московском спорткомплексе «Лужники» 3 марта.

Перед собравшимися выступил действующий глава государства, баллотирующийся на новый срок, его доверенные лица, а также известные деятели культуры, спортсмены, общественники, представители профсоюзов, в том числе ГМПР во главе с председателем профсоюза Алексеем Безымянных.

Полный стадион, более 130 тысяч человек из разных городов России приехали в «Лужники» поддержать кандидата в президенты Владимира Путина. И он сам, и участники митинга говорили о будущем страны, которое предстоит строить всем вместе. Высшей точкой стал момент, когда запели российский гимн.

Нужно добиться, чтобы следующие поколения россиян были счастливы. Об этом кандидат в президенты России Владимир Путин заявил, выступая на митинге в его поддержку.

– У нас с вами ясные, понятные, благородные цели: мы хотим сделать нашу страну яркой, устремленной вперед, в будущее. Потому что здесь жили наши предки, живем мы, живут наши дети и будут жить наши внуки. Мы сделаем все для того, чтобы они были счастливы! – сказал Путин. – За нас и кроме нас этого не сделает никто. Но если мы это сделаем, то ближайшие десятилетия, весь XXI век пройдет под знаком наших ярких побед.



Официально акция в поддержку кандидатуры Владимира Путина называлась митингом, но, скорее, это было похоже на встречу единомышленников – людей, которые свой выбор уже сделали. 🇷🇺



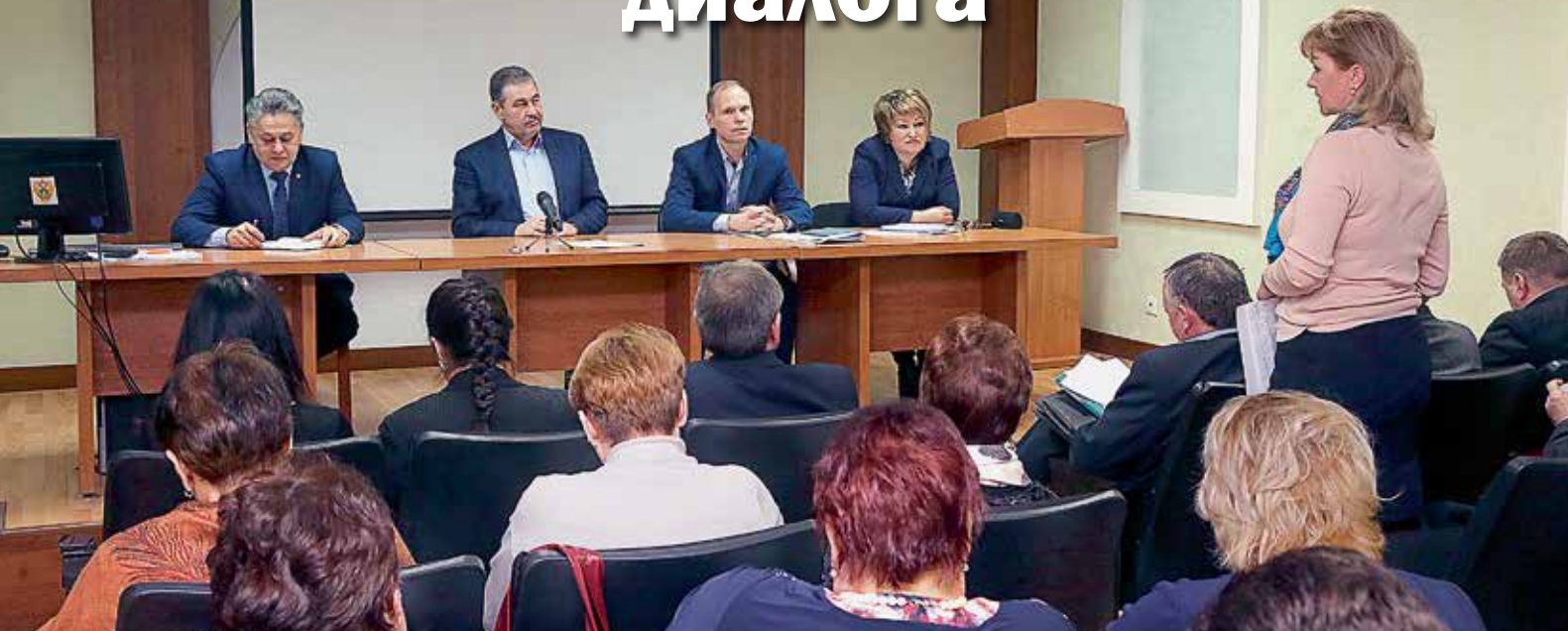


ИРИНА МИЛОХИНА



ВАЛЕРИЙ ВОРОНОВ

О пользе конструктивного диалога



Управляющий директор ОЭМК Николай Шляхов и директора по направлениям встретились с профсоюзным активом предприятия и ответили на многочисленные вопросы работников комбината.

Традиционная «Встреча без галстуков» стала первой в этом году, поэтому Николай Александрович вначале кратко рассказал об основных событиях 2017 года, которые кардинально повлияли на жизнь и деятельность коллектива ОЭМК. В частности, он отметил, что все плановые показатели по производству выполнены, по экономике отработали с плюсом, поэтому металлургам есть чем гордиться.

– В рамках комплексной программы Индустрии 4.0 успешно завершён первый этап «Проектирование», основными задачами которого были определение и проработка изменений, необходимых для создания интегрированной системы управления, – отметил Николай Шляхов. – Сегодня Металлоинвест развивает собственную производственную систему, на-

Николай Шляхов:
...все плановые показатели по производству выполнены, по экономике отработали с плюсом, поэтому МЕТАЛЛУРГАМ ЕСТЬ ЧЕМ ГОРДИТЬСЯ.

правленную на совершенствование производственных процессов и снижение всех видов потерь. В футеровочном отделении ЭСПЦ, одном из самых сложных участков, эта система уже внедрена и получен положительный результат – будем тиражировать ее по всем подразделениям. На предприятиях активно работает «Фабрика

идей». Конечно, она не отменяет ни научно-техническую конференцию, ни корпоративный форум молодежных инициатив, ни конкурс предложений, а, напротив, становится первой ступенькой на пути к участию в них. Уже более ста предложений «Фабрики идей» одобрено к реализации.

Напомнил Николай Александрович и о том, что приняты единые корпоративные Кардинальные требования по охране труда и промышленной безопасности, которые должны соблюдать все работники компании. На предприятиях Металлоинвеста внедряется масштабная программа повышения эффективности ремонтов.

Один из первых вопросов, заданных управляющему директору, касался расширения старой или строительства новой автомобильной стоянки на



ОЭМК. Николай Александрович объяснил, что расширение автостоянки в районе КПП-14 признано нецелесообразным, так как не решает проблемы дефицита парковочных мест. Принято решение о строительстве новой автостоянки на 1200 мест в районе цеха химчистки. Объект включен в программу капитальных затрат комбината на 2019-2020 годы. В настоящее время разрабатывается проект стоянки, который будет готов в первом квартале 2018 года.

Многих работников предприятия интересует, возможно ли организовать централизованную выдачу спецодежды с примеркой?

– Организация централизованной выдачи спецодежды с примеркой невозможна по причине того, что закупка ее проводится согласно заявке, в которой отражены все требуемые размеры, – пояснил Николай Шляхов. – Значит, в цехах должны более серьезно подходить к их формированию.

Еще один вопрос – грейды, а точнее – механизм повышения и изменения точки оплаты труда. Разъяснения по этому поводу дал директор по персоналу Алексей Козляев.

– Предпосылками для переоценки должности и присвоения более высокого грейда являются существенные изменения в функциональных обязанностях сотрудника и области ответственности, требующие дополнительных знаний и умений, – сказал он. – Это может быть и изменение рабочего процесса согласно требованиям производства, при котором необходим более высокий уровень квалификации специалистов.

Внутри грейда возможно движение только в результате профессионального роста (категория и разряд). Между грейдами – только при изменении функционала (объем работ и, главное, – ответственность). Однако есть штатное расписание,

которое регламентирует, какие разряды по профессиям и сколько должны быть в каждом цехе. Кстати, всю интересующую информацию вы можете получить из раздела 5 «Положения о системе грейдов АО «ОЭМК».

Сейчас возможно оформить только отпуск без сохранения заработной платы. Существует ли возможность брать оплачиваемый отпуск на один день для решения личных вопросов? И можно ли перенести дату отпуска в течение месяца? И на эти вопросы также ответил директор по персоналу комбината.

– Если этот один день запланирован в графике отпусков, можно. Просто взять один день в счет отпуска нельзя – это нарушение законодательства. Что касается изменения даты отпуска, оно допускается в исключительных случаях.

Во время встречи с руководством ОЭМК прозвучала просьба решить вопрос о своевременном включении наружного освещения дороги до комбината в темное время суток. Как пояснили в управлении автомобильных дорог общего пользования и транспорта Белгородской области, на магистрали 1.1 (трасса ОЭМК) утвержден график режима работы наружного освещения, с которым может ознакомиться в интернете любой желающий. Управляющий директор ОЭМК Николай Шляхов отметил, что на предприятии будут искать решение данного вопроса. Еще до встречи удалось решить проблему проезда пассажирских автобусов через «Северную» проходную (КПП №31).

Жилищный вопрос – один из самых актуальных и важных, особенно для молодых семей, поэтому речь на встрече зашла и об этом. Существует ли жилищная программа для молодых семей? Возможно ли предоставление ведомственного жилья для работников комбината? Оказывается ли помощь

молодым семьям при выплате ипотеки? На эти вопросы ответила директор по социальным вопросам предприятия Ирина Дружинина.

– В 2015 году специалистами социального отдела проводился анализ потребности молодых работников в жилищной программе. На основе опыта крупнейших предприятий РФ был предложен ряд направлений для решения данного вопроса, в том числе льготное ипотечное кредитование. Однако в связи с тем, что эта программа требует значительных финансовых вложений, решение жилищной проблемы пока не представляется возможным.

Обеспечение спортивной формой и инвентарём, проблема отчисления средств в кассу взаимопомощи работниками, перешедшими в МКС, пропуска на автотранспорт для проезда на территорию комбината и возможность пропуска оперативно-дежурного персонала ЦОиМ через проходную ЦППиР – эти и другие вопросы также заданы на встрече с руководством ОЭМК. Ни один из них не остался без ответа.

Николай Полулях, председатель профсоюзной организации СПЦ №1:

– Считаю, такие встречи необходимы, потому что появляется возможность задать управляющему директору интересующий тебя вопрос. И это замечательно. Я постоянно читаю газеты, информационные бюллетени, но некоторые вещи можно услышать только от первого руководителя. Знаете, когда я после профчаса или такой встречи появляюсь в цехе, меня всегда спрашивают: «Ну, что нового на комбинате?». Жизнь предприятия волнует и интересует всех работников. 🍷



Опережая инфляцию

Как выполнялся коллективный договор в 2017-м, каковы итоги, – проверили на совместном заседании комиссии ПАО «Гайский ГОК». Коллективный договор на предприятии был принят в 2016 году и действует в 2018-м.

Списочная численность работников предприятия по состоянию на 01.01.2018 г. составила 6640 чел., по сравнению с 2016 г. она увеличилась на 174 чел.

Принятые в отчетный период администрацией ГОКа организационные меры были направлены на выполнение плановых показателей каждым подразделением. По результатам работы за 2017-й коллектив выпустил (в процентах к плану ТПФП) товарной продукции на 103,4%, производительность труда составила 105,4 %, произведено меди в медном концентрате (тонн) 102,2%, выполнен план по производству цинка в цинковом концентрате.

Это дало возможность создавать безопасные условия труда,

приобретать эксплуатационные материалы и оборудование для цехов, своевременно провести индексацию тарифных ставок и окладов на 5%, решать социально-бытовые вопросы.

Среднемесячная заработная плата за 2017 год составила 53770 руб., что на 7,6% выше ее показателя в 2016-м (при инфляции по Оренбургской области за 2017 год 1,9 %).

Минимальная заработная плата по комбинату за 2017 год – 17288 руб. Ее соотношение к прожиточному минимуму, который по региону составил 9218 руб. – 1,9. Доля постоянной части заработной платы (тариф/оклад, доплата за условия труда, районный коэффициент и другие постоянные выплаты) – 70%, что соответствует нормам раздела «Оплаты труда» Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ.

Большое внимание уделялось созданию безопасных условий для работников. На реализацию мероприятий в этой области израсходовано 273,883 млн руб., это на 105,9 млн руб. больше, чем в 2016 году.

Выполнен в полном объеме раздел коллективного договора «Отпуска, оздоровление и отдых трудящихся». Как пояснил председатель профсоюзной организации ГОКа Александр Архипов, в 2017 году оздоровлен (санаторий-профилакторий, санаторно-курортное лечение) 1721 работник и ветеран, 760 детей работников отдохнули во время летних каникул. На эти цели комбинат израсходовал 61,75 млн руб., и это на 4,69 млн больше, чем в 2016г.

Общая сумма выплат на предоставление социальных льгот работникам и пенсионерам составила 64,83 млн руб., что на 2,16 млн руб. больше, чем 2016 году. 

Александр Архипов:

...в 2017 году оздоровлен 1721 работник и ветеран, 760 детей работников отдохнули во время летних каникул. На эти цели комбинат израсходовал 61,75 млн руб., и это на 4,69 млн больше, чем в 2016 г.





ЕЛЕНА СКРИПНИКОВА

Соцпартнерство – движение встречное?

Руководство Светлинского ферроникелевого завода проигнорировало решение трудового арбитража – ежемесячно доводить до коллектива информацию о ходе реализации инвестиционного проекта с компанией Ви Холдинг по отработке новой технологии.

Генеральный директор ООО «СФНЗ» А.С. Лощинин ответил, что анализ финансово – хозяйственной деятельности будет представлен по итогам работы за 2017 год в марте 2018 года. С октября 2017 г. и по настоящее время идет модернизация плавильного цеха, продолжаются пуско-наладочные работы, которые планируется завершить в марте. По указанным причинам вопрос о повышении заработной платы не рассматривается.

Постоянной проблемой на предприятии является периодическая несвоевременность выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат. Об указанных нарушениях ППО «Светлинские металлурги» своевременно информирует прокуратуру Светлинского района Оренбургской области. В мае 2017 года генеральный директор был привлечен к административной ответственности

ко штраф, но и дисквалификацию, направлены в суд.

Но не все так печально. В феврале состоялось заседание комиссии по внесению изменений в коллективный договор на 2017-2020 годы. Внесены дополнения, касающиеся оплаты труда и действий работников при задержках заработной платы. Повышен ее минимальный размер в соответствии

...Повышен минимальный размер заработной платы в соответствии с внесенными изменениями в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации...

по ч.6 ст.5.27 КоАП РФ. После этого в течение двух месяцев сроки выплаты заработной платы соблюдались, но затем нарушения возобновились. По данным прокуратуры, материалы для его привлечения к административной ответственности по ч. 7 ст.5.27 КоАП РФ, которая предусматривает в качестве наказания уже не толь-

с внесенными изменениями в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2017-2019 годы. В ООО «СФНЗ» проведена индексация часовых тарифных ставок и окладов в связи с ростом индекса потребительских цен. 🌞





АЛЕКСАНДР КУЗЬМЕНКОВ • ОКСАНА БУТОРИНА



ЯНА БУТОРИНА



СДЕЛАНО ЗА ГОД

На Высокогорском горно-обогатительном комбинате состоялась конференция, посвященная итогам выполнения коллективного договора в 2017 году. В ней участвовали делегаты из всех подразделений, руководство и члены профкома ГОКа, заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР Николай Алеекеев.

Первым итогом выполнения колдоговора подвел председатель профорганизации комбината Александр Гадун:

– 2017-й для комбината был достаточно сложным. По основной производственной деятельности комбинат имеет убыт-

рублей. К сожалению, не получилось, средняя зарплата составила 30044 рубля, но в 2016-м она была 23174 рубля.

Был согласован минимальный размер оплаты труда – не ниже 1,5 прожиточного минимума. В 2016 году эта цифра равнялась 14703 рублям, на

детей в дошкольных учреждениях, культурно-массовые и спортивные мероприятия, – продолжил Александр Григорьевич. – Остальные разделы практически не работают. В 2016-м закрыта программа добровольного медицинского страхования. Финансовое положение комбината не позволяет возобновить администрации оказание материальной помощи работникам. Эту функцию взял на себя профком. Из профсоюзного бюджета выделено нуждающимся 1,15 млн рублей, члены профсоюза получили в кассе взаимопомощи профкома долгосрочных беспроцентных ссуд на общую сумму 24,7 млн рублей.

Из 35 мероприятий по улучшению условий труда не выполнено пять. Основная причина – отсутствие финансовых средств, есть вопросы по обеспечению средствами индивидуальной защиты и спецодеждой.

Хочу поблагодарить трудовой коллектив за доверие и поддержку, – сказал в заключение Александр Григорьевич. – Даже в самой сложной ситуации мы стараемся верить в лучшее. А сегодняшний настрой работодателя позволяет надеяться, что социальное партнерство на предприятии продолжит развиваться.

Результатам выполнения коллективного договора посвятила свое выступление директор по персоналу Ирина Ильиных. Она

Александр Гадун:
...члены профсоюза
получили в кассе
взаимопомощи
профкома
долгосрочных
беспроцентных ссуд
на общую сумму
24,7 млн рублей.



ки, но они уже не столь значительные как ранее. Заработная плата на ВГОКе ниже, чем на некоторых предприятиях отрасли, скажем, на Качканарском или Стойленском ГОКах. Тем не менее, можно отметить положительную динамику. В начале года на комбинате была принята стратегия развития компаний группы НПРО «Урал», которая предусматривала при стабильной работе комбината и цене железорудного сырья уровень средней зарплаты работника к концу 2017-го 34-35 тысяч

сегодняшний день – 15980. В ближайшее время состоятся переговоры о повышении заработной платы. Надеюсь на положительный исход.

В отчетный период не было задержки зарплаты (в 2016-м она доходила до 11 дней), – отметил Александр Григорьевич.

Впрочем, заработная плата – не единственная забота профсоюза.

В поле зрения – доставка работников на работу и домой, частичное погашение процентов по ипотеке и содержания





также отметила, что по сравнению с 2016 годом средняя заработная плата увеличилась на 29,6 процента. При этом производительность труда по товарному железорудному сырью увеличилась на 14 процентов. Постоянная часть в структуре заработной платы работников составила 60 процентов. Фактически за 2017 год постоянная часть до применения корректирующих коэффициентов премии составляла 69 процентов в целом по ВГОКу. В подразделениях доля постоянной заработной платы – от 61 до 79 процентов. Средняя продолжительность отпуска – 41 календарный день. Затраты на реализацию социальных программ – 26,7 млн рублей, выплаты и компенсация морального вреда – 221 тыс. рублей.

Темой выступления Андрея Кузнецова, генерального директора, стали не только итоги,

влияет на показатели эффективности.

С учетом рыночной конъюнктуры руководство определило задачи на 2018 год. Первая – формирование маркетинговой стратегии: производство качественных, высокомаржинальных продуктов. Вторая – реализация проекта по активному сбыту нерудной продукции: известняка, щебня и вскрыши. Это огромный потенциал, который, к сожалению, не используется. Третья – развитие горнорудной базы. Это строительство горизонта минус 320 метров на «Южной» и горизонта минус 300 метров на «Естюнинской», реализация инвестпроекта по отработке Пийской группы. Четвертая – подготовка и реализация проектов по энергоэффективности. Создана и работает группа по снижению энергозатрат, которые должны уменьшиться в целом на 10 про-

приличный профицит железорудной товарной продукции. Мы не сможем угнаться за глобальными производителями, такими как Михайловский или Стойленский ГОКи, Соколовско-Сарбайское объединение – их себестоимость на несколько порядков ниже нашей, ведь мы добываем руду в шахтах. Агломерат с содержанием железа 62 процента – наш первый шаг в поисках рынка, где нет конкурентов.

Выступавшие в прениях говорили о насущных проблемах.

Оксана Буторина, лидер молодежной организации:

– Меня волнует дефицит квалифицированных молодых кадров на производстве. Раньше, даже при невысокой оплате труда, людей удерживал хороший социальный пакет. Возможно, стоит подумать о материальной помощи тем, кто возвращается на предприятие после армии, выплатах одному из родителей при рождении ребенка? Актив молодежной организации верит, что будущее у предприятия есть. Мы готовы трудиться для его блага, но хотим быть услышанными.

Сергей Уваров, делегат от ПЖТ:

– Дефицит средств сказался на выполнении коллективного договора. Социальная программа выполнялась в усеченном варианте, не рассматривался вопрос о повышении заработной платы, не было своевременного обеспечения средствами индивидуальной защиты.

В записках, поступивших в президиум, были вопросы о возобновлении централизованного оздоровления трудящихся, корпоративной программы ДМС, обеспечении СИЗами и спецодеждой и т.п. Решено, что ответы на них будут опубликованы в газете «Высокогорский горняк». 📌

Андрей Кузнецов:
...Каждое подразделение в идеале должно самостоятельно вести деятельность, формировать затраты и доходы. Это один из самых важных вопросов.



но и ближайшие перспективы. Андрей Валентинович проанализировал выполнение «Стратегии развития компаний группы НПРО «Урал»:

– Увеличение выручки по отношению к 2016 году составило 43 процента. При этом рост объемов производства – 15 процентов. Запланирован рост объемов производства и в 2018-м: 8 процентов по отношению к 2017-му. Показатели выручки в 2017-м и 2018-м будут примерно одинаковы: на рынке произошло снижение цен, которое значительно

центров по комбинату. Далее – автоматизация технологических процессов и внедрение базовых элементов АСУТП, создание бизнес-единиц. Каждое подразделение в идеале должно самостоятельно вести деятельность, формировать затраты и доходы. Это один из самых важных вопросов.

Все перечисленное – ближайшие перспективы комбината. А долгосрочные, по мнению генерального директора, выглядят так:

– Мы находимся на высококонкурентном рынке, где есть



Морковка для трудовых беглецов

В ВЕРХНЕМ УФАЛЕЕ СПЕКУЛИРУЮТ НА ДЕФИЦИТЕ РАБОЧИХ МЕСТ.

Скоро год, как в Верхнем Уфалее остановили градообразующее производство, и уже несколько месяцев, как он имеет статус ТОСЭР. Как сегодня живет город бывших никельщиков? По официальной информации властей и госслужб – жить можно. По неофициальным мнениям рядовых горожан, бывших работников ликвидированного «Уфалейникеля», – тоже можно... только правила жестче, а иногда и совсем без них.

Официальный уровень безработицы в городском округе сейчас 7,5%. Он медленно, но снижается. На учете в местном центре занятости – 1149 человек, в том числе 1076 признанных безработными (по состоянию на 5 февраля). Центр занятости активно продолжает работу по трудоустройству горожан. С начала года получили работу более 50 человек. Ведется профессиональное обучение и переобучение. В банке вакансий на начало февраля – 122 предложения о трудоустройстве.

Такие «вбросы» маленьких порций оптимизма местные СМИ делают регулярно. И дело не в том, правдивы или нет цифры, а в том, что на то она и статистика, чтобы показывать лишь одну сторону. А у горожан оптимизм пока не растет. Они рассказывают: тому, кто устроился, приходится трудиться за двоих-троих. Им говорят – много вас сейчас таких, готовых за морковку работать, так что если что не нравится – никого не держим. Рассказывают и об откровенном «кидалове», когда обещают одно, а по факту выходит другое: больше обещанного количество рабочих часов и совсем не та, как договаривались, зарплата.

И многие не выдерживают, уходят. Самые невезучие, найдя другую работу, снова попадают на обман. Так и бегают с места на место. А в это время служба занятости выдает сводки об очередном снижении безработицы, потому что те, кто обожглись, обратно на учет не встают – бессмысленно: надо

сначала отработать определенное время, чтобы рассчитывать на нормальное пособие.

К сожалению, уфалейцы – народ терпеливый и молчаливый. Летом, когда с «Уфалейникеля» уволили основную часть коллектива, никто официально не возмутился нарушением трудовых прав. А было из-за чего: тысячи металлургов прилично недодали в связи с проведенной процедурой сокращения (по Трудовому кодексу – среднемесячный заработок за третий месяц трудоустройства). Справедливость восторжествовала только благодаря профсоюзу – первичке завода и областной организации ГМПР, по обращению которой в дело вмешалась прокуратура, и задолженность работникам погасили.

Сегодня власти города активно работают на привлечение в Верхний Уфалей предпринимателей-резидентов. Информацией об этом поделился замглавы городского округа по экономике и финансам Сергей Косов. Первым резидентом уже стал в конце прошлого года «Уфалейский трикотаж». В планах компании создать на первом этапе 10 рабочих мест с перспективой расширения производства. В проект будет инвестировано

...Справедливость восторжествовала только благодаря ПРОФСОЮЗУ – первичке завода и областной организации ГМПР, по обращению которой в дело вмешалась прокуратура, и ЗАДОЛЖЕННОСТЬ РАБОТНИКАМ ПОГАСИЛИ.



около 3 млн рублей. В числе потенциальных резидентов, заинтересованных в создании производства на территории ТОСЭР, «Уралэнергохим», «Природный ресурс», «Базис», «УфалейГранитСервис», «НордСтройКомплект». Профили этих компаний – научные исследования и разработки в области естественных и технических наук, лесопереработка, камнеобработка, производство для строительной отрасли.

Из материалов пресс-службы губернатора Челябинской области стало известно о появлении на Южном Урале потенциального инвестора «КейЭс Пи Стил» и инвестиционном проекте стоимостью 20,0 млрд руб. В официальном сообщении говорится, что «стороны намерены объединить усилия для развития Верхнего Уфалея, который является моногородом и в конце 2017 года получил статус территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР)».

Соглашение предусматривает совместную работу, направленную на создание условий для диверсификации экономики моногорода, появления новых рабочих мест, притока инвестиций, а также улучшения качества городской среды. В промышленную площадку будет инвестировано до 20 млрд рублей, что обеспечит работой 1,5 тыс. местных жителей.

Но пока непонятно, из каких источников будет взята фантастическая по нынешним меркам сумма инвестиций, каковы сроки реализации инвестпроекта. Но главное, не ясен механизм захода инвестора на площадку, которая в рамках процедуры банкротства «Уфалейникеля» должна быть выставлена на торги.

Бывшим никельщикам дают работу местные металлургические предприятия. «Литейный центр», как рассказали в кадровой службе завода, за полгода принял около 50 горожан. Основные вакансии – заливщик

...если не молчать, особенно если речь о невыполнении трудового договора, и идти в трудовую инспекцию, суд, можно помочь не только себе, но и созданным прецедентом ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ В ЦЕЛОМ. ЭТО СОВЕТУЮТ ЮРИСТЫ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР.

металла, обрубщик литья, контролер ОТК. Временные рабочие места, в рамках программы «Общественные работы», предоставляет «МетМашУфалей». Программа позволяет горожанам, зарегистрированным в службе занятости, получив временную работу, сохранить за собой пособие по безработице, а организации, давшей им места, получить бонус – компенсацию затрат на трудоустройство из бюджета.

Чего ждать уфалейцам от будущих резидентов и сегодняшних предпринимателей? Нормальных условий труда и зарплаты или – морковки? Посмотрим. Спекуляция работодателей на дефиците рабочих мест явление не

новое. Законы рынка, чем острее социальная обстановка, тем, как правило, менее человечны. Именно в таких ситуациях важно не забывать о Трудовом кодексе. Работодатель привык рассчитывать на правовую безграмотность работников и на свой работодательский авторитет. Но если не молчать, особенно если речь о невыполнении трудового договора, и идти в трудовую инспекцию, суд, можно помочь не только себе, но и созданным прецедентом изменить ситуацию в целом. Это советуют юристы Челябинской областной организации ГМПР, готовые всегда оказать бесплатную правовую поддержку членам профсоюза. 

А выход ли ТОСЭР?

Статус ТОСЭР в области сегодня имеют два моногорода, связанные с горно-металлургическим комплексом, – В. Уфалей и Бакал. В городе горняков тоже активно работают с резидентами. Но вот в чем проблема: градообразующему предприятию Бакала – Бакальскому рудоуправлению, которое еще работает (!) и остро нуждается в помощи, государство помогать не хочет. Об этом недавно рассказала от имени коллектива БРУ его профлидер Анна БЕЛОВА в обращении в Правительство РФ. Боролись-боролись за звание ТОСЭР совместными усилиями власти и профсоюз, а проблем с занятостью не убавилось. Может, не все еще способы решения попробовали? Не отворачиваться, например, от градообразующих производств, тоже дать им преференции ТОСЭРовских резидентов. Чтобы не только отчеты складывались, но и живые люди не оставались за бортом.





Дальше – лучше?

Сотрудники комсомольского завода «Амурметалл» получают повышенную заработную плату. Акционеры группы компаний «Торэкс», которая владеет предприятием уже год, уверены, что это может привлечь новых работников.

Как сообщает пресс-служба Минвостокразвития России, в настоящее время средняя зарплата, к примеру, подручного сталевара составляет 22 тысячи рублей. «Будет разработана сетка увеличения. Также мы решили ввести на заводе систему премирования. 13-я зарплата по итогам года будет начисляться всем работникам предприятия без исключения», – рассказал председатель Совета директоров группы компаний «Торэкс» Павел Бальский.

Чтобы выполнить план на ближайший год по произведенной продукции, заводу «Амурметалл» нужно еще 1200 человек. Сейчас работу предприятия обеспечивают 2 878 работников.

«Амурметалл» посетил губернатор Хабаровского края. Вячеслав Шпорт встретился с руководством предприятия и трудовым коллективом, отметил, что производство растет и нужно повышать зарплаты работников.

На встречах глава региона подвел итоги работы завода под управлением нового собственника – компании «ТОРЭКС-Хабаровск».

Как сообщает пресс-служба правительства края, за год удалось возобновить производство – в прошлом году компания выпустила 187 тысяч тонн металлопродукции. Вячеслав Шпорт отметил, что компания недавно получила скидку на перевозку лома черных металлов по железной дороге.

«Мы продолжим поддерживать завод. Сегодня очевидно, что предприятие наращивает производство, разработало поэтапную программу модернизации. Сейчас необходимо заниматься повышением зарплаты персоналу, а также набором новых сотрудников на предприятие. Нашим профильным ведомствам необходимо разработать программы подготовки металлургов, которые в свое время были приостановлены», – подчеркнул глава региона.

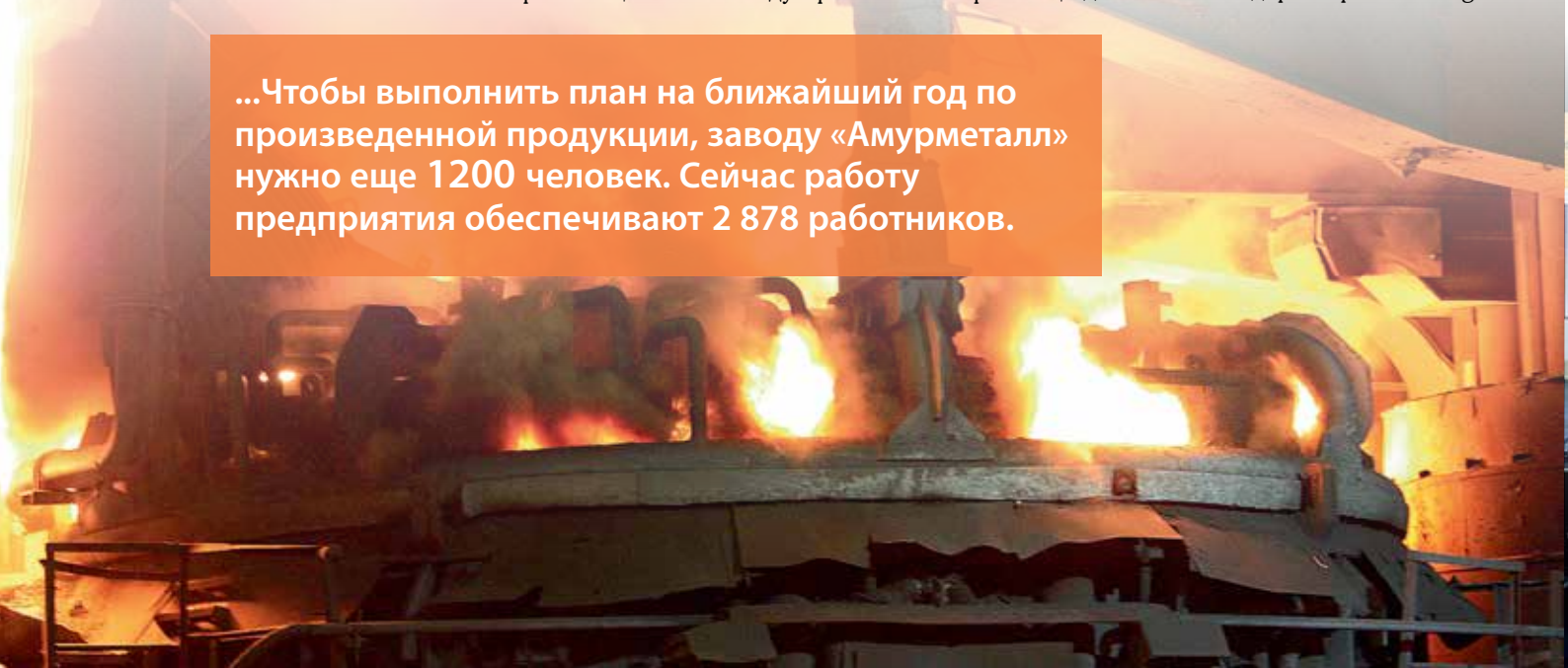
Владеющая заводом «Амурметалл» (Комсомольск-на-Амуре) группа «Торэкс» заключила в Харбине соглашение о намерениях по реализации проекта модернизации мощностей металлургического завода и организации на его основе индустриального парка с

пулом китайских инвесторов, сообщила пресс-служба правительства Хабаровского края. Китайский пул составили Shunli Steel Group (Таньшань, Хэбэй), MCC CERI (металлургическая инженеринговая корпорация, Пекин) и Debang Guangdong (Гонконг, входит в Hebei Luanhe Group).

Подписание документа состоялось в рамках визита в Китай делегации, возглавляемой вице-премьером – полпредом президента в ДФО Юрием Трутневым. На церемонии присутствовал губернатор края Вячеслав Шпорт.

«Комсомольск-на-Амуре обладает уникальной промышленной базой. На заводе есть вся необходимая инфраструктура, есть электричество. Мы планируем довести производство до 10 млн т стали в год. Также заинтересованы в создании дополнительной портовой инфраструктуры в районах Советской Гавани и Ванино. У наших партнеров есть большой интерес к инвестиционным проектам на Дальнем Востоке», – приводятся в сообщении слова председателя совета директоров Debang

...Чтобы выполнить план на ближайший год по произведенной продукции, заводу «Амурметалл» нужно еще 1200 человек. Сейчас работу предприятия обеспечивают 2 878 работников.





Guangdong Яо Сяондуна. Юрий Трутнев подчеркнул приоритетность развития металлургии для Дальневосточного федерального округа, отметил необходимость поиска каналов бесперебойного обеспечения завода сырьем, а также напомнил о планах проведения в апреле традиционного Дня китайского инвестора на Дальнем Востоке, где можно будет детально обсудить проект по развитию металлургического производства и инфраструктуры вокруг портов.

ЕЩЕ НОВОСТЬ

Инженер «Амурметалла» стал одним из лучших наставников России. Участник президентского конкурса «Лучшие практики наставничества», инженер завода «Амурметалл» **Денис Крисько** вошел в число 10 лучших наставников России. Его проект, единственный из края, прошел в финал.

– Из 4 тысяч заявок эксперты конкурса отобрали 102 проекта, – говорит начальник пресс-службы «ТОРЭКС-Хабаровск» **Надежда Томченко**. – Среди соперников Дениса Крисько в шорт-листе специалисты из Москвы и Московской области, Красноярска, Мурманска и Челябинской области.

Напомним, цель конкурса «Лучшие практики наставничества» состоит в выявлении и широком внедрении самых действенных методов обучения специалистов на предприятиях России. Организатором профессиональных со-

ревнований выступило Агентство стратегических инициатив по Указу Президента России Владимира Путина.

– Денис Крисько представил на конкурс программу обучения молодых специалистов, которую в свое время пришлось разработать на заводе «Амурметалл», – говорит начальник отдела автоматизации системы управления «ТОРЭКС-Хабаровск» **Павел Завезенов**. – До этого комплексной системы не было ни в Комсомольске-на-Амуре, ни на Дальнем Востоке. Нам приходилось отправлять работников на обучение в Москву, поэтому и решили открыть на базе завода свою кафедру. Пригласили преподавателей из КНАГТУ и уже совместно разработали учебную программу, которая актуальна и сегодня.

Позже эту систему частично внедрили в КНАГТУ, однако соответствующий факультет для подготовки кадров для завода в ВУЗе так и не открыли.

– Это еще одна наша проблема – специалистов, которых мы обучаем, потом переманивают другие заводы, нефтеперерабатывающий, авиационный, – сетует Павел Завезенов. – Просто звонят и предлагают зарплату в два раза больше. Сейчас, когда предприятие вышло из банкротства, совместно с руководством завода мы разрабатываем систему воспитания и удержания высокопрофессиональных кадров. **Геннадьевич**

«АМУРМЕТАЛЛ» – действующий и единственный металлургический завод на Дальнем Востоке, имеющий в своем штате высококвалифицированных специалистов. Недалеко от завода строятся Кимкано-Сутарский и Гаринский ГОКи, что позволит обеспечить завод железорудным сырьем при увеличении производства и снимет необходимость везти сырье из Австралии, как это изначально планировалось. Завод располагается всего в 400 км от портов Ванино и Советская Гавань, в непосредственной близости от БАМа и Транссиба.



Первый этап модернизации предполагает формирование оптимальной конфигурации сталелитейного завода, проведение реконструкции и переход на новый технологический уровень, расширение производственных мощностей.

Вторая очередь – строительство нового производства длинного цикла мощностью 1 млн тонн продукции в год. Основное оборудование включает в себя домну, две конвертерные печи.

Третья очередь – строительство одной или двух домен для достижения совокупной мощности 5 млн тонн продукции в год, обеспечения «Амурметаллу» позиций высокотехнологичной, высококачественной, максимально конкурентоспособной продукции.

Участник президентского конкурса «Лучшие практики наставничества», инженер завода «Амурметалл» **Денис Крисько** вошел в число 10 лучших наставников России.

#Наставник





Яковлевский рудник: БИЗНЕС-СИСТЕМА «СЕВЕРСТАЛИ»

Ранее в материалах «Егор Ренёв встретился с профактивом» («ГМПР-Инфо» №1, 2018), «Алексей Мордашов на Яковлевском руднике» («ГМПР-Инфо» №10, 2017 г.) сообщалось о ситуации на данном предприятии.

Сегодня Яковлевский рудник запускает комплекс мероприятий по совершенствованию производственных процессов – внедряет Бизнес-систему компании «Северсталь», что позволит существенно повысить эффективность работы предприятия.

Проект будет реализован в течение 2018 года в три этапа. «В первую очередь команда проекта займется составлением программы мероприятий, которые позволят нам выполнить амбициозную цель этого года – добыть 1,315 млн тонн руды. Чтобы Яковлевский рудник достиг этого рекордного объема, необходимо усовершенствовать работу по всем направлениям: от добычи руды в забоях и ремонтов техники до снабжения материалами и реализации крупных инвестиционных проектов», – подчеркнул директор Яковлевского рудника Егор Ренёв.

Зоной первых улучшений станет начальное звено технологической цепочки – проходка и откатка. «Необходимо повышать уровень диспетчеризации. Должна быть радиосвязь, чтобы люди могли оперативно обмениваться информацией о расстановке техники, об отклонениях от плана. Кроме того, нужна детальная визуализация циклов работы техники для диспетчеров», – отметил директор по развитию Бизнес-системы «Севергрупп» Александр Колобов. На первом этапе работы проекта так-

же было принято решение закупить для шахтеров электрический инструмент, который поможет автоматизировать некоторые операции.

Еще один фокус внимания – это обслуживание и ремонт техники. Чтобы решить проблему высокой аварийности оборудования, планируется создать систему обслуживания, ориентированную на надежность. Речь идет о своевременной диагностике, планово-предупредительных ремонтах, которые позволят избежать преждевременного выхода техники из строя. Сейчас специалисты составляют общий каталог имеющегося оборудования и определяют степень

его критичности. Параллельно разрабатываются мероприятия, которые позволят повысить эффективность ремонтов. Например, уже принято решение восстанавливать узлы техники не в шахте, а на поверхности, что позволит сократить сроки и повысить качество.

Не менее важная задача в рамках внедрения Бизнес-системы – это реализация масштабной инвестиционной программы предприятия (вложения в 2018 г. составят около 2 млрд руб.) Усилия команды по развитию будут направлены на соблюдение сроков реализации инвестиционных проектов и их бюджетов.



...Чтобы решить проблему высокой аварийности оборудования, планируется создать систему обслуживания, ориентированную на надежность...





Каковы ожидания от внедрения Бизнес-системы?

Виталий Тимашев, начальник поверхностного участка закладочных работ:

– Специалисты службы развития познакомились с нашим участком, и сейчас мы совместно готовим мероприятия по улучшению его работы. Мы ожидаем помощи в первую очередь в решении проблемы подготовки песка – это один из компонентов закладочной смеси. Дело в том, что сейчас песок не просеивается, а поступает в производство сразу из карьера с большим количеством мусора и различных примесей. Это отрицательно сказывается на качестве смеси и работе оборудования.

Алексей Ульянов, старший менеджер (куратор) центра по развитию Бизнес-системы «Северсталь Менеджмент»:

– В первую очередь хотелось бы сказать о высокой активности коллектива Яковлевского рудника при внедрении новых подходов. Люди открыты, делятся с нами своими проблемами, идеями, что, безусловно, помогает в составлении программы развития предприятия. Мы ожидаем, что благодаря такой командной работе, заинтересованности каждого в результате мы достигнем поставленной цели.

Николай Сидорков, заместитель директора Яковлевского рудника по персоналу:

– Одной из важных задач на текущем этапе является создание эффективной системы целеполагания. Каждый сотрудник предприятия вне зависимости от занимаемой должности должен знать, как его работа влияет на общий результат. Совместно со специалистами центра по развитию Бизнес-системы мы работаем в том числе и над тем, чтобы каскадировать цели от руководителей до рабочих.

Денис Еременко, начальник восточного горнопроходческого участка рудника:

– Наконец-то настало то время, когда многие наши идеи услышали, и мы сможем воплотить их в жизнь. Это и снабжение бригад ремонтным инструментом, это и переход от ручного труда к автоматизированному, это и повышение качества ремонтов. Многие из этих предложений не требуют серьезных затрат, но при этом они принесут большую пользу в ускорении проходки и повышении уровня безопасности. ■

Пресс-служба Яковлевского рудника



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

ХОРОШИЙ КОЛДОГОВОР МОЖНО И ПРОДЛИТЬ

На трубопрофильном заводе «Шексна» до 16 февраля 2020 года продлен коллективный договор. Документ подписали генеральный директор «Северсталь ТПЗ-Шексна» Андрей Егоров и председатель профсоюзной организации Дмитрий Кудрявцев.



В нем закреплены обязательства работодателя по оплате и охране труда, социальные льготы и гарантии, предусмотрены различные виды материальной помощи. Например, при рождении малыша, на приобретение лекарств, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, многодетным семьям.

В колдоговоре закреплены обязательства по организации санаторно-курортного лечения и детского отдыха. Предусмотрено поощрение денежной премией при выходе на пенсию и в связи с 50-летием. При регистрации первого брака, рождении ребенка и в некоторых других случаях работник может оформить отпуск с оплатой по среднему заработку. Два дополнительных дня получит тот, кто использует основную часть очередного отпуска в зимний период.

Ежегодно на социальные льготы и гарантии выделяется около 800 тысяч рублей. В прошлом году завод «Шексна» стал победителем областного конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» в номинации «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы» с численностью до 200 работников. ■

Ежегодно на социальные льготы и гарантии выделяется около 800 тысяч рублей...



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Движение навстречу – общий ШАГ ВПЕРЕД

На Кыштымском медеелектролитном заводе повысили уровень социальных гарантий и компенсаций. Позитивным итогом переговоров, которые три месяца вели работодатель и профсоюз, представлявший интересы коллектива, стал новый колдоговор. Он включает социальные обязательства работодателя сроком на 3 года. Подписи под документом поставили гендиректор завода Андрей Кудрявцев и председатель первичной профсоюзной организации Татьяна Колесникова.

Кроме новых размеров и условий выплат, важнейший итог переговоров – то, что удалось сохранить все гарантии и компенсации, действовавшие в прежнем колдоговоре.

Новые договоренности, вписанные в коллективный договор КМЭЗ, подтверждают его серьезный социальный вес: прежний колдоговор, легший в основу нынешнего, по итогам прошлого года признан одним из лучших в области (в соответствующей группе).

Профактиву удалось договориться о повышении с тысячи до 1,5 тысячи рублей ежемесячной выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет. Изменились условия и размеры выплат матерям-одиночкам и многодетным семьям. Например, женщины, в одиночку воспитывающие детей, будут ежемесячно получать 1000 рублей вместо 500 до достижения ребенком 18 лет включительно. Впервые записан пункт: если ребенок из многодетной или неполной семьи учится на очном отделении в образовательном учреждении, то пособие на него будет выплачиваться до конца

учебы, вплоть до достижения им 23 лет включительно.

Кроме этого, улучшены гарантии работникам, призванным на срочную военную службу, и ветеранам завода. Закреплены единовременные выплаты работникам к юбилеям их трудового стажа на предприятии и в связи с личными юбилеями. Администрация пошла навстречу профсоюзу и в вопросах предоставления работникам дополнительных краткосрочных оплачиваемых отпусков в связи с особыми личными событиями.

Кроме новых размеров и условий выплат, важнейший итог переговоров – то, что удалось сохранить все гарантии и компенсации, действовавшие в прежнем колдоговоре.

– Особенно отмечу пункт 1.3.3 – дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, – уточняет Татьяна Колесникова. – Если на их рабочих местах после про-

ведения СОУТ класс (подкласс) условий труда изменился, а условия труда не улучшились, все гарантии и компенсации сохраняются в соответствии с законодательством. А работникам, на рабочих местах которых не проводилась СОУТ, сохраняются все гарантии и компенсации, установленные результатами проведенной ранее аттестации рабочих мест. В целом считаю результаты коллективных переговоров удовлетворительными. Предложения нашей стороны были подкреплены ссылками на пункты Отраслевого тарифного соглашения и другие нормы. Для этого проделана большая работа, проанализирован огромный объем информации. Большую помощь оказал специалист обкома Владимир Нечаев, включенный в колдоговорную комиссию. В ходе переговоров были спорные моменты, но мы нашли компромиссные решения. Администрация показала готовность идти навстречу. 🔴





Приоритет – ОПЛАТЕ ТРУДА

На Волгоградском металлургическом комбинате состоялась конференция трудового коллектива по подведению итогов выполнения коллективного договора и заключению нового, на 2018-2020 гг.



Приоритетным направлением остается оплата труда. В документе прописаны условия предоставления надбавок к окладу...

В работе конференции приняли участие более 80 делегатов, генеральный директор комбината И. Сизов, председатель Волгоградской областной организации ГМПР С. Полещук.

Председатель профорганизации металлургических предприятий «Красный Октябрь» С. Белоусов рассказал о работе над проектом нового колдоговора. Коллективные переговоры шли в течение нескольких месяцев, было много предложений от работников, все они подробно рассматривались.

С. Полещук отметил, что несмотря на сложную экономическую ситуацию на предприятии, стороны социального партнерства достигли согласия по основным положениям.

О выполнении коллективного договора проинформировала и.о. директора по персоналу и социальным вопросам Л. Кузнецова. Особое внимание она уделила выполнению раздела «Обеспечение социальных гарантий работников предприятия».

Генеральный директор АО «ВМК» «Красный Октябрь» И. Сизов рассказал о текущей экономической ситуации на предприятии и перспективах развития производства.

Делегаты признали удовлетворительной работу по выполнению коллективного договора на 2016-2017 гг. Единогласно был принят новый коллективный договор, в котором за-

креплены основные положения социальной политики комбината.

Приоритетным направлением остается оплата труда. В документе прописаны условия предоставления надбавок к окладу, например, за обслуживание вторых станков, работу в особых и вредных условиях, в многосменном режиме, в ночное время. Ежемесячные надбавки определены работникам, имеющим высокую квалификацию. Сумма прибавки к окладу зависит и от продолжительности непрерывного стажа работы на предприятии.

В документе прописаны социальные льготы для молодых работников. Материальная помощь определена тем, кто без отрыва от производства окончил средние и высшие профессиональные учебные заведения. Две тысячи рублей получают выпускники средних профессиональных учебных заведений, три тысячи рублей – профильных вузов. Призванным на службу в армию из Общества и вернувшимся на прежнее место работы в течение года предоставляется материальная помощь в размере 10 тысяч рублей.

В колдоговоре прописан ряд социальных льгот и гарантий работникам и их детям, социальная поддержка неработающих пенсионеров и ветеранов, материнства и детства, а также условия профессиональной подготовки работников. 🍷



Колдоговор обновили



В ОАО «Орловский завод «Северсталь-метиз» подписан новый коллективный договор, который будет действовать с 2018 по 2020 годы.



Подписывая коллективный договор, мы выступаем за стабильность, прозрачность, ответственность в социально-трудовых отношениях, – отметила председатель профсоюзной организации ОСПАЗа

Любовь Козлова. – Наш колдоговор – это дополнительный пакет гарантий для работников предприятия, установленных сверх норм Трудового кодекса.

В новом коллективном договоре появился ряд изменений, направленных на увеличение выплат работникам. Минимальный размер заработной платы, в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, повышен не менее чем до 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в Орловской области. Будет оказываться единовременная материальная помощь при рождении ребенка в размере 1200 руб. (ранее работники получали 1000 рублей). Ежемесячную материальную помощь в размере 1000 рублей будут получать женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет. (ранее 500 рублей в месяц).

Важным новшеством, которого удалось достичь в переговорах стало добавление в пункт, касающийся оздоровления работников, путевок «Мать и дитя». Такие путевки будут выделяться работнику и его ребенку в возрасте от 4 до 14 лет.

В колдоговоре есть новый пункт. С 1 апреля этого года работники, обязанные посещать сменно-встречные собрания, получают доплату, если время начала собраний за пределами рабочей смены.

– Непросто шли переговоры по отдельным положениям колдоговора. В итоге профсоюзу и работодателю удалось найти компромиссные решения, удовлетворяющие обе стороны, – подчеркивает Любовь Козлова. – Уверена, что этот документ будет способствовать здоровой психологической обстановке в коллективе, а, значит, его стабильности и лучшей производительности труда. 🇷🇺



132 миллиона – НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Коллегия администрации Кемеровской области и АО «Кузнецкие ферросплавы» заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве.

Документ подписали первый заместитель губернатора Владимир Чернов и генеральный директор АО «Кузнецкие ферросплавы» Кристина Коренная, сообщает пресс-служба администрации Кемеровской области. Впервые областная администрация заключила соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с акционерным обществом в 2004 году.

АО «Кузнецкие ферросплавы» выполнило условия соглашения на 2017 год. В прошлом году объем производства ферросилиция на предприятии составил 508 тыс. тонн. На развитие производства компания направила 434,5 млн рублей (в 2016 году – 410 млн рублей). Средняя заработная плата работников составила 34550 рублей (в 2016 году –

33250 рублей). В декабре 2017 ее размер достиг 36576 рублей. На предприятиях Общества – 4349 работников.

На социальные выплаты трудящимся и пенсионерам выделено 51,5 млн рублей, а на финансирование социальных программ – 136,7 млн рублей (при плане 131,5 млн рублей).

В рамках реализации природоохранных мероприятий в 2017 году реализованы следующие проекты: капитальный ремонт с модернизацией ферросплавной печи № 12 цеха № 3; капитальный ремонт с модернизацией ферросплавной печи № 13 цеха № 3; замена рукавных фильтров газоочистки печи № 62 на более прочные, жаростойкие с повышенной способностью к пылеулавливанию.

В 2018 году АО «Кузнецкие ферросплавы» обязуется довести объем производства ферросилиция до 550 тыс. тонн, в развитие производства вложить 636 млн рублей, в том числе на модернизацию газоочистного оборудования 260 млн рублей, на техническое перевооружение оборотной системы охлаждения цеха №1 – 104 млн рублей.

Начаты проектные работы по строительству ферросплавной печи № 3 с сухой газоочисткой. Срок реализации проекта – 2019 год. Общая стоимость 500 млн рублей.

Рост заработной платы сотрудников предприятия составит до 5 процентов в соответствии с ростом производительности труда.

На финансирование социальных выплат трудящимся и пенсионерам компания планирует выделить 51 млн рублей, на социальные программы – 131,5 млн рублей. 🟡



НИНА ВИШНЯКОВА

Чего хотят ЖЕНЩИНЫ

Металлургия, так исторически сложилось, – чисто мужская отрасль. Трудно представить себе горного или стропальщика в юбке. А вот крановщицу – можно...

При всей гендерной предопределенности металлургии здесь работает немало женщин: машинисты кранов, учетчицы, упаковщицы, операторы, контролеры, кладовщицы, кадровики, бухгалтеры, финансисты (финансы многих благополучных мегакомпаний действительно находятся в женских руках). Рынки сбыта – тоже, потому что среди профессионалов немало толковых маркетологов и стратегов женщин. Кадровый потенциал компаний, как правило, также отдан под опеку женщин – директоров по персоналу. Не говоря уж о корпоративных коммуникациях и связях с общественностью. Женщины – блестящие коммуникаторы и переговорщицы. И совсем «свежая» новость: ОК РУСАЛ назначила генеральным директором компании Александру Бурико. Это первый случай в истории, когда его гендиректором стала женщина.

И, конечно, не обойтись без женщин на высокотехнологичных производствах, где нужна филигранная работа. Например, в цехах Солнечногорского завода металлических сеток Лепсе тончайшую сетку плетут только женщины. Цех №10 Белорецкого металлургического комбината знаменит своей звуковой проволокой, которая используется для производства авиационных черных ящиков. Здесь научили проволоку «говорить», в чем можно убедиться, записав свой голос на магнитофон для диспетчеров на-



земных служб аэропортов. То, с чем им приходится работать, зачастую невозможно увидеть, можно лишь почувствовать на нежных подушечках пальцев: вес отрезка проволоки диаметром 50 микрон, длиной 1 км составляет 15 г, а диаметром 20 микрон – 2,5 г. Представляете?

В ГМПР подведены итоги выполнения реализации «Национальной стратегии действий РФ в интересах женщин на 2017-2022 годы» и п. 7.6 «Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями» ОТС по горно-металлургическому комплексу. Получены интересные данные о том, каковы условия труда и про-

изводственного быта женщин, что делается для укрепления семьи, поддержки многодетных, малоимущих семей и воспитывающих детей с ограниченными возможностями, каковы льготы беременным работницам, насколько комфортно женщине на металлургическом производстве и вне его.

ПОСТОЯННЫЙ КОНТРОЛЬ

На всех предприятиях ГМК ведется мониторинг охраны труда, состояния рабочих мест, женских бытовых помещений, выполнения мероприятий по улучшению условий труда женщин.



Ограничивается использование женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также под землей (ПАО «Северский трубный завод», АО «Гайский ГОК», ООО «Металл-Групп» Яковлевский рудник», ОАО «Оскольский завод металлургического машиностроения»).

Женщины, работающие в Богдановичском ОАО «Огнеупоры» во вредных условиях труда, по результатам профосмотра включенные в медицинский акт с рекомендацией оздоровления в санаторно-курортных учреждениях, обеспечиваются бесплатными путевками в санатории.

В ПАО «ТАГМЕТ» в 2017-м открыт новый учебный центр для работников завода, где женщины могут не только повысить свой профессиональный уровень, но обучиться смежным профессиям. Созданы все условия для профессиональной переподготовки, восстановления квалификационных навыков женщин, приступивших

к работе после отпуска по уходу за ребенком.

Расширение гибких форм занятости, способствующих совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями, нашло отражение в колдоговорах ОАО «Ревдинский завод по обработке цветных металлов».

С ОСОБОЙ ЗАБОТОЙ

Компания «Металлинвест». Здесь разработаны и реализуются многие социальные программы, среди которых «Наша смена», «Сделаем мир ярче», «Здоровый ребенок». На ряде предприятий УГМК действует целевая программа, направленная на охрану здоровья, профилактику заболеваний и оказание медицинской помощи работникам и членам их семей.

Созданы условия для сохранения здоровья женщин всех возрастов и в АО «ЕВРАЗ ЗСМК». Здесь есть производственно-оздоровительный центр «Василиса». В центр переводят беременных

работниц с сохранением средней заработной платы за период реабилитации, а также женщин, перенесших тяжелые гинекологические операции, нуждающихся в реабилитации. Затраты на оздоровительное лечение в «Василисе» только в 2017 году составили более 17 млн рублей.

В ОАО «Среднеуральский медеплавильный завод» по линии добровольного медицинского страхования ежегодно проходят диагностическое обследование дети работников предприятия (100 чел. в год) в «УГМК – Медицина», в том числе и девочки.

В АО «Гайский ГОК» действует программа профилактического углубленного осмотра в Европейском медицинском центре УГМК «Здоровье» в г. Екатеринбурге.

На многих предприятиях женщинам предоставляются дни дополнительного оплачиваемого отпуска для прохождения медицинских осмотров в женской консультации, а также онкологическое обследование: ПАО «Северсталь», АО «Арконик СМЗ», ОАО «Ревдинский завод по обработке цветных металлов», ПАО «Синарский трубный завод», АО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Сухоложский огнеупорный завод», «ММК-Метиз» и др. В ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» женщины дополнительно проходят периодические медицинские осмотры у гинеколога, маммолога, онколога, психолога.

Медико-профилактические мероприятия по охране труда и здоровья беременных женщин выполняются в:

❖ ПАО «Северсталь» – с момента постановки на учет в женской консультации до назначения пособия по беременности и родам они освобождается от работы с сохранением среднего заработка. В ОАО «Алтай-Кокс» будущих мам переводят с рабочих мест с вредными условиями труда с сохранением средней заработной платы, а при их желании освобождают от работы с оплатой в





размере действующей месячной тарифной ставки или оклада с учетом повышения заработной платы;

❖ **ОАО «ЕВРАЗ-НТМК»** – перевод беременных на участок оздоровления социально-бытового комплекса с сохранением среднего заработка, АО «Гайский ГОК», ПАО «ТАГМЕТ» – на работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе («легкий труд») до наступления дородового отпуска;

❖ **ПАО «Челябинский цинковый завод»** – занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется отпуск без сохранения заработной платы с ежемесячной выплатой материальной помощи в размере среднего заработка с двух месяцев беременности и до наступления отпуска по беременности и родам;

❖ **ПАО «Северский трубный завод»** – предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух месяцев перед отпуском по беременности и родам;

❖ **«АО «Арконик СМЗ»** – с 10 недель предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, а с 20 недель – оплачиваемый отпуск за счет средств предприятия из расчета их среднего заработка;

❖ в **АО «Первоуральский новотрубный завод»** и **ПАО «Челябинский трубопрокатный завод»** – предусмотрена материальная помощь на питание в размере 130 рублей в смену.

ПОМОЩЬ СЕМЬЯМ

На предприятиях ГМК реализуется комплекс мер, направленных на создание благоприятных условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

В **ОАО «ЕВРАЗ-НТМК»** в 2017-м в детских оздоровительных лагерях смогли отдохнуть 103 ребенка из малообеспеченных семей со 100% скидкой. В **АО «ЕВРАЗ ЗСМК»** выделяются бесплатные путевки для детей

из многодетных семей, работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, бывших работников, погибших на производстве, а также работников с уровнем заработной платы ниже двух прожиточных минимумов трудоспособного населения по Кемеровской области.



АО «Уральская Сталь» оказывает помощь работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида, в размере 1800 рублей ежеквартально на каждого ребенка. Если ребенка-инвалида воспитывает одинокий родитель, размер материальной помощи ежеквартально составляет 3600 рублей на каждого ребенка.

Первичная профсоюзная организация Группы **ПАО «ММК»** оказала материальную помощь в размере 30,3 млн рублей семьям, находящимся в трудном материальном положении, в рамках благотворительной программы «Многодетным семьям и семьям с детьми-инвалидами» материальная помощь составила 17,8 млн рублей.

В **ПАО «Челябинский цинковый завод»** предусмотрены льготы работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет. Этим семьям оплачивают содержание детей в детских дошкольных учреждениях, выделяют один раз в год на каждого ребенка в возрасте от 7 до 14 лет бесплатные путевки в оздо-



ровительный комплекс «Лесная застава», ежегодно предоставляют материальную помощь в размере 30 тысяч рублей на приобретение одежды и школьных принадлежностей;

На предприятиях **УГМК** предусмотрено предоставление отпуска без сохранения заработной платы для работников, имеющих детей-инвалидов, до одного года.

ЗАПИСАЛИ В КОЛДОГОВОР

На большинстве предприятий ГМК есть раздел или отдельные пункты в коллективных договорах о содействии материнству и детству:





❖ **ОАО «Алтай-Кокс»** – при рождении детей выплачивается единовременная материальная помощь за счет средств предприятия: 10 000 руб. – на первого ребенка, 15 000 руб. – на второго, 30 000 руб. – на третьего, 15 000 руб. – на четвертого и каждого последующего ребенка. В **ОАО «Стойленский ГОК»** такая помощь составляет 14 000 руб. на одного ребенка;

❖ **АО «Первоуральский новотрубный завод»** и **ПАО «Челябинский трубопрокатный завод»** – предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней многодетным матерям, многодетным отцам в неполной семье и опекунам (трое и более детей не старше 18 лет); выплачивается единовременная материальная помощь работающим женщинам в связи с рождением ребенка (при рождении первого ребенка – 7000 рублей; второго – 10000 рублей, третьего и последующих – 15000 рублей); производятся ежемесячные компен-

сационные выплаты работницам (матерям, усыновителям, опекунам), находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет в размере 3000 рублей на каждого ребенка;

❖ **АО «Оскольский электрометаллургический комбинат»** и **ООО «ОСМиБТ»** – материальная помощь в размере 6000 ежемесячно при нахождении женщины в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

❖ **ОАО «Комбинат «КМАруда»** – беспроцентная ссуда для оплаты обучения работников и их детей в ВУЗах, средних специальных учебных заведениях и профессионально-технических училищах;

❖ **ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»** – в 2017 году 478 женщинам выплачены единовременные пособия на рождение ребенка в размере 14000 руб. на каждого, общая сумма выплат составила 6,7 млн рублей. На дополнительные пособия по уходу за детьми от 1,5

до 3-х лет направлено 12, 6 млн рублей, по уходу за детьми до 1,5 лет – 6,9 млн рублей;

❖ **ОАО «Сухоложский огнеупорный завод»** – работодатель компенсирует работникам стоимость услуг детских дошкольных образовательных учреждений;

❖ **ОАО «Стойленский ГОК»** – женщинам, имеющим детей и работающим во вредных условиях труда и с ненормированным рабочим днем, сверх ежегодного основного отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 2 до 7 дней. На комбинате предоставляют бесплатные путевки в оздоровительные лагеря, путевки «Мать и дитя» одиноким матерям и их детям;

❖ **ПАО «Северсталь»** – выделялась материальная помощь при рождении ребенка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 лет до 3 лет, многодетным родителям, вдовам, вдовцам, опекунам, попечителям в размере родительской платы за посещение ребенком дошкольного учреждения одиноким матерям и отцам, не состоящим в браке; уволенным по сокращению штатов или численности и (или) уволенным по соглашению сторон. Всего за 2017 год на эти цели выделено более 1 млрд рублей.

ФАКТЫ, СОБЫТИЯ, КОММЕНТАРИИ

«Дорога к дому» – социальное партнерство государства, общества и бизнеса для решения проблем социального сиротства и правонарушений несовершеннолетних в регионах присутствия компании ПАО «Северсталь».

«Дорога к дому» – социально-психологическая поддержка детей, родителей, семей с детьми: бесплатные услуги психологов, юристов, социальных и медицинских работников на благотворительные средства компании «Северсталь», субсидии Правительства РФ и российские гранты.

Программа «Дорога к дому» начала свою работу в 2006 г. и





является одной из приоритетных в финансировании благотворительной деятельности ПАО «Северсталь». С 2011 года реализуется в 6 регионах России (Череповец, Балаково, Великий Устюг, Воркута, Костомукша, Оленегорск) – в городах присутствия компании ПАО «Северсталь».

В 2017-м компанией на программы фонда было выделено 60 млн рублей, в том числе на финансирование программы для одаренных детей «Дети Череповца. Путь к успеху» – около 4 млн рублей.

НТМК. С 2003 года по инициативе женской комиссии возрождено трудовое соперничество на приз первой в мире женщины-горновой тагильчанки Фаины Шаруновой. С 2011 года по предложению профсоюзного комитета это звание ежегодно присваивается 10 работницам комбината.

ООО «ММСК». В апреле 2017-го случился пожар в частном доме работника ООО «ММСК» Виталия Ковалева. Сам он с гипсом на сломанной ноге из огня выбраться не смог и погиб. Его жене удалось разбить окно и спасти дочек 6 и 8 лет. Женщина из-за порезов потеряла много крови и попала в реанимацию. Дом – единственное жилье семьи, купленное на материнский капитал. Родственники помочь не могли. После выписки из больницы идти было некуда. На помощь пришел трудовой коллектив комбината, к которому профком обратился за помощью. На его призыв откликнулись все – от генерального директора до техник. Собирали деньги, вещи, постельное белье, игрушки, продукты. В результате на собранные средства были приобретены квартира и мебель.

А ЧТО ДУМАЮТ О ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ЛЬГОТАХ САМИ ЖЕНЩИНЫ?

Юлия Ковалева, машинист крана ПАО «ТАГМЕТ»:

– Профессия, которой я владею, хорошо оплачиваемая. Тем не менее, льготы, предоставляемые по коллективному договору предприятия мне, как воспитательнице детского дома и женщине, имеющей двух малолетних детей без второго родителя, играют значительную роль в поддержании семейного благополучия.

Я получала единовременную материальную помощь в размере 5 тысяч рублей в связи с рождением каждого ребенка и выплаты на содержание



ребятишек в детском саду в размере 50% оплаты пребывания их в этом дошкольном учреждении. Мне предоставлялось право выбора времени ухода в очередной трудовой отпуск. Мои дети перед Новым годом получают подарки от руководства завода и приглашения на праздничные представления, оплаченные из профсоюзного бюджета.

Недавно я попала в сложную жизненную ситуацию: мой четырехлетний сын болел более 60-ти дней кряду. Социальных государственных выплат оказалось недостаточно на дорогостоящие медицинские лекарства и полноценное питание болевшего малыша. На помощь пришли цеховой и заводской профсоюзные комитеты, оказавшие мне моральную и материальную поддержку, а также похлопотавшие об оказании финансовой помощи со стороны администрации предприятия.

Очень благодарна и профсоюзу, добившемуся принятия коллективного договора, в котором отражены все важные и необходимые для человека труда льготы и гарантии, и работодателю, не жалеющему средства на социальные программы.

Любовь Полисадова, электромонтер ПАО «Северсталь», профгруппорг:

– Выплатами по колдоговору в нашем электроремонтном цехе пользуются многие. Например, это женщины, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Детскими путевками обеспечены все желающие, даже на юг, нужно только напи-



сать заявление. Многие работники имеют возможность пройти санаторно-курортное лечение. Те, кому пройти лечение в санатории «Родник» рекомендуют после медкомиссии, могут сделать это бесплатно. Конечно, хорошо, когда беременные женщины находятся дома и получают средний заработок.

Елена Воронцова, шихтовщица АО «Арконик СМЗ»:

– На заводе работаю с октября 1997 года. Здесь работал плавильщиком мой отец, сюда пришел работать плавильщиком и мой родной брат Дмитрий. Все мы – члены Горно-металлургического профсоюза России. О том, что на заводе есть и выполняется коллективный договор, знаю не понаслышке. Будучи беременной, с 20 недель я находилась дома, а деньги получала. Родила ребенка – получила материальную помощь от завода и профсоюза – так записано в коллективном договоре. В отпуске по уходу за ребенком до 3 лет также получала выплаты. А деньги по случаю моего бракосочетания! В моей семье трое детей. И после рождения каждого из них я получала материальную помощь. Когда старшие пошли в первый класс, 1 сентября была с ними, этот день оплачивался. Я имею возможность питаться бесплатно, оплачивает предприятие. К тому же получаю ежемесячно выплату на младшего ребенка – у него инвалидность. А еще бесплатно пролечила зубы по ДМС. Все это хорошая поддержка для семьи.

Лариса Дегтярева, лаборант центральной лаборатории контроля ПАО ММК:

– Для работников ММК и его дочерних предприятий материнство – это не только радостное и долгожданное событие, но и центр, который беременные посещают начиная с 13 недели и до отпуска по беременности. За это время у работниц сохраняется средняя заработная плата. Центр – это, во-первых, клуб, где беременные обсуждают проблемы и планы на будущее, делятся опытом. Во-вторых, это бонусы для будущих мамочек: билеты в аквапарк, в театр, поездки в санаторий, кислородные коктейли, витамины и другие оздоровительные и культурные процедуры. В-третьих, просмотр познавательных фильмов в комфортной обстановке. По-моему, это очень приятный путь на пути к материнству. 🍎





ПОДВОДЯ ИТОГИ...

В Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР подведены итоги работы за 2017 год...



Председатель территориальной организации Александр Миронов подробно остановился на всех направлениях работы теркома и первичных профорганизаций: защита прав и юридическая помощь работникам,

охрана труда, информационная работа, деятельность по укреплению профсоюзных рядов.

Ситуацию в отрасли Александр Дмитриевич в целом охарактеризовал как стабильную. Это позволило увеличить

Специалисты территориального комитета проводили проверки соблюдения трудового законодательства работодателями на предприятиях отрасли, оказывали юридическую поддержку первичным профорганизациям и работникам – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.

зарплаты практически на всех предприятиях региона, причем рост превысил официальную инфляцию – 2,5%. К сожалению, отметил профлидер, зарплата на большинстве предприятий выросла за счет разовых выплат и премий, а не индексации тарифов и окладов.

Специалисты территориального комитета проводили проверки соблюдения трудового законодательства работодателями на предприятиях отрасли, оказывали юридическую поддержку первичным профорганизациям и работникам – членам профсоюза. В частности, в АО «Пикалевский цемент» профсоюзные эксперты проверили правомерность перевода работников на другую временную работу, изменение ее режима, а также соблюдение графиков сменности, выплаты заработной платы, организации работ сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни. По итогам проверок работодателю были выданы соответствующие





предписания, выявленные нарушения устранены.

В конце прошлого года профактив стал инициатором встречи представителей власти, Гострудинспекции, прокуратуры и руководства «Пикалевского цемента» с коллективом завода. В результате была создана рабочая группа по контролю за соблюдением трудового законодательства при возможном высвобождении работников и изменении условий труда.

Важным инструментом для вовлечения новых членов в профсоюзные ряды является информационная работа. В течение последних лет территориальная и первичные организации профсоюза уделяют этому направлению повышенное внимание. Это выпуск информационных листов, регулярное обновление профсоюзных стендов, создание и ежедневное

наполнение актуальным контентом групп в социальных сетях.

В конце прошлого года создана еще одна группа «ВКонтакте» – ППО «Ижорские металлурги». Информационная работа (в первую очередь, в социальных сетях) территориальной организации и первичек «БазэлЦемент-Пикалево» и «Бокситогорский глинозем» была отмечена дипломами второй степени ежегодного конкурса Ленинградской Федерации профсоюзов «Лучшие материалы в СМИ о профсоюзах» в 2017 году.

Однако и налаженная информационная работа, и занятия с профактивом, и работа с молодежью не смогли предотвратить сокращение численности профсоюзных рядов. Сегодня в ГМПР состоят 45% от общего числа работающих в горно-металлургиче-

ском комплексе региона. А еще в начале 2017-го было 47,6%.

Для преодоления этой тревожной тенденции, по мнению Александра Миронова, необходимо в каждом мероприятии, в каждом согласованном документе добиваться привилегий для членов профсоюза и убеждать в этом работодателей. Повысит авторитет и влияние профсоюза участие первичек в экономических и социальных программах предприятий. Этой работе в течение года профактив обучали на выездных семинарах, и на некоторых предприятиях уже есть положительные результаты. Так, в АО «РУСАЛ Бокситогорск» председатель ППО и председатели профорганизаций цехов вошли в состав кадровой комиссии и теперь участвуют в распределении премии из Фонда управляющего директора.

... и в Ростовской областной организации ГМПР

Председатель областной профорганизации Сергей Анучкин отметил, что центральное место в отчетном периоде занимали вопросы социально-экономического положения работников. Большое внимание уделялось разработке, внесению изменений и дополнений и контролю выполнения принятых договорных обязательств на предприятиях ГМК региона. Сергей Иванович подчеркнул, что все действующие колдоговоры выполнены в полном объеме.

Наметилась положительная динамика повышения заработной платы на ряде предприятий. Средняя заработная плата в 2017 году относительно предыдущего периода выросла в ПАО «Тагмет» на 9%, в ОАО «ЭПМ – НЭЗ» на 21%, в ООО «Рускальк» на 28%, в ЗАО «НПО «Авиауглерод» на 7,6 %, в ОАО «Ювээнергочермет» на 4,5%, в ООО «Донкарб Графит» на 6,4%.

В состав областной организации входят 12

первичек. Численность работающих на предприятиях ГМК региона – 9914 человек, из них членов профсоюза – 7195. Общий охват профсоюзным членством работающих и учащихся составил 76% против 74,8% в 2016 году. В планах областной организации – продолжать работу в этом направлении, особенно в первичках с низким уровнем профчленства – это ООО «Рускальк» (40,4%), ОАО «Ювээнергочермет» (33,7%), дочерние предприятия ОАО «ЭПМ-ЭЗ» (21%).

В состав областной организации входят 12 первичек. Численность работающих на предприятиях ГМК региона – 9914 человек, из них ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА – 7195.





Председатель областной организации проанализировал информресурсы и методы доведения информации до работников. Отмечен положительный опыт ПАО «Тагмет» – издание профсоюзной газеты «Вместе мы – ГМПР»,

в которой дается подробная информация о деятельности профорганизации, ЦС ГМПР и ФНПР, актуальные рубрики «Горячая прокатка», «На-бо-ле-ло!», «Вопрос ребром», разделы «Есть такое мнение», «Мысли вслух».

Информационная работа в областной организации профсоюза требует дальнейшего совершенствования, особенно это касается малочисленных профсоюзных организаций.

... а также на заседании президиума комитета Иркутской областной организации ГМПР, прошедшем в г. Железногорск-Илимский.



На учете в областной организации – 7 первичек. Процент профсоюзного членства по итогам прошлого года несколько снизился и составил 72,6 % (2016 год – 73,4 %). В прошлом году в члены ГМПР вступило 1273 человека, что на 20 больше, чем в 2016-м.

Подводя итоги колдоговорной кампании, было отмечено, что на предприятиях ГМК области, где есть первичные профсоюзные организации ГМПР, заключены и действуют 18 коллективных договоров. На крупных промышленных площадках Братска и Шелехова заключается несколько коллективных договоров в структурных подразделениях, выведенных в аутсорсинг.

Утвержден отчет по охране труда за 2017 год. Помимо технического инспектора контроль охраны труда на предприятиях ГМК региона осуществляют 253 уполномоченных. В прошлом году зафиксировано 20 не-

На учете в областной организации состоят 7 первичек. Процент профсоюзного членства по итогам прошлого года несколько снизился и составил 72,6 % (2016 год – 73,4 %). В прошлом году в члены ГМПР вступило 1273 человека, что на 20 БОЛЬШЕ, чем в 2016-м.

счастных случаев производственного травматизма. По сравнению с 2016 годом их общее количество уменьшилось, но, к сожалению, два смертельных случая пополнили печальную статистику.

В отчетный период техническим инспектором труда, профсоюзным

активом совместно с государственными органами надзора и контроля проведено 16 проверок. Выявлено 105 нарушений, выданы предписания на их устранение.

Речь шла и о правозащитной работе. Увеличилось количество проверок работодателей (17 – в 2017 году, 3 – в 2016 году), выросли выявленные нарушения – с 6 до 25. В областной и первичных профорганизациях было рассмотрено 1012 письменных жалоб и других обращений членов профсоюза, 1417 человек принято руководителями и профсоюзными юристами на личном приеме. По итогам года экономическая эффективность от правозащитной работы составила около одного миллиона рублей.

Подведены итоги ряда конкурсов. На лучшую организацию работы профсоюзного контроля охраны труда первое место завоевала первичная профсоюзная организация Филиала «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ», второе место – первичка Братского алюминиевого завода. Лучшим уполномоченным по охране труда стал Д. Булочников – старший уполномоченный по охране труда участка по обработке электролизеров Дирекции электролизного производства в ППО филиала «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ». Второе место присуждено Д. Васину – старшему уполномоченному, председателю профсоюзной организации электролизного цеха № 2 Братского алюминиевого завода. В конкурсе по информационной работе первое место заняла первичная профсоюзная организация Братского алюминиевого завода, второе – первичка Филиала «ИрАЗ» ОАО «СУАЛ». 🍅



СЕРГЕЙ ГУДКОВ

Когда у партнеров согласие есть



В отчетной конференции первичной профсоюзной организации Первоуральского новотрубного завода приняли участие 87 делегатов. На конференции присутствовал Николай Алексеев, заместитель председателя Свердловской областной организации ГМПР.

Председатель первичной профсоюзной организации ПНТЗ Сергей Ошурков отметил, что за отчетный год профсоюзное членство выросло на 1,1% и составило 83,2% от числа работающих (общая численность членов профсоюза на предприятии – 9706 человек).

Профсоюзный комитет осуществлял деятельность по направлениям: коллективные переговоры и социальное партнерство, защита социально-трудовых прав и интересов работников, охрана труда и оздоровление, социальная защита семьи, материнства и детства, поддержка молодежи и ветеранов, обучение профактива, проведение культурно-массовых мероприятий.

В 2017 году заключен социально ориентированный коллективный договор, предусматривающий комплекс льгот и гарантий работникам. Всего в 2017 году затраты на различные выплаты работникам составили более 40 млн рублей. Рост средней заработной платы по Обществу за 2017 год – 9,1%.

В отчетном периоде поступило более 550 обращений от работников по правовым вопросам, даны необходимые консультации, подготовлены документы в суд и другие инстанции.

Сергей Ошурков отметил работу председателей профорганизаций цехов, штатных работников профкома и профактива, поблагодарил начальников цехов и руководство

компании за конструктивный социальный диалог, понимание и помощь в организации профсоюзных мероприятий.

Николай Алексеев рассказал о текущей ситуации в горно-металлургической отрасли региона и дал положительную оценку работы профсоюзного комитета завода. В конце мероприятия состоялось награждение лучших профактивов. 🇷🇺





Снижение профчленства. Какие причины?

Статистический отчет, итоги колдоговорной кампании, кадровый резерв, обучение профактива, – эти вопросы рассмотрены на заседании президиума Пермского краевого комитета ГМПР.

Главный специалист краевого комитета В. Яремчук доложил, что на начало 2018-го численность краевой организации составила 12117 членов профсоюза, из них 5071 работающих и 7046 – ветеранов.

На профсоюзном учете 9 первичных профсоюзных организаций. В течение прошлого года общая численность членов профсоюза сократилась на 476 человек. Снижение уровня профчленства произошло почти во всех крупных первичных организациях за исключением Лысьвенского металлургического завода. Принято решение проанализировать причины этого падения и рассмотреть на следующем президиуме краевого комитета.

В 2017-м действовало 11 коллективных договоров на 13 предприятиях. Все они содержали положения об индексации заработной платы. Постоянная часть заработной платы составляет: в ООО «Лысьвенский завод быто-

вой техники» 71%, ООО «Лысьва-теплоэнерго» – 75%, ЗАО «Лысьвенский металлургический завод» – 65%, ОАО «Губахинский кокс» – 63%, ПАО «Лысьвенский завод эмалированной посуды» – 60%, ООО «Издательский дом» – 50%.

Во всех коллективных договорах предусмотрены социальные льготы для работников. На Лысьвенских заводах (металлургическом, эмалированной посуды, бытовой техники), в ООО «Издательский дом» работодатель выделяет средства на оплату путевок на санаторно-курортное лечение, работники могут приобрести их за 15% стоимости. Предусмотрены выплаты к юбилейным датам, за выслугу лет, дополнительные оплачиваемые дни родителям призывника, на 1 сентября, ко дню бракосочетания.

Предусмотрена доплата работникам за период работы с 22 до 6 часов утра на уровне 40% часовой тарифной ставки (окла-

да), с 18 до 22 часов на уровне 20% тарифной ставки (оклада), денежные средства на социальную поддержку молодежи и ветеранов.

На Чусовском металлургическом заводе ежегодно оказывается единовременная материальная помощь малоимущим семьям, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, и одиноким родителям.

Президиум краевой организации утвердил резерв кадров, план обучения профактива на 2018 год, подвел итоги смотра – конкурса «Лучший профсоюзный орган Пермского краевого комитета ГМПР». Победителями признаны: в номинации «Лучший профсоюзный комитет» – профком первичной профсоюзной организации Лысьвенского металлургического завода, в номинации «Лучший цеховой профсоюзный комитет» – профсоюзный комитет ферросплавного цеха Чусовского металлургического завода. 

**ВО ВСЕХ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ДОГОВОРАХ
ПРЕДУСМОТРЕНЫ
СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ.**





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ



Открытость, мотивация, сплочение На ЧМК избран новый профлидер

Внеочередная конференция первичной профсоюзной организации Челябинского металлургического комбината подвела итоги работы профкома за 2017 год и избрала нового председателя первички.

В работе конференции приняли участие 102 делегата, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буюков, председатель Челябинской областной организации ГМПР Юрий Горанов, директор по персоналу и социальным программам комбината Денис Сазонов, предста-

вители руководства «Мечел-Кокс», Челябинского филиала «Уральской кузницы».

Первичка ЧМК – в числе крупнейших в областной организации ГМПР – объединяет более 10,2 тысячи работников, 396 профгрупп, 58 цеховых организаций. Но и проблем у первички немало. О том, как их предполагается решать, делегатам рассказал

Айдар Сафиуллин, и. о. председателя профорганизации:

– Хочу остановиться на некоторых вопросах, которые должны определить будущую совместную с вами работу. Наше взаимодействие должно стать более открытым, в том числе с руководством предприятий. Нужно продолжать практику приглашения руководителей на наши совещания.

**ПЕРВИЧКА ЧМК – В ЧИСЛЕ КРУПНЕЙШИХ
В ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР – ОБЪЕДИНЯЕТ
БОЛЕЕ 10,2 ТЫСЯЧИ РАБОТНИКОВ, 396 ПРОФГРУПП,
58 ЦЕХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.**





АЛЕКСАНДР КАРАНДЕЕВ

ДОВЕРИЕ как база роста

Профсоюзная организация АО «Уральская Сталь» – самая крупная среди первичек промышленных предприятий Оренбургской области. Профком новотроицких металлургов подвел итоги работы в 2017 году. Выполнение условий коллективного договора, социальная защищенность трудового коллектива, контроль за состоянием охраны труда, отдых и оздоровление работников, их детей, культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа, вот те приоритетные задачи, которые решал профсоюз в минувшем году. Об этом – разговор с председателем первички АО «Уральская Сталь» Мариной Калмыковой.

Наиболее важные решения, в соответствии с Уставом ГМПР и Трудовым кодексом, мы будем выносить на рассмотрение профкома. Прежде всего, это вопросы изменения коллективного договора, организации труда и заработной платы, правил внутреннего трудового распорядка. Все решения необходимо обсуждать вместе.

Другая актуальная задача, по словам Айдара Сафиуллина, поднять уровень профчленства. Каждый профком цеха должен по-новому взглянуть на вовлечение работников в профсоюз. Профком же предприятия, со своей стороны, постарается разработать программу мотивации профчленства. Один из акцентов при этом сделаем на работе и мероприятиях, которые проводятся только для членов профсоюза, в т. ч. в организации санаторно-курортного лечения и оздоровления. Более целенаправленно вести информационную работу, больше информировать о преимуществах профсоюзного членства – также актуальная задача.

Конференция признала работу профкома удовлетворительной. В связи с уходом по собственному желанию председателя ППО Владимира Поносова состоялись выборы нового руководителя. Им стал Айдар Сафиуллин, ранее работавший заместителем председателя.

Делегаты высказали пожелание новому председателю сплотить профсоюзные ряды. Эта тема звучала и в словах приглашенных участников конференции.

– Сегодня на государственном уровне есть решения по одному из главных вопросов, волнующих всех работников, – заработной плате. Тем не менее, вопрос остается острым, – подчеркнул Николай Буяков. – По доходам населения мы еще не достигли уровня 2014 года. И работодатель не должен кивать на работников, ссылаясь на низкую производительность труда. В первую очередь он должен спрашивать с себя – за низкие темпы модернизации, за условия труда и многое другое.

– Решения вашей конференции надо расценивать как еще один этап корректировки и консолидации действий всей первички для решения сегодняшних задач, – отметил Юрий Горанов. – А задач много. Одна из главных – уровень оплаты труда, который сегодня в ГМК отстает от темпов инфляции. У нас сегодня не так много предприятий, где зарплату повысили ниже индекса потребительских цен. Одно из них – ЧМК. Другая задача, внутренняя, – повысить доверие работников к профсоюзу. Этот год не случайно объявили Годом организационного укрепления. Этому будут отданы основные ресурсы. Зная опыт и потенциал вашей первички, надеемся, что вы сплотитесь вокруг нового профлидера, будете эффективно решать поставленные задачи. Мы, со своей стороны, поможем организационно, методически, будем работать и на отраслевом уровне – с вашей управляющей компанией. Главное – чтобы была заинтересованность и желание работать. 🍅



– Марина Васильевна, как вы оцениваете работу профкома за год?

– Мы ежемесячно проводим мониторинг социально-экономического положения работников, совместно с руководством информируем об этом трудовые коллективы, обсуждаем возникающие проблемы на встречах руководства с председателями цеховых организаций профсоюза.

Среднемесячная заработная плата работников предприятия составила 39622 рубля, рост 10,7 процента к уровню 2016 года.

Минимальный размер заработной платы за декабрь 2017-го (при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени) – 1,61 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Коллективные договоры комбината и дочерних обществ выполнялись в полном объеме.



В ООО УК «МЕТАЛЛО-ИНВЕСТ» уже десять лет действует Социальный совет, заседания которого проходят регулярно. В него входят директора 4-х предприятий управляющей компании и руководители департаментов, председатели первичек и их заместители. В конце прошлого года по предложению профсоюзной стороны рассмотрены вопросы о повышении заработной платы работников в 2018 году, о концепции организации санкурлечения, оздоровления работников и другие.

Наш принцип не противостояние, а конструктивное решение проблем с учетом равноправия и интересов сторон. И я с удовлетворением могу сказать, что и в компании, и на предприятии понимают, что профсоюз – это не проблема, профсоюз – это часть ее решения. Сотрудничество с профсоюзом по различным вопросам усиливает авторитет руководителя как в трудовом коллективе, так и за его пределами. В конце концов, это играет на имидж всего предприятия и компании.

– Расскажите о социальной поддержке работников?

– На реализацию программы «Социальная поддержка» израсходовано более 10 миллионов рублей. Профсоюзный комитет выделял средства на оздоровление работников и их детей. Те, кто проходил лечение в санаториях самостоятельно, получили компенсационные выплаты. Около 800 тысяч рублей оказано работникам материальной помощи в связи с лечением в профилактории «Металлург» и оздоровлением детей в ДОЛ «Родник» ООО «Уральская Здравница», 400 тысяч рублей – на оздоровление членов профсоюза и их семей в пансионате «Карагайский Бор». В связи с чрезвычайными обстоятельствами и неотложными нуждами единовременную материальную



Первичная профсоюзная организация сегодня – это 30 профорганизаций структурных подразделений предприятия, 3 – дочерних обществ (ООО «Уральский Сервис», ООО «Уральский комбинат питания», ООО «ОП «Уральский Страж») и профсоюзную организацию совета ветеранов АО «Уральская Сталь». На предприятии работают 10784 чел, среди них членов профсоюза 7252, профчленство 67,2%.

помощь получили 1079 членов профсоюза, оказана материальная поддержка 153 многодетным семьям, а также одиноким матерям и опекунам.

В последнее время востребованы беспроцентные ссуды в кассе взаимопомощи, их выдано на сумму более 15 млн рублей.

– Какие задачи сегодня ставит профком?

– Прежде всего, повысить доверие работников к профсоюзу. По большому счету, мы ведь тоже оказываем услуги – услуги по удовлетворению потребности человека в социальной справедливости, справедливой оплате и оценке труда, защите его трудовых прав, в том числе не только права на здоровые условия труда, но и на условия, позволяющие работнику развиваться профессионально и личностно.

И мы понимаем, что работа в современных условиях особенно остро ставит вопросы эффективности нашей деятельности, а эта эффективность связана с конкретной системой оценки качества работы. Ничто так не укрепляет доверие к профсоюзу, как выигранная кампания или иной реальный результат. Мы делаем немало, но, к сожалению, есть проблемы доведения информации до работников предпри-

ятия. Поэтому сегодня мы ставим задачу своевременного и качественного информирования – с учетом тех ресурсов, которые есть в распоряжении коллектива и профкома.

Информационные стенды в каждом цехе, листки «Профсоюз – с нами надежно», «Социальная поддержка членам профсоюза», группы в соцсетях, встречи в трудовых коллективах, индивидуальные беседы – все это дает свои результаты. Готовится к выпуску второй номер профсоюзного журнала «Я выбираю профсоюз». В нем публикуем ответы на часто задаваемые вопросы: чем занимается профсоюз, для чего он нужен. В журнале находят отражение основные мероприятия из жизни профсоюза, аналитическая информация, официальная позиция ФНПР и ГМПР по актуальным вопросам социально-трудовых отношений.

Для того чтобы сделать профсоюз привлекательным, должны быть использованы все имеющиеся возможности. Мы будем продолжать решать задачи, касающиеся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и создания материальной и моральной заинтересованности в профсоюзном членстве. 🍎



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В СЕМЬЮ!



Знаковым событием открыла Год организационного укрепления Челябинская областная организация ГМПР: ее профсоюзная семья пополнилась НОВОЙ ПЕРВИЧКОЙ. В здании областной Федерации профсоюзов прошло учредительное собрание первичной профорганизации работников ООО «СПК-Чимолаи». Собравшиеся проголосовали за объединение в профсоюз, написали заявления о вступлении в ГМПР, избрали председателя первички и профком.

«СПК-Чимолаи» находится в Челябинске. Предприятие создано в 2014 г. российской компанией «Конар» и итальянской Cimolai S.p.A. Специализация – изготовление сложных металлоконструкций для промышленных объектов. Трудовой коллектив – около 700 человек.

Инициаторами создания первички стали сами работники «СПК-Чимолаи». Еще прошлой

осенью они обратились в обком ГМПР с просьбой помочь им в этом. Объединение в профсоюз позволяло решить значимые трудовые вопросы через разработку и заключение коллективного договора.

В обкоме работникам «СПК-Чимолаи» начали помогать еще до создания первички. Активистов приглашали на профсоюзные семинары и встречи по разным те-

мам, организовали постоянную консультативную помощь специалистов обкома. Итогом этих встреч и стало коллективное решение объединиться в профсоюз. И то единодушие во взгляде на большинство вопросов, которое работники показали в этот период, еще больше укрепило к моменту учредительного собрания.

– Не все сегодня пришли, кто хотел. Надеемся, они вольются в

Активистов приглашали на профсоюзные семинары и встречи по разным темам, организовали постоянную консультативную помощь специалистов обкома. Итогом этих встреч и стало КОЛЛЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ОБЪЕДИНИТЬСЯ В ПРОФСОЮЗ.





нашу организацию позже. А тем, кто пришел, хочется сказать спасибо за активную позицию, за то, что нашли возможность приехать сюда после трудовой смены. Наша задача – наладить постоянный диалог с руководством, заключить коллективный договор, чтобы в коллективе была социальная стабильность, уверенность в завтрашнем дне, – отметил один из участников собрания. – ГМПР – сильная организация, мы это почувствовали, общаясь на семинарах, встречах. Поэтому приняли решение, что профсоюзу на нашем предприятии – быть.

38 рабочих проголосовали за это решение единодушно. Участники собрания согласились признать нормы Устава ГМПР как основного документа, регламентирующего деятельность профсоюзной организации. Избран профком (7 человек). Председателем первички по единогласному

решению стал Александр Самойлов, наждачник заготовительного участка.

С этим важным событием заводчан поздравили приглашенные гости – представитель Главного управления по труду и занятости населения области Игорь Маклаков, зампреда Федерации профсоюзов области, депутат ЗСО Олег Екимов, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. Теперь работники «СПК-Чимолаи», как отметили гости, станут более организованными и получат представительство интересов на областном, отраслевом и федеральном уровне, в областном Заксобрании и Госдуме РФ, через систему взаимодействия профсоюзов с надзорными органами.

– Мы все время будем рядом, будем помогать, поддерживать, обучать. Но профсоюз – это не только профлидеры, специалисты вышестоящих организаций. Это

прежде всего, вы. От вашей позиции и сплоченности теперь зависит, будет ли расти и крепчать первичка, – подчеркнул Юрий Горанов. – Поэтому принятое вами решение – это и большая ответственность.

В тот же день в обкоме состоялся разговор с представителями руководства компании «Конар» и «СПК-Чимолаи». Юрий Горанов, его заместитель Александр Коротких, Олег Екимов, Игорь Маклаков и Александр Самойлов встретились с директором по персоналу АО «Конар» Еленой Серебряковой и начальником службы персонала ООО «СПК-Чимолаи» Еленой Анохиной.

Обсуждены перспективы взаимодействия работодателя и созданной первички. Представители работодателя заявили о социальной ответственности своего предприятия и готовности к сотрудничеству. 🟡

ЗАПИШИТЕ В ПРОТОКОЛ...

Ежегодно в профсоюзном комитете ЕВРАЗ НТМК проходят семинары для профгрупповых структурных подразделений комбината. Начинаются они со встреч с председателем профорганизации комбината Владимиром Радаевым и работниками аппарата профкома.

В этом году участниками встреч станут около 500 профгруппов. Обучение будет проводиться в течение 3-х недель.

Представители профсоюзного комитета подробно рассказывают о развитии социального партнерства, достигнутых договоренностях по уровню заработной платы, социальным льготам и гарантиям, оздоровлению и др. Особое внимание уделяется теме охраны труда: обсуждаются итоги выполнения Соглашения по ОТ, проблемы, которые еще не решены до конца.

– Проблем много, – говорят профгрупповики, – но при поддержке профкома многие из них решаются оперативно.

Взаимодействие этой категории профактива с цеховым комитетом – еще одна важная составляющая профсоюзной деятельности. Как найти новые формы общения с членами профсоюза, как сделать профчленство осознанным, как мотивировать работников вступать в ГМПР? По общему мнению, нужна гибкая система взаимодействия профкома комбината, цехового комитета и профгруппов.

По итогам встреч составляется протокол, где фиксируются все вопросы и проблемы, высказанных во время семинара для дальнейшего их решения. 🟡



НАТАЛЬЯ КУКСА





ЕКАТЕРИНА ТЮПИНА



ПРОФСОЮЗ НУЖЕН

ИЛИ О ТОМ, КАК НАУЧИТЬСЯ ОТВЕЧАТЬ НА ТРУДНЫЕ ВОПРОСЫ.

«Зачем нужен профсоюз? Какая от него польза? Чем он занимается?» – сегодня эти и подобные вопросы остаются актуальными. Как сделать так, чтобы их задавали реже? Рассказываем об опыте создания собственной пресс-службы в профсоюзной организации Лебединского ГОКа.

Первичная профорганизация Лебединского горно-обогатительного комбината ГМПР создана в сентябре 1969 года. Сегодня в ее рядах около 25 тысяч человек: 17 тысяч работающих на комбинате и в дочерних обществах, около 8 тысяч – пенсионеры. Общий показатель профчленства стремится к 100%.

Однако недостаточная информированность членов профсоюза о его деятельности снижает уровень мотивации. Пенсионеры уходят, вновь пришедшая молодежь не спешит занять места в этом общественном движении. Это они, молодые, задают те самые вопросы о роли профсоюза, эффективность работы которого как раз и зависит от численности и сплоченности организации. «Информация – ресурс развития профсоюза», – так было заявлено на VIII съезде ГМПР. Информационная работа и меры по ее улучшению стали темой многих форумов и совещаний, в том числе и на нашем ГОКе.

НАЧАТЬ С НУЛЯ

В первичке Лебединского ГОКа полтора года назад было принято решение о создании собственной пресс-службы. В ее составе – журналист и фотограф.

Начали с разработки поэтапной программы действий. В первую очередь был налажен регулярный выпуск собственного «Информационного вестника». Это ежемесячное иллюстрированное издание формата А3 – сводка информации о работе профкома. Тираж – 100 экземпляров, распространяется в подразделениях в электронном виде и по внутрикомбинатской сети. На его страницах дается отчет о мерах, принятых в сфере охраны труда, о переговорах с работодателем по повышению заработной платы, выполнении коллективного договора, материальной помощи работникам, об организации отдыха, приводится другая важная информация.

РАСКИДЫВАЕМ СЕТЬ

Достигнута договоренность с редакцией корпоративной

газеты о ведении ежемесячной рубрики «Наш профсоюз», газета выходит еженедельно тиражом 17240 экземпляров, получатели – жители Старого Оскола и Губкина, работники Лебединского ГОКа.

Первичная профорганизация Лебединского горно-обогатительного комбината ГМПР создана в сентябре 1969 года... Общий показатель профчленства стремится к 100%.

В среднем 2 раза в месяц на корпоративном ТВ демонстрируются телесюжеты о деятельности профорганизации. Налажено тесное сотрудничество с корпоративным радио. Материалы публикуются на сайте областной организации ГМПР (<http://gmpr31.ru/news>) и Центрального Совета (<https://www.gmpr.ru>), практически в каждом номере еженедельной областной газеты белгородских профсоюзов «Единство». Ведутся блоги на городских порталах Губкин-сити (<http://gubkin.city/users/154/>) и Оскол-сити (<http://oskol.city/blogs>).



Следующим этапом стало открытие собственной странички в социальной сети Фейсбук (@profkomlebgok17) и привязанной к ней одноименной общедоступной группы «Лебединский ГОК профсоюз». Наполняется страничка собственными материалами и ссылками с сайта ЦС ГМПР, газеты «Солидарность». Как и странички в сетях ВКонтакте и Одноклассники, которые не носят профильного характера, но профсоюзной информацией пополняются регулярно. Адреса интернет-ресурсов расположены на информационных стендах в цеховых организациях и в виде постоянной ссылки – на сайте Белгородской организации ГМПР.

ДЕЙСТВУЕМ ПО ПЛАНУ

Составлен поквартальный план мероприятий как согласованных с социальной дирекцией предприятия, так и собственных. Например,

информационные встречи в трудовых коллективах, проверки бытовых помещений, проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий. Информационных поводов для освещения достаточно.

Для привлечения внимания к профсоюзной тематике и повышения имиджа организации проведены творческие конкурсы «Мой коллега – самый лучший» и «Профсоюз в моей судьбе». «Пишущих» на предприятии оказалось немало. Лучшие работы были опубликованы, победители получили ценные подарки, все участники – благодарственные письма. Ход и подведение итогов конкурсов освещалось в прессе.

Совместно с отделом по труду администрации Губкинского городского округа в лицее №5 была организована акция ко Всемирному Дню охраны труда «Безопасный труд глазами детей». Она проводилась в несколько этапов: школьникам

был показан фильм о Лебединском ГОКе, специалисты профкома рассказали детям о применении средств индивидуальной защиты, был объявлен конкурс рисунков. После его завершения все участники получили наборы для рисования, лучшие работы направлены на корпоративный конкурс, где призеры были награждены управляющей компанией. О данной акции написали городские СМИ, был показан видеосюжет.

Ещё один пример. В каждой смене детского летнего сезона в загородном оздоровительном комплексе предприятия проведены профсоюзные дни: дети узнали, чем занимается

Для привлечения внимания к профсоюзной тематике и повышения имиджа организации проведены творческие конкурсы «Мой коллега – самый лучший» и «Профсоюз в моей судьбе».





Работа пресс-службы не была бы действенной без поддержки профсоюзного лидера комбината и членов профкома

На фотопортретах представлены герои публикаций: лучшие уполномоченные по охране труда, победители конкурсов профессионального мастерства, заслуженные работники ГОКа и его дочерних обществ.



ся профсоюз, посмотрели фильм о предприятии, где трудятся их родители, участвовали в викторине, показывали номера художественной самодеятельности на профсоюзную тематику, хором пели Гимн ГМПР. На память все участники получили сувениры с символикой профсоюза и сладкие призы.

К ежегодному творческому конкурсу «Таланты рабочей молодежи»

подготовили песню о профсоюзе с видеосопровождением. Теперь этот ролик набирает просмотры в Интернете.

В Губкинском краеведческом музее проведена фотовыставка «Человек труда». На фотопортретах представлены герои публикаций: лучшие уполномоченные по охране труда, победители конкурсов профессионального мастерства, заслу-

женные работники ГОКа и его дочерних обществ.

ДОЙТИ ДО КАЖДОГО

Приведены к единой форме информационные стенды в подразделениях: старые заменены, добавлены новые. Здесь вся необходимая контактная и оперативная информация: списки членов профкома и уполномоченных по охране труда с телефонами, план работы, решения заседаний профкомитета, свежий номер «Информационного вестника». Фотографиями с профсоюзных мероприятий оформлен холл здания, где располагается профком, формируется фотоархив, выпущен видеоролик о деятельности профсоюзной организации ГОКа.

Дойти до каждого – главная наша цель. Первые результаты не заставили долго ждать: появились репосты новостей, в группы в социальной сети вступает молодежь, идет активное обсуждение предлагаемых тем, звонят пенсионеры, пишут читатели газеты. Заметили: эффект приносит одновременное использование различных каналов информирования – сайтов, социальных сетей, печатной продукции, информационных встреч с трудовым коллективом.

Работа пресс-службы не была бы действенной без поддержки профсоюзного лидера комбината и членов профкома, без осознания ими того, что грамотное информирование сегодня – это сильный профсоюз завтра. 🍅



ЕВГЕНИЯ САХАРОВА

С «Северстали» с идеями

Обмен опытом – крайне полезная вещь. Минувшей осенью в нашей первичке (Новолипецкого металлургического комбината) побывала делегация профсоюзной организации «Северстали», и вот в феврале мы отправились в Череповец с ответным визитом. Кстати, это первый визит за последнее 10-летие. Но, как говорится, не путешествия ради, а пользы для...

Череповецкий металлургический, как и НЛМК, предприятие полного металлургического цикла. На «Северстали», как и у нас, есть корпоративный музей с удивительными интерактивными экспонатами и профсоюзная библиотека, которая носит имя Игоря Журавлева, долгое время возглавлявшего северсталецкую первичку. Многое здесь перекликается с жизнью новолипецкого гиганта. Но обо всем по порядку.

Штурмовать неприветливые северные широты и разбираться в тонкостях работы коллег отправились заместитель председателя профорганизации НЛМК Вячеслав Бычков, назначенный руководителем группы, заведующая социально-экономическим отделом Нина Шульга, председатели профорганизаций цеха динамной стали Олег Шабуров и цеха по ремонту металлургического оборудования Евгений Филатов.

– Программу для нас приготовили насыщенную. Мы успели пообщаться и с работниками аппарата профкома «Северстали», и с цеховым профсоюзным активом, посетили доменную печь «Северянка» и участок оцинкованного листа в производстве плоского проката, познакомились с городом, – делится впечатлениями Вячеслав Бычков. – Конечно, интересного много. Так, питаться

можно в столовых и комнатах приема пищи, полностью оборудованных всем необходимым, а еще у рабочих есть возможность, когда столовые уже закрыты, приобретать еду в специальных автоматах. Хорошо поставлена информационная работа: есть свой ежеквартальный журнал для профгруппов, который распространяют председатели в цехах, страничка в одной из социальных сетей, раздел на корпоративном портале. Это, без сомнения, полезный опыт, который мы непременно используем у себя.

Система контроля учета доступа, которая у нас введена в управлении комбината, на «Северстали» действует на всех проходных. Установлены алкотестеры. Весь персонал, за исключением 250 работников листопрокатного цеха №1, трудится по 12-часовому графику. Впрочем, у нас сейчас тоже ведутся переговоры на эту тему, проводится опрос среди

новолипецчан. Спартакиада трудящихся на «Северстали» также имеет место быть. К слову, работники предприятия соревнуются, кроме всего прочего, еще и в водном поло, биатлоне и на скалодроме. Здесь проводятся ежегодные фестивали КВН, «Поющая Северсталь» и «Мисс Северсталь».

Кроме идей и впечатлений, коллеги привезли печатные материалы различной тематики, журналы и фотографии. Конечно, сказать, что завтра все светлое, доброе, лучшее, что есть на «Северстали» и в ее первичной организации, успешно работает у нас, нельзя. Однако согласитесь, часто мы сомневаемся, стоит ли сделать что-то, а потом обнаруживаем, что другие уже решились, осуществили, и дела в итоге обстоят хорошо. Должно быть, это тот самый случай, когда опыт коллег непременно поможет нам решиться на изменения или, наоборот, уберечь от них. 🍷





Знают, потому и доверяют

Появление города Сорска (Республика Хакасия) связано с открытием в 1910 году Сорского медно-молибденового месторождения. Сейчас в городе проживает около 11,5 тыс. населения. Производственный комплекс представлен в основном двумя предприятиями – Сорскими горно-обогатительным комбинатом и ферромолибденовым заводом, на которых действует объединенная первичная профсоюзная организация ГМПР. И действует успешно – **уровень профчленства – более 90%. Председатель первички Галина Сушкевич** считает, что одним из важных условий доверия работников к профсоюзу является хорошо налаженная информационная работа, которой профактив уделяет повышенное внимание.

- У нас сложились доверительные отношения с администрацией предприятия, – рассказывает Галина Михайловна. – Активно сотрудничаем с корпоративной газетой «Сорский молибден». Наша организация (ред. – ее председатель) признана победителем конкурса «На лучшее освещение профсоюзной деятельности в Республике Хакасия».

Большое внимание уделяем информированию профактива. В составе ППО ГМПР ООО «Сорский ГОК» 11 цеховых профорганизаций и 7 профгрупп. Цехи, службы, лаборатории находятся на значительном расстоянии друг от друга. Для лучшего сплочения трудового коллектива, знакомства с работой предприятия профком организует экскурсии между подразделениями. Например, молодые работники центральных ремонтных механических мастерских побывали на обогатительной фабрике, познакомились с



технологическим процессом, поняли, как их работа влияет на качество готовой продукции. Для молодежи также проводятся экскурсии в городской музей, где представлены экспозиции по истории развития комбината.

Провели анкетирование о работе профсоюзной организации. Выявили недоработки в информировании. Для основных подразделений приобрели 7 стендов «Профсоюзная жизнь», заказали еще 4. На них размещаем важную информацию: состав профкома, комиссии по трудовым спорам, уполномоченных по охране труда, коллективный договор, план работы профкома, отчеты, объявления, информационные листки, которые выходят раз в два месяца. Приобретен цветной принтер для производства более яркой информационной продукции.

Важно дойти до каждого члена профсоюза, услышать и помочь. В прошлом году проводили регулярные встречи с

коллективами подразделений, на которых обсуждали вопросы оплаты труда, состояния санитарно-бытовых помещений, обеспечения средствами индивидуальной защиты, графика движения автобусов, питьевого режима, состояния санитарно-бытовых помещений и рабочих мест. Все проблемы доведены до руководства предприятий и компании для принятия соответствующих решений.



Ведется разъяснительная работа с вновь прибывшими на производство. Присутствую при проведении вводного инструктажа по безопасности труда, знакомя с содержанием коллективного договора, рассказываю о преимуществах вступления в ГМПР, роли сплоченной, боевой, многочисленной профорганизации в отстаивании социальных прав и гарантий работников.

Стараемся расширить возможности информирования трудового коллектива, открыли свой сайт. Заходите! 🇷🇺

...организация признана победителем конкурса «На лучшее освещение профсоюзной деятельности в Республике Хакасия».





Сквозь чиновничьи рогатки

Через рубрику «Профсоюз защищает» проходит много материалов о защите пенсионных прав работников горно-металлургического комплекса, членов ГМПР. Складывается впечатление, что сотрудники Пенсионного фонда находят любые предлоги, чтобы не допустить оформления льготных пенсий. Поэтому профсоюзные юристы снова и снова собирают доказательную базу по каждому обратившемуся, чтобы отстоять законные интересы членов профсоюза.

Вот и в деле электрослесаря Михайловского ГОКа Василия В. Управление Пенсионного фонда г. Железнодорожска (Курская область) не увидело вредных условий труда на дробильно-сортировочной фабрике (ДСФ) за весь срок его работы, дающих право на досрочную пенсию. Из документов работодателя, на взгляд сотрудников УПФР, «не усматривается, что операция сушки является неотъемлемой частью технологического процесса дробления руд черных металлов и не относится к операциям, предусмотренным Списком №1».

В суде юрисконсульту Михайловского ГОКа Наталье Поляковой, к которой обратился за помощью работник, пришлось подробно рассказывать, из чего состоит работа электрослесаря по ремонту оборудования на ДСФ, описать его служебные обязанности и условия труда, полностью раскрыть весь производственный процесс предприятия.

ДСФ перерабатывает богатые железные руды, добываемые в карьере Михайловского ГОКа. Фабрика включает в себя производственные участки дробления, сушки, хранения и отгрузки. На протяжении всего времени Василий В. выполнял работы на всех производственных участках во вредных условиях труда, что подтверждается картами аттестации рабочего места.

На фабрике работники постоянно дышат пылью, содержащей 2 и более процента кристаллической двуокиси кремния (в зимний период, когда осуществляется операция дробления руды, этот показатель превышен в несколько раз).

Юристом была представлена выписка из лицевого счета, из которой видно, что во вредных условиях В. работал более 80% рабочего времени, протокол аттестации рабочего места. Судом были заслушаны свидетели, подтверждающие работу истца на дробильно-сортировочной фабрике в должностях, указанных в трудовой книжке.

Внимательно посчитав все периоды работы В. в должности электрослесаря по ремонту оборудования, выслушав доводы обеих сторон, суд пришел к однозначному выводу, что истец имеет полное право на досрочную пенсию. Решение было вынесено в пользу работника, а Управление ПФР обязали назначить Василию В. досрочную страховую пенсию с момента обращения в органы Пенсионного фонда. ■

...ПРОФСОЮЗНЫЕ ЮРИСТЫ
СНОВА И СНОВА СОБИРАЮТ
ДОКАЗАТЕЛЬНУЮ БАЗУ ПО
КАЖДОМУ ОБРАТИВШЕМУСЯ,
ЧТОБЫ ОТСТОЯТЬ ЗАКОННЫЕ
ИНТЕРЕСЫ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА..





Два дела одного юриста

Профсоюзный юрист не только доказал право работника на досрочную пенсию, но и помог увеличить ее размер.

Положена ли кабельщику-спайщику досрочная трудовая пенсия, разбирались работник Череповецкого меткомбината и правовой инспектор Вологодского областного совета Евгений Воронин. Большую часть «спорных» лет в суде удалось включить в стаж.

Как известно, выйти на пенсию раньше 60 лет могут отдельные категории работников. В частности, мужчинам досрочная пенсия может быть назначена по достижении возраста 55 лет, если они проработали во вредных условиях не менее 12,5 лет. Общий страховой стаж при этом должен быть не менее 25 лет.

Работник большую часть жизни трудился на одном месте: занимался спайкой кабелей с полиэтиленовыми и полихлорвиниловыми оболочками. Менялись только названия професий и организаций, где он работал. Из-за этих изменений у Пенсионного фонда и возникли вопросы.

Для назначения льготной пенсии работнику не хватило более 4 лет спецстажа, которые не были засчитаны. Пенсионный фонд посчитал, что работник не может подтвердить свою полную занятость на работах по спайке кабелей с полиэтиленовыми и полихлорвиниловыми оболочками в это время.

Профсоюзный юрист Евгений Воронин помог работнику составить исковое заявление.

– Мы долго ходили по судам, доказать правоту работника было очень сложно. Был момент, когда опустили руки, и он был готов сдаться, – поясняет Евгений Евгеньевич. – Потребовался трудовой договор, выписки с лицевых счетов, уточняющие справки и другие подтвержда-



...БОЛЬШУЮ ЧАСТЬ
«СПОРНЫХ» ЛЕТ В СУДЕ
УДАЛОСЬ ВКЛЮЧИТЬ
В СТАЖ.

ющие документы. В итоге работник не только доказал свое право на досрочную пенсию, но и ее размер стал значительно больше благодаря засчитанному стажу. Мы все-таки добились справедливости. ■

Шесть лет удалось включить в специальный стаж работнице «Медсанчасти «Северсталь» через суд.

По законодательству для назначения льготной пенсии работнице требовалось 30 лет специального медицинского стажа. В эти годы необходимо было заниматься врачебной деятельностью. Однако Пенсионный фонд не засчитал женщине около восьми лет, из которых более шести она заведовала заводским здравпунктом в копровом цехе.

По мнению чиновников, должность «заведующая здравпунктом» не связана с врачебной деятельно-

стью. Доказывать правоту пришлось в суде.

Евгений Воронин изучил судебную практику по похожим случаям (подобные ситуации уже были в «Медсанчасти «Северсталь»), помог женщине правильно составить исковое заявление, собрать доказательства.

В суде профсоюзному юристу удалось доказать, что работа сотрудницы была связана с врачебной деятельностью.

– Она долгое время работала фельдшером на здравпункте, затем стала им заведовать, – рассказывает Евгений Евгеньевич. – Однако никто не освобождал ее от функций фельдшера. Она также проводила мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости, оказывала помощь при травмах, контролировала медосмотры. Фактически ей был назначен оклад фельдшера, а за заведование здравпунктом установлена доплата.

К счастью, суд учел эти обстоятельства. Шесть лет засчитали в стаж. Вскоре женщина сможет оформить льготную пенсию. ■





Аргументы «ЗА»

Трудовые конфликты о лишении премии редко доходят до суда, чаще они разрешаются комиссиями по трудовым спорам, но бывают ситуации, когда стороны не могут прийти к согласию, тогда интересы работника профсоюзные юристы отстаивают в судебных инстанциях.

Так произошло с литейщиком цветных металлов Братского алюминиевого завода Вячеславом М. В смену Вячеслава произошел технологический сбой – зашихтовка миксера. На второй день литейщик представил мастеру смены письменные пояснения о своих действиях, соблюдении им требований инструкции и правил охраны труда, объяснил, что зашихтовка миксера произошла не по его вине.

Тем не менее, руководство решило привлечь М. к ответственности, указав, что он не произвел перемешивание расплава в течение 10-15 минут. А это уже другая составляющая технологической цепочки. Письменных объяснений о невыполнении данной процедуры мастер смены у литейщика не запрашивал. Более того, был составлен акт о якобы отказе литейщика дать такое объяснение, а расследование нарушений состоялось без участия самого работника. Вячеслава ознакомили с уже составленными актами, не допустив к материалам расследования.

Эти документы стали основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и лишения премии. Заседание комиссии по трудовым спорам оставило в силе распоряжение о взыскании. Но Вячеслав не видел в своих действиях вины. Рабочий обратился за помощью в профком; так как своего юриста у первички нет, отстаивать интересы работника взялся юрист-консульт Иркутской областной организации Анатолий Бурлаков.

На судебном заседании представитель работодателя не согла-



сился с исковыми требованиями и подробно рассказал о результатах расследования. М. работал во вторую смену звеньевым на прокатном стане, после заливки алюминия в зону не произвел перемешивание расплава скребком в течение 10-15 минут, что привело к выпуску 28 тонн продукции, несоответствующей требованиям по химическому составу. Ответчиком были представлены инструкции, которые нарушил работник. По версии работодателя, М. отказался давать объяснения нарушению инструкции, что послужило определяющим фактором в наложении взыскания.

На заседания были приглашены свидетели, которые работают в одном цехе и в одной смене с Вячеславом. Они рассказали, что на планерке мастер сказал о необходимости дать письменные объяснения по зашихтовке миксера, и М. написал объяснительную. Коллеги Вячеслава видели, как литейщик передавал бумагу мастеру. Они

ДЕЛО БЫЛО РЕШЕНО В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКА, РАСПОРЯЖЕНИЕ О НАЛОЖЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ ОТМЕНЕНО, НЕВЫПЛАЧЕННАЯ ПРЕМИЯ ВОЗВРАЩЕНА.

подтвердили, что объяснительная была затребована по одному факту, а привлечен рабочий к дисциплинарной ответственности – по другому.

Суд убедился, что руководство цеха потребовало предоставить материалы по зашихтовке миксера, и объяснение было предоставлено. Объяснительной по отсутствию факта перемешивания расплава никто у литейщика не затребовал, что подтверждает версию истца об отсутствии с его стороны нарушения трудовых обязанностей.

Дело было решено в пользу работника, распоряжение о наложении взыскания отменено, невыплаченная премия возвращена. ■



Правовая помощь стала доступнее

Более 800 работников в прошлом году обратились за правовой помощью в юридическую службу профсоюзной организации Группы ПАО «ММК». Это на треть больше, чем в предыдущие годы.

Юридическая служба профсоюзной организации Группы ММК подвела итоги работы в 2017 году. Одно из направлений, где профсоюзные юристы задействованы постоянно, – экспертиза проектов локальных нормативных актов. За 12 месяцев на соответствие трудовому законодательству, как сообщает пресс-служба ППО Группы ММК, было проверено 567 проектов локальных нормативных актов.

В комиссии по трудовым спорам в течение года поступило 8 заявлений работников, по шести из них распоряжения работодателя признаны необоснованными и отменены решением комиссии.

В 2017 году отмечен заметный рост обращений работников за юридической консультацией. Это специалисты связывают с внедрением около года назад в профорганизации комплексной программы, основной задачей которой стало предоставление каждому члену профсоюза возможности получить квалифицированную юридическую помощь. Было запущено несколько проектов. Первый из них – «Профсоюзная школа правовых знаний». Еженедельно профсоюзные юристы в рамках «школы» проводят встречи с работниками на производственной площадке. Тематика встреч – нововведения трудового законодательства и разбор практических ситуаций, с которыми могут столкнуться работники на производстве. За год с небольшим состоялось 74 подобных встречи, их участниками стали более 3 тысяч человек.

Еще одна возможность получения оперативных консультаций была реализована с запуском мобильного приложения «Мой профсоюз».



За 4 месяца работы приложения более 200 пользователей задали вопросы и получили ответы специалистов. Темы, которые интересуют работников, самые разные, но напрямую связаны с трудовыми нормами: предоставление отпуска, работа в выходные дни, прохождение медосмотров, вопросы правомерности дисциплинарных взысканий, обжалования распоряжений, порядок предоставления льгот и компенсаций и многое другое.

Остаются востребованными у членов профсоюза и сервисы, запущенные профсоюзной организацией ранее. В круглосуточном режиме действуют разделы на сайте ППО – «Правовая поддержка», «Интернет-приемная председателя». В любое время там можно задать вопросы, при этом выбрать подходящий для себя способ – официально или анонимно.

Однако юристы предупреждают: для получения наиболее пол-

В 2017 ГОДУ ОТМЕЧЕН
ЗАМЕТНЫЙ РОСТ ОБРАЩЕНИЙ
РАБОТНИКОВ ЗА ЮРИДИЧЕСКОЙ
КОНСУЛЬТАЦИЕЙ В ПРОФСОЮЗ.



ной консультации необходимо приходить на личный прием. Только изучение документов дает специалисту возможность дать исчерпывающую информацию по вопросу посетителя. ■



Отстояли пенсию «ПО СПИСКУ»

Точность наименования профессии порой играет решающую роль при назначении досрочной трудовой пенсии. Сотрудники Пенсионного фонда отказываются включать в специальный стаж периоды, когда название должности не соответствует в точности тем, что перечислены в Списках №№1 и 2. Тогда доказывать, что работник имеет право на эту льготу, приходится через суд. На металлургических предприятиях это происходит часто. Не всегда кадровики при составлении штатного расписания следят за точностью формулировок, и через много лет работники вынуждены обращаться в судебные инстанции, чтобы доказать, что их трудовая деятельность была связана с вредными условиями труда.

Светлана А. работала в трубопрокатном цехе Волжского трубного завода прессовщиком горячего стекла на участке изготовления стеклошайб и стеклоконусов более десяти лет, что позволяет ей рассчитывать на досрочное назначение пенсии. Но Управление Пенсионного фонда г. Волжского, отказало ей, сославшись на то, что «наименование профессии не соответствует характеру выполняемой работы». В штатном расписании предприятия на данном участке прессовщики горячего стекла именуются как «прессовщики из стеклопорошка». А такой должности в списках №№ 1 и 2 нет.

Правовой инспектор ГМПР Волжского трубного завода Елена Бондарь предложила Светлане обратиться в суд. Было составлено заявление, правовой инспектор представляла интересы истицы на заседании.

В ходе процесса суд убедился, что Список № 1 содержит наименование «прессовщик горячего стекла» в разделе «Стекольное и фарфоровое производство», а вот «прессовщика из стеклопорошка» действительно нет.

Сторона истца представила письмо Управления социальной защиты населения администрации



Волгоградской области, в котором говорится о заключении Комитета по труду и занятости населения о профессии прессовщика из стеклопорошка. Технологический процесс изготовления стеклошайб и стеклоконусов в трубопрокатном цехе Волжского трубного завода из формовочной смеси (стеклопорошка) с учетом применяемого сырья и оборудования полностью соответствует профессии «прессовщик горячего стекла».

В этом же письме указано, что льготный стаж может быть засчитан в период до 01.01.1992 г. без дополнительной проверки, так как работа предприятий отраслей

ТОЧНОСТЬ НАИМЕНОВАНИЯ ПРОФЕССИИ ПОРОЙ ИГРАЕТ РЕШАЮЩУЮ РОЛЬ ПРИ НАЗНАЧЕНИИ ДОСРОЧНОЙ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ.

народного хозяйства носила стабильный характер.

С учетом всех материалов дела суд удовлетворил исковые требования, признал решение Управления ПФР г. Волжского незаконным и обязал Светлане А. назначить досрочную трудовую пенсию. ■



В хорошем будущем уверены

Управляющий директор ПАО «ТАГМЕТ» Сергей Билан и председатель профсоюзной организации предприятия Денис Рудь приветствовали 200 юношей и девушек на торжественном посвящении молодых рабочих в дружную семью таганрогских металлургов.

-Это первая ступень вашей трудовой деятельности и от того, какими будут первые шаги, во многом зависит дальнейшая судьба. Помните, вы ответственны не только за себя, но и за завод, за людей, которые работают рядом.

Таганрогский металлургический завод – это правильный выбор, надеюсь, что многие из вас будут развиваться в профессиональном плане. На ТАГМЕТе созданы оптимальные условия для того, чтобы человек работал, жил и развивался, имеется собственный учебный центр. Желаю, чтобы вы стали высококвалифицированными специалистами. И чтобы через некоторое время вы с гордостью могли сказать: «Я – металлург!», – с такими напутственными словами обратился к молодым металлургам управляющий директор.

Председатель профсоюзной организации рассказал о взаимодействии администрации и профсоюзного комитета завода в реализации целевой программы «Молодежь».

«Когда молодые работники, обладающие профессиональными навыками и разделяющие ключевые ценности, приходят на наше предприятие, старшее поколение смотрит на них с надеждой и ждет новых идей. Перед каждым заводским поколением стоит своя задача, свой вызов. При этом очень важно сохранять существующие на предприятии традиции».

На экране – документальный фильм, рассказывающий о трудном и славном прошлом, о настоящем предприятии, о металлургах, чья трудовая слава гремела на всю страну, а дальше участники посмотрели созданный молодыми профактивистами видеоролик «Лента памяти», в центре которого воспоминания прославленных мартовцев М. Белоусова, В. Стоноги и И. Терещенко. После экскурсии в историю беседа плавно перетекла к вопросам, связанным с профессиональным ростом и дальнейшим развитием молодых производственников. Затем по сложившейся традиции были названы имена лучших наставников молодежи и победителей молодежного соревнования

за звание «Лучший по профессии». Кульминацией торжественного мероприятия стала клятва молодых металлургов.

– Столь массовый прием на завод подтверждает, что молодежь на предприятии рассматривается как основной ресурс, призванный обеспечить актуальные потребности Трубной металлургической компании, в которую входит ТАГМЕТ, в квалифицированном персонале для достижения стратегических целей, – пояснил Денис Рудь. – Профсоюзные работники и активисты, взаимодействуя с профильными учебными заведениями, содействуют формированию кадрового резерва, прилагают усилия для совершенствования наставничества, мотивируют новичков на установление трудовых отношений с ТМК и активное участие в профсоюзном движении. Социальную же защищенность молодых кадров надежно обеспечивает коллективный договор ПАО «ТАГМЕТ». 🇷🇺



... Профсоюзные работники и активисты, взаимодействуя с профильными учебными заведениями, содействуют формированию кадрового резерва.





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

АРГУМЕНТ, а не ЭМОЦИИ

Приходит к работодателю профлидер и говорит: надо бы работникам зарплату поднять. А работодатель: нет финансовой возможности. Как быть? Не в смысле – согласиться или нет, а в смысле – как убедительно настоять на своем. Как грамотно аргументировать свою позицию, дав понять руководству, что «нет» не пройдет? Этому учились представители профсоюзных первичек предприятий ГМК области на экономическом семинаре, прошедшем в Челябинске.

Семинар собрал участников социально-экономической комиссии областной организации ГМПР – профлидеров и профактивистов предприятий Челябинска, Магнитогорска, Златоуста, Миасса, Сатки, Кыштыма, Карабаша, В. Уфалея, Бакала, Нагайбакского района. На встречу приехал зав. социально-экономическим отделом ЦС ГМПР **Сергей Вестфаль**, а также представители других регионов – Свердловской областной организаций ГМПР и первички «Запсиб» (Новокузнецк).

Тема семинара актуальна: уровень реального содержания зарплаты на отдельных предприятиях ГМК падает, не в полной мере выполняются нормативы ОТС. Об этом, приветствуя участников, рассказали председа-

тель областной организации ГМПР **Юрий Горанов** и его заместитель **Александр Коротких**.

– Программа встречи продиктована практикой заключения колдоговоров, – отметил Александр Коротких. – Сегодня есть три основные проблемы, мешающие эффективно вести переговоры в пользу работников: преобладание эмоций над аргументами, слабое участие трудовых коллективов в переговорном процессе и плохое, с нашей стороны, владение экономической информацией. В свое время в переговорах мы уступали наши позиции, лишь бы людей не сокращали. Но численность персонала потом все равно падала, работодатель экономил за счет уменьшения фонда заработной платы. Так он делает и сейчас. Поэтому мы должны уметь

не хуже работодателя разбираться в финансовых нюансах, знать объективную экономическую ситуацию на предприятии, в холдинге, чтобы успешно оппонировать и иметь поддержку коллектива.

Объективная информация о финансово-экономическом положении предприятия и управляющей компании не тайна за семью печатями. Это вполне доступные официальные данные, которые можно найти в различных источниках. Главное – знать, где их «прочитать» и как грамотно воспользоваться. Этому был посвящен практикум **Ольги Зубковой**, доктора экономических наук, заведующей кафедрой экономики УрСЭИ. На примерах крупнейших металлургических предприятий региона профлидеры рассмотрели разные формы финансовой отчетности – бухгалтерский баланс, результаты финансово-хозяйственной деятельности, отчет о движении денежных средств. Особое внимание уделено финансовым маневрам и хитростям работодателей и собственников – как их обнаружить, расшифровать и где найти недостающие данные. Хорошим подспорьем стали раздаточные материалы – специально разработанные рабочие тетради и книга, изданная в этом году газетой «Солидарность» – «Как разобратся в финансовой отчетности предприятия».

...мы должны уметь не хуже работодателя разбираться в финансовых нюансах..



*Пример***Типичный маневр работодателя**

Предприятие «Х» финансово поучаствовало в создании ООО «У», затратив для этого в виде долгосрочных (или краткосрочных) вложений 100 млрд рублей. Впоследствии «У» было продано аффилированной офшорной компании и через год ликвидировано. После ликвидации долги в виде дебиторской задолженности легли на «Х», которое в течение трех лет теперь будет считаться убыточным. И это руководство «Х» сегодня подает как аргумент в коллективных переговорах, ссылаясь на отсутствие финансовых возможностей.

Практической «математикой» систем оплаты труда семинар продолжила преподаватель **Ольга Тихонова**, финансовый директор ООО «НП АК «Митрофановское». Объект разбора – тарифная, повременная, сдельная и прочие формы оплаты труда. Отдельный ракурс – способы экономии на зарплате, выплаты, не включаемые в расчет среднего заработка, и шифры начислений зарплаты.

Оплата труда нередко становится яблоком раздора в отношениях работника и работодателя. Не зря судебные разбирательства по трудовым вопросам считаются в правовой практике одними из самых сложных. Теме досудебного урегулирования трудовых конфликтов посвятила интерактивное занятие профсоюзный преподаватель из Липецка – председатель профорганизации АО «Индезит Интернэшнл» ГМПР **Елена Свищева**. Речь шла не о традиционных комиссиях по трудовым спорам (КТС), а о медиаторах – нейтральных посредниках в переговорах между работником и работодателем.

Медиативные технологии, узаконенные с 2011 года (федеральный закон №193-ФЗ), дают сторонам возможность примирения альтернативным способом и сегодня применяются все чаще.

Профлидеры получили информацию от регионального Фонда развития промышленности (ФРП), который предлагает предприятиям программы льготного кредитования и снижения налогообложения. Представитель ФРП **Екатерина Гагарина** проинформировала о предприятиях ГМК области, получивших такую поддержку. Это позволяет работодателям и собственникам оптимизировать денежные средства, что должен учитывать профсоюз, выстраивая социальный диалог.

Подводя итоги обучения, все отметили несомненную пользу каждой из тем, в первую очередь, для участников коллективных переговоров. Семинар завершился экскурсией на производство – профлидеры посетили предприятие «Этерно» на территории ЧТПЗ.

ДОКАЗЫВАТЬ и ПОКАЗЫВАТЬ Говорят участники

Татьяна Силаева,

ППО «ММК-Метиз»:

– Интересный, практичный семинар. Хорошо организован: все четко и вовремя, удачные формы подачи материала, многоплановая тематика. У всех вызвал уважение профессионализм преподавателей. Спасибо им за доходчивость и наглядность. Не размыто, без лишней информации они дали практические «выжимки» из богатого опыта и ответили на все наши вопросы. Очень понравилась лекция по медиативным технологиям. Материал преподносился с огромным количеством жизненных примеров,

аудитория отвечала активностью. Оба дня прошли для меня с пользой.

Алена Мельникова,
ППО «Запсиб»:

– Важность раскрытых тем невозможно переоценить. Все очень актуально именно для нас, профсоюзных специалистов. Я имею опыт работы с финансовой отчетностью, и тем более впечатлило, насколько просто и понятно раскрыта тема. Полезная вещь – рабочие тетради с основными аспектами и поэтапными шагами работы с финансовыми отчетами. Медиативные технологии в трудовых отношениях для меня вообще стали открытием. Всегда приятно узнавать новое, особенно когда это впечатляет и побуждает к развитию.

Вадим Печерских,

председатель ППО «Запсиб»:

– На этот семинар мы давно собирались. Насколько я знаю, профсоюзное обучение в таком формате, с такой тематикой проводят только челябинцы. В Челябинском обкоме есть грамотные специалисты по этим вопросам, которые могут правильно поставить задачу преподавателям, на чем сконцентрироваться с точки зрения полезности именно для профсоюзного работника. Сегодня мало говорить, что хотим увеличения зарплаты на такой-то процент. Нужно доказывать работодателю, почему это нужно сделать, и показывать, что у него есть для этого ресурс. Особенно это актуально в условиях вертикально интегрированных компаний, когда могут быть разные точки прибыльности. Такие семинары позволяют пополнить багаж нужных знаний, пообщаться с преподавателями и понять, в правильном ли направлении мы движемся. 🟡





Нужен социальный диалог

7-8 февраля в г. Ипре, Бельгия, прошел III съезд Профсоюза металлистов Бельгии «ABVV-Metaal». В работе съезда приняли участие 350 делегатов, представлявшие более 90 тысяч членов профсоюза металлистов страны, более 750 гостей, среди которых 45 представителей зарубежных профсоюзов из 21 страны мира. В работе съезда также участвовали заместитель Генерального секретаря Глобального союза ИндустриАЛЛ Атле Хёйе. Нашу страну представляли делегации ГМПР и Российского промышленного профсоюза.

С приветственным словом к присутствующим обратились Люк Дехане – мэр г. Ипра, Руди Демейер – председатель конфедерации профсоюзов Бельгии, Люк Трайэнгл – Генеральный секретарь Европейского ИндустриАЛЛ, ряд политиков и общественных деятелей Бельгии.

Съезд был примечателен тем, что часть его работы была посвящена чествованию Эрвига Йориссена, принявшего решение уйти на пенсию. Эрвиг Йориссен более 30 лет работал в профсоюзе на руководящих должностях, внес значительный вклад в его становление и укрепление. В центре внимания делегатов съезда были вопросы решения социальных проблем в условиях промышленной революции 4.0, занятости и новых рабочих мест в стране, заключения колдоговоров в металлопромышленности, борьбы с нестандартными формами занятости, реформы пенсионной системы, повышения уровня охраны труда на предприятиях и др.

В дебатах по основной теме – промышленной революции 4.0, по которой был сделан специальный доклад, отмечалось, что она способствует социальному расслоению общества и приведет к понижению ценности низко- и среднеквалифицированного труда. Это может подорвать материальное положение многочисленного среднего класса. Для людей создаются труднопреодо-

лимые барьеры для вхождения на рынок высококвалифицированного труда, в результате чего их труд продолжает плохо оплачиваться, а сами они лишены возможности на это повлиять.

В принятом документе отмечено, что для преодоления негативных последствий цифровых преобразований в промышленности должен состояться серьезный социальный диалог, в ходе которого все могли бы убедиться в том, что данные преобразования предоставляют определенные гарантии каждому человеку. Речь идет о достойной жизни, достойной заработной плате, предотвращении безработицы и бедности, возможности с уверенностью смотреть в будущее.

Делегаты съезда также обсудили цели и задачи профсоюза на предстоящий 5-летний период, утвердили Программу действий, приняли ряд резолюций по вопросам про-

изводственно-тарифной политики и укрепления профсоюзных структур, внесли изменения в Устав.

Во второй день работы состоялись выборы руководства профсоюза и освобожденных членов правления. Председателем профсоюза избран Жорж де Батильер, его заместителем – Ортвин Магнус, генеральным секретарем – Марк Лендерс.

Зарубежные делегации посетили Мемориальное военное кладбище павших во время Первой мировой войны в г. Ипре, возложили венок к памятнику-мемориалу у Мененских ворот, посетили г. Брюгге, где познакомились с историческими достопримечательностями. В г. Кортрейке побывали на предприятии компании «Барко» по производству электронных кинопроекторов и специализированных мониторов для медицинской, военной промышленности и издательской деятельности.

Делегация ГМПР встретила с руководством бельгийского профсоюза, передала ему официальное приглашение посетить Россию, а также обсудила развитие двусторонних контактов с Генеральным секретарем Европейского ИндустриАЛЛ Люком Трайэнглом, делегациями Великобритании, Венгрии, Дании, Финляндии и ФРГ. 🟡

Международный отдел ЦС ГМПР

...В центре внимания делегатов съезда были вопросы РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ в условиях промышленной революции 4.0, занятости и новых рабочих мест в стране, заключения колдоговоров...





В борьбе за права трудящихся

В ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ ВНОВЬ ОБОСТРЯЮТСЯ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПРОФСОЮЗАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РЯДЕ СТРАН ЕВРОПЫ И ДРУГИХ КОНТИНЕНТОВ.

■ Только после длительных и сложных переговоров с союзом работодателей **австрийскому профсоюзу «ПРО-ГЕ»** удалось договориться о повышении зарплаты в 2018 году на 2%. Для достижения этой цели проводили митинги и другие массовые акции в поддержку своих требований, в ходе которых было заявлено о готовности к всеобщей забастовке.

■ Крупнейший профсоюз Европы и Германии **IG Metall**, защищающий интересы работников разных отраслей промышленности, добился от концернов, работающих на юго-западе Германии, согласия на установление 28-часовой рабочей недели и повышение заработной платы для своих членов. По условиям соглашения со следующего года рабочие более 700 компаний, включая Daimler и Bosch, могут при необходимости перейти на 28-часовую рабочую неделю на срок до двух лет, после чего должны будут вернуться на обычную 35-часовую неделю. Работодатель будет оплачивать им только отработанные часы, но концерны получили право также предлагать тем рабочим, которые хотят больше заработать, договор

на более длинную рабочую неделю – до 40 часов.

По словам представителей профсоюзов, эта схема обеспечивает большую гибкость для рабочих, и они получают возможность уделять больше внимания детям, болеющим или пожилым родственникам.

Кроме того, IG Metall добился повышения заработной платы для рабочих, интересы которых он представляет, на 4,3% с апреля текущего года. При этом профсоюз отклонил предложение о повышении платы на 6,8% без возможности перехода на 28-часовую неделю.

Эти изменения положительно оценили германские аналитики. Экономист банка Berenberg Флориан Хензе в интервью CNN отметил: «Это хорошие новости для рабочих. Рост их заработной платы будет выше уровня инфляции. Таким образом, увеличивается их наличный доход и покупательная способность».

■ В результате упорной борьбы **Объединенный профсоюз сталеплавыльщиков США и Канады** после девяти месяцев забастовки добился заключения нового договора с руководством цинково-рафинировочного завода «CEZinc», управляемого компанией «Гленкор».

Длительное время продолжается коллективный трудовой спор,



...Цель кампании – налаживание диалога профсоюзов с руководством «Гленкор» на всех уровнях...

инициированный профсоюзом шахты Oaky North в г. Квинсленд (Австралия) и дирекцией по поводу предлагаемого ею соглашения об увеличении доли численности подрядных (временных) рабочих. Компания Glencore объявила длящийся уже более 200 дней локаут. Профсоюз считает, что предлагаемое соглашение направлено не только на подрыв профсоюзного членства, но и преследует далеко идущие цели: заменить постоянных рабочих подрядными (временными), постепенно снижать объемы производства и закрыть шахту, таким образом уменьшить расходы на выплату выходных пособий.

Заместитель генерального секретаря ИндустриАЛЛ Кемаль Озкан заявил, что «горняки шахты «Oakly North» продемонстрировали огромное мужество и стойкость, в течение 200 дней оказывая сопротивление запугиваниям и издевательствам со стороны Glencore. Они не сдадутся. ИндустриАЛЛ будет продолжать оказывать им поддержку и вести кампанию против «Гленкор».

В связи с этим стоит отметить, что Исполком Глобального Союза ИндустриАЛЛ 9 ноября 2017 года в Коломбо (Шри-Ланка) объявил

... IG Metall, добился от концернов согласия на установление 28-часовой рабочей недели и повышение заработной платы для своих членов...





о запуске глобальной кампании на предприятиях «Гленкор». Цель кампании – налаживание диалога профсоюзов с руководством «Гленкор» на всех уровнях и, в частности, улучшение условий труда рабочих на предприятиях компании по всему миру.

■ В связи с тем, что правительство Турции запретило назначенную на 2 февраля 2018 года забастовку, в которой планировали принять участие 130000 рабочих, занятых на 179 заводах всей металлургической и металлообрабатывающей промышленности Турции, включая предприятия всех крупных транснациональных компаний, турецкие профсоюзы металлургов и металлистов выступили с заявлением, в котором говорится:

– Мы дадим наш ответ тем, кто запрещает забастовку, используя наше влияние, предопределенное участием в производстве на рабочих местах.

Генеральный секретарь ИндустриАЛЛ Вальтер Санчес обратился к турецкому правительству с письмом, в котором осудил запрет на проведение забастовки, заявив: «В кабинетах нынешней правящей партии четырнадцать раз были запрещены забастовки в разных отраслях. В нашей памяти еще свежи воспоминания о предыдущем запрете забастовок в металлообрабатывающей промышленности в январе 2017 года. Мы неоднократно подвергали критике такую политику, но вынуждены снова выразить решительное несогласие с грубым нарушением правительством Турции фундаментального права рабочих на забастовку, гарантируемого Конституцией Турции, международными конвенциями о труде и правовой практикой Международной организации труда».

Отказ профсоюзов признать запрет на проведение забастовки и их твердое намерение продолжить борьбу привели к победе – подписано новое отраслевое коллективное соглашение, которое предусматривает увеличение заработной платы на 24,6 процентов, социальных пособий – на 23 процента и комплекс мер по улучшению условий труда.

Соглашение, заключенное тремя профсоюзами, представляющими работников металлургической и металлообрабатывающей промышленности, и среди них – входящими в ИндустриАЛЛ Birleşik Metal-İş и Çelik-İş, с Ассоциацией



...Отказ профсоюзов признать запрет на проведение забастовки и их твердое намерение продолжить борьбу привели к победе – подписано новое отраслевое коллективное соглашение...

работодателей металлообрабатывающей промышленности MESS будет действительно два года.

«Это коллективное соглашение подписано благодаря рабочим-металлистам, не признавшим запрет на забастовку, – говорится в заявлении Birleşik Metal-İş, – Ассоциация работодателей MESS отказалась от своих предыдущих требований только из-за решительной позиции рабочих-металлистов и согласилась значительно улучшить условия соглашения».

■ 23 января 2018 года входящие в ИндустриАЛЛ итальянские профсоюзы FIOM-CGIL, FIM-CISL и UILM-UIL провели митинг и организовали часовую забастовку по всему региону Ломбардия, чтобы привлечь внимание общественности к проблеме низкого уровня охраны труда и безопасности на рабочих местах. Акция протеста стала ответом на четыре несчастных случая со смертельным исходом, произошедших недавно в компании Lamina spa в городе Ро (провинция Милан) и на заводе Elettronica LG в городе Ровато (провинция Брешиа).

Все организации, входящие в ИндустриАЛЛ, поддержали совместные действия профсоюзов Италии, которые хотят привлечь внимание к недопустимо высокому уровню несчастных случаев и случаев со смертельным исходом в металлообрабатывающей и металлургической промышленности и требуют у работодателей соблюдения основополагающих прав трудящихся, в том числе строжайших норм безопасности и гигиены труда.

Приведенные примеры активных действий профсоюзов за интересы и права своих членов свидетельствуют о незатухающем стремлении владельцев предприятий к снижению затрат на производство, расходов на рабочую силу, включая расходы на охрану труда. Отсюда естественное противодействие со стороны профсоюзов, стремящихся защитить законные права и отстаивать интересы своих членов, обеспечив им достойную человека жизнь и условия труда. 🇮🇹

“Basta Morti sul lavoro!” (Хватит: больше никаких смертельных случаев на работе!) – таким было основное послание профсоюзов, организовавших массовый митинг в Милане в ответ на недавние случаи гибели рабочих на производстве.

