

ГМПР – Инфо

№04 | 198 | 2018

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



В ЦС ГМПР

- 1 Ключевые вопросы Исполкома
- 3 Поздравляем победителей!
- 4 Знакомство вживую

ПОД ФЛАГОМ ФНПР

- 5 За свободу объединения

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 8 Мы не всегда видим перемены, но они есть
- 11 Намечены ориентиры
- 12 Как зарплата обогнала инфляцию
- 14 С новым колдоговором
- 15 Профком настаивает на повышении зарплаты
- 16 Зарплатные драйверы и аутсайдеры
- 18 Разговор о перспективах
- 19 Волнует теневая экономика
- 20 Социальные инициативы в действии

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 21 Положительные тенденции есть
- 23 Профкому есть над чем работать
- 24 Есть понимание. Нужны действия
- 26 Лучшее, конечно, впереди
- 27 Успеха добиваются командой
- 28 «Не сомневайтесь. Мы сможем»
- 29 Зарплата растет, но цены – быстрее
- 31 Работать на улучшение

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 32 «Несчастный» сектор
- 35 Безопасность на уровне рефлексов
- 37 Выявлять, предлагать, решать

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 38 В основе всего – колдоговор
- 40 В ответе за безопасность
- 43 Сначала учим, потом спрашиваем
- 44 Учебный час для профгруппиров
- 46 После семинара – новые члены ГМПР
- 46 Примерили роль руководителя

КОНКУРСЫ

- 47 «Металлинка-2018»: как волшебники принимали гостей

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

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 16.04.2018.
Формат 60х90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 18-144.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА

КОМ
Средств
Металлургии
России
апрель 2018 г.
Москва



Ключевые вопросы Исполкома

За четыре часа более десятка вопросов на самые актуальные темы рассмотрены на заседании Исполкома ЦС ГМПР, прошедшем 22 марта 2018 года в Москве. Вел заседание председатель профсоюза Алексей Безымянных.

Что вносится на обсуждение V пленума ЦС ГМПР? Каковы итоги выполнения Отраслевого тарифного соглашения (в рассмотрении вопроса приняли участие представители АПРОС)? Когда будут подводиться итоги отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности»? Какова ситуация в области охраны труда и производственного травматизма? Почему нас становится все меньше? (подготовлен сводный статистический отчет ГМПР за 2017 год).

Речь шла также о первомайской акции профсоюзов, об итогах смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР и за 2017 год и конкурса «На лучшую постановку информационной и пропагандистской работы в территориальных и первичных организациях ГМПР».

Решено, что V пленум ЦС ГМПР пройдет 23 мая в Екатеринбурге. Основной его темой станет организационное укрепление ГМПР.

Подведение итогов и награждение победителей ежегодного отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» пройдет в Москве 27 июня. До 1 июня конкурсная комиссия будет принимать материалы.

Что касается выполнения Отраслевого тарифного соглашения по ГМК РФ в 2017 году, то отмечено, что предприятия работали в экономической ситуации, связанной с особенностью спроса на мировом и внутреннем рынках стали и усилением конкуренции. Несмотря на снижение прибыли в ГМК, которая составила 1,2 трлн руб., объем инвестиций в основной капитал достиг 440,6 млрд рублей. Среднесписочная численность персонала в отрасли – 709,1 тыс. человек. На этом фоне среднемесячная зарплата в ГМК (51,9 тыс. руб.) выросла в сравнении

с 2016-м годом на 9,2%. Свыше 70% предприятий обеспечили размер минимальной заработной платы не ниже 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе.

Результатом улучшения в 2017-м году на предприятиях ГМК профилактической работы стало снижение производственного травматизма по основным показателям. Число пострадавших снизилось с 1042 до 950 чел., в том числе с летальным исходом – 48 против 53 в предыдущем году, с тяжелыми последствиями – 128 против 141. Коэффициенты частоты несчастных случаев и со смертельным исходом снизились соответственно на 6,1% и 7,1%, коэффициент тяжести сохранился на прежнем уровне и составляет 62 дня/сл. Члены Исполкома обратили внимание на продолжающуюся тенденцию увеличения данного показателя начиная с 2006 года, когда он составлял 38,8 дня/сл. Скорее всего, предположили они, речь идет о сокрытии легких травм на производстве.





Представленные данные статистического отчета за 2017 год свидетельствуют о продолжающейся тенденции снижения численности членов профсоюза и числа первичных профсоюзных организаций, которая вызвана оптимизацией численности работающих, высвобождением работников с предприятий в связи со снижением объемов производства, текучестью кадров при вахтовом методе работы, рядом других факторов. Вместе с тем, как отметил Алексей Безмянных, до конца не исчерпаны возможности по стабилизации и увеличению численности профсоюза в уже действующих организациях. Более 33% работников предприятий, где действуют структуры ГМПР, не состоят в профсоюзе.

Сегодня ГМПР объединяет в своих рядах 661002 членов профсоюза, из них 429474 (65%) – работающие, 23896 (3,6%) – учащиеся и студенты. ГМПР – это 27 территориальных организаций, 36 первичек, выходящих на ЦС

ГМПР, 2751 цеховая организация, 12356 профгрупп, в Амурской и Орловской областях действуют уполномоченные ЦС профсоюза.

За 2017 год численность работающих членов профсоюза уменьшилась на 13400 чел. Наиболее значительное снижение произошло в Хабаровской краевой организации – почти на 50%, в Московской городской – более чем на 29%. Отмечен рост членов профсоюза в Вологодской и Нижегородской областях, в республиках Северная Осетия (Алания) и Хакасия, увеличение членской базы среди работающих – в Алтайском и Красноярском краях, Республике Хакасия, Нижегородской и Оренбургской областях.

Исполком ЦС ГМПР поддержал решение Исполкома ФНПР о проведении первомайской акции профсоюзов в 2018 году. Основными формами проведения станут шествия и митинги. 🇷🇺

**Сегодня ГМПР объединяет в своих рядах
661002 членов профсоюза...**





ИТОГИ 2017 года: КТО ЛУЧШИЙ?

Исполком Центрального Совета ГМПР
подвел итоги конкурсов.

**Конкурс «На лучшую постановку
информационной и пропагандистской
работы в территориальных и первичных
организациях ГМПР».**

Победителями конкурса с вручением дипломов и денежных премий признаны:

в группе территориальных организаций ГМПР:

- ♦ 1 место – Челябинская областная организация ГМПР (председатель Ю.А. Горанов),
- ♦ 2 место – Свердловская областная организация ГМПР (председатель В.Н. Кусков);

в группе первичных профсоюзных организаций с численностью свыше 5000 членов профсоюза:

- ♦ 1 место – первичная профсоюзная организация Группы ПАО «ММК» ГМПР (председатель Б.М. Семенов),
- ♦ 2 место – первичная профсоюзная организация ПАО «Северсталь» (председатель А.С. Афанасьев);

в группе первичных профсоюзных организаций с численностью до 5000 членов профсоюза:

- ♦ 1 место – первичная профсоюзная организация ОАО «Алтай-кокс» (председатель Е.В. Павлова),
- ♦ 2 место – первичная профсоюзная организация Самарского металлургического завода (председатель В.В. Рогожников).



За активное участие в формировании стабильного и результативного уровня распространения информации по всей структуре профсоюза Исполком объявил благодарность с выплатой денежной премии председателям ряда профорганизаций и ответственным за информационное направление деятельности, подавшим заявки на участие в конкурсе.

Подведены итоги смотра – конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР за 2017 год

Победителями с вручением дипломов и денежных премий признаны:

в номинации «Лучший правовой инспектор труда ГМПР»

- ♦ 1 место – Мещерякова Людмила Сергеевна, главный правовой инспектор труда по Челябинской области;
- ♦ 2 место – Белинин Анатолий Алексеевич, главный правовой инспектор труда по Кемеровской области;
- ♦ 3 место – Берначук Кристина Владимировна, правовой инспектор труда по Оренбургской области.

в номинации «Лучший юрисконсульт ГМПР»

- ♦ 1 место – Полякова Наталья Алексеевна, юрисконсульт ППО «Михайловский ГОК» ГМПР;
- ♦ 2 место – Ромашов Артем Валериевич, юрисконсульт ППО «РУСАЛ Саяногорский алюминиевый завод» ГМПР;
- ♦ 3 место – Коновалова Яна Кристофоровна, юрисконсульт ППО «Ижсталь» ГМПР.

Победителем конкурса с вручением диплома в номинации «Лучший судебный защитник» стал Воронин Евгений Евгеньевич, правовой инспектор труда Вологодской областной организации ГМПР. ●



ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ!



Знакомство вживую

Хорошей традицией становится организация поездок актива первичек в Москву для знакомства с работой Центрального Совета ГМПР и Государственной Думы. В этот раз столица встречала работников Первоуральского новотрубного завода, в группу вошли двадцать председателей цеховых профсоюзных организаций. Программа одного дня состояла из трех блоков: посещение Государственной Думы, знакомство с работой аппарата ЦС ГМПР и культурные мероприятия.

В российском парламенте делегацию встретил **Андрей Ветлужских**, депутат Государственной Думы от профсоюзов Свердловской области. Он представил работу главного законодательного органа страны.

– Беседа была предметной и дала представление о работе депутатов, – рассказал **Олег Ольшанский**, уполномоченный по охране труда профкома ПНТЗ. – Стало намного понятнее, какое сложное дело – законотворчество, в какой непростой борьбе представителям профсоюзов приходится отстаивать интересы простых работников перед лоббистами от монополий и банковского сектора.

Профсоюзные активисты прошли по всему зданию Госдумы, познакомились с ее историей, побывали на пленарном заседании, увидели депутатов за работой.

– Было очень интересно увидеть вживую то, что обычно смотришь по центральным каналам, – поделилась впечатлениями **Любовь Тишкова**, помощ-

ник председателя профорганизации ПНТЗ. – Когда зашли в зал заседаний, шло обсуждение проблем коррупции, и мы увидели, насколько это болезненная тема, как переживают депутаты за страну. Это те же человеческие эмоции, только ответственность грандиозная. Конечно, наше мнение о работе депутатов значительно выросло.

Во второй половине дня представители ПНТЗ встречались с руководством профсоюза. Председатель ГМПР **Алексей Безмянных** рассказал о его структуре, о месте и роли ГМПР в российском и международном профсоюзном движении, динамике профчленства, уровне заработной платы на предприятиях горно-металлургического комплекса и др.

– От вашей грамотности, эрудированности, контакта с людьми зависит решение проблем и развитие организации, – подытожил **Алексей Безмянных**.

Во встрече участвовали руководители всех отделов аппарата ЦС ГМПР, а свою работу подробно представили информационно-издательский центр и юридическая служба.

Любовь Горбачева, руководитель ИИЦ, познакомила с периодическими печатными изданиями профсоюза: «ГМПР-Инфо», дайджестом «Металлургический концентрат», электронными информационными листками, брошюрами и буклетами, видеорепортажами и фильмами. Обратила внимание, какие возможности дает ведение страниц в социальных сетях, презентовала новый вид работы – информационные пакеты, которые от-





правляются в территориальные организации и первички.

Заведующий юридическим отделом Наталья Сушева рассказала о структуре и основных блоках деятельности правовой службы, назвала цифры и показатели, сделав акцент на досудебном урегулировании конфликтов через комиссии по трудовым спорам.

Гости не остались в стороне, были подняты непростые проблемы: о работе уполномоченных, индексации заработной платы, предоставлении льгот и гарантий работающим женщинам, присвоении звания «Ветеран труда», о возможном увеличении подоходного налога и судьбе единого государственного экзамена.

Безусловно, не все они в компетенции руководства ГМПР, но по тем, что касаются непосредственной деятельности организации, были даны развернутые и полные ответы. Не остались без обсуждения и вопросы общего характера.

Председатель первички ПНТЗ Сергей Ошурков, инициатор поездки, считает важным, чтобы профсоюзные активисты, которые работают напрямую с людьми, знакомились с руководством профсоюза:

– Теперь они более аргументированно могут рассказать работникам, чем занимается Центральный Совет ГМПР, как работает Государственная Дума, профсоюзные депутаты.

Потому что одно дело – узнавать по телевизору и со страниц газет и журналов, другое – напрямую общаться, задавать наиболее волнующие вопросы, узнавать суть происходящих процессов в профсоюзе и стране. Это важно и интересно. 🍅



Гости не остались в стороне, были подняты непростые проблемы: о работе уполномоченных, индексации заработной платы, предоставлении льгот и гарантий работающим женщинам, присвоении звания «Ветеран труда»...





За свободу объединения

26–27 марта в Москве проходила IV конференция «Свобода объединения и права профсоюзов в Российской Федерации: состояние и перспективы». Организаторами Конференции традиционно стали Международная организация труда (МОТ), Международная конфедерация профсоюзов (МКП), Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Конфедерация труда России (КТР).

Открывая конференцию, председатель ФНПР Михаил Шмаков подчеркнул, что право на свободное объединение трудящихся в профсоюзы является основой экономического роста и развития здорового общества. Созданная в России система трехстороннего партнерства между исполнительной властью, работодателями и профсоюзами является, по мнению М. Шмакова, лучшей в мире. Тем обиднее, что законодательство в сфере защиты прав

профсоюзов не всегда исполняется, есть немало случаев дискриминации профсоюзов на предприятиях. «Идеология, отрицающая социальный диалог – порочная идеология», – отметил М. Шмаков.

Директор Бюро МОТ по деятельности трудящихся Мария Елена Андре в своем выступлении отметила, что если правительства разных стран не понимают роли, которую играют профессиональные союзы, то эти правительства вообще не понимают, как устроен мир.

В обязанности профсоюзов входит раскрывать глаза таким властям. «Важно поддерживать формат МОТ, формат социального диалога в целом и всегда подкреплять их реальными делами по укреплению прав наемных работников», – заявила Мария Елена Андре.

Председатель КТР Борис Кравченко определил цель конференции как замер соответствия имеющейся практики социально-трудовых отношений международным нормам. Он привел примеры воспре-



Среди главных тем конференции можно выделить следующие: СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗЫ: состояние, проблемы и перспективы; реализация права на свободу объединения: проблемы, нарушения, стратегии действий для защиты права на свободу объединения; свобода объединения в профсоюзы: роль государственных органов и возможности взаимодействия...

патствования профсоюзной деятельности и давления на профсоюзные организации в Беларуси и Казахстане, а также попытку ликвидации в России межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА).

Исполнительный секретарь МКП-ВЕРС Антон Леппик рассказал о деятельности профсоюзов в мире, отметив тенденции разрушения демократических основ и рост антагонизма между работодателями и наемными работниками. Представитель МКП-ВЕРС продемонстрировал ряд вопиющих случаев нарушения прав профсоюзов в разных странах и назвал выработанные МКП механизмы защиты профсоюзных прав.

Среди главных тем конференции можно выделить следующие: свобода объединения в профсоюзы: состояние, проблемы и перспективы; реализация права на свободу объединения: проблемы, нарушения, стратегии действий для защиты права на свободу объединения; свобода объединения в проф-

союзы: роль государственных органов и возможности взаимодействия; Философия свободы и идеология свободы объединения; возможно ли расширение профсоюзных прав: стратегии для развития; профсоюзы и общество в борьбе за свободу объединения и трудовые права: стратегия совместных действий; профсоюзные права на постсоветском пространстве: общее наследие.

В обсуждении приняли участие первый заместитель председателя Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Михаил Тарасенко, первый заместитель председателя ФНПР Сергей Некрасов, председатель постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике Андрей Чекменёв, директор департамента Минтруда России Марина Маслова, директор Центра социально-трудовых прав Елена Герасимова, председатель Белорусского конгресса

демократических профсоюзов Александр Ярошук, региональный координатор в Восточной Европе и Центральной Азии международного союза работников пищевой промышленности и смежных отраслей Кирилл Букетов, региональный секретарь Глобального союза IndustriALL Вадим Борисов, секретари ФНПР Александр Шершуков и Николай Гладков, заведующий сектором Европы и Центральной Азии МОТ Сергеус Гловацкас и многие другие.

В заключение участники конференции выразили общее мнение, что заинтересованное обсуждение идеологии свободы объединения и выработка тактики и стратегии дальнейших действий станут значительным вкладом в дело расширения профсоюзных прав.

Департамент
общественных связей
ФНПР



ОЛЕГ МИХАЙЛОВ

Мы не всегда видим перемены, но они есть

Основные показатели колдоговорной кампании 2017 года.

За постановлениями и цифрами, которые порой довольно скучно читать, скрываются вполне реальные достижения и проблемы в развитии социального партнерства.

2017-й был в чем-то успешным для российских металлургов, а в чем-то весьма непростым. В целом стоимость продукции увеличилась как на отечественном рынке, так и за рубежом, начал восстанавливаться после длительного спада внутренний спрос. Темпы его роста пока незначительны, к тому же за границей российские компании понесли потери из-за введения антидемпинговых пошлин в ряде стран. Ситуация в глобальной металлургической отрасли тоже остается сложной и противоречивой.

Цифры статистики

На предприятиях ГМК наблюдается обоюдное стремление сторон социального партнерства к сохранению социальной стабильности.

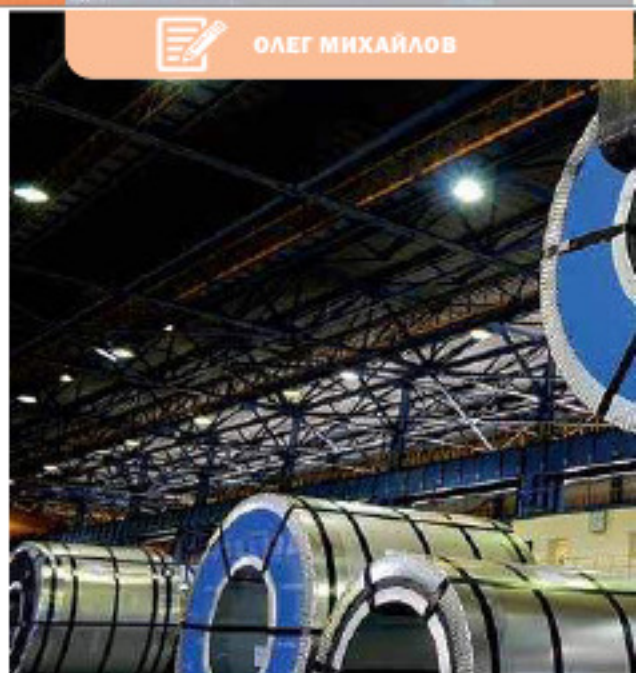
В 2017 году действие 533 коллективных договоров распространялось на более чем 623 тысячи работников. Охват колдоговорными отношениями – 96,8% (снижение к прошлому году на 1,2%). В Оренбургской, Кемеровской, Нижегородской областях, Алтайском крае, Республике

Башкортостан и Саха (Якутия) колдоговорные отношения затрагивают 100% работников. А всего таких регионов 9, имея в виду 22 предприятия из других субъектов РФ, профкомы которых выходят на ЦС профсоюза напрямую. В Белгородской области действие коллективных договоров распространяется на 99,8%, в Свердловской области и Красноярском крае – на 99% работников, в Вологодской области – на 98,2%, в Челябинской – почти на 97% работников.

Администрация и профсоюзные комитеты стремятся заключать колдоговоры на более длительный срок. Так, 281 колдоговор продолжил свое действие в полном объеме после заключения в предыдущие годы, еще 92 документа были пролонгированы.

Новые колдоговоры заключены в 160 организациях, в основном, на 2-3 года.

Колдоговорная кампания расширяется и на дочерних предприятиях: в Челябинской области в дочерних организациях и аффилированных юридических лицах заключены 44 из 69 колдоговоров.





Объективная реальность

На переговорах сторону работников, как правило, представляет первичная профсоюзная организация ГМПР. Лишь в единичных случаях в переговорах принимали участие иные представители. Например, в АО «Уралэлектромедь» на паритетной основе сторону работников представляли и первичка ГМПР, и Совет трудового коллектива.

Семьдесят две первички не смогли достичь договоренностей исключительно по объективным причинам: малочисленность бюджетных организаций (муниципальные образовательные учреж-

дения), нецелесообразность их заключения в общественных организациях (территориальные органы профсоюза, аппарат ЦС ГМПР). Новые, находящиеся в стадии формирования организации, получают консультации ЦС профсоюза.

Остро значимыми вопросами при заключении коллективных договоров остаются:

- разработка норм коллективного договора либо локальных нормативных актов, предусматривающих сохранение уровня реальной заработной платы работников, порядок индексации заработной платы работников (в 2017 г. порядок индексации зарплаты установ-

лен в 77,5% заключенных колдоговоров);

- установление минимальной заработной платы и доведение средней заработной платы по предприятию до уровня четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения в регионе;
- установление градации в зависимости от класса условий труда либо сохранение льгот и компенсаций по результатам продолжающейся специальной оценки условий труда.





Хоть маленький, но рост

Напомним, что 22 декабря 2016 г. на федеральном уровне заключено Соглашение о продлении на 2017-2019 годы действия Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014-2016 гг. и о внесении изменений в его отдельные положения. Раздел «Оплата труда» ОТС был согласован лишь на 2017 год. Поэтому уже в октябре 2017 года тарифные комиссии социальных партнеров отрасли вновь вступили в переговоры по пересмотру этого раздела на федеральном уровне.

В настоящее время первичные профсоюзные организации вносят изменения, достигнутые в ходе переговоров, в действующие коллективные договоры. Изменения касаются только раздела «Оплата труда».

Важная задача – внесение в действующий колдоговор условий о компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, их дифференциации в зависимости от результатов СОУТ. Наблюдается положительная динамика роста социальных гарантий для этой категории работников.

Практически во всех колдоговорах предусмотрена компенсация морального вреда родственникам в случае гибели работника на производстве. На предприятиях Группы «ММК» эта выплата за год выросла с 500 тыс. до «... не ниже 700 тыс. рублей на каждого члена семьи в возрасте до 18 лет».

Кому полезно быть социально ответственным?

Региональные отраслевые соглашения распространяются на работников ГМК в трех

субъектах РФ: Республике Саха (Якутия) – на 2017-2019 гг., Московской – на 2015-2017 гг. и Свердловской – на 2014-2016 гг. (продолжено на 2017-2019 гг.) областях.

В Кемеровской области на работников предприятий ГМК распространяется действие Кузбасского регионального соглашения на 2016-2018 годы.

Практически во всех колдоговорах предусмотрена компенсация морального вреда родственникам в случае гибели работника на производстве. На предприятиях Группы «ММК» эта выплата за год выросла с 500 тыс. до «... не ниже 700 тыс. рублей на каждого члена семьи в возрасте до 18 лет».

Действие территориального отраслевого соглашения распространялось на работников Волгоградской области. Соглашение заключено между администрациями области, города Волгограда, областной организацией ГМПР и акционерным обществом «Волгоградский металлургический комбинат «Красный Октябрь», филиал «РУСАЛ Волгоград» АО «РУСАЛ Урал», Волгоградский филиал АО «Северсталь канаты».

Трехсторонние соглашения на региональном уровне защищали интересы работников ГМК в Иркутской (в Братске – до 2019 г. и Иркутске – 2016-2018 гг.), Челябинской (в Магнитогорске, Сатке, Верхнем Уфалее, Аше, Златоусте и Челябинске) областях. ●





НАМЕЧЕНЫ ОРИЕНТИРЫ



На Стойленском ГОКе 29-30 марта состоялась практическая конференция Группы НЛМК «Актуальные тенденции социальной политики корпораций. Вызовы и современные форматы социально-трудового партнерства». В ее работе участвовали около 50 человек – руководители кадровой службы Группы НЛМК, заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов, председатели профсоюзных организаций предприятий Группы и Белгородской области. В рамках конференции они поделились лучшими практиками в области социальной политики.

Открыл конференцию генеральный директор Стойленского ГОКа Сергей Напольских, он отметил содружество и открытость компании в социальном партнерстве и выразил готовность поделиться опытом в этой сфере.

Татьяна Рожкова, руководитель направления «Социальные вопросы» НЛМК, провела презентацию проекта социальной стратегии Группы НЛМК и программы «Здоровье работника НЛМК»:

«Социальная пирамида» Группы НЛМК – от верхушки к основанию – выглядит так: социальная стратегия – социальная политика – социальные программы – социальная сфера. В оценке внутренних социальных программ разных предприятий Группы НЛМК мы опираемся на удельные расходы,

потому что это наиболее сбалансированный индикатор. Мы осознаем, что существует разброс в уровнях этих расходов, но видим и индивидуальные факторы, которые его определяют. Например, в структуре социальных расходов на СГОКе велика доля доставки работников на предприятие автобусами. Мы понимаем, что такой статьи расходов может не быть на других наших предприятиях, потому что они не располагаются за пределами городской черты.

Алексей Окуньков, исполнительный директор «Ассоциации промышленников ГМК России» (АМРОС), дал оценку тенденций в сфере социальной политики на уровне государства и на уровне бизнеса:

– Оценивая отрасль сегодня, вижу, что в сфере социальных

программ все предприятия идут равно. У каждого есть свои проекты, которыми можно делиться. Нужно не забывать, что весомая доля заботы о персонале исторически лежит на предприятиях, и такое положение будет сохраняться. Поэтому важно выстраивать социальное партнерство с профсоюзами, вести с ними конструктивный диалог. В горно-металлургическом комплексе способность договариваться – это сильная сторона сотрудничества.

Елена Крючкова, руководитель проектов Департамента социальной политики ГК «Норильский никель», рассказала о том, как компания поддерживает социальное корпоративное волонтерство, когда сотрудники убирают мусор, вяжут вещи для детей из социального приюта, делают горки зимой. Все это объединяет сотрудников на базе общих ценностей.

– Участвуя в экологических акциях, получая поддержку предприятий, корпоративные волонтеры становятся амбассадорами, проводниками бренда





ЮРИЙ СОФОНОВ



НАДЕЖДА ГОРШЕНИНА

в обществе, – отметила Елена Анатольевна.

Она определила волонтерство как одно из самых перспективных направлений развития корпоративной благотворительности, в укреплении внутрикорпоративных связей. Данная тема вызвала интерес и дополнительные вопросы к Елене Крючковой.

Иван Барсола, директор по корпоративному управлению и устойчивому развитию KPMG (международная сеть фирм, предоставляющих аудиторские, налоговые и консультационные услуги – ред.), говоря о международных и отечественных тенденциях в социальной политике и сфере социально-трудового партнерства, отметил:

– Наше видение концепции устойчивого развития компании – в достижении глобальных целей, принятых международным сообществом, например, в ООН.

Отличие зарубежных практик от российских в том, что западные компании воспринимают их как дополнительную возможность управлять рисками. В наших компаниях их часто рассматривают только как источник социальной защиты для персонала. Мы здесь попытаемся найти новые возможности.

На конференции был представлен сравнительный анализ коллективных договоров предприятий Группы НЛМК, обсужден подход к унификации социального пакета. Председатель профсоюзной организации АО «ОЭМК» Александр Лихущин поделился опытом выстраивания социального партнерства в компании «Металлоинвест».

– Выстраивание диалога на уровне управляющей компании крайне важно, – считает Андрей Шведов. – Нас интересует не только расширение спектра предоставляемых работникам льгот и гарантий, но и эффективное и адресное использование денежных потоков, направляемых работодателем на социальную политику. Ждем от встречи дальнейшего развития социального партнерства. ●

Пресс-служба Стойленского ГОКа

Как зарплата обогнала инфляцию



Рост заработной платы в несколько раз опережал инфляцию, а сокращенных сотрудников принимали обратно на предприятие. На Чусовском металлургическом заводе подвели итоги выполнения коллективного договора за 2017 год.

Жанна Леушина, начальник управления по персоналу, проинформировала о средней зарплате на предприятии, которая увеличилась на 6,6% (30 776 рублей в 2016 году, 32 810 рублей в 2017-м). Ее рост значительно превысил инфляцию, а также уровень средней заработной платы по Пермскому краю.

– Основные мероприятия, которые привели к увеличению заработной платы, – это премирование за улучшение показателей. Дополнительно работники основных цехов могли

заработать от 3 до 9 тысяч рублей за квартал. Прошла индексация средней заработной платы в связи с ростом инфляции, выплачена разовая премия по итогам года, перераспределен фонд заработной платы при оптимизации численности и перетарификации, – рассказала Жанна Леушина.

Важно, что работники предприятия в 2017 году чувствовали себя более уверенно. За прошлый год на ЧМЗ сокращено 10 человек, трудоустроено на завод 27 работников из числа высвобожденного ранее персонала, 32 чел. из ранее уволен-



ных в связи с сокращением приняты обратно.

Начальник управления по персоналу рассказала об участии коллективов всех основных цехов в трудовом соревновании. Речь шла о социальных программах, по которым 213 работников и 221 ребенок сотрудников предприятия прошли оздоровление в заводском профилактории. Значительно выросла посещаемость заводских столовых – до 80% трудового коллектива. Затраты на компенсацию питания увеличились с 7,8 млн рублей в 2014 году до 10,6 млн рублей в 2017-м.

Александр Штин, председатель профсоюзной организации завода, рассказал о социальной карте, с помощью которой удается выявлять скрытые проблемы и

определять пути их решения. Он обратил внимание на нерешенные вопросы.

– На электрометаллургическом участке ферросплавного цеха жаловались на духоту, на участке по механической обработке бывает холодно, в прокатном цехе нет вентиляции на участке по складированию и порезки заготовки, – перечислил Александр Федорович.

Профсоюзный лидер отметил, что в целом коллективный договор на ЧМЗ за 2017 год выполнен.

– Благодаря социальной карте мониторинг его исполнения проводился постоянно. Главный вопрос – уровень заработной платы. Наша цель – существенно повысить уровень ее покупательской способности. Предстоит серьезная работа

Цифры и факты:

- Сумма обеспечения льгот и гарантий на ЧМЗ в 2017 году – 128 млн рублей.
- Финансирование мероприятий по охране труда – 70 млн рублей.
- Дополнительные затраты на перетарификацию составили 14,7 млн рублей.
- Стоимость коллективного договора на одного работника в месяц – 4763 рублей.

по улучшению производственных показателей, снижению себестоимости продукции и расходов. Подведение итогов выполнения колдоговора за 2017 год – это старт к обсуждению нового документа, который мы будем принимать на 2019-2021 годы, – подытожил Александр Штин.

Представители цехов единогласно признали колдоговор предприятия за 2017 год выполненным. 🍅





ВАСИЛИЙ ГОРБУНОВ



С НОВЫМ КОЛДОГОВОРом

На Синарском трубном заводе состоялась конференция работников по выполнению коллективного договора за 2017 год и принятию нового, на 2018.

Об итогах работы предприятия в 2017 году и ближайших планах рассказал Управляющий директор Вячеслав Гагаринов.

Председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – директор по экономике и финансам Денис Шипицын доложил о выполнении коллективного договора и проекте нового документа.

Председатель профорганизации завода Василий Горбунов отметил, что выполнение колдоговора находилось на постоянном контроле профкома. Выполнены разделы «Рабочее время, организация труда и заработной платы, отпуска» и «Охрана труда», пункт 4.1.2 в части введения единой системы оплаты труда на заводе, роста заработной платы в крупных цехах предприятия, доплаты за не-

достающего работника. Средняя заработная плата в 2017 году составила 40189 рублей. Ее рост по сравнению с предыдущим годом 4,19%, с учетом проведенной индексации с первого сентября 2017 года – 5,5%.

Работающим во вредных условиях труда производилась доплата, общая сумма выплат 178,9 млн рублей, стимулирующие доплаты и надбавки (за высокое профмастерство, классность, напряженность труда и др.) составили 19,3 млн рублей.

На приобретение СИЗ затрачено 62,8 млн рублей. На финансирование санаторно-курортного лечения и добровольное медицинское страхование работников израсходовано 41,3 млн рублей. Ежеквартально бывшим работникам предприятия выплачивается материальная помощь.

В прошлом году ее получали 4304 человека, затраты 14,4 млн рублей.

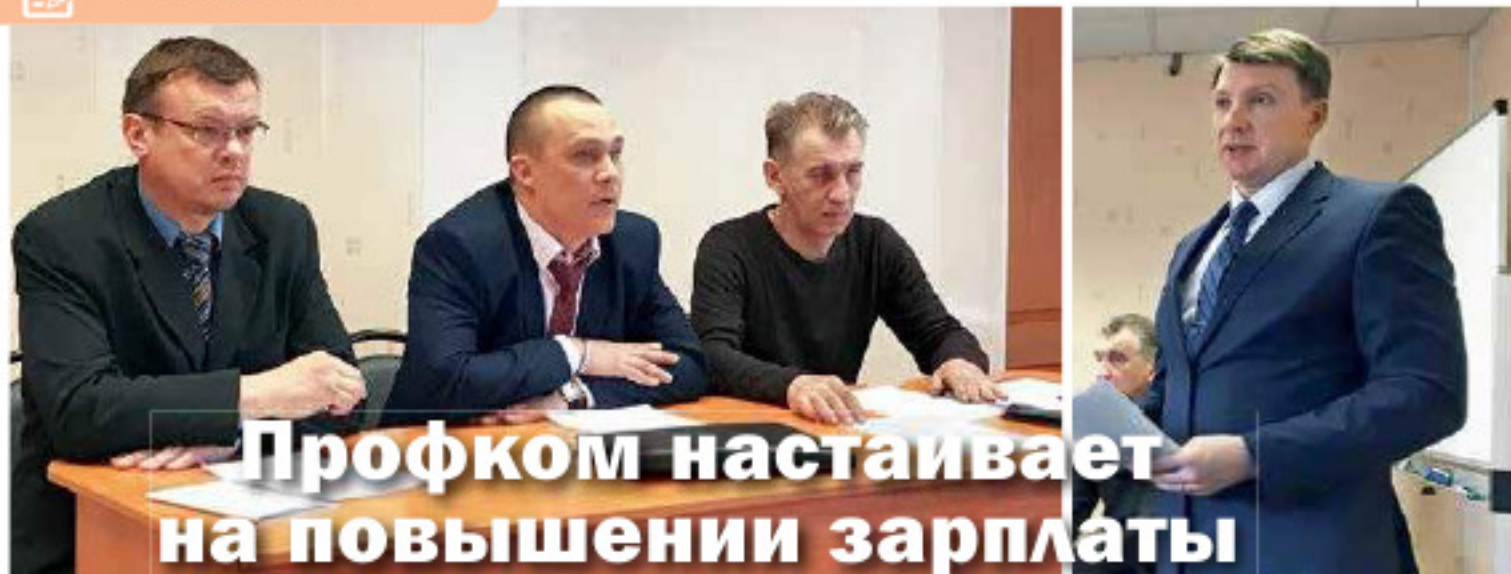
Из средств профбюджета оказана материальная помощь малообеспеченным категориям работников на сумму 4,1 млн рублей, в том числе на оздоровление детей в санаториях и лагерях – 779 тыс. рублей.

В целом затраты на выполнение обязательств колдоговора за 2017 год составили 214 млн рублей.

Решено колдоговор за 2017 год считать выполненным. Делегаты одобрили проект нового колдоговора с изменениями и дополнениями. Документ подписали управляющий директор Вячеслав Гагаринов и председатель профорганизации предприятия Василий Горбунов. ●



ЕВГЕНИЙ ВОРОБЬЕВ



Профком настаивает на повышении зарплаты

На расширенном заседании профсоюзного комитета ООО «Братский завод ферросплавов» (группа «Мечел») принято решение обратиться к работодателю (в рамках работы комиссии по ведению коллективных переговоров) с предложением о внесении изменений и дополнений в раздел «Оплата труда» действующего коллективного договора. Речь идет о повышении заработной платы.

В заседании, помимо членов профсоюзного комитета, участвовали работники завода, Сергей Сковпин – председатель первичной профсоюзной организации ГМПР в ОАО «БрАЗ», Сергей Соколов – управляющий директор ООО «БЗФ», Роман Корнев – начальник отдела труда и заработной платы ООО «БЗФ», Николай Евстафьев и Евгений Воробьев, председатель Иркутской областной организации ГМПР и его заместитель.

Сергей Сковпин рассказал о ходе переговоров по внесению изменений и дополнений в раздел «Оплата труда», о предложениях работодателя ввести ежеквартальное премирование работников, премирование за экономию и об инициативе профсоюзного комитета о переходе на повременную оплату труда.

Сергей Соколов напомнил о необходимости регулярного выполнения плана для получения нормальной заработной платы, о недопустимости незапланированных инцидентов, влекущих за собой миллионные траты, а также о производственных проблемах и задачах, стоящих перед заводом.

Выступившие в ходе заседания члены профкома и работники предприятия высказали недовольство уровнем заработной платы, падени-

ем ее покупательной способности, невозможностью выполнить план из-за производственных проблем.

Николай Евстафьев призвал сохранивших к дальнейшему продолжению диалога в рамках комиссии для согласования позиций и снятия разногласий.

Профсоюзный комитет предложил стороне работодателя рассмотреть на очередном заседании комиссии действующие на предприятии положения о премировании работников, порядок и размеры индексации заработной платы, возможность перевода всех работников ООО «Братский завод ферросплавов» на повременную систему оплаты труда

с установлением месячных окладов в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Представителям работников в комиссии по ведению коллективных переговоров предложено выйти с предложением к администрации о внесении в раздел «Оплата труда» коллективного договора предприятия пункт, предусматривающий установление месячного оклада рабочего первого квалификационного разряда промышленно-производственного персонала, занятого в нормальных условиях труда, на уровне МРОТ без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. ●





Зарплатные драйверы и аутсайдеры

В Челябинской областной организации ГМПР назвали металлургические предприятия-драйверы в росте средней заработной платы. Среди них ММК, «ММК-Метиз», ЧТПЗ, Челябинский цинковый завод. Это предприятия, выполняющие нормативы Отраслевого тарифного соглашения по оплате труда. Итоги колдоговорной кампании 2017 года и выполнение раздела «Оплата труда» действующего ОТС стали одним из главных вопросов расширенного заседания президиума областной организации ГМПР в Челябинске. В нем участвовали зав. социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль, зам. председателя Свердловской областной организации ГМПР Николай Алексеев, председатель первичной профорганизации «Запсиб» (Новокузнецк) Вадим Печерских. Вел заседание председатель областной организации Юрий Горанов.



Акценты в выполнении предприятиями ГМК области нормативов ОТС расставил Александр Коротких, зам.председателя областной организации.

В 2017 году на 23 предприятиях заключены новые коллективные договоры, на 30 – пролонгированы действующие. В целом около 119 тысяч металлургов и горняков имеют, в соответствии с колдоговорами, социальные гарантии и компен-

В списке лидеров по оплате труда сегодня остаются ММК, «ММК-Метиз», ЧТПЗ, «Трубодеталь», «Челябвормет», Челябинский цинковый завод. Это предприятия, где уровень средней зарплаты выше 4 ПМ трудоспособного населения в регионе.





саци. Почти во всех колдоговорах прописан размер минимальной заработной платы не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

– Но только в 20 договорах уровень «минималки» определен не ниже отраслевого – 1,5 ПМ трудоспособного населения. И только в десяти оговорено достижение либо сохранение средней зарплаты на уровне не ниже 4 ПМ, – уточнил Александр Коротких. – Индексация зарплаты заявлена в 45 организациях, из них только в 27 предусмотрен ее порядок. Но даже если он и предусмотрен, то не везде работает.

В списке лидеров по оплате труда сегодня остаются ММК, «ММК-Метиз», ЧТПЗ, «Трубоде- таль», «Челябвормет», Челябин- ский цинковый завод. Это пред- приятия, где уровень средней зарплаты выше 4 ПМ трудоспо- собного населения в регионе.

В числе аутсайдеров – ЧМК, ЧЭМК и ЗЭМЗ. Здесь средняя зар- плата отстала от годовых, и без того низких, темпов инфляции. Эти предприятия на особом кон- троле в областной организации ГМПР.

– Вопрос развития соцпар- тнерства на ЧЭМК и его при- соединения к выполнению ОТС обсуждался в областной трехсто- ронней комиссии. Сторонам соц- партнерства поручено провести консультации и выработать ре- шения. Мы получили поддержку в Гострудинспекции после того, как провели проверки ЧЭМК и выдали предписание работо- дателю, – прокомментировал Юрий Горанов. – Недавно в об- коме прошло совещание проф- лидеров ферросплавных пред- приятий, входящих в «Уральско- Сибирскую металлургическую компанию», – тоже обсуждались вопросы оплаты труда и выпол- нение ОТС.

Кроме зарплатного вопроса, члены президиума обсудили дру- гие проблемы, связанные с выпол- нением Отраслевого соглашения. Не на всех предприятиях применя- ется дифференцированный под-



ход в доплатах за вредные усло- вия труда, в итоге в колдоговорах остаются только минимальные гарантии по Трудовому кодексу. Опыт прошлогодней ликвидации «Уфалейникеля» подсказывает необходимость создания «соци- альной подушки безопасности» – внесения в колдоговоры мер до- полнительной защиты работников при банкротстве и ликвидации предприятия. По этой теме в ЦС ГМПР разработаны и утверждены рекомендации для первичек.

Вместе с тем, президиум от- метил значительные шаги впе- ред. Положительно здесь по- влияли практика включения специалистов обкома в колдого- ворные комиссии, дополнитель- ная образовательная подготовка профсоюзных переговорщиков. Результат: включаемые в догово- ры нормы стали более прямыми и адресными, договоры – более соответствующими требованиям ОТС. В целом удалось добиться для работников более достойных социальных гарантий.

Сергей Вестфаль проинформир- овал о выполнении ОТС предприя- тиями отрасли. В целом по ГМК оно выполнено – посодействовали невысокие темпы инфляции. Но основные позиции работодателей остаются жесткими, несмотря на хорошие прибыли металлургиче- ских компаний. На зарубежный опыт выполнения ОТС и судьбу кризисных предприятий области обратили внимание профлидеры

Профорганизациям рекомендовано в ходе коллективных переговоров особое внимание уделять нормам установления минимальной зарплаты и её доведения до отраслевого уровня – не ниже 1,7 ПМ для работников основных профессий и 1,4 ПМ для неосновных производств.

ЧТПЗ и Ашинского метзавода Вик- тор Скрябин и Юрий Курицын.

Президиум принял постанов- ление, в котором отметил необхо- димость проведения в первичках конференций и собраний коллек- тивов по вопросам выполнения колдоговоров и норм ОТС, с ана- лизом причин их невыполнения. Профорганизациям рекомендо- вано в ходе коллективных пере- говоров особое внимание уде- лять установлению минимальной зарплаты и её доведению до от- раслевого уровня – не ниже 1,7 ПМ для работников основных профессий и 1,4 ПМ для неос- новных производств. Еще одна рекомендация – добиваться дове- дения средней зарплаты до уров- ня не ниже 4 ПМ. Сделан акцент на обязательности включения специалистов обкома в колдого- ворные комиссии в первичках с проф- членством менее 50%. Пла- нируется сформировать на пред- приятиях группы профсоюзных переговорщиков, которые затем пройдут комплексное обучение. ●

РАЗГОВОР О ПЕРСПЕКТИВАХ

РЕКЛАМНЫЙ
СОВЕТ
SovetReklama



Представители межрегионального объединения организаций профсоюзов промышленных отраслей Санкт-Петербурга и Ленинградской области «Союз металлистов» – руководители территориальных и первичных профорганизаций предприятий реального сектора экономики – на встрече с председателем комитета по промышленной политике и инновациям правительства Санкт-Петербурга Максимом Мейксиным обсудили злободневные вопросы развития городской промышленности. Организована встреча по инициативе профсоюзной стороны.

Разговор получился конструктивным. Максим Мейксин рассказал профсоюзным лидерам о большой, системной работе правительства города по поддержке производств и сохранению промышленного потенциала. Сейчас в Петербурге 24 тысячи промпредприятий, 750 из которых крупные. За два последних года промышленность показала 10%-ный рост, объемы налоговых платежей в бюджеты Санкт-Петербурга и РФ от реального сектора экономики за 3 года выросли с 36 до 49%.

В городе, по словам Мейксина, существует серьезная система поддержки промышленности – выделяются субсидии по целому ряду направлений, создан фонд развития промышленности, который по льготной ставке предоставляет предприятиям займы на создание и развитие новых

производств. «Огромное число рабочих мест создается и рядом с промпредприятиями – это и транспорт, и логистика, и страхование, и финансовые услуги. Около миллиона горожан так или иначе связаны с промышленностью, а 350 тысяч работают в отрасли напрямую», – отметил он.

В свою очередь, профлидеры задали руководителю профильного комитета правительства вопросы, которые сегодня волнуют трудовые коллективы.

Александр Миронов, председатель Ленинградской (Санкт-Петербургской) территориальной организации ГМПР, спросил о судьбе завода «Красный выборжец». Увы, но по словам Максима Мейксина, ситуация с заводом непростая. «Наши предшественники перевели эту площадку под жилье. С этим ничего не сделать, градостроительные ошибки невозвратны», – с сожалением от-

ветил он. Но сегодня ведутся переговоры с одним из соседних производств – забрать себе сотрудников, технологию, производство и оборудование «Красного выборжца».

Были обсуждены и другие вопросы. Высказано предложение сделать региональный День промышленности, который в Санкт-Петербурге вот уже на протяжении нескольких лет отмечается 10 сентября, общероссийским. Председатель комитета по промышленной политике и инновациям сообщил, что с Минпромторгом эта инициатива обсуждалась «Я думаю, в ближайшее время такая дата появится», – отметил он.

Встречи профлидеров с главой комитета по промышленности и инновациям станут регулярными – раз в квартал, а также будет составлен график индивидуальных встреч. 



КСЕНИЯ ТРЯПИНА

ВОЛНУЕТ ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА



Социально-экономическое положение области обсудили представители областных профсоюзных организаций Вологодской области с первым заместителем губернатора региона Антоном Кольцовым.

Демография, экономическое развитие, малый бизнес, бюджетная политика, заработная плата, развитие рынка труда, борьба с теневой экономикой, совершенствование системы здравоохранения и образования, жилищное и дорожное строительство, – все аспекты развития региона отразил в своем выступлении Антон Кольцов.

Антон Викторович отметил положительную динамику промышленного производства и, что особенно важно, тенденцию к диверсификации экономики региона. Темпы роста сельского хозяйства, лесного комплекса опережают темпы развития металлургии и химической промышленности – отраслей-лидеров региона.

Еще одной ключевой темой доклада стала демографическая политика. Несмотря на все предпринимаемые меры, тенденцию убыли населения пока переломить не удастся. Важным направлением работы в этой сфере является создание новых рабочих мест, профориентационная работа и повышение статуса региональных вузов.

Ключевым для профсоюзов остается вопрос благосостояния вологжан. По словам Антона Кольцова, значительных расходов бюджета – около миллиарда рублей, потребует повышение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума. Часть средств на эти цели будет выделена из федерального бюджета, но основной объем средств придется изыскивать внутри области.

Профсоюзные лидеры задали вопросы об актуальных проблемах отраслей. Среди них – не-

законные пассажирские перевозки, отсутствие пассажирского транспорта в муниципальных районах, оптимизация в сфере культуры, увеличение нагрузки на госслужащих вследствие сокращения госаппарата, несправедливое распределение компенсаций за оплату путевок в детские оздоровительные лагеря, несвоевременная система оплаты труда в бюджетной сфере, недостаточные темпы газификации районов области.

Одинаково болезненным как для профсоюзов, так и для правительства региона остается вопрос борьбы с теневой экономикой. Из-за серых зарплат бюджет области ежегодно недополучает около пяти миллиардов рублей, а профсоюзные организации выдавливают с предприятий недобросовестные работодатели.

– Я разделяю вашу тревогу. Правительство области видит, когда перестают поступать налоги, нам сигнализирует об этом налоговая служба. Зачастую мы с Государственной инспекцией труда и силовыми ведомствами начинаем реагировать, когда становится слишком поздно. Даже если мы сможем привлечь к ответственности виновных, предприятие перестанет работать, а люди потеряют рабочие места. Профсоюзам и объединению работодателей нужно как можно оперативнее сигнализировать нам о возникающих проблемах, чтобы мы смогли вовремя отреагировать и сохранить предприятие.

Стороны договорились рассмотреть ряд проблемных вопросов повторно, в том числе в рамках заседаний областной трехсторонней комиссии. ■



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Социальные инициативы в действии

Больше 56 тысяч рублей составила средняя заработная плата на Челябинском цинковом заводе по итогам прошлого года. Об оплате труда, социальной политике, охране труда и молодежной работе говорилось на прошедшей конференции трудового коллектива предприятия, которая подвела итоги выполнения в 2017 году коллективного договора.

В конференции принял участие гендиректор ПАО «ЧЦЗ» Павел Избрехт, который осветил производственные перспективы и инвестиционную политику предприятия. О социально-экономических итогах года рассказал председатель первичной профорганизации Сергей Яшукин.

2017 год был экономически положительным для ЧЦЗ: выпущено более 183 тысяч тонн товарного цинка и сплавов на его основе, это на 4,7% больше, чем в предыдущем году. Перевыполнены планы по производству сульфата цинка, кадмия, индия, клинкера. Чистая прибыль завода составила почти 5,4 миллиарда рублей, превысив план на 22%. Хорошие показатели определила не только благоприятная рыночная конъюнктура, но и, как подчеркнул Сергей Яшукин, слаженная работа всего коллектива.

Тарифные ставки и оклады в прошлом году были повышены в среднем на 5%. По итогам работы за полугодие и в целом за год всем работникам выплачены солидные премии. В итоге средняя зарплата по предприятию

составила 56 282 рубля, у рабочих – 48 886 рублей.

Сильной стороной коллективного договора ЧЦЗ всегда было наполнение соцпакета, что неоднократно подтверждено высокими местами предприятия в областном и отраслевом конкурсах на лучший колдоговор. В числе социальных гарантий, которыми были обеспечены работники в прошлом году, – выплаты пособий в связи с отпуском по уходу за ребенком, оплата дорожных отпусков беременным женщинам, работающим во вредных условиях труда, оказание адресной материальной помощи и помощи многодетным семьям, единовременные выплаты в связи с первым вступлением в брак, рождением ребенка и в связи с выходом на пенсию.

Традиционно реализуемая социальная инициатива – обеспечение бесплатным питанием всех без исключения работников. Для этого всем заводчанам выданы персонализированные пластиковые карточки.

Насыщенная культурно-спортивная жизнь коллектива – еще

один показатель социального благополучия. У заводчан популярны все спортивно-массовые мероприятия, организуемые в том числе при участии молодежной организации предприятия «МАССИВ». При этом ее активисты не только проводят мероприятия и акции, но и совершенствуют содержание соцпакета, внося социальные инициативы в коллективный договор. Так, по их предложению в колдоговор был вписан новый пункт, предусматривающий компенсацию части родительских затрат на содержание детей в коммерческих детских садах. В 2017 году этой возможностью воспользовались 15 молодых работников, компенсационные затраты завода составили 356,4 тысячи рублей.

Конференция признала обязательства работодателя и профсоюзного комитета, содержащиеся в колдоговоре ЧЦЗ, выполненными. Принято решение учесть предложения и критические замечания, высказанные в коллективах в ходе предварительных обсуждений выполнения колдоговора. ■



МАРИНА ДЕГТЯРЕВА

Положительные тенденции ЕСТЬ



На базе профсоюзного комитета АО «Уральская Сталь» состоялось заседание V пленума комитета Оренбургской областной организации ГМПР. Вела заседание председатель областной организации Оксана Обрядова.

Торжественное начало

Открылось заседание с награждения победителей смотра-конкурса «Лучший уполномоченный профсоюза по охране труда» за 2017 год. Почетные грамоты областной организации и денежные премии получили Татьяна Малых – электромеханик ЦЭТЛ АО «Уральская Сталь», Александр Мишин – электромеханик РСУ ПАО «Гайский ГОК», Александр Ворошилин – мастер

ЛПЦ-1 АО «Уральская Сталь», Ринат Сафиуллин – председатель профорганизации ТЭЦ АО «Уральская Сталь», Юлия Кульпина – контролер ОТК ООО «ММСК».

Звание «Лучшая комиссия по охране труда-2017» было присуждено АО «Уральская Сталь». Дипломы получили Дмитрий Мананников, технический инспектор труда ГМПР ППО АО «Уральская Сталь» и Николай Лазарев,

заместитель начальника управления промышленной безопасности предприятия.

Труд и безопасность

Центральной темой заседания стала охрана труда. С анализом производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях ГК области выступил главный технический инспектор Александр Васильев.





Перед началом заседания главный технический инспектор труда ФПО Камиль Алмакаев, обращаясь к журналистам, пояснил:

– Оренбургская областная организация ГМПР и ее первичные организации уделяют большое внимание вопросам безопасности: надежность производственного оборудования, технологических процессов, безопасные приемы работы самих работников, использование СИЗ. За последние три года в области снижается производственный травматизм. Если в 2015 году на предприятиях региона произошло 110 несчастных случаев, то сегодня их – 78.

В отчетном периоде техническими инспекторами труда областной организации ГМПР контролировалось выполнение разделов «Охрана труда» коллективных договоров предприятий, проведение СОУТ и выполнение норм ОТС.

Рассмотрены 26 личных и коллективных заявлений, жалоб работников в связи с неудовлетворительными условиями охраны труда, невыплатой компенсаций и непредоставлением льгот за работу во вредных условиях, 17 из них решено в пользу работников. Проводилось обучение и оказывалась информационно-методическая помощь профсоюзному активу.

...Оренбургская областная организация ГМПР и ее первичные организации уделяют большое внимание вопросам БЕЗОПАСНОСТИ: надежность производственного оборудования, технологических процессов, безопасные приемы работы самих работников, использование СИЗ.

В 2017 общее число работающих на предприятиях ГМК области увеличилось с 19417 (2016 г.) до 19792 чел. в 2017 г. Число пострадавших от несчастных случаев на производстве уменьшилось с 26 человек в 2016 году до 17 в отчетном периоде. Тринадцать человек получили легкие травмы (16 – в 2016 году), зафиксирован смертельный случай (в 2016-м их было 2), 3 тяжелых несчастных случая (6 – в 2016 году). Число смертей работников от общего заболевания осталось на прежнем уровне – 5.

Александр Леонидович отметил, что основными причинами несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом остаются неудовлетворительная организация производства работ, нарушения работниками трудовой и производственной дисциплины, неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, эксплуатация неисправных машин, механизмов и оборудования, личная неосторожность пострадавших.

В целом на предприятиях ГМК области сохраняется ряд

проблем. Во-первых, значительное число работников трудится во вредных условиях, что является основной причиной возникновения профессиональных заболеваний. Во-вторых, действующая система управления охраной труда действует «пост-фактум». Иными словами, реагирует на уже произошедшие несчастные случаи. Продолжается сокращение легких несчастных случаев на производстве, чаще всего, путем перевода их в категорию бытовых. Существующая система предупредительных профилактических мер в сфере охраны труда, размер средств, направляемых на эти цели, не позволяют достичь оптимальных результатов.

И, тем не менее, положительные тенденции есть, проводимая работа постепенно приносит результаты.

Ближайшие перспективы

В ходе заседания рассмотрены вопросы о сводной статистической отчетности областной организации ГМПР за 2017 год, об исполнении сметы профсоюзного бюджета.

Заместитель председателя областной организации Евгений Гусаров сообщил о том, как планируется провести первмайские мероприятия и призвал собравшихся действовать строго в рамках закона, при изготовлении транспарантов использовать лозунги, актуальные для каждого предприятия, каждой первичной профсоюзной организации.

О плане проведения мероприятия, посвященного 60-летию областной организации, рассказала Оксана Обрядова. 🇷🇺





НИНА ДЕЕВА

Профкому есть над чем работать

В первичной профсоюзной организации АО «РУСАЛ Новокузнецк» состоялась профсоюзная конференция, в работе которой принял участие 61 делегат, управляющий директором НКАЗа Виктор Жирнаков, директор по персоналу Тамара Корчагина, руководитель Новокузнецкого филиала ООО «РУС Инжиниринг» Евгений Корнеев, начальник отдела управления персоналом РИКа Татьяна Горбаткова, председатель Кемеровской ТПО ГМПР Михаил Виноградов и его заместитель Олег Антоненко.

Председатель профорганизации предприятия Иван Григорьев рассказал, что на учете состоят 1132 члена профсоюза, в ее составе 28 профсоюзных организаций подразделений, 83 профгруппы, профчленство 51,8 процент. За отчетный период работающих членов профсоюза стало на 44 человека меньше, основное снижение произошло за счет уволившихся работников.

Уровень профчленства вырос в литейном отделении (председатель профорганизации А. Скрылев), 7-я серии (С. Конторович), транспортном управлении (К. Попов), ЦРОАП (А. Волков), ЦАП (В. Равковский).

Проведены семинары для профгруппиров и председателей профорганизаций подразделений, на которых обсуждались вопросы трудового права, охраны труда, мотивации профсоюзного членства. Прошли обучение и уполномоченные по охране труда, всего 133 профактивиста.

Большая работа ведется комиссией по работе с молодежью профкома, молодые работники принимают активное участие в различных мероприятиях и акциях. Председатель комиссии Михаил Мосунов рассказал об основных – Дне молодежи на Кузнецкой крепости, посещении подшефных в школе-интернате № 88, спортивных и оздоровительных мероприятиях.

Важное направление работы – заключение коллективных договоров. В АО «РУСАЛ Новокузнецк» коллективный договор продлен на 2017 – 2019 годы, в РИКе заключен новый на тот же срок. В филиале Управления бытового обслуживания колдоговор заключен в марте прошлого года.

В 2017 году средняя заработная плата в АО «РУСАЛ Новокузнецк» составила в целом по заводу 49113 рубля, по рабочим профессиям – 45607 рублей (рост к 2016 году 3,3 и 3,4 процента соответственно), в НФ «РУС-Инжиниринг» средняя зарплат-

ная плата равна 41754 рублям, по рабочим профессиям – 37 611 рублей (рост к 2016 году – 4,7 и 5,8 процентов соответственно).

– Это не тот рост заработной платы, который мы хотели бы иметь, – резюмировал Иван Григорьев, – все мы платим коммунальные услуги, ходим в магазины и видим, как растут цены. Так что профсоюзному комитету есть над чем работать.

Председатель профорганизации литейного отделения Андрей Скрылев отметил, что работа профсоюзной организации изменилась в лучшую сторону. Стали проводиться новые мероприятия, в том числе спортивные, которые сплачивают и объединяют людей. Ведется целенаправленная работа по наполняемости колдоговора. Есть дотации на питание, проводится обучение профактива.

Управляющий директор Виктор Жирнаков отметил, что поддерживает работу профактива.

– В сильных и крепких подразделениях завода должны быть сильные, массовые профсоюзные организации, – подчеркнул он. – Руководителям подразделений нужно активизировать работу по росту членов профсоюза. Профсоюзная организация завода достойна большей массовости по результатам работы, по принципиальной постановке вопросов, которые мы совместно решаем, в том числе с использованием ресурсов дивизиона и компании.

Работа профсоюзной организации за отчетный период единогласно признана удовлетворительной. ■





Есть понимание, нужны действия



На заседании комитета Алтайской краевой организации ГМПР ее председатель Ольга Тюльпина рассказала о положении дел, определила суть проблем и требования профсоюзов, промежуточные результаты и дальнейшие действия, направленные на решение ряда вопросов, в том числе минимального размера оплаты труда.

В Алтайском крае минимальная заработная плата установлена и регулируется Региональным соглашением о размере заработной платы на 2016-2018 г. К данному документу 22.12.2017 г. принято дополнительное соглашение, которым установлен минимальный размер заработной платы – 10702 руб. с 01.01.2018 г.

Таким образом, минимальный размер начисленной заработной платы работника внебюджетного сектора экономики при полной отработке нормы рабочего времени в соответствующем месяце и выполнении норм труда должен составлять 12307,30 руб. с районным коэффициентом 15% и 13377,50 руб. – с районным коэффициентом 25%.

7 декабря 2017 года Конституционный суд РФ вынес Постановление №38-П о том, что в состав

АКО ГМПР В ЦИФРАХ

Процент членства от общего числа работающих/студентов:

- ОАО «Алтай-Кокс» – 63,7%;
- ООО «Бриллианты АПРОСА» – 80%;
- ОАО «Сибирь – Полиметаллы» – 8%;
- ООО «Кристаллин» – 100%;
- КГБПОУ «Заринский политехнический техникум» (студенты) – 100%;
- КГБПОУ «Заринский политехнический техникум» (преподаватели) – 45%;
- КГБПОУ «Алтайский политехнический техникум» (студенты) – 33%;
- КГБПОУ «Алтайский политехнический техникум» (преподаватели) – 8%.

АКО ГМПР в целом – 47,1%.

минимального размера заработной платы (МЗП) не включаются районные коэффициенты и надбавки, начисляемые в местностях с особыми климатическими условиями, к которым относится и Алтайский край.

На повышение оплаты труда бюджетников деньги выделяют из федерального бюджета, а вот коммерческие компании долж-

ны будут повысить зарплаты из собственных средств. Поэтому, вероятно, работодатели начнут сокращать персонал, выводить работников за штат, менять режим рабочего времени или уменьшать норму труда – все ради того, чтобы оптимизировать свои расходы, – предположила председатель краевой организации.



Елена Павлова, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Алтай-Кокс», также выразила свои опасения:

– В настоящий момент профком проводит непростые переговоры с работодателями о выполнении Федерального закона о МРОТ и в свете Постановления Конституционного суда. Это актуально для «дочек» и предприятий-аутсорсеров, входящих в нашу первичку.

Профсоюз на протяжении многих лет протестовал против униженно низкого МРОТ. Долгожданный закон принят. Но как он будет реализован? Не останется ли он декларативным? Как не допустить еще большего перевода персонала на «серые» зарплаты и выполнения норм законодательства путем хитрых математических подсчетов? На наш взгляд, это должно стать одной из приоритетных задач профсоюза. Все будет зависеть от действий профсоюзных структур всех уровней, и это не должно стать головной болью только первичек.

Ольга Тюльпина ознакомила с результатами колдоговорной кампании.

В 2017 году был заключен коллективный договор в Алтайском политехническом техникуме. Свое действие продолжили коллективные договоры в ОАО «Сибирь – Полиметаллы», ООО «Бриллианты АЛРОСА», Заринском политехническом техникуме. В ОАО «Алтай-Кокс» нормативный документ будет действовать в 2017-2019 гг. Коллективные договоры выполняются сторонами социального партнерства.

Коллективный договор ООО «Бриллианты АЛРОСА» в 2017 году занял третье место в городском (г. Барнаул) конкурсе «Коллективный договор – основа защиты трудовых прав работников».

В 2017 году средняя заработная плата в ОАО «Алтай-Кокс» составила 48360 рублей, в ОАО «Сибирь-Полиметаллы» – 41585 рублей, в ООО «Бриллианты АЛРОСА» – 27036 рублей, в Заринском политехническом техникуме – около 16 тыс. рублей.

Но достойный труд – это не только заработная плата, но и условия на рабочем месте.

Информационный блок, посвященный охране труда в ОАО «Сибирь-Полиметаллы», был представлен председателем первичной профсоюзной организации Маргаритой Деревенченко.

Она рассказала о комплексных мероприятиях по промышленной безопасности и охране труда, затронула вопросы оздоровления персонала, обеспечения работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, довела информацию о проведенной специальной оценке условий труда (СОУТ).

– Всем работникам в соответствии с нормами выдается спецодежда и средства индивидуальной

защиты (затраты на спецодежду в 2015 г. составили 4727,8 тыс. руб. 2016 г. – 1198,6 тыс. руб.; 2017 г. – 4 433,3 тыс. руб.; СИЗ 2015 г. – 1714,6 тыс. руб. 2016 г. – 1198,6 тыс. руб.; 2017 г. – 4 692 тыс. руб.), – отметила профсоюзный лидер предприятия. – Организована стирка, химчистка и ремонт спецодежды. Работники подразделений обеспечены санитарно-бытовыми помещениями, состояние которых удовлетворительное.

Индексация заработной платы в 2017 г.

- ОАО «Алтай-Кокс» – 6,6%
- ООО «Бриллианты АЛРОСА» – 5,7%;
- ОАО «Сибирь – Полиметаллы» – 7%;
- ООО «Кристаллин» – 3,5%;
- КГБПОУ «Заринский политехнический техникум» – нет индексации;
- КГБПОУ «Алтайский политехнический техникум» – нет индексации.

Есть хорошие показатели и в ООО «Бриллианты АЛРОСА». По результатам СОУТ здесь некоторым работникам был снижен класс вредности, но по ходатайству профсоюзного комитета ранее получаемые доплаты включены в оклад.

Речь зашла о роли молодежи и ее обучении. Решением IV президиума крайкома (сентябрь 2017 г.) возобновлена работа школы профсоюзного актива (ШПА) в ППО «Алтай-Кокс». Продолжили работу ШПА в Заринском и Алтайском политехнических техникумах. Утверждено в новой редакции Положение о «Школе молодого профсоюзного активиста», учебный план на 2017-2018 годы.

Лариса Беспалова, председатель профорганизации студентов Заринского политехнического техникума поделилась опытом работы с молодежью:

– Профсоюзный комитет принимает участие в работе комиссии по переводу студентов с платной формы обучения на бесплатную. Мнение профкома учитывается при отчислении и восстановлении студентов на обучение. Профорганизация активно взаимодействует с администрацией техникума по вопросам разработки локальных актов, касающихся учебной и внеучебной деятельности студентов. Профком оказывает содействие активным студентам в получении повышенных стипендий: президентской, губернаторской и стипендии крайсовпрофа.

– Поставленные цели могут быть достигнуты путем повышения уровня знаний и компетенций профсоюзных лидеров, формирования кадрового резерва молодыми и перспективными специалистами, грамотного использования финансовых средств, – подвела итог обсуждению Ольга Тюльпина. 🍀



Лучшее, конечно, впереди



Заседание президиума Пермского краевого комитета ГМПР состоялось в поселке Сараны. Основной вопрос – о ситуации в профсоюзной организации ОАО «Сарановская шахта «Рудная».

Еще 16 декабря 2016 года президиум Пермского краевого комитета принял постановление о ситуации в данной организации. Краевым комитетом был разработан план мероприятий по повышению профсоюзного членства в профорганизации. В октябре 2017-го проведено анкетирование, семинар для председателей профорганизаций цехов не состоялся, реализация плана мероприятий приостановилась. В 2017-м уровень профсоюзного членства в организации упал с 51,8% до 36,5%. Несмотря на предпринимаемые действия, ситуация не улучшается.

Заслушав информацию председателя профсоюзной организации шахты А. Силина, президиум краевого комитета рекомендовал провести отчетные профсоюзные собрания (встречи) с работниками предприятия в течение апреля, регулярно проводить заседания профсоюзного комитета и расширенные собрания с профсоюзным активом и работниками с привлечением администрации предприятия.

Президиум заслушал по вопросу повышения профчленства и председателя профсоюз-

ной организации ОАО «Соликамский магниевый завод» А. Мальцева. На 25.10.2016 г. из 2788 рабочих в ГМПР состояло 1550 чел. (55,6%), на начало этого года показатель уровня профчленства снизился до 51,7% (1430 членов профсоюза при численности работающих 2783 чел.). Профсоюзному комитету завода рекомендовано продолжать выполнение плана мероприятий по повышению уровня профчленства.

Подведены итоги смотра – конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Пермской краевой организации ГМПР» за 2017 год. Победителем стала старший уполномоченный по охране труда центральной заводской лаборатории АО «Чусовской металлургический завод», ведущий инженер Ирина Елина. Второе место занял Александр Шуклин, уполномоченный по охране труда складского хозяйства этого же завода, начальник участка, третье – Ирина Смирнова, уполномоченный по охране труда цеха эмалированной посуды ПАО «Лысьвенский завод эмалированной посуды», старший контролер. ●



УСПЕХА добиваются командой

Первичная профсоюзная организация ОАО «Алтай-Кокс» в своем штате, кроме председателя первички и главного бухгалтера, имеет технического инспектора труда, юрисконсульта и специалиста по заработной плате. Как наличие освобожденных специалистов помогает в работе? Каких результатов удалось достичь?

В 2017 году в профком поступило более 500 обращений, с начала этого года уже 68. Многие рассматривались в рабочем порядке, некоторые носили консультативный характер, для решения иных формировались комиссии из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Профкому удалось остановить тенденцию снижения профчленства. По данным статистики, этот показатель на 01.10.2016 г. составлял 63,1%, на 01.01.2018 г. – 65,0% (без учета дочерних предприятий).

Заключено четыре коллективных договора, предусмотрена индексация заработной платы, закреплён механизм ее реализации. Дважды в год профсоюзный комитет направляет запрос руководителям о предоставлении информации о выполнении взятых обязательств. Так, в ОАО «Алтай-Кокс» в 2017 году сумма выплат по обязательствам колдоговора составила 476,3 млн рублей, средняя заработная плата – 48360 рублей, рост на 6,6% по сравнению с 2016 годом. В ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай-Кокс» аналогичные выплаты – 2,9 млн рублей, в ООО «Блиновское» – 5,4 млн рублей. Средняя заработная плата ООО «ОМС – Новокузнецк» 16216 рублей. В данных организациях была проведена ее индексация.

По-прежнему напряженной остается ситуация в ОП «Клинком-Алтай». С приходом этой компании работников стали ущемлять в законных правах, не индексируется заработная плата, нарушаются сроки ее выдачи, работники несвоевременно обеспечиваются спецодеждой. Решение вопросов усложняется тем, что коллектив не готов к открытым действиям по защите своих прав.

Профсоюзный комитет неоднократно писал письма руководству филиала ООО «Клининговая компания» в г. Липецк. Индивидуальные обращения рассматривались в рабочем порядке. Напряженность снималась, но кардинально ситуация не менялась. В сентябре 2017 года было направлено письмо на имя президента, председателя правления ПАО «НЛМК» Олега Багрина, где обращалось внимание на сложившуюся ситуацию. Далее обсуждение продолжилось с руководителем направления «Социальные вопросы» Группы НЛМК Татьяной Рожковой. В результате стороны достигли договоренности о необходимости проведения встречи председателя профсоюзной организации ОАО «Алтай-Кокс» Елены Павловой с представителями компании РОТЭК.





Устные обращения от работников на несоблюдение сроков выдачи спецодежды продолжали поступать и в феврале этого года. Техническим инспектором по труду Дмитрием Журавлевым проведена проверка соблюдения работодателем трудового за-

конодательства в части выдачи СИЗ, спецодежды и обуви. По результатам выписано Представление нарушений, отправлено письмо руководителю государственной инспекции труда в Алтайском крае.

В марте состоялась встреча Елены Павловой с Татьяной Титовой – директором по экономике и стратегическому развитию группы компаний РОТЭКС, Виктором Паутовым – директором филиала ООО «Клининговая компания» в г. Липецк и Денисом Казанцевым – директором ОП «Клинком-Алтай». Обсудили сложившуюся ситуацию, обменялись мнениями. Представители компании проинформировали о том, что спецодежда приобретена и будет выдана в ближайшее время.

Найдено понимание о необходимости индексации заработной платы работникам ОП «Клинком-Алтай», нормализации социальной обстановки в коллективе. ■

Профком ОАО «Алтай-Кокс»



НАТАЛЬЯ КУКСА

«Не сомневайтесь. Мы сможем»

Большой зал общественно-политического центра Нижнего Тагила собрал в один из дней марта неравнодушных людей, желающих лично пообщаться с мэром города С. Носовым. Среди присутствующих – профсоюзный актив предприятий, представители общественных организаций и просто жители города.



Сергей Константинович рассказал о ситуации в муниципалитете, о том, как город развивается:

– На протяжении шести лет я встречаюсь с профсоюзными лидерами, совместными усилиями мы выявляем и решаем проблемы города, и эта системная работа приносит свои плоды. Впереди у города – 300-летний юбилей, к нему мы должны подойти достойно. До 2022 года необходимо полностью заменить сеть водопровода, ввести новейшую систему очистки питьевой воды. В планах – ремонты мостов и, конечно же, строительство нового. Мост через Нижнетагильский пруд с выходом на Свердловское шоссе начнем строить в ноябре 2018 года. А мост по улице Циолковского отремонтируем уже в этом году, не сомневайтесь, мы сможем! Благодаря поддержке ЕВРАЗ мы сможем сделать все в сжатые сроки.

Свободный микрофон в зале был предоставлен каждому желающему задать мэру вопрос. Вопросы поступали и в письменном виде, на которые мэр обещал дать ответы на официальном сайте города.

Людей волнует тема летнего детского отдыха, экология в городе, строительство детских садов и школ, проблемы в системе здравоохранения.

– «Бери больше, кидай дальше, отдыхай – пока летит!» – принцип, по которому мы работаем, – подвел итог встречи Сергей Константинович. – Тагил – уникальный город! Совместными усилиями мы сможем изменить его жизнь. Представители профсоюзов – люди с активной жизненной позицией, вовлеченные в жизнь города и заинтересованные в его развитии. Совместными усилиями мы обязательно сделаем жизнь горожан еще более комфортной, удобной, интересной. ■



ТАТЬЯНА ЗОРНИНА



Зарплата растет, но цены – быстрее

О выполнении Отраслевого тарифного соглашения в организациях ГМК Московской области и задачах первичных профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров на новый период речь шла на пленуме Московской областной организации ГМПР.

Председатель областной организации профсоюза Елена Вышиванюк отметила, что в прошлом году на ряде предприятий горно-металлургического комплекса области наблюдался определенный рост экономических показателей, но спрос на основные виды продукции некоторых предприятий оставался на низком уровне.

Приоритетной была работа по сохранению и улучшению норм коллективных договоров. Отмечена колдоговорная деятельность профсоюзных комитетов «Металлургического завода «Электросталь», электростальского предприятия про-

мышленного железнодорожного транспорта (ЭППЖТ), Бронницкого ювелирного и Московского коксогазового заводов.

В структуру областной организации профсоюза входят 14 первичных профсоюзных организаций. Заключены 11 коллективных договоров, действие которых распространяется на 7985 членов профсоюза.

В прошлом году новые колдоговоры сроком на три года приняты в АО «ЭППЖТ» и в АО «Металлургический завод «Электросталь». Подписано соглашение о внесении дополнений в коллективный договор «Электростали» с существен-

ным увеличением его наполняемости. Охват работников колдоговорными отношениями, где действуют профсоюзные организации ГМПР, составил 96,8 процентов.

Приоритетными вопросами при заключении КД в 2017 г. стали оплата труда и ее индексация, обеспечение занятости работников, предоставление льгот, гарантий и компенсаций, в том числе по результатам специальной оценки условий труда. Отмечено, что во всех коллективных договорах установлены нормы увеличения заработной платы, включая индексацию. В АО «Электро-





сталь» рост средней заработной платы составил 18,7%, на Московском коксогазовом заводе – 2,2% с учетом индексации, на Бронницком ювелирном – 5%, в Институте структурной макрокинетики и проблем материаловедения РАН средняя заработная плата увеличена на 19,4%, для работников Ступинской металлургической компании она выросла на 11,6%. Рост средней заработной платы на предприятиях ГМК области по сравнению с 2016 годом составил 13,7%.

Все предприятия ориентированы на выполнение обязательств по минимальной заработной плате не ниже 1,5 прожиточных минимумов в соответствии с действующим ОТС. Постоянная часть в структуре заработной платы – от 54% до 85%.

На большинстве предприятий производилась доплата за работу в ночное время в размере 40 процентов тарифной ставки. Выплачивается материальная помощь работникам, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, финансируются социальные программы (поддержка материнства и детства, молодежи, неработающих пенсионеров, ветеранов войны и производства), выделяются средства на проведение культурных, образовательных и спортивных мероприятий. Большое внимание уделяется оздоровлению и лечению работников и членов их семей.

Оплата путевок для детей работников не превышала 10% от полной стоимости. В прошлом году оздоровлено 676 детей металлургов.

В целях повышения престижа рабочих профессий и привлечения молодежи на производство профсоюзные комитеты совместно с работодателями проводили конкурсы профессионального мастерства. На металлургическом заводе «Электросталь», кроме этого, лучшие молодые работники поощряются материально.

Молодым специалистам «Электростали» компенсируют затраты за наем жилья (ежемесячно 5000 рублей молодой семье), оказывают материальную помощь в размере 15000 рублей по случаю вступления в брак, предоставляют единовременную выплату в размере 45000 рублей работникам, вернувшимся на завод после службы в армии и т.д.

Елена Вышиванюк отметила, что рост средней заработной платы на предприятиях ГМК области не в полной мере обеспечивает достойную жизнь работникам и членам их семей. Она напомнила, что в 2018 году заканчиваются сроки действия коллективных договоров в четырех организациях и профактиву предстоит непростая работа по принятию новых.

Председатель профсоюзной организации Металлургического завода «Электросталь»

Иван Павличенко рассказал о социальном диалоге с работодателем и обучении профактива. Выразил уверенность в достижении средней заработной платы на предприятии в 2018 году в размере 4-х прожиточных минимумов трудоспособного населения по Московской области.

Председатель профсоюзной организации Ступинской металлургической компании Виктор Букин проинформировал о действиях профактива по выстраиванию социального партнерства с новым руководством, мерах по повышению авторитета профсоюзной организации и предстоящих переговорах по заключению нового колдоговора.

Председатель профсоюзной организации АО «ЭППЖТ» Наталья Фиокина привела примеры эффективного ведения переговоров по заключению нового колдоговора, рассказала об опыте привлечения в ряды ГМПР вновь поступивших на производство.

Председатель Совета молодежи профсоюзной организации Металлургического завода «Электросталь», ответственная за информационную работу Анастасия Кузьмина поделилась опытом работы по повышению эффективности информационной работы, рассказала о сотрудничестве с внешними СМИ, развитии оперативного информирования через соцсети. ■





Работать на улучшение

На заседании президиума Ростовского областного комитета ГМПР подведены итоги деятельности за 2017 год.

В прошлом году численность областной организации снизилась на 492 человека в связи с оптимизацией и сокращением персонала на предприятиях ГК региона. Уровень профсоюзного членства среди работающих и учащихся металлургических техникумов составил 71,8 процента (в 2016 году – 76 процентов). Президиум обкома отметил недостаточную работу по сохранению профсоюзного членства в первичных профорганизациях и рекомендовал профсоюзным комитетам и профактиву уделить этому направлению особое внимание.

О проделанной работе отчиталась правовая инспектор труда обкома Екатерина Дудкина. Президиум постановил продолжить работу общественных юридических приемных, действующих на крупных предприятиях – в ПАО «ТАГМЕТ» и в ОАО «ЭПМ-НЭЗ».

В прошлом году там получили консультации 48 работников по вопросам трудового, жилищного, семейного и пенсионного законодательства. Наиболее часто задавались вопросы, связанные с предоставлением оплачиваемых трудовых отпусков, уклонением работодателей от обязательств

по уплате дополнительного страхового взноса за работника в Пенсионный фонд РФ. В суде удалось отстоять права четырех работников по назначению досрочной трудовой пенсии и зачету в льготный стаж определенных периодов работы.

О проделанной работе отчиталась правовая инспектор труда обкома Екатерина Дудкина. Президиум постановил продолжить работу общественных юридических приемных, действующих на крупных предприятиях – в ПАО «ТАГМЕТ» и в ОАО «ЭПМ-НЭЗ».

Технический инспектор труда ГМПР по Ростовской области Игорь Брежачев проинформировал о состоянии охраны труда на предприятиях и в организациях, где действуют первички. Проведено 61 обследование, работодателям выдано 7 представлений с требованиями в сжатые сроки устранить 43 выявленных нарушения норм охраны труда и окружающей среды. Требования выполнены.

В прошлом году на предприятиях ГК области произошло 15 несчастных случаев. На президиуме говорилось о том, что профактиву необходимо усилить работу по предупреждению производственного травматизма и более внимательно контролировать проведение СОУТ. ●



ЛЮБОВЬ ГОРБАЧЕВА, ИВАН ДУРЯГИН

«НЕСЧАСТНЫЙ» СЕКТОР

Исполком ЦС ГМПР подвел итоги производственного травматизма за 2017 год.

Защищены ли металлурги?

Металлургическое производство сопряжено с реальным риском для работников – с тяжелыми условиями труда, наличием вредных производственных факторов, травмоопасности, вероятностью получения профессиональных заболеваний.

По статистике 2017 г. уровень травматизма на предприятиях, где действуют организации ГМПР, с одной стороны, снизился, с другой – все еще остается высоким. Судите сами: общее число пострадавших от несчастных случаев на производстве уменьшилось с 1042 (в 2016 г.) до 950 человек, число пострадавших с тяжелыми последствиями – со 141-го до 128 человек, коэффициенты частоты несчастных случаев и со смертельным исходом составили 6,1% и 7,1% соответственно. Уменьшилось число дней нетрудоспособности с 64283 до 58929. А вот коэффициент тяжести с 2006 года (когда он составлял 38,8 дня/сл.) продолжает расти и сегодня составляет 62 дня/случай. И связано это, скорее всего, с сокрытием легких производственных травм. И хотя за 2017-й показатели смертельного травматизма пошли на убыль – 48 чел. против 53 в 2016 г., это не должно успокаивать.

А вот число смертей на рабочем месте, не связанных с производством, уже который год остается тревожно стабильным. В 2017-м таких фактов было 53, в 2016 – 56. Получается, что по естественным причинам сегодня человеческая жизнь на производстве обрывается чаще. Болезни органов кровообращения – наиболее частый диагноз при

летальном исходе. Проблема сокрытия симптомов – давняя и, к сожалению, распространенная. А норма законодательства о том, что данные случаи не связаны с производством, по-прежнему лишает семьи работников выплат возмещения вреда из средств ФСС РФ и по условиям ОТС.

Снижая риск и сберегая жизни

Отработали без травм и аварий предприятия, где действует Северо-Осетинская территориальная организация ГМПР. Снизил производственный травматизм в организациях Новосибирской, Оренбургской, Свердловской областных, Приморской, Хабаровской краевых, Хакасской республиканской организациях.

Свыше 150 организаций отработали без травм и аварий. Это «РУСАЛ Красноярск», «Северсталь-метиз», «Красцветмет», Ступинская металлургическая компания, «РУС-Инжиниринг» в Братске, Шелехове, Лысьвенский металлургический завод, «Электроцинк», «Победит», ПО «Кристалл», «УГМК-Сталь металлургический завод «Электро-сталь Тюмени», Челябинский цинковый завод и др.

Техническая инспекция труда ГМПР с привлечением уполномоченных по охране труда провела 1461 проверку предприятий, в том числе совместно с органами государственного надзора и контроля 59. По их результатам выдано 680 представлений и требований об устранении 3511 нарушений норм охраны труда и окружающей среды, в том числе 52 требования о приостановке работ



в связи с реальной угрозой жизни и здоровью работников, 348 – о привлечении к ответственности.

С участием технических инспекторов рассмотрено 1023 письменных обращения работников в связи с нарушением их прав в области охраны труда, 885 из них решено в пользу работника.

Проблемы и причины

В 2017 году выросло число пострадавших (31 человек) в групповых несчастных случаях, в том числе смертельно травмировано 9. Причем 6 из них погибли на предприятиях ГМК Республики Башкортостан: Учалинский ГОК и его Сибайский филиал. Значительно вырос травматизм со смертельным исходом на предприятиях Иркутской («РУСАЛ Братск, Братский завод ферросплавов») и Московской («Электросталь») областей.

Основными причинами несчастных случаев названы неудовлетворительная организация работ, эксплуатация неисправных машин, механизмов и оборудования, нарушение технологического процесса и др., а основными травмирующими факторами: воздействие движущихся, разлетающихся и вращающихся предметов, деталей машин и

В 2017 году выросло число пострадавших (31 человек) в групповых несчастных случаях, в том числе смертельно травмировано 9.

оборудования, падение пострадавшего с высоты, воздействие электрического тока, транспортные происшествия.

Страшные картинки. Волгоградский металлургический завод «Красный Октябрь». Газорезчику Г. определили место для резки металла. Приступил к работе ...металлический удар, крик. Г. с резаком в руках стоит, зажатый между двумя трубами. Реанимационные мероприятия не помогли.

АО «Северуралбокситруд», шахта «Кальинская». Машинист Д. увидел расцепленные вагоны, сцепляет их и лопатой замыкает контакты световой сигнализации, включая красный сигнал светофора. Навстречу движется железнодорожный состав, управляемый подземным машинистом В. Машинист Д. применяет экстренное торможение, происходит столкновение электровоза. Машинист В. выпрыгивает и оказывается прижатым к трубопроводам вдоль стенки выработки. Смертельный исход.

ПАО «НЛМК». Плавильщик металла и сплавов А. получил задание перевезти из одного пролета в другой пустую грузоподъемную тару для лома меди. Передаточная тележка в это время находилась под погрузкой поддонов с кирпичом (по два поддона один на другом). А. подошел к ней в момент установки груза и остался стоять около тележки, ожидая окончания погрузки. Когда были

сняты стропы с нижнего (не обвязанного) поддона, из него стали выпадать огнеупорные кирпичи. Поддоны стали смещаться и опрокинулись на А., смертельно его травмировав.

Тренд безопасности

Многие предприятия вкладывают немалые деньги в повышение безопасности производства.

«Северсталь» в 2017 году инвестировала в мероприятия по безопасности производства и профилактике травматизма на Череповецком металлургическом комбинате около 1 млрд рублей.

Затраты на обеспечение средствами индивидуальной защиты превысили 466 млн рублей. Процедура обеспечения СИЗ в 2017 году была значительно усовершенствована. С учетом требования обязательного ношения защитных очков каждый работник, имеющий показания, может получить корректирующие защитные очки. Для их заказа на промплощадке организован выездной бесплатный прием офтальмолога. Проверку зрения для получения корректирующих очков прошли уже более тысячи человек.

В компании продолжается постоянная и планомерная работа по подбору СИЗ, обеспечивающих как адекватную защиту от вредных и опасных производственных факторов, так и максимальный комфорт при применении. За последнее время на промплощадке введены более 60 новых моделей одежды, обуви и других СИЗ.



В компании продолжается постоянная и планомерная работа по подбору СИЗ, обеспечивающих как адекватную защиту от вредных и опасных производственных факторов, так и максимальный комфорт при применении.





Этот человек отвечает за твою безопасность

– В компании постоянно внедряются передовые методы работы, направленные на улучшение культуры безопасности производства, – говорит директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии АО «Северсталь Менеджмент» Валерий Минчев. – Это выражается в совершенствовании системы обучения персонала безопасным приемам в работе, в повышении уровня их ответственности и вовлеченности в вопросы безопасности. В описанную работу вовлечены не только работники и руководители всех уровней «Северстали», но и персонал подрядных организаций, выполняющих работы на территории компании».

Нулевой травматизм и «профилактический» вычет

Россия подключилась к международной кампании по продвижению передовых методов охраны труда.

По данным Международной организации труда, более 2,3 млн человек в год лишаются жизни из-за несчастных случаев на производстве. Около 313 миллионов ежегодно становятся инвалидами в результате производственных травм и еще 160 млн теряют здоровье из-за профзаболеваний.

В нашей стране за граждан, которые работают по трудовым договорам, работодатели платят взносы в Фонд социального страхования (ФСС РФ). Эти средства предназначаются как для помо-

По данным Международной организации труда, более 2,3 млн человек в год лишаются жизни из-за несчастных случаев на производстве.

щи пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, так и могут быть направлены на профилактику производственного травматизма и профзаболеваний – чтобы люди не теряли здоровье на работе, а руководители предприятий и организаций не лишались ценных трудовых ресурсов.

Именно второе направление сегодня признано наиболее перспективным во всем мире: лучше предотвращать аварии, травмы и болезни, чем бороться с их последствиями.

В рамках такого подхода Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО) разработала Концепцию «Нулевого травматизма», или «Vision Zero». В сентябре прошлого года на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда в Сингапуре была запущена глобальная международная кампания по продвижению и реализации этой концепции. В январе нынешнего года к ней присоединился ФСС РФ – МАСО вручила Фонду сертификат официального партнера программы по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

Как поясняют в ФСС РФ, для продвижения и реализации Концепции «Нулевого травматизма» Фонд планирует работать со страхователями (то есть работодателями, – ред.), привлекать к участию в глобальной кампании и разработке передовых программ охраны труда крупные предприятия и организации. В том числе будут учитываться ценные наработки, которые уже успешно применяются работодателями в разных регионах России.

Переформатируем «человеческий фактор»

Однако ни одна технология защиты не работает, если сам человек не соблюдает банальные правила безопасности. Человеческий фактор остается одной из причин большинства случаев производственного травматизма.

Если человек способен отрицательно влиять на собственную безопасность, значит, он может делать это и в противоположном, позитивном, ключе. Все зависит от культуры, принятой на производстве, ценностей, которые транслирует руководство. Поменяв ценности, можно добиться и главной цели – ноль случаев производственного травматизма.

Интересен алгоритм, предложенный Иваном Маурахом, бизнес-тренером компании «Business Relations». Он предлагает руководителю, столкнувшемуся с работником, нарушившим правила охраны труда, задать ему несколько вопросов.

– Что ты сейчас нарушил?

– Что тебе было важнее: результат, собственный комфорт или соблюдение правил техники безопасности?

– Какую цену ты можешь заплатить за данное нарушение?

Если нарушитель говорит только о штрафе, который ждет его за несоблюдение техники безопасности, это тупик. Штрафные санкции никогда не дают нужного эффекта. Важно, чтобы рабочий понял, что он рисковал собственной жизнью, что мог оставить без средств существования свою семью, что рисковал жизнями коллег. И если человек не кривил душой, отвечая на эти вопросы, у него сложится четкая связь между своим поведением и его последствиями. И чем чаще коллеги будут одергивать тех, кто не соблюдает технику безопасности, тем ближе будет цель «ноль». ■



Безопасность на уровне рефлексов



ММК запустил «Школу безопасности» – специальный тренировочный полигон, построенный для работников металлургического комбината и организаций Группы ММК.

Опыт магнитогорцы переняли у ведущих металлургических компаний Европы. Главная цель школы – снижение травматизма на производстве, а также отработка навыков работы на наиболее опасных участках. Технике безопасности на комбинате всегда уделялось особое внимание. Уже не первый год на ММК реализуется проект «Безопасность 24/7». И открытие уникального полигона для отработки практических навыков, не имеющего аналогов в области и в стране, – еще один большой шаг на пути к главной цели – безопасному и качественному труду.

В Школе два этажа. На втором – компьютерный класс и класс для тестирования. На первом – огромный полигон для

отработки навыков по технике безопасности на производстве.

Как рассказал директор корпоративного центра подготовки кадров «Персонал» ПАО «ММК» Андрей Козловский, курс «Безопасный труд», разработанный дирекцией по охране труда совместно с центром, предполагает восьмичасовую работу в данной школе, в которой будет задействовано шесть преподавателей.

Главная цель этого курса – снижение травматизма на рабочем месте. Несколько огромных стендов представляют первый блок заданий. Баннеры полны ошибок и неточностей, но на них отмечены и правильные ответы. Все это работники ММК должны выучить и запомнить. А чтобы информация не пере-

давалась из уст в уста и не теряла актуальности, стенды будут регулярно меняться.

Курс «Безопасный труд», разработанный дирекцией по охране труда совместно с центром, предполагает восьмичасовую работу в данной школе, в которой будет задействовано шесть преподавателей.

Чем дальше по полигону, тем сложнее задачи. Основные блоки здесь посвящены отработке практических навыков. Чтобы в экстренной ситуации, когда отключается логика, сработала механика. И человек смог принять правильное решение. Здесь





и стенд под названием «Навыки работы в газовой среде», и учебная база для оказания первой помощи пострадавшему на производстве. Каждый из учеников «Школы безопасности» сначала научится приемам сердечно-легочной реанимации, узнает, как накладывать жгут, повязку, как делать искусственное дыхание. А затем сдаст зачет. За правильностью его действий проследят педагоги и специальный прибор – контроллер.

Педагоги курса «Правила по охране труда при работах на высоте» расскажут слушателям об основах высотных работ – на балках, опорах и кровлях, которые узнают все об узлах, страховках и анкерных линиях. Специалисты противопожарной службы научат правильно действовать и не паниковать при пожарах.

Полигон станет настоящей «школой безопасности» для огромного числа людей. За полтора месяца здесь отучились более трех тысяч человек – те, кто только поступает на работу на ММК, а также действующие сотрудники, которые допустили нарушение техники безопасности и те, кто неудовлетворительно сдал ежегодную проверку знаний по охране труда.

Павел Шиляев, генеральный директор ПАО «ММК»:

– Школа безопасности – это углубление теоретических и практических навыков, которые должны иметь работники предприятия. По-настоящему входит в привычку применение тех же средств защиты тогда, когда это переходит на уровень мышечной памяти. В экстренной ситуации может возникнуть паника, и тогда мышечные навыки сработают и спасут. Система безопасности на предприятии нацелена на отработку именно таких навыков. Общие правила, инструкции никто не отменял, но здесь сухие нормы грамотный инструктор

может преподнести понятней и интересней. Это хороший, на мой взгляд, способ уйти от формального подхода к отработке навыков безопасности.

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

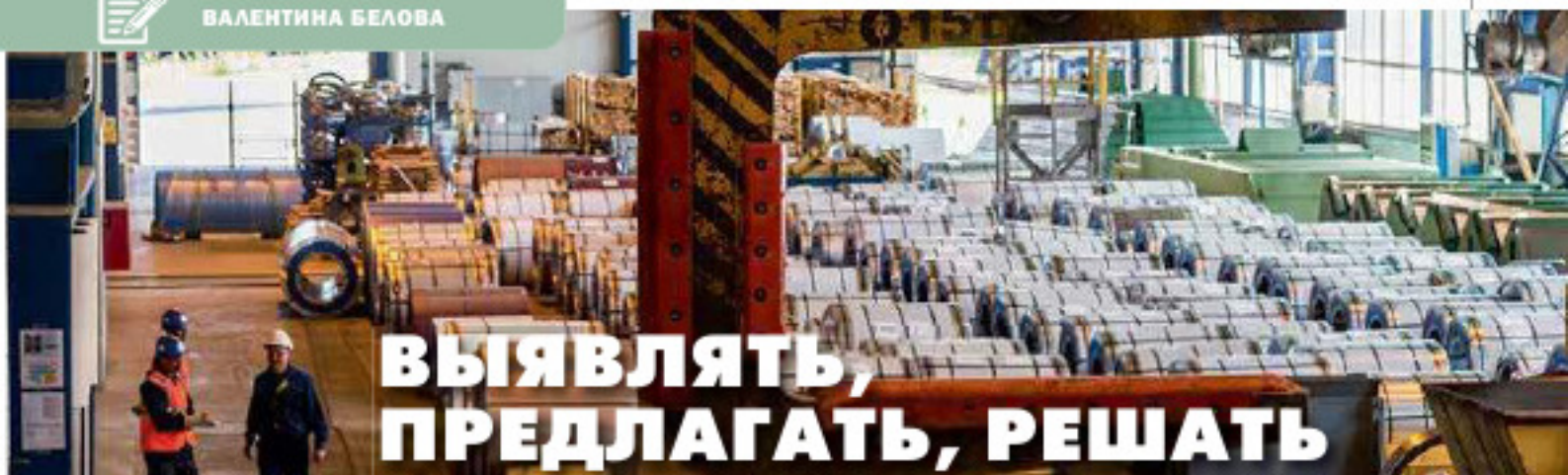
– Вопросы охраны труда – одни из самых актуальных для работников. И мы приветствуем любые положительные начинания работодателя, особенно, когда они являются такими масштабными. Школа с успехом функционирует, работники ежедневно проходят там обучение. Со своей стороны, мы планируем использовать ее полигон для проведения семинаров с уполномоченными по охране труда. Кроме того, Школа безопасности станет площадкой для проведения нового конкурса «Социальное партнерство в сфере охраны труда», организатором которого выступает Челябинская областная организация ГМПР. 🟡

По материалам газеты
«Магнитогорский металл»





ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА



ВЫЯВЛЯТЬ, ПРЕДЛАГАТЬ, РЕШАТЬ

Награждение лучших уполномоченных по охране труда Череповецкого металлургического комбината состоялось на встрече генерального директора дивизиона «Северсталь Российская сталь» Вадима Германова с профактивом.

Председатель профсоюзной организации «Северстали» Александр Афанасьев подчеркнул, что все больше уполномоченных присоединяются к работе по новой системе. Проект стартовал почти год назад. Деятельность уполномоченных оценивается по пяти критериям. Это выявление замечаний по охране труда, подача предложений по их решению, контроль за сроками, участие в мероприятиях по улучшению условий труда и разбирательстве опасных действий, проведение поведенческих аудитов. За четвертый квартал 2017 года было протестировано 174 человека. Это треть от всех выбранных на комбинате уполномоченных. Они получили премии от 6 до 10 тысяч рублей. Сами работники позитивно оценивают новую систему мотивации.

– Раньше на вопрос, кто у вас уполномоченный, люди не могли ответить, – рассказал уполномоченный по охране труда, электромонтер центра «Промсервис» Сергей Карпов. – Ситуация



изменилась с введением в действие новой системы. Теперь и руководители, и рабочие знают нас. Выявленные проблемы мы устраняем вместе с администрацией. Приведу пример. У нас в цехе есть комната отдыха машинистов вагоноопрокидывателя. Она находится на высоте больше 2,5 метров. Перед ней было крыльцо, огражденное низкими перилами. Человек мог упасть. О проблеме знали, но она не решалась. Обсудили с руководством, и через пару дней появились новые перила. Считаю, что мы – уполномоченные по охране труда – должны не только выявлять проблемы, но и помогать их решать. Только совместная работа и неравнодушие сделают работу безопасной.

Генеральный директор стального дивизиона Вадим Германов вручил дипломы лучшим уполномоченным по охране труда по итогам работы за 2017 год. Почетное звание получили 18 работников. Все они не только указывали на нарушения по безопасности, но и предлагали способы их устранения. 🌟





В основе всего – колдоговор

С 27 по 29 марта в Новотроицке состоялся семинар «Реализация социально-экономической политики ГМПР через коллективно-договорное регулирование».

Помимо профсоюзного актива и лидеров первичных профсоюзных организаций предприятий Оренбуржья (ПАО «Гайский ГОК», АО «Уральская Сталь», ООО «Медногорский МСК», ООО «СФНЗ» и других) в семинаре приняли участие председатели профсоюзных организаций ПАО «Ижсталь» (Республика Удмуртия), ООО «Уральский металлургический завод», АО «Серовский завод ферросплавов, ПАО «Надеждинский металлургический завод» (Свердловская обл.) и ряда других.

В первую очередь, нужно помнить, что работодатель и профсоюз в отношениях всегда оппоненты, но не враги, цель обоих – стабильная работа предприятий, – эта мысль, заявленная на открытии семинара, стала лейтмотивом всего обучения.

– Важно, чтобы профактивисты знали о тех возможностях, которые предоставляют Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу страны и коллективные договоры, были в курсе социально – экономического положения предприятий, – отметила в интервью корреспондентам СМИ перед началом семинара Светлана Боева, заместитель председателя профсоюза. – Мы считаем важным развивать навыки ведения переговоров и достижения результатов.

Открыли семинар Светлана Боева, председатель Федерации профсоюзов Оренбуржья Ярослав Чирков и председатель областной организации ГМПР Оксана Обрядова. Они представили коллегам основные направления деятельности профсоюзов, дали развернутый социально-экономический анализ предприятий ГМК России и региона, пожелали участникам семинара плодотворной работы, удовлетворения от общения и успешной совместной деятельности.

– Убедена, что семинар будет способствовать решению ряда вопросов по подготовке грамотных и профессиональных переговорщиков. Опыт наших коллег из Свердловской, Нижегородской, Московской, Оренбургской областей и Удмуртской



республики будет полезен и востребован в работе, – высказала мнение О. Обрядова.

– Для профсоюзов тема коллективно-договорного регулирования всегда играла важную роль, – отметил Ярослав Чирков. – По сути, колдоговор можно назвать коллективной формой продажи рабочей силы, некой сделкой. К сожалению, опыт многих коллективных трудовых споров показывает, что при заключении этого ключевого документа мы постоянно сталкиваемся с проблемой согласования с собственниками. Но сегодня, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, они не являются участниками переговорного процесса. С этим особенно часто встречаются энергетики, металлурги. Данный момент затягивает и даже порой нивелирует весь переговорный процесс на местах. Нам бы хотелось совместно обсудить, как с этим бороться, услышать опыт организаций из других регионов, – подчеркнул Я. Чирков.

В ходе семинара участники отметили высокую роль коллективных договоров, особенно в условиях либерализации трудового законодательства, провели анализ текущей социально-экономической ситуации, содержания коллективных договоров и действующего Отраслевого тарифного соглашения. В этом вопросе всеобщее внимание вызвало выступление заведующего социально-экономическим отделом ЦС профсоюза Сергея Вестфала.

В числе основных проблем, с которыми сталкиваются предприятия ГМК страны, Сергей Викторович назвал слабый рост внутреннего спроса и высокую конкуренцию на внешнем рынке, преимущественно со стороны Китая. Он подчеркнул, что особенно сложным для отечественной металлургии был период 2014-2015 годов, когда рост инфляции суще-



ственно опережал рост реальной заработной платы работников. Он назвал этот период провалом. В 2017 году положение в экономике стабилизировалось, инфляция составила всего 2,5%. Но даже в таких, казалось бы, благоприятных условиях для выполнения ОТС, 8% из 200 предприятий ГМК допустили снижение зарплаты, а еще 8% – повысили ее меньше уровня инфляции. Это тревожный момент, связанный как раз с качеством переговорного процесса...

По мнению участников семинара, коллективный договор предусматривает активную роль профсоюза во взаимоотношениях работников и работодателя. В частности, представители профсоюза должны активнее участвовать в работе аттестационных комиссий по проведению спец-оценки условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по оказанию материальной помощи и других.

По сути колдоговор отражает тенденцию развития и укрепления стабильных, открытых и доброжелательных отношений между работодателем и трудовым коллективом.

– Сегодня мы сделали акцент на том, чего профсоюзу удастся добиться в коллективных пере-



говорах для работников. Поделались опытом взаимодействия, в том числе в решении проблем моногородов, проиллюстрировали информацию видеофильмами. Судя по реакции участников, материалы и опыт вызвали интерес. Предприятия отличаются масштабами, ресурсами, тем не менее, подходы, в основном, одинаковые. Как и проблемные моменты в работе, среди которых я бы выделила уровень и мотивацию проф-членства, профсоюзную сплоченность и коллективную поддержку, имидж и пиар профсоюза. Тем интереснее и полезнее было делиться наработками, оценивать, сравнивать, – подытожила Светлана Боева.

Второй день семинара прошел в активной форме обучения. Задействованы в работе групп были все участники. Прошлись от процедуры заключения колдоговора на предприятии, причем с информационным сопро-

В ходе семинара участники отметили высокую роль коллективных договоров, особенно в условиях либерализации трудового законодательства, провели анализ текущей социально-экономической ситуации, содержания коллективных договоров и действующего Отраслевого тарифного соглашения.

вождением каждого шага этого сложного процесса, до проведения акции протеста в форме митинга. Живой интерес у слушателей вызвало это занятие профсоюзного преподавателя ГМПР Евгения Агафонова, которому удалось каждого включить в работу.

В заключительный день прошел тренинг «Подготовка команд к коллективным переговорам», где акцент сделан на практической работе в группах – мозговом штурме, разработке, презентации и обсуждении коллективных проектов. Профлидеры подробно разобрали все этапы переговорного процесса, начиная от подготовки и заканчивая его подписанием. 🍎





В ответе за безопасность



С 27 по 29 марта в Москве, в гостинично-оздоровительном комплексе «Тропарево», прошел семинар-совещание технических инспекторов труда ГМПР, в котором приняли участие 46 человек из 19 регионов страны.

Анализ производственного травматизма за 2017 год на предприятиях ГМК, где действуют первичные профорганизации, показал снижение производственного травматизма практически по всем абсолютным и относительным показателям. Но это не повод для оптимизма. Только две цифры: общее число пострадавших в несчастных случаях на производстве – 950 человек (в 2016 году – 1042), 48 случаев со смертельным исходом (в 2016 году – 53). И главная причина, как отметил **заместитель председателя ГМПР Андрей Шведов**, – человеческий фактор. Андрей Владимирович призвал участников семинара максимально использовать возможности этой встречи – обсудить с руководителями госучреждений вопросы профессиональной безопасности, слож-

ные ситуации на своих предприятиях, постараться найти совместные решения, получить новые знания для более эффективной работы по сохранению жизни и здоровья работников.

Как правило, ответственных от профсоюза за охрану труда робкими не назовешь. От их неравнодушия, компетенции и бескомпромиссности во многом зависит жизнь и здоровье людей. На подобных встречах происходит откровенный разговор, спикерам непросто держать ответ. Этот семинар не стал исключением. Каждое выступление сопровождалось продолжительной дискуссией. Все темы программы были актуальны.

Светлана Бушуева, директор департамента исследований условий труда Клинского института охраны и условий труда, говорила о законо-

