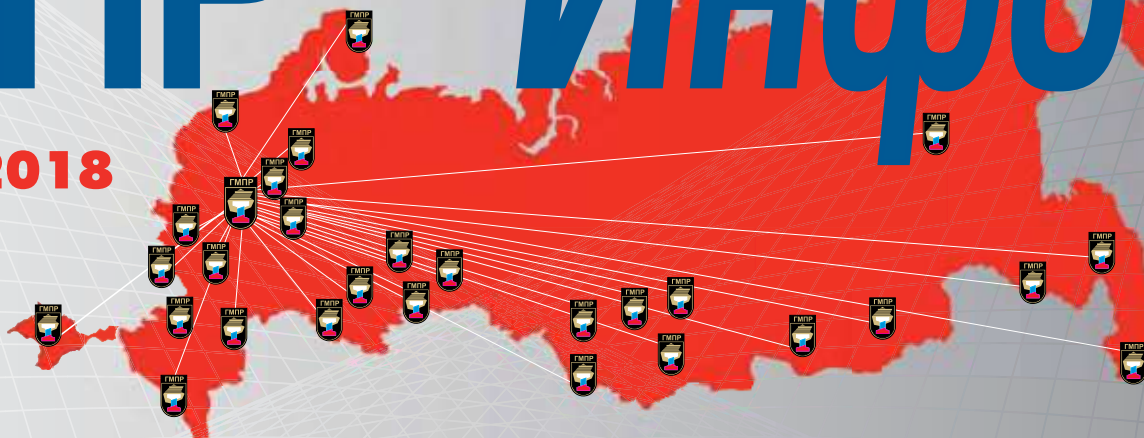


ГМПР - Инфо

№05 | 199 | 2018

12+



Информационный бюллетень
Центрального Совета
Горно-металлургического
профсоюза России



СОДЕРЖАНИЕ

- 1 И отзовется в сердце каждого Победа
- 2 Первомай под флагом ГМПР

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 8 Сохранили, сократили, оплатили...
- 10 Благородство стремлений и... монета почета
- 12 С первым колдоговором!
- 14 Показатель один, уровни разные
- 15 Колдоговоры подписаны... сразу три
- 16 Куда пойдет тысяча горняков?
- 17 Колдоговор улучшили, дело за зарплатой
- 18 Четыре первых шага
- 19 Среди лучших – председатель первички
- 20 На «Трубодетали» повысили тарифы
- 21 Соглашение без разногласий
- 22 Возобновлен ряд социальных программ

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 23 Чимолан: равенство на Магнитку
- 26 Подтянуть минималку
- 27 Апрельские встречи Московской областной
- 28 ЕВРАЗ НТМК: слет уполномоченных области
- 29 Соревнуются профгруппорги
- 30 «Грачи» подружили

ПРОФСОЮЗНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- 31 Чтобы нас понимали
- 34 Обсудили и подытожили
- 36 «Конфликты – вещь хорошая»
- 38 Такой тренер нужен
- 39 В переходе не купишь
- 40 Учиться, чтобы меняться
- 41 Давайте разберем ситуацию

ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ

- 42 Юрисконсульт в помощь
- 44 Право на пенсию подтвердил облсуд
- 45 Хотели найти крайнюю...

МЕЖДУНАРОДНАЯ РАБОТА

- 46 Делая жизнь лучше
- 48 Тбилиси: конференция по металлургии и Исполком «Союзметалла»

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
О. Е. Меркулова

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 08.05.2018.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Тираж 3000 экз. Заказ 18-000.
Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море».
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9;
тел. 8 (495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



И отзовется в сердце каждого ПОБЕДА



Яркий, солнечный день. На Манежной площади много людей. Цветы, улыбки, радостные встречи... Каждый год, накануне 9 мая, сюда приходят тысячи москвичей и гостей столицы почтить память павших героев, поздравить друг друга с Днем Победы. Четвертого мая в Москве состоялась традиционная церемония возложения гирлянды Славы от горняков и металлургов страны к Могиле Неизвестного солдата у Кремлевской стены.

В церемонии приняли участие работники аппарата ЦС ГМПР во главе с председателем профсоюза Александром Безымянных, президент Российского союза товаропроизводителей Олег Сосковец, исполнительный директор Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России Алексей Окуньков, президент ООО «Корпорация производителей черных металлов» Николай Гугис, представители компаний и холдингов, профсоюзный актив предприятий Москвы и Московской области, ветераны войны и труда, студенты и сотрудники МИСиС, представители других отраслевых профсоюзов.

Что чувствуют люди разного возраста, опыта, образования, сферы деятельности в эти минуты?

Алексей Безымянных:

– День Победы – это святой праздник для России. В эти дни мы вспоминаем тех, кто не вернулся с войны, и тех, кто пришел победителем, кто не жалея сил и здоровья трудился в карьерах, у печей и прокатных станов. Без металла не было бы Победы.

Алексей Окуньков:

– Россия в годы Великой Отечественной войны потеряла столько людей, что мы не имеем права забывать об этом. Возложение гирлянды Славы к Могиле Неизвестного солдата – это дань памяти погибшим и выстоявшим в этой войне.

Григорий Мисник, руководитель дирекции по социальной политике ООО «ЕвразХолдинг»:

– Я благодарен Горно-металлургическому профсоюзу России за эту традицию. Ведь социальное партнерство – это не только переговоры по ОТС, решение спорных вопросов, но в том числе и участие в таких мероприятиях.

Александра Мазур, член молодежного совета НГСП:

– Мы храним память о Великой Отечественной войне. С большим уважением относимся к празднику Победы. Возложение цветов – это гордость за наш народ, чествование героев, не вернувшихся с войны, которые подарили нам счастливое время.

Юрий Брагин, председатель Совета ветеранов металлургов (г. Москва):

– Участников войны у нас осталось всего 9, а когда-то было 250. Я бы хотел, чтобы молодежь лучше изучала историю нашей страны, знала правду о Великой Отечественной войне.

Гордей Колосок, ученик первого класса:

– Мы победили. И мы здесь, чтобы не было войны. 🇷🇺





ПЕРВОМАЙ ПОД ФЛАГОМ ГМПР (фоторепортаж)

Алтайский край



Белгородская область



Волгоградская область





Вологодская
область



Иркутская
область

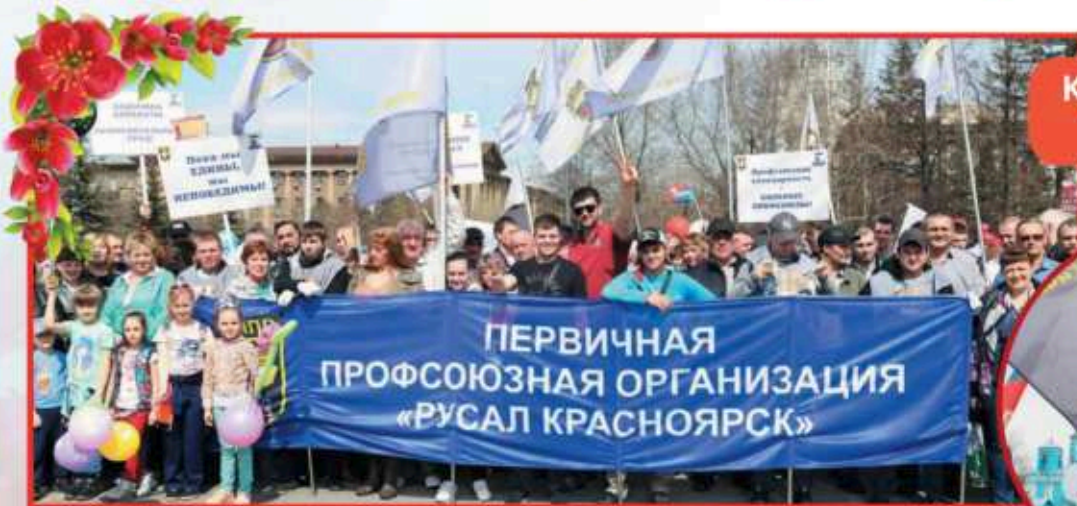


Кемеровская
область





ПЕРВОМАЙ ПОД ФЛАГОМ ГМПР (фоторепортаж)



Красноярский
край



Ленинградская
область



Липецкая
область





Москва



Оренбургская
область



Пермский
край





ПЕРВОМАЙ ПОД ФЛАГОМ ГМПР (фоторепортаж)



Приморский
край



Республика
Башкортостан



Республика
Крым





Свердловская
область



Северная
Осетия (Алания)



Челябинская
область





Сохранили, сократили, оплатили...

О проблемах занятости в горно-металлургическом комплексе РФ в 2017 году.



Среднесписочная численность персонала в горно-металлургическом комплексе (ГМК) России 709 тысяч человек (по данным ОКВЭД2 по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности).

Мониторинг ситуации с занятостью работников, проводимый ЦС ГМПР, показал, что в 2017 г. со 170 обследованных предприятий, охватывающих более 473 тысячи работающих (около 70% занятых в ГМК), по сокращению и соглашению сторон выбыло 2,5% численности работников.

Обострилась проблема занятости персонала в ряде моногородов в связи с ухудшением финан-

сово-экономического состояния градообразующих предприятий: ООО «Бакальское рудоуправление» и ОАО «Уфалейникель» (г. Бакал и Верхний Уфалей Челябинской обл.), ОАО «Криолит» (г. Кувандык Оренбургской обл.), АО «ГМК «Дальполиметалл», ООО «Лермонтовский ГОК», АО «Приморский ГОК», ООО «Ярославская ГРК» (Приморский край), ЗАО ПО «Режникель» (г. Реж Свердловской обл.).

Высвобождение персонала происходило в соответствии с обязательствами Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ (ОТС) при участии органов профсою-

за. Как правило, подписывались многосторонние дополнительные соглашения о социальном партнерстве, предусматривающие разработку программ занятости и трудоустройства всех работников, их социальной адаптации, а также предоставление гарантий и компенсаций в соответствии с ОТС и коллективными договорами.

Центральный Совет ГМПР, территориальные организации и профкомы первичных профорганизаций ГМПР совместно с исполнительными органами власти в оперативном порядке выработывали меры для решения обострившихся вопросов занятости, сохранения рабочих мест и социальной адаптации высвобождаемых работников в каждом конкретном случае.

По поручению губернатора Челябинской области администрацией региона с участием ЦС ГМПР и Челябинской областной организации профсоюза были выработаны и приняты меры для снижения социальной напряженности и стабилизации ситуации на рынке труда в г. В. Уфалей. Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области разработан комплекс мер, стимулирующих создание новых рабочих мест (в том числе временных), подбор вакансий на предприятиях близлежащих населенных пунктов.

ЦС ГМПР направил обращения первому заместителю Пред-





**ПРИМЕНЕНИЕ
СУММИРОВАННОГО УЧЕТА
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
(п. 4.7. ОТС) ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
ПРОИЗВОДИЛОСЬ ТОЛЬКО
С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ.**

седателя Правительства РФ, губернаторам Приморского края, Оренбургской и Челябинской областей о необходимости поддержки моногородов и получения ими статуса территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР); первому зам. министра промышленности и торговли РФ – о необходимости финансовой поддержки ООО «Бакальское рудоуправление». Правительство РФ приняло решение о придании Бакальскому городскому поселению статуса ТОСЭР (март 2017 г.).

Полученный в конце 2017 г. Верхнеуфалейским городским округом статус ТОСЭР, заявка на который рассматривалась в индивидуальном порядке и была одобрена Минэкономразвития РФ, способствовал привлечению инвесторов на площадку нового промышленного парка. Реализация уже имеющихся бизнес-планов и инвестиционных проектов позволит промышленному парку «Уфалейникель» до конца 2018 г. обеспечить работой около 800 человек.

Администрация Приморского края выделила субсидию в размере 250 млн руб. на восстановление производственной деятельности ООО «Лермонтовский ГОК» в рамках регионального закона «О промышленной политике».

Одновременно в 2017 г. происходило восстановление производства на ранее остановленных и законсервированных мощностях, запуск новых эффективных производств и предприятий по выпуску продукции с высокой добавленной стоимостью. Так, ОК «РУСАЛ» проведена реконструкция законсервированных в 2013 г. цехов электролиза, модернизация оборудования и запуск производства первичного алюминия на Волгоградском алюминиевом заводе.

В соответствии с п. 3.1. ОТС работодатели совместно с профсоюзными органами разрабатывали и реализовывали программы подготовки и переподготовки кадров, дополнительно обучали персонал, в том числе за счет федерального бюджета в рамках региональных программ снижения напряженности на рынке труда, организовывали участки вспомогательных работ для временного перевода сотрудников с сохранением средней заработной платы. Работники направлялись в учебные центры на переобучение новым профессиям с последующим возвращением на другие рабочие места.

На ряде предприятий сократилось введение режима неполного рабочего времени и простоев по вине работодателя. Численность работников в режиме неполной занятости

либо находящихся в простое снизилась на 30%. Режим неполного рабочего времени применялся в АО «Белорецкий металлургический комбинат», АО «Воляский трубный завод», АО «Вишневогорский ГОК», ООО «Вторчермет НЛМК Урал», АО «Кировградский завод твердых сплавов» и др. Случаи простоя по вине работодателя имели место на Бакальском рудоуправлении, Высокогорском и Лермонтовском ГОКах, Выксунском, Гурьевском, Лысьвенском, Чусовском металлургических заводах, Челябинском металлургическом комбинате и др.

Оплата простоев производилась в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ОТС в размере двух третьих средней заработной платы.

К сверхурочным работам во вредных и опасных условиях труда не привлекались работники со стажем по специальности менее полугода.

Применение суммированного учета рабочего времени (п. 4.7. ОТС) для отдельных категорий работников производилось только с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов. ■



Благородство стремлений и... монета ПОЧЕТА

Во Дворце детского творчества «Юный Губкинец» состоялась конференция трудового коллектива «Комбината КМАруда», на которой единогласно утвержден акт проверки выполнения коллективного договора за предыдущие три года и принят новый колдоговор на 2018-2020 годы.



О проделанной работе за отчетный период рассказал управляющий директор Сергей Солодянкин. Он отметил, что заложен надежный фундамент для того, чтобы в 2019 году была запущена в эксплуатацию новая шахта. Строительство ведется собственными силами, благодаря отказу от услуг подрядных организаций сэкономлено 4,5 млрд рублей. Большой победой стал рекорд по добыче руды: в 2017-м поднято на-гора 5,1 млн тонн. И это не предел. В этом году планка поднята еще выше.

Но как ни важны для комбината руда и железистые кварциты, все же главным ресурсом остаются люди. От их профессионализма и трудолюбия зависит успех предприятия. Именно поэтому руководство делает все возможное, чтобы обеспечить работникам финансовую и социальную защищенность, стабильность, уверенность в завтрашнем дне. Но и взамен ждет полной отдачи и лояльности к компании.

О достижениях и новшествах в социальной сфере рассказали *директор по персоналу Юлия Солодянкина* и *председатель профорганизации предприятия Алексей Топоров*.

– Алексей Юрьевич, взаимодействие работников комбината, его руководства и профсоюзного комитета приобрело максимально высокий уровень. Как удалось этого добиться?

– Да, действительно, мы достигли взаимовыгодного партнерства, при котором максимально учитываются интересы сторон. Это наша общая заслуга, результат каждодневной работы. Пожа-

луй, впервые принятый документ можно назвать «живым», актуальным. Ни в один колдоговор ранее не вносилось столько улучшающих социально-экономическое положение работников изменений. В 2017 году по распоряжению президента УК «Промышленно-металлургический холдинг» зарплату повысили на 20%. На предприятии изменили сетку межразрядных коэффициентов, чтобы еще немного повысить зарплату тем, у кого она низкая, и таким образом сократить разрыв. Два раза повышали командировочные расходы. Внесли пункт об обязательном содействии Совету молодых специалистов. Создали кассу взаимопомощи, где сегодня можно взять до 30 тысяч рублей. Впервые смогли материально заинтересовать уполномоченных по охране труда, вписав в колдоговор пункт о проведении конкурса на звание лучшего в этой сфере. В июле прошлого года принято Положение о реабилитационно-восстановительном лечении, а вместе с ним предоставлена возможность рассрочки оплаты лечения на шесть месяцев путем





безналичного вычета из заработной платы. Это дало возможность включить большее число работников в данную программу. Мы дополняли действующий колдоговор, оперативно откликаясь на потребности людей. Как только появлялось значимое предложение, собирали комиссию, обсуждали его и вносили изменения. А самое главное, все внесенные изменения работают.

– Изменилась и наградная система?

– Да, мы постарались систематизировать ее и приняли положение «О поощрении работников АО «Комбинат КМАруда». Подробно прописали критерии оценки персонала, представляемого к той или иной награде. Хотим сделать эту систему максимально доступной и прозрачной. Учреждены почетные звания «Ветеран «Комбината КМАруда» и «Заслуженный работник «Комбината КМАруда».

– Вопрос вам, Юлия Витальевна. Теперь схема поощрения стала более детализированной и понятной?

– Да. Кроме того, мы постарались расширить ее. Например, в традиционно проводимые соревнования «Лучший по профессии» добавили конкурсный элемент. Также планируем выявлять лучшего мастера, бригаду, смену, участок на шахте. Проведем конкурс «Молодой лидер» и, возможно, некий мотивационный рейтинг руководителей, составленный на основе оценок их коллег. Наградная система будет расширяться, мы стараемся затронуть все категории трудящихся. Хотим показать, чем для нас важен конкретный работник: его профессионализм, спектр дополнительных освоенных специальностей, регулярность обучения. Сегодня знания и технологии постоянно обновляются во всех сферах. И под эту среду надо подстраиваться, неизменно совершенствуясь и развиваясь.

– **Какие условия созданы для образования и карьерного роста?**

– На предприятии успешно реализуется программа кадрового резерва. Она, по сути, образует систему взаимозаменяемости руководителей всех уровней. Немаловажным фактом является и то, что комбинат в прошлом году получил лицензию на образовательную деятельность. Она помогает не только вести разовые тренинги или семинары, но и систематизировать курсы повышения квалификации по любым профессиям. Это требование Трудового кодекса, который обязывает работодателя проводить профессиональное обучение работника. Управляющей компанией запущены проекты «Библиотека ПМХ», способствующий самообразованию, и «Академия ПМХ», где читаются лекции для сотрудников.

Ежегодно проводится научно-практическая конференция молодых специалистов. Все подталкивает к пополнению багажа знаний, личностному росту и повышению профессионализма.

– Расскажите о поощрении сотрудников, которые хотят учиться.

– Здесь существуют различные варианты. Мы можем собрать группу и обучить ее выбранной специальности бесплатно на базе комбината либо специализированных вузов. Возможен вариант, когда работник проходит курсы повышения квалификации, а мы определяем их целесообразность. Решаем, насколько это эффективно и полезно для предприятия. Заключается договор, согласно которому предприятие оплачивает обучение, а сотрудник обязуется отработать у нас определенное время. Иногда 50% суммы за обучение оплачивает предприятие, 50% – сам работник. В случае, если человек получает образование самостоятельно, ему гарантируется предоставление учебных отпусков и начисление за период обучения средней заработной платы.





ВАЛЕНТИНА ТОЛСТОВА

– Большое внимание уделяется охране труда, своевременному обеспечению качественной и красивой спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Это находит положительный отклик у людей?

– К счастью, работники нас в этом направлении поддерживают. Хотя порой встречается некое неосознанное сопротивление, которое со временем преодолевается. Допустим, не все поначалу понимали, зачем преобразовывать рабочее место в соответствии с системой 5С. Однако после несложных преобразований пришло осознание, что трудовой процесс стал более приятным, эффективным. И это важно. Ведь культура производства, которую нужно воспитывать и развивать, означает комфорт и хорошее самочувствие трудящегося.

В этом направлении тоже многое делается. Постоянно модернизируется база отдыха «Горняк», с успехом функционирует санаторий-профилакторий. Здесь отдельное спасибо нужно сказать предыдущим руководителям комбината, которые в непростое с экономической точки зрения время смогли сохранить такую уникальную и полезную структуру. Заботимся о питании, бесплатном транспорте, безопасности, здоровье, обучении, спортивном и культурном досуге. Думаю, охвачены все направления, и в каждом есть существенные сдвиги за последнее время.

– Что касается культурного досуга, то проведение мероприятий у нас вышло на высокий уровень. Планируются ли новшества в этом году?

– Всегда стараемся чем-то удивить и порадовать. Продолжим дарить ценные подарки в дни профессиональных праздников, будем поощрять династию. Разработали для них линейку наградных памятных монет с изображением тех, кто внес большой вклад в историю предприятия. В этом году это будет чеканная монета с Василием Михайловичем Кисловым. Руководство старается использовать все преимущества маленького предприятия, учитывая потребности каждого человека и оперативно реагируя на них. Основная цель – чувство гордости у работника за комбинат и причастность к нему. ●

С первым колдоговором!

В прошлом году на базе старейшего крымского предприятия Керченского металлургического завода им. Войкова было создано новое – ГУП РК «Керченский металлургический завод». 30 марта 2018 года там состоялось знаковое событие. На конференции трудового коллектива, с участием 157 делегатов, принят коллективный договор на 2018 – 2020 годы.



Проект колдоговора подробно обсуждался в трудовых коллективах подразделений, все замечания и предложения подробно рассматривались на заседаниях согласительной комиссии. Сторонам социального партнерства удалось договориться по многим вопросам: повышение уровня заработной платы, создание благоприятных условий труда, реализация принципов социального партнерства, налаживание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

Заместитель директора по персоналу и организации труда Игорь Медведев сообщил приятную новость:

– Работодатель подписал приказ «Об индексации за-

работной платы работников» с 1 мая 2018 года в размере 4%.

Согласно Федеральному закону от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью № 1 Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда (МРОТ)» с 1 мая 2018 года МРОТ равен 11163,0 рубля. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени не может быть ниже МРОТ (ст.133 ТК РФ). Зарботные платы на нашем предприятии (оклады и компенсационные выплаты) приведены в соответствие с законодательной нормой. Это касается и 11 человек, которым установлен минимальный размер оклада. Для работников сквозных профессий оклады решено привести к единому



уровню в зависимости от квалификации и сложности выполняемой работы.

Стороны социального партнерства также договорились об установлении единого 20% размера премиальных выплат. Все эти мероприятия позволят достичь уровня средней заработной платы 28000,0 рублей.

Есть вопросы, по которым стороны социального партнерства еще не достигли компромисса. Это, например, предоставление путевок на базы отдыха работникам и членам их семей, выплаты 13-й заработной платы на оздоровление, за выслугу лет. Решено вернуться к этим вопросам позже, когда будет положительная динамика производительности труда, выполнены намеченные объемы производства и получена прибыль.

Директор завода Юрий Ключков заметил:

– Наши работники заслуживают уважения. Несмотря на сложные экономические условия, они выполняют поставленные производственные задачи. Выполнение условий колдоговора будет под постоянным контролем руководства предприятия и представителей трудового коллектива. Постараемся решать возникающие вопросы, руководствуясь принципами социального партнерства.

Председатель профсоюзной организации завода Валентина Толстова подчеркнула:

– На предприятии работают около 1600 человек, 927 из них – члены ГМПР. Разработка проекта колдоговора проходила в сложных для предприятия экономических условиях. Все предложения пред-

ставителей трудового коллектива работодателем учтены. Выполнение коллективного договора потребует дополнительных финансовых затрат. Достигнуты договоренности по ряду позиций. Нуждающимся в санаторном лечении работникам очередной оплачиваемый отпуск будет предоставляться с учетом срока выдаваемой санаторной путевки по направлению медицинского учреждения. Супруги, работающие на заводе, смогут одновременно уходить в отпуск. Будут предоставлены дополнительные отпуска работникам, в связи с первым вступлением в брак, в случае смерти близких, матерям (одиноким отцам) первоклассников.

Делегаты конференции единогласно проголосовали за принятие коллективного договора. 🟡

На предприятии работают около 1600 человек, 927 из них – члены ГМПР...





ОЛЬГА БАТАСОВА

Показатель один, уровни разные



Новый коллективный договор ООО «Стальэмаль» принят на конференции трудового коллектива. Документ будет действовать до 2020 года.

Предыдущий колдоговор был заключен в 2012 году. За это время его продлевали дважды. Итоги выполнения предыдущего документа на конференции представила председатель профсоюзной организации ООО «Стальэмаль» Галина Смирнова.

В 2017 году более восьми миллионов рублей выделено на улучшение условий и охрану труда. Это содержание и работа здравпункта, обеспечение работников спецодеждой и спецобувью, смывающими и обеззараживающими средствами,

обучение персонала вопросам безопасности, доплаты за работу во вредных условиях труда, проведение профосмотров и другие. Более миллиона рублей из прибыли предприятия было направлено на оздоровление детей работников, 59 путевок приобретены в оздоровительные лагеря «Жемчужина Мологи», «Лесная сказка», «Искра», «Березовая роща». Родительская плата составила 10% от стоимости путевки. В полном объеме производились выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, одино-

ким матерям, вдовам и вдовцам, имеющим на иждивении детей, другим категориям работников в соответствии с колдоговором.

Сегодня на предприятии в Череповце работает более тысячи человек, средняя зарплата по рабочим специальностям на конец 2017 года составила 26,5 тысяч рублей. Как отметила председатель профорганизации, новый документ распространяет действие на два предприятия: основное в Череповце и филиал в Новокузнецке. Над его проектом работала слаженная команда, в которую вошли представи-





тели администрации и профсоюзных организаций «Стальэмаль» и «Кузнецкие металлурги».

Изменения коснулись нескольких разделов. Так, в разделе «Оплата труда» закрепили новые нормы. Минимальная зарплата на предприятии увеличена. Она не может быть меньше 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в Вологодской области, а для работающих в Новокузнецке – ниже уровня этого показателя в Кемеровской области. Также выросли доплаты за работу в ночное и вечернее время.

Специальная оценка условий труда уже проведена в Новокузнецком филиале. В этом году процесс организуют на «Сталь-

...для работников, у которых с 1 января 2014 года условия труда и рабочее место не менялись, все доплаты и дополнительные ОТПУСКА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА СОХРАНЯТСЯ независимо от результатов СОУТ...

эмали» в Череповце. Профсоюзная организация уделяет этому вопросу пристальное внимание. Так, новые пункты появились в разделе «Охрана труда». Для работников, у которых с 1 января 2014 года условия труда и рабочее место не менялись, все доплаты и дополнительные отпуска за вредные условия труда сохранятся независимо от результатов СОУТ. Представители профсоюзной организации будут сопровождать этот процесс и на начальном этапе проведения замеров.

В разделе «Социальные льготы и гарантии» увеличены выплаты на оказание ритуальных услуг в случае смерти работника предприятия или его ближайших родственников. Также изменения коснулись некоторых выплат для женщин и оплаты дополнительных отпусков. В целом объем финансирования по этому разделу стороны оставили без изменений. Большинство выплат социального характера сохранились в прежнем размере. ●



НИНА ДЕЕВА

КОЛДОГОВОРЫ ПОДПИСАНЫ... СРАЗУ ТРИ

Приняты коллективные договоры в трех открытых акционерных обществах – «Шерегеш-Энерго», «Южно-Кузбасская энергетическая компания» (ЮКЭК) и «Таштагольские коммунальные сети». От имени работников документы подписала председатель ППО «Евразруда» Татьяна СТРОКОВА, от работодателя – управляющий директор Евгений ШУБИН.

Работа по заключению колдоговоров велась целый год. Как рассказывает Т. Строкова, общество «Шерегеш-Энерго» – бывшее предприятие «Евразруды». Оно было дочерним, потом передано под управление в «ЮКЭК», и работники больше года оставались без льгот. Что касается «Южно-Кузбасской энергетической компании», то с ней много лет заключались соглашения, в которых были прописаны льготы и гарантии.

– Пока шло обсуждение предложений, согласование, в структуре «ЮКЭК» появилось третье предприятие – «Таштагольские коммунальные сети». И тогда мы приняли решение совместно с управляющей компанией заключить колдоговор и здесь, – продолжает Татьяна Строкова. – Вот и получилось, что все три документа заключили одновременно. Они действуют до 2021 года, трудовыми коллективами одобрены.

Эти предприятия находятся в сфере регулируемых тарифов, и для людей очень важно, что теперь у них есть коллективный договор, наполненный социальными льготами и гарантиями, который предусматривает, в том числе, и увеличение заработной платы – в зависимости от установленных РЭК (Региональной энергетической компанией) тарифов. Этот вопрос будет рассматриваться ежегодно путем заключения дополнительных соглашений.

Численность членов ГМПР в этих организациях пока невысока, но председатель первички «Евразруда» надеется, что принятый колдоговор станет стимулом для вступления работников в профсоюз. ●





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Куда пойдет тысяча горняков?

Моногород Бакал в прошлом месяце отметил годовщину со дня, когда стал ТОСЭРом. Судя по сегодняшней социально-экономической ситуации в поселении, присвоение этого статуса не стало волшебной таблеткой: трудозанятых горожан у предпринимателей-резидентов совсем немного, а градообразующее предприятие, при сырьевом потенциале, гибнет.

Напомним, статус ТОСЭР – территории опережающего социально-экономического развития – город получил после массовой акции бакальцев «Факел надежды», проведенной профсоюзной организацией Бакальского рудоуправления и активно поддержанной ГМПР. Сегодня, по официальным данным, в городе работают несколько резидентов – предпринимателей с правом развивать бизнес в ТОСЭР с налоговыми льготами. В их числе – «Легпром» (выпуск одежды и спецодежды), «Урал-рециклинг» (производство чугуна, стали и ферросплавов), с февраля – «Абсолют Дробсервис» (инвест-проект по освоению месторождения кварцитов). В целом эти резиденты обещали трудоустроить около 400 человек, но пока до этой цифры далеко. К тому же, по словам горожан, сейчас заметна деятельность только одного резидента.

А рядом под угрозой выброса на улицу – более тысячи работников Бакальского рудоуправления.

Предприятие продолжают душить долги: только за энергоресурсы сумма составляет около 300 млн рублей. Из-за долгов еще в прошлом году был переведен на ненадежное дизельное топливо Сосновский рудник – самый продуктивный на сегодня объект БРУ. Энергокризис привел к сбоям в работе всего предприятия, спровоцировал острую нехватку оборотных средств, простой. Только благодаря активной позиции профкома работодатель в этих условиях не стал сокращать персонал (работы могла лишиться треть коллектива). Но это – пока.

Условия труда на производстве давно требуют улучшения, но о модернизации в БРУ пока вынуждены забыть. Не на что выполнять и социальные обяза-

тельства по коллективному договору. Остаются нерешенными зарплатные проблемы. Да и то, что платят, сами работники справедливо определяют – кот наплакал: средний уровень зарплаты в коллективе – около 23 тысяч рублей, индексации не было с 2015 года. Для сравнения: средняя зарплата в области (включая бюджетников) – 38,2 тысячи рублей.

В отличие от ликвидированного «Уфалейникеля», у БРУ есть сырьевые возможности для нормальной работы с перспективой не на один год, и ему еще можно помочь. В этом убеждена председатель первичной профорганизации рудоуправления Анна Белова. По словам профлидера, предприятию нужно 522 млн рублей, чтобы погасить долги и начать реализацию инвестпроекта – запустить обжиговые печи, которые уже год в простое. Это обеспечит стабильную работу



Сосновского рудника, а в числе его потребителей такие гиганты, как ММК и ЧМК. Продукция БРУ также интересна ММК в связи со строящейся на комбинате аглофабрикой, которая заработает в 2019 году: сейчас ведутся переговоры о поставках бакальцами в Магнитку высокомагнетизального концентрата.

Но до настоящего момента источник инвестиций так и не найден. В областном правительстве, где проблема БРУ обсуждалась с участием представителей предприятия, администрации Бакала и профсоюзов, ссылаются на долговое бремя компании, мешающее оказывать помощь через областной Фонд развития промышленности (хотя и эта помощь – небольшая). А чтобы помочь в поиске соинвестора, нужно обращение собственника – НПРО «Урал», но его

действия, как отмечают в профкоме, пока малоэффективны. От федеральной власти, куда направлено обращение коллектива с описанием ситуации и 389 подписями, вообще нет реакции.

– Определяя статус ТОСЭР для моногородов, не следует забывать о судьбах градообразующих предприятий, которыми исторически жили и живут эти города. Не следует полагаться только на Фонд развития промышленности, наблюдательным советом которого, кстати, наша отрасль внесена в Перечень отраслевых направлений, которым НЕ осуществляется финансовая поддержка (в соответствии с ОКВЭД – Общероссийским классификатором видов экономической деятельности). ТОСЭР никак не может быть панацеей. Должна быть как минимум го-

сударственная программа поддержки градообразующих предприятий, хотя бы на период диверсификации их экономики, – считает Анна Белова.

Несмотря на все зарплатные проблемы, коллектив БРУ держится: людям просто некуда уходить. Но и оптимизма мало. Горняки который год живут в долгах, покупая продукты и вещи в магазинах «под запись». Хроническая усталость от такого положения продолжает накапливаться.

За ситуацией в Бакале и БРУ продолжают следить в областной организации ГМПР. Профсоюз металлургов и горняков поддерживает позицию профлидера предприятия, оказывает материальную помощь первичке и содействует в доведении реальной картины до общественности и власти. ●

КОЛДОГОВОР УЛУЧШИЛИ, ДЕЛО ЗА ЗАРПЛАТОЙ

Состоялась конференция трудового коллектива ООО «Братскстройсервис» (промплощадка Братского алюминиевого завода) по заключению коллективного договора. Профактив подразделения во главе с председателем профсоюзной организации Ингой Москвитиной к проведению этого мероприятия подошел со всей ответственностью.

Во всех подразделениях прошли собрания трудовых коллективов, на которых обсуждалось выполнение действующего коллективного договора и заключение нового. Предложения по внесению изменений в проект, выдвинутые на собраниях, были рассмотрены на заседаниях комиссии по заключению коллективного договора.

Сторона работодателя с пониманием отнеслась к предложениям работников и согласилась внести все изменения в новый документ.

Действующий коллективный договор признан выполненным в полном объеме. Заключен новый на три года, улучшающий социальные льготы и гарантии работникам (предоставление дополнительной материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, дополнительных оплачиваемых дней по определенным событиям и др.).

Кроме этого, профсоюзному комитету было поручено в течение второго квартала этого года совместно с руководством предприятия рассмотреть вопрос о возможности реального повышения заработной платы. ●





ЧЕТЫРЕ ПЕРВЫХ ШАГА

В «СПК-Чимолаи» с выгодой для работников решаются социальные вопросы

Не так давно здесь создана профсоюзная организация, налажен регулярный диалог с работодателем. Итогом стал целый ряд компромиссных решений с однозначной выгодой для работников.

Одна из важных встреч прошла в Челябинском областном комитете профсоюза с участием представителей руководства ГМПР и международного профсоюзного движения. Вопросы социального взаимодействия обсудили председатель первички Александр Самойлов, члены профкома, представители дирекции «СПК-Чимолаи» – гендиректор Сергей Макиров, директор по персоналу Елена Анохина, а также директор по персоналу АО «Конар» (соучредитель «СПК-Чимолаи») Елена Серебрякова.

Трудовых вопросов у работников предприятия много. С необходимостью их решать согласились обе стороны. Один из инструментов – система соцпартнерства, позволяющая избегать конфликтов.

Такая система выгодна и работникам, и работодателю. И ее традиционно придерживается профсоюз. Об этом говорили участники встречи со стороны ГМПР – председатель областной организации Юрий Горанов, зампреда ГМПР Андрей Шведов, представитель Глобального союза IndustriALL по странам СНГ Вадим Борисов, заведующий обкома Владимир Ревенку.

И сегодня, после прошедших встреч, действительно есть положительные итоги.

Первое – решение работодателя и профкома о создании совместного совета по вопросам производственного брака. Тема очень актуальна для завода: то, как раньше решались эти вопросы, не устраивало большинство работников. Теперь, как рассказал председатель первички Александр Самойлов, все проходит с участием представителя ОТК, главного технолога, профкома и работника, допустившего брак: коллегиально обсуждаются производственная ситуация, степень вины и матери-

альной ответственности работника, выносятся решения.

Второе – договоренность о том, что рабочие наряды теперь будут распределяться с участием самого коллектива – бригадами смен. В результате станут прозрачнее расчеты стоимости работ (раньше эта информация была закрытой). Это важно при сдельной системе оплаты труда.

Третье – договоренность о создании работодателем комиссии для проведения хронометража рабочего времени. Этим достигается более справедливая оплата труда.

И четвертое – по предложению профкома будет оказываться материальная помощь работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию. Такую помощь оказывали раньше, но перестали. Теперь возродили, с делегированием профкому определенных полномочий: представители первички будут разбирать каждый случай и давать рекомендации работодателю.

Каждая из этих договоренностей – серьезный шаг в укрепление социальной стабильности на предприятии. Диалог работодателя и профсоюза продолжается и нацелен на заключение коллективного договора. 🟡

Первичная профорганизация ГМПР в «СПК-Чимолаи» была создана на учредительном собрании работников в феврале. Именно это стало прологом к регулярным контактам представителей трудового коллектива с руководством, причем не только на уровне предприятия, но и с участием областной организации ГМПР.





Среди лучших – председатель первички

Объединенная металлургическая компания (АО «ОМК», г. Москва) провела XV церемонию вручения наград и премий Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых лучшим сотрудникам предприятий ОМК по итогам 2017 года.



Церемония состоялась 12 апреля 2018 года в г. Выксе Нижегородской области и была приурочена ко Дню космонавтики. Участниками церемонии стали и. о. вице-губернатора, первого заместителя председателя правительства Нижегородской области Евгений Люлин, ректор НИТУ «МИСиС» Алевтина Черникова, кинорежиссер Юрий Кара, артисты Московского губернского театра Илья Малаков и Галина Бокашевская, директор Ассоциации владельцев исторических усадеб Виссарион Алявдин и другие. Лётчик-космонавт, Герой СССР и России, исполнительный директор по пилотируемым космическим программам госкорпорации «Роскосмос» Сергей Крикалев направил видеообращение участникам церемонии.

Всего в 2018 г. предприятия ОМК выдвинули на присуждение Баташевской премии 53 кандидата и семь рабочих бригад. В результате отбора экспертной комиссией в составе членов правления компании и директоров предприятий на церемонии были представлены финалисты и названы имена победителей в 11 номинациях.

Высшей Баташевской награды – первой премии и золотой медали

Премия Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых вручается с 2004 года. Награды лучшим рабочим и руководителям ОМК вручают известные люди, что придает церемонии особенную торжественность. Награждение лучших сотрудников компании позволяет достойно поощрять коллектив ОМК за трудовые успехи, повышает мотивацию и уровень вовлеченности коллектива, развивает корпоративную культуру, что способствует росту производственной эффективности ОМК.

Братья Баташевы: Андрей (1724–1799) и Иван (1732–1821) Родионовичи – крупнейшие сталепромышленники, основатели и владельцы полутора десятков заводов, основатели Выксунского металлургического завода (1757 г.) и целого ряда других промышленных предприятий. Славилась своим чугуном, являлись поставщиками оружия Адмиралтейств-коллегии.

удостоен управляющий директор Выксунского металлургического завода (АО «ВМЗ» входит в состав ОМК) Александр Барыков – за высочайшие достижения в области развития производственной системы. Второй премией и серебряной медалью награждены руководитель службы производственно-технической экспертизы ОМК Сергей Нефедов – за вклад в создание системы целеполагания и повышение эффективности производства и директор по стратегии продаж ОМК Вадим Сахарнюк – за повышение эффективности работы в области управления цепочками поставок продукции.

Среди награжденных в номинации «За особые заслуги» – председатель первичной профсоюзной организации Выксунского метал-

лургического завода, член Исполкома ЦС ГМПР Федор Туваев.

«Поздравляю вас с нашим главным корпоративным праздником – вручением премий Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых. За 15 лет мы аплодировали более чем 600 лауреатам и номинантам, а экспертный совет рассмотрел свыше 2 тысяч кандидатур. Представляете, какое огромное число достойных профессиональных людей работает в нашей компании! Очень горжусь нашими достижениями и признателен каждому из вас. И отдельное спасибо – почетным гостям, благодаря которым наша церемония приобретает особую торжественность», – отметил председатель совета директоров ОМК Анатолий Седых. 🟡

ЦЕРЕМОНИЯ

ВРУЧЕНИЕ НАГРАД И ПРЕМИЙ ФОНДА ИВАНА И АНДРЕЯ БАТАШЕВЫХ





ИВАН БОЛОТИН

На «Трубодетали» повысили тарифы

На Челябинском заводе «Трубодеталь» с 1 апреля повысили часовые тарифные ставки. Это результат коллективных переговоров профсоюзной организации предприятия с работодателем.

Еще в 2014 году профком «Трубодетали» инициировал внесение изменений в заводское положение «Об индексации». В соответствии с ними работники ежемесячно получали индексацию, сумма которой ежегодно увеличивалась и в 2017 году составила 3,5 тысячи рублей за полностью отработанный месяц. В этом году, согласно положению, эта сумма перестала значиться в расчетных листках, вместо этого проиндексированы часовые тарифные ставки. В результате выросла постоянная часть зарплаты работников.

– На протяжении трех лет профсоюзный комитет тщательно следил за соблюдением требований Положения, а повышение тарифов стало логичным продолжением процесса индексации заработной платы, – комментирует **председатель первички Егор Цибульский**.

Уточняя, на сколько повысился тариф, в профкоме приводят средний расчет: $3500 \text{ руб.} / 165 \times 0,7 = 15 \text{ руб.}$ Здесь 0,7 (70%) – доля постоянной части дохода, которая подлежит индексации, а 165 – среднее количество отработанных часов в месяц.

В настоящее время с работниками уже подписаны дополнительные

соглашения об изменении (увеличении) тарифных ставок.

Еще одно изменение – повышение тарифной части зарплаты за счет внесения в нее 20-процентной доплаты за работу в ночное время. При этом, по настоянию профкома, повышение коснулось всех сотрудников вне зависимости от того, работают они в ночь или нет. Таким образом «ночная» доплата в структуре тарифа составила 4 рубля.

Кроме этого, работодатель принял предложение профкома дополнительно увеличить тариф на 5% сверх всех обязательств. В денежном эквиваленте сумма добавки составила в среднем 3 рубля.

В целом за период с 2014 года с учетом всех изменений часовые тарифные ставки увеличились на сумму от 20 до 26 рублей, рост тарифов, таким образом, составил до 39% (при динамике среднеобластной инфляции за эти же годы – 34,5%).

Добавим, что в настоящий момент средняя зарплата на «Трубо-

детали» составляет 41,5 тысячу рублей.

Найденные компромиссные решения – результат системной работы всех структур профсоюза – первички, обкома, Центрального Совета ГМПР, комментируют в областной организации ГМПР. Однако работникам «Трубодетали» нужно понимать, что данные договоренности в будущем могут «обнулиться», так как профсоюзное членство в организации (28%) позволяет работодателю в соответствии с Трудовым кодексом отказаться от коллективных переговоров. Первым звонком в этом году как раз стала доплата за работу в ночное время, которая снизилась до 20%. Даже в этих условиях профсоюзной организации благодаря социальной ориентированности работодателя удалось не только сохранить разницу процентов, но и немного приумножить. Дальше добиваться таких результатов без участия самих работников и достижения 51% профчленства будет сложно. ■

...работникам «Трубодетали» нужно понимать, что данные договоренности в будущем могут «обнулиться», так как ПРОФСОЮЗНОЕ ЧЛЕНСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ (28%) ПОВОЛЯЕТ РАБОДАТЕЛЮ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ...





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ

Соглашение без разногласий

Подписано Соглашение о внесении изменений в «Отраслевое соглашение между Свердловской областной организацией ГМПР, Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей и Министерством промышленности и науки Свердловской области на 2014-2016 годы» (по горно-металлургическому комплексу Свердловской области) на 2018-2019 годы.



Свои подписи под соглашением поставили Валерий Кусков, председатель областной организации ГМПР, Анатолий Сысоев, вице-президент СОСПП и Сергей Пересторонин, министр промышленности и науки областного правительства. Основным достижением социальные партнеры считают то, что Соглашение было подписано без протокола разногласий.

Изменения коснулись разделов «Рабочее время» и «Оплата труда». В частности, в новой редакции прописано, что минимальный размер заработной платы работников основных производств должен превышать минимум в 1,7 раза величину прожиточного минимума для трудоспособного населения в области, ранее этот показатель был зафиксирован на уровне 1,5 раза. Для работников

неосновных видов деятельности – коллективным договором могут быть установлены иные значения заработной платы, но не ниже 1,4 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в области.

Кроме того, обозначено, что все организации должны стремиться к тому, чтобы средняя зарплата была минимум в четыре раза выше величины прожиточ-



ного минимума. Конкретный порядок индексации заработной платы обязательно должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Предваряя подписание Соглашения, **Валерий Кусков** отметил, что удастся найти взаимопонимание и компромиссные решения во всех вопросах. Благоприятная социальная атмосфера является следствием серьезной работы и действенности социального партнерства. «Мы понимаем, что система социального партнерства, а по большому счету, и ситуация в профсоюзном движении, неразрывно связана с положением дел в экономике области, – заявил профсоюзный лидер. – Профсоюзы не раз заявляли, что готовы способствовать повышению эффективности производства. Современные руководители понимают значение профсоюза в развитии производственной деятель-

ности предприятия, т.к. нельзя достичь высоких экономических показателей, роста производительности труда там, где работники ущемлены в своих правах и не имеют социальных гарантий. Сегодня мы ясно понимаем, что у нас общие цели – стремление к процветанию региона, его жителей, создание всех условий для хорошей работы и получение достойной заработной платы. Надеемся, что и впредь наши совместные усилия будут оказывать реальное содействие решению стратегических задач, стоящих перед нашей отраслью».

«Подписание Соглашения сегодня – это очень серьезный шаг, – отметил **Анатолий Сысоев**. – Социальное партнерство в металлургии имеет давние традиции и очень хорошо, что оно реализуется с учетом экономических возможностей предприятий ГМК региона. Развитие горно-металлургического комплекса – это тот

фундамент, на котором будет продолжаться развитие области».

Как отметил **Сергей Пересторонин**, за 2017 год в области по промышленности зафиксирована отгрузка готовой продукции на триллион 960 миллиардов рублей, что составило 107 процентов к показателям 2016 года. «55 процентов валового продукта области приходится на ГМК региона, – заявил министр промышленности и науки области. – У нас особое внимание и особое уважение к коллективам, которые создают материальные блага для всей области. Подписанное Соглашение дает уверенность в том, что программа «Пятилетка развития» будет выполнена. Есть понимание у власти, у трудовых коллективов и их руководства, что мы все вместе идем в одном направлении, обеспечивая социальную стабильность населения области и дальнейшее экономическое развитие». 🟡

ВОЗОБНОВЛЕН РЯД СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

На Высокогорском ГОКе на заседании двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров были рассмотрены вопросы, прозвучавшие на конференции трудового коллектива по выполнению коллективного договора в 2017 году.



В связи с нестабильной экономической обстановкой и отсутствием прибыли многие социальные программы на предприятии не действовали с 2014 года.

Комиссия приняла решение о возобновлении с 1 апреля 2018 года программы оказания единовременной материальной помощи одному из родителей при рождении ребенка в размере 5000 рублей. Материальную помощь может получить один из родителей, и распространяется она на детей, родившихся после 1 января 2018 года.

Также с 1 апреля 2018 года принято решение оказывать материальную поддержку работникам, устроившимся в ОАО «ВГОК» после службы в рядах Российской армии, которые до призыва работали на предприятии. Размер материальной помощи будет составлять 10000 рублей.

Кроме этого, с 1 апреля 2018 года увеличена сумма компенсации стоимости дополнительных услуг в детских садах, теперь она составляет 450 рублей. 🟡



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



ЧИМОЛАИ: равнение на МАГНИТКУ

Как любая общественная организация, профсоюз должен иметь организационные ресурсы. Если их нет, то это не организация, а мираж, форма без содержания. О важности организационного укрепления профсоюза говорилось на IV пленуме комитета Челябинской областной организации ГМПР. Он прошел в г. Чебаркуле.

В работе пленума приняли участие председатели первичных профорганизаций предприятий ГК области, члены обкома и постоянных комиссий областной организации ГМПР, заместитель председателя ГМПР **Андрей Шведов**, председатель областной Федерации профсоюзов **Николай Буяков**, представитель Глобального союза IndustriALL по странам СНГ **Вадим Борисов**, представители территориальных организаций ГМПР Оренбургской, Свердловской областей и Республики Башкортостан.

Тема организационного укрепления поднята и обостре-

на в важное время: численность областной организации профсоюза, как и ГМПР в целом, продолжает уменьшаться, и уже через несколько лет это может привести к снижению эффективности защиты металлургов и горняков. Сегодня мало об этом говорить, важно действовать.

О единстве действий и решительности не случайно сказал в своем выступлении **Юрий Горанов**. Председатель областной организации ГМПР сделал акцент на положительной практике решения проблем организационного укрепления. Основой для разговора стало выполнение Программы орга-

низационного укрепления и повышения исполнительской дисциплины в областной организации до 2021 года, которая была разработана и утверждена в 2016 году.

– *Справедливость, решительность и ответственность – главные ожидания металлургов и горняков от своих профлидеров, это подтверждено социологами. А участие, активность и солидарность – три главных предъявляемых требования. Мы должны постоянно сверяться с ними, чтобы не потерять доверия, в этом залог обновления и устойчивого развития профсоюза,* – подчеркнул **Юрий Горанов**. – *Наши организационные*





ресурсы – это структура, коммуникации, планы и конкретные дела. Это векторы действий. У нас разные условия и опыт профсоюзной работы, разные возможности, но всех нас должно объединять желание работать, развивать профсоюз.

Юрий Горанов выделил главные векторы действий в организационном укреплении: сохранение целостности профсоюзной структуры и создание новых первичек, организационная эффективность и исполнительская дисциплина, система мотивации профчленства. Во всех направлениях есть и положительный опыт, и про-



Юрий Горанов:

– Весь наш опыт показывает: разойтись легко, а объединиться всегда сложнее. В этих условиях мы готовы оказывать первичкам организационную, информационную, даже финансовую помощь. Но нужен совместный план действий, с конкретными мероприятиями и зонами ответственности...

блемы. В частности, делаются шаги по созданию новых профорганизаций, пример – первичка ООО «СПК-Чимолан», фильм о которой был показан участникам пленума. Или недавно созданная первичная профорганизация «Уралэксперт-энерго» (Челябинск). И одновременно ликвидируются другие – первичка «Уфалейникеля», 2017 г.

Подробный анализ выполнения Программы организационного укрепления дал заведующий орготделом обкома Владимир Ревенку. Эффективны и ценны наработки и опыт профорганизаций Группы ММК (обучение профактива, разработка и внедрение профсоюзного мобильного приложения, ERP-системы «Логистика ресурсов»), ЧЭМК (организационная работа через постоянные комиссии), ТРУ и «Литейного центра» (электронный учет членов профсоюза). В то же время, только в 13 из 33 первичек про-

фкомы рассмотрели вопросы организационного укрепления, затраты на обучение в среднем составляют лишь 2–3% от профбюджета, по-прежнему низок уровень работы с профгруппоргами, остались информационные проблемы, буксует внедрение новых форм профсоюзной работы. Особо выделены первички с охватом профчленства менее 50% коллектива.

При этом резервы для решения проблем и улучшения работы в первичках есть. Аккумулировать и использовать их, как подчеркнул Юрий Горанов, – главная задача.

– Весь наш опыт показывает: разойтись легко, а объединиться всегда сложнее. В этих условиях мы готовы оказывать первичкам организационную, информационную, даже финансовую помощь. Но нужен совместный план действий, с конкретными мероприятиями и зонами ответственности, – отметил председатель областной организации ГМПР.

Опытом работы и мнениями поделились участники пленума, приглашенные. Зав орготделом ППО Группы ММК Юрий Днепровский рассказал о практике системного профсоюзного обучения. Оно охватывает основные категории профактива: члены профсоюза, профгруппорги, уполномоченные по охране труда, доверенные лица членов профсоюза, председатели профорганизаций структурных подразделений и специалисты профорганизации. Один из новых проектов первички – Школа правовой грамотности.

Председатель первички Первоуральского новотрубного завода Сергей Ошурков поделился опытом повышения уровня профчленства. Зав отделом по охране труда и здоровья ППО «ММК-Метиз» Светлана Малышева проинформировала о работе первички, благодаря которой на предприятии





удается сохранять высокий уровень профчленства – более 98%. Об истории создания профорганизации «СПК-Чимолан» рассказал ее председатель Александр Самойлов. Примеры организационного опыта профсоюзов мира привел Вадим Борисов (IndustriALL). Он также сообщил о международной информационной поддержке первички «СПК-Чимолан»: после обращения в IndustriALL Челябинского обкома ГМПР была налажена связь с профорганизациями компании Simolai S.p.A в Италии. Мотивации профчленства и вовлечению молодежи уделили внимание профлидер ЧЭМК Олег Дегтярев, председатель территориальной организации ГМПР Республики Башкортостан Дамир Сабуров и зампреда Оренбургской областной организации ГМПР Евгений Гусаров. На важности системной, повседневной работы и подготовки профгруппировок сделал акцент председатель областной Федерации профсоюзов **Николай Буяков**.

– Есть системная работа, и есть системные проблемы.

Несмотря на то, что деятельность ГМПР в системе ФНПР часто становится хорошим примером, мы понимаем, что у нас есть системные болезни. Именно поэтому мы будем обсуждать тему организационного укрепления на майском пленуме ЦС ГМПР, – отметил **Андрей Шведов**. – Мы должны обратить пристальное внимание на малочисленные первички. Им нужно помогать и со стороны территориального органа, и, если возможно, со стороны других первичек, более сильных. Это и солидарная поддержка, и финансовая, и информационное обеспечение. И нельзя забывать, что наш стратегический ресурс – работа внутри организаций: с работниками, с рядовыми членами профсоюза.

Одним из главных итогов пленума стало решение провести в 2019 году, в середине выборного срока, масштабную отчетную кампанию, которую завершит областная конференция. В принятом постановлении пленум также отметил важность повышения уровня и мотивации профчленства в малочисленных первичках, необ-



Андрей Шведов:

– Мы должны обратить пристальное внимание на малочисленные первички. Им нужно помогать и со стороны территориального органа, и, если возможно, со стороны других первичек, более сильных. Это и солидарная поддержка, и финансовая, и информационное обеспечение...

ходимости улучшения работы комиссий выборных органов. Сделан акцент на актуальности внедрения в первичках электронного учета, работы по сохранению прежних и созданию новых профорганизаций в условиях реструктуризации предприятий. ■





Подтянуть минималку

Состоялся IV пленум Иркутской областной организации ГМПР. Основной вопрос – о позиции и действиях областной и первичных профсоюзных организаций в связи с повышением минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума.

В связи с повышением с 1 мая 2018 года МРОТ до уровня прожиточного минимума обсуждено регулирование уровня минимальной заработной платы на предприятиях ГМК региона. Анализ минимальных окладов и минимальных часовых тарифных ставок показал значительную дифференциацию их размеров. В коллективных договорах выявлены разночтения в понятии «минимальная заработная плата», а также включение в её структуру различных выплат.

Речь шла о необходимости соблюдения пункта 5.5. Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации, предусматривающего обязанность работодателя выплачивать минимальный размер заработной платы не ниже 1,7 прожиточного минимума трудоспособ-

ного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Для работников неосновных видов деятельности – не ниже 1,4 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

Прожиточный минимум для трудоспособного населения за IV квартал 2017 года по районам Крайнего Севера Иркутской области и местностям, приравненным к ним, установлен Постановлением Правительства Иркутской области (№ 46-пп от 30.01.2018 года) в размере 12 657 рублей, по иным местностям области – 9 720 рублей.

Принято решение выборным органам первичных профсоюзных организаций проанализировать коллективные договоры на предмет соответствия положений о минимальной заработной плате требованиям трудового законодательства и

пункту 5.5 Отраслевого тарифного соглашения, при необходимости внести соответствующие изменения.

Руководствуясь декабрьским постановлением Конституционного Суда РФ, участники пленума единогласно поддержали позицию об установлении тарифной ставки (оклада) первого разряда при выполнении неквалифицированных работ в нормальных условиях труда на уровне не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Президиуму комитета областной организации поручено подготовить и направить соответствующее обращение в адрес председателя и руководителей депутатских фракций Государственной Думы РФ, членов группы «Солидарность», депутатов ГД от Иркутской области по вопросу законодательного закрепления положения об установлении тарифной ставки (оклада) первого разряда в нормальных условиях труда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. 📌

Принято решение выборным органам первичных профсоюзных организаций проанализировать коллективные договоры на предмет соответствия положений о минимальной заработной плате требованиям трудового законодательства и пункту 5.5 Отраслевого тарифного соглашения...





РИТА СМОРОДИНСКАЯ

Апрельские встречи Московской областной



В подмосковном городе Видном, в профкоме первичной профсоюзной организации Московского коксогазового завода, прошел День областного совета ГМПР.

На занятии школы профсоюзного актива рассмотрели выполнение Программы действий профсоюза на 2017-2021 годы, познакомились с социально-экономической ситуацией в металлургическом комплексе области. Данную тему с конкретными примерами осветила председатель областной организации, профсоюзный преподаватель Елена Вышиванюк.

Семинарское занятие продолжила заместитель председателя областной организации, тоже профсоюзный преподаватель Рита Смородинская. Вы-

ступление – об эффективности информационной работы, ее значении в привлечении в ГМПР новых представителей.

Слушатели отметили, что регулярность занятий позволяет грамотно выстраивать диалог с работодателем, мотивировать людей объединяться в профсоюз. *«Профсоюзный актив находится «на передовой» профсоюзного движения, и мы заинтересованы в том, чтобы он был соответствующим образом «подкован», – прокомментировал председатель первичной профсоюзной орга-*

низации завода Виктор Кузьмин.

В тот же день состоялась встреча профсоюзного актива с новым директором по персоналу предприятия Ольгой Петровой, которая, имея опыт работы в металлургических компаниях, знает: главной ценностью предприятия являются люди. Ольга Моисеевна обозначила основные шаги для сохранения стабильной социальной обстановки в коллективе, отметила значимость конструктивного диалога с профсоюзной организацией. 🟡

Виктор Кузьмин:

– Профсоюзный актив находится «на передовой» профсоюзного движения, и мы заинтересованы в том, чтобы он был соответствующим образом «подкован»...



ЕВРАЗ НТМК: СЛЕТ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ОБЛАСТИ

В АО «ЕВРАЗ НТМК» прошел слет лучших уполномоченных по охране труда предприятий горно-металлургического комплекса Свердловской области, посвященный Всемирному Дню охраны труда и 100-летию Свердловской областной организации ГМПР.



Около 100 участников слета (уполномоченные по охране труда, технические инспектора труда ГМПР, представители государственных инспекций) прибыли в этот день в Нижний Тагил. Для них профсоюзный комитет совместно с администрацией ЕВРАЗ НТМК провели обзорную экскурсию по предприятию, в том числе на недавно запущенную в эксплуатацию доменную печь №7.

Затем во Дворце культуры НТМК был проведен «круглый стол».

Участников слета приветствовал **председатель областной организации ГМПР Валерий Кусков:**

– В этом году особое внимание будет уделено безопасности рабочих мест молодых работников, ведь девиз года: «Охрана труда:

молодые работники особенно уязвимы».

За «круглым столом» участники слета могли напрямую пообщаться с приглашенными на мероприятие.

Руководитель службы охраны труда ЕВРАЗ НТМК Александр Мельник отметил важность их работы:

– У администрации нашего предприятия большая армия помощников – это уполномоченные по ОТ в подразделениях, именно с их помощью мы видим проблемы на рабочих местах. Считаю очень правильным уделять внимание молодежи. Ведь если сейчас не научить их безопасному труду, получим «бомбу замедленного действия», которая обязательно взорвется, и последствия будут печальными.

О роле общественного контроля соблюдения государственных нор-

мативных требований охраны труда доложила **заместитель руководителя Государственной инспекции труда области Татьяна Гасилина:**

– У меня огромная просьба к собравшимся сегодня здесь: разъясните своим работникам, что не стоит идти больным на работу. Печальная статистика 2017 года показала, что число умерших на рабочем месте от заболеваний почти в 1,5 раза превысило число погибших на производстве. Необходимо следить за своим здоровьем и дорожить им.

За активную работу по осуществлению общественного контроля за соблюдением охраны труда и промышленной безопасности и в связи с Всемирным днем охраны труда самые активные уполномоченные по охране труда Свердловской области были удостоены наград. 🏆





МАРИНА ПАРИНОВА



СОРЕВНУЮТСЯ ПРОФГРУПОРГИ

Заседание профсоюзного комитета ПАО «НЛМК» ГМПР посвятили профгруппоргам.

Утверждены победители конкурса «Лучший профгруппорг первичной профсоюзной организации ПАО «НЛМК» ГМПР» по итогам работы в 2017 году.

Среди критериев, по которым выбирали лучших из лучших, показатель профчленства (он должен быть от 95 до 100 процентов), стаж профсоюзной работы (не менее трех лет), наличие полезных инициатив. Профгруппорг, претендующий на звание лучшего, обязательно должен иметь личные достижения в профсоюзной работе, участвовать в культурно-массовых, спортивных, благотворительных и других мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией. Состояние охраны труда в его профгруппе должно быть хорошим.

Согласитесь, чтобы соответствовать этим требованиям, надо хорошо потрудиться. Новолипчане с задачей справились, что и помогло конкурсной комиссии определить победителей.

В профгруппах с численностью до 50 членов профсоюза по-



бедил вальцовщик по сборке и перевалке клетей ЦГП Алексей Струков, от 50 до 100 членов профсоюза первое место при-

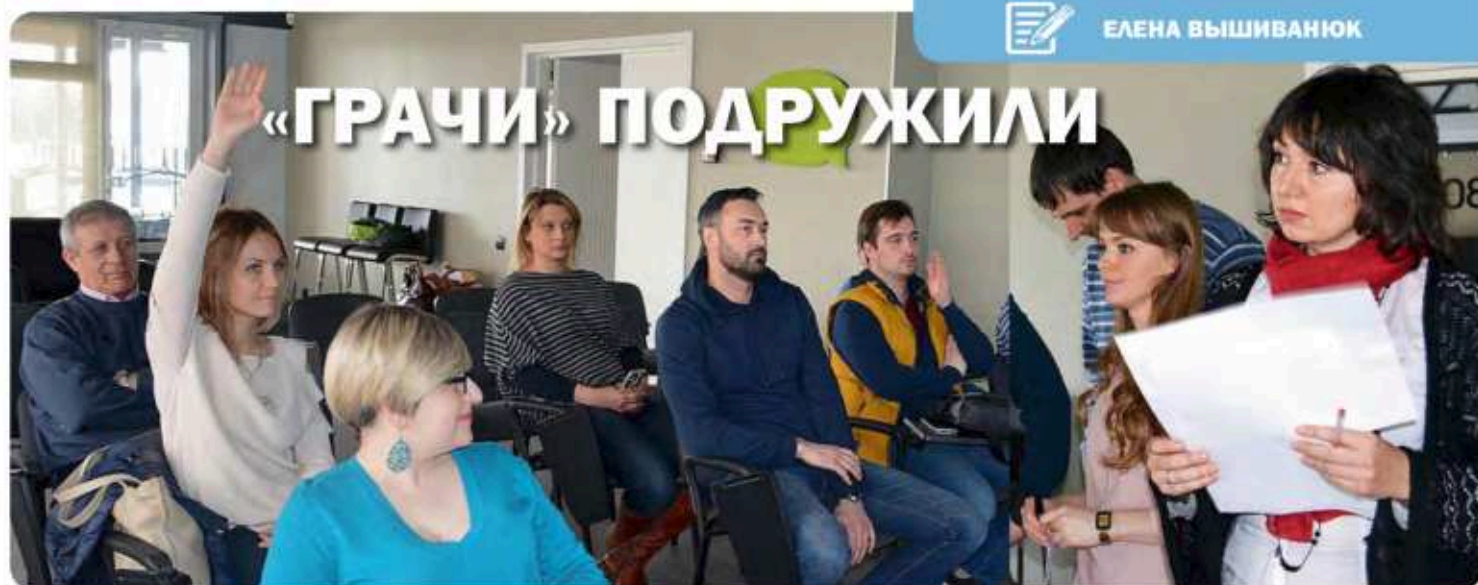
суждено бригадиру травильного отделения ЦДС Нине Чудотворовой, а с численностью свыше 100 членов профсоюза первенство отдано машинисту крана КЦ-1 Марине Глебовой.

На оперативном совещании в профсоюзном комитете лучшие профгруппорги были награждены почетными грамотами профкома и денежными премиями. 🍷





ЕЛЕНА ВЫШИВАНЮК



«ГРАЧИ» ПОДРУЖИЛИ

В бизнес-парке «Грачи» Калужской области состоялась встреча представителей Московской областной организации ГМПР с профактивом «НЛМК-Калуга».

Профсоюзные активисты – молодые работники заслушали информацию председателя первички Елены Игнатенко о результатах практической конференции Группы НЛМК «Актуальные тенденции социальной политики корпораций» и выразили готовность к участию в переговорах по подготовке и заключению коллективного договора предприятия.

Председатель Московской областной организации Елена Вышиванюк рассказала о деятельности областной организации и социальном партнерстве в Подмоскowie, о соответствии коллективных

договоров нормам Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу России. Состоялся тренинг «Молодой профсоюзный лидер». Рита Смородинская, заместитель председателя Московской областной организации, ознакомила присутствующих с информационной работой в ГМПР, акцентировав внимание на проблемах доведения информации до каждого члена профсоюза, провела тренинг «Способы передачи информации».

Анастасия Кузьмина, председатель совета молодежи первички «Металлургический завод «Электросталь», подели-

лась опытом создания и деятельности совета, рассказала о роли молодежи, преемственности поколений на металлургическом предприятии со столетней историей и предпочтениях для молодежи в коллективном договоре. Молодежь принимает активное участие в каждом профсоюзном, заводском, городском мероприятии. Девиз «Бороться и искать, найти и не сдаваться» в полной мере отражает дух молодых работников, их стремление к личностному и профессиональному росту.

Участники обменялись контактами и выразили желание продолжить совместное сотрудничество. 🟡





ЯНА ИВАНОВА

ЧТОБЫ НАС ПОНИМАЛИ



В Москве прошел первый этап трехдневных семинаров по подготовке преподавателей профсоюзного обучения. Полный курс состоит из четырех этапов, запланированных на два года. Это не первый опыт подготовки профсоюзных преподавателей ГМПР. Концепция профсоюзного обучения, ее принципы, уровни, категории обучающихся была разработана еще в 1996 году.

При подготовке данного курса был проведен тщательный отбор кандидатов – группа состоит из 27 человек, представляющих 10 регионов России и двух представителей Белорусского профсоюза работников отраслей промышленности «Белпрофмаш».

Семинар начался со знакомства участников. Как запомнить сразу 30 человек? Даже наличие бейджей не сильно упрощает задачу. Эдуард Вохмин, ведущий курса, директор «Школы трудовых практик», подошел к решению творчески, применив сразу несколько методик. Присутствующие сами выбирали способ: индивидуальный или групповой. Модератор направлял слушателей, чтобы они быстро запомнили необходимую информацию, и к концу первой половины дня знакомство состоялось: кто, откуда, чем занимается.

К будущим профсоюзным преподавателям обратился председатель ГМПР Алексей Безмянных:

– Вы восьмая группа, которую мы готовим. Безусловно, многие подходы к обучению за это время изменились. Был переработан зарубежный опыт, откорректирована тематика семинаров с учетом российской действительности и требований времени. Использование многоуровневой системы образования, актуальность и последовательность выбранных тем позволят всесторонне и на качественно новом уровне подготовить профсоюзный актив для осуществления своих общественных функций. Сегодня все большую актуальность приобретает обучение руководителей первичного звена профсоюзных организаций. Рядовые профактивисты, а их у нас более 30 тысяч, – основа ГМПР. От



профсоюзных преподавателей во многом будет зависеть, какие они приобретут знания, умения и навыки, необходимые для создания положительного имиджа организации, выстраивания отношений с работниками предприятий, на семинарах, в школах профсоюзного





Алексей Безымянных:

– РЯДОВЫЕ ПРОФАКТИВИСТЫ, а их у нас более 30 тысяч, – ОСНОВА ГМПР. От профсоюзных преподавателей во многом будет зависеть, какие они приобретут знания, умения и навыки, необходимые для создания положительного имиджа организации, выстраивания отношений с работниками предприятий...

актива. Их надо готовить выступать на сменно-встречных собраниях, научить рассказывать о том, чем занимаются все структуры ГМПР. Рассказывать так, чтобы люди понимали. Это главное.

Алексей Безымянных рассказал об успешном опыте привлечения профсоюзных преподавателей к подготовке кадров не только на своих предприятиях, но и в других регионах. Система выездных семинаров уже отработана и успешно действует, а новые кадры только усилят ее, дадут дополнительную возможность делиться лучшими наработками.

Председатель ГМПР обратил внимание, что будущее профсоюза напрямую зависит от развития коммуникаций и обучения профактива. Он призвал использовать в работе все имеющиеся информационные ресурсы и, конечно, не забывать о непосредственном общении с членами профсоюза.

Марина Назарова, заведующий организационным отделом ЦС ГМПР, представила собравшимся основные принципы системы профсоюзного обучения: непрерывность, актуальность и обязательность для всех уровней профсоюзного актива.

Участники семинара изучили подходы к обучению, обсуждена ситуация в профсоюзе, когда обучение «работает», а когда нет, как проводить анализ целевой аудитории, какие личностные установки необходимо формировать. В первый этап вошли особенности восприятия информации взрослыми людьми, закономерности коммуникационных процессов. На тренингах обучались публичному выступлению, составлению плана семинара. Были даны индивидуальные и групповые задания «на дом», о выполнении которых обязательно нужно будет рассказать на следующем этапе.

Шутки, дискуссии, рассуждения – были использованы все возможные способы, чтобы работа проходила активно. И это получилось. Чувствовалось равнодушие людей. Они приехали учиться, они приехали за знаниями, которые намерены в дальнейшем применять в работе. Каждый из них точно знает, какой «багаж» навыков ему необходимо увезти из Москвы домой.

Чтобы не засыпали

Не секрет, что сложно объяснять законодательные акты профгруппам и председателям цеховых организаций. Как научиться рассказывать о них профактиву понятно и доходчиво, чтобы затем они применяли их в своей работе – именно за этим приехала на семинар юрисконсульт Оренбургского обкома ГМПР Елена Скрипникова:

– Мне нравится преподавательская деятельность, я уже несколько раз выезжала на предприятия и общалась с активом, используя различные наглядные пособия, но знаний и методик по работе с аудиторией все равно не хватает. Не так просто объяснять нюансы законодательства из-за постоянных изменений, сложности формулировок, неподготовленности слушателей. Я вижу, что люди тянутся за знаниями, председатели первичных организаций определяют актуальные темы, поэтому нужно это стремление поддерживать. Надеюсь получить необходимые знания и навыки.

Города надо брать обаянием

Специалисты предприятий с низкой профчисленностью испытывают трудности не только в методологии, они часто сталкиваются с непониманием работниками самого смысла профдвижения. Как научиться объяснять азы, чтобы люди вступали в профсоюз, понимая, что только так можно защитить свои интересы – за этим приехала на семинар Ольга Лукьянчук, юрисконсульт ППО Стойленского ГОКа.

– Я в профсоюзе человек новый, мне самой многие процессы пока до конца не ясны, поэтому важно разобраться, чтобы уже на месте посредством предложенных методик доходчиво объяснять людям их трудовые права, механизмы защиты, силу профсоюзной стороны в этой работе. Я хочу понять не только как говорить, но и что говорить, чтобы наши





работники вступали в профсоюз. Безусловно, многое зависит от политики руководства компании. И это самая сложная «аудитория», крайне важно найти точки взаимодействия. Думаю, иногда города надо брать обаянием.

Работа юриста напрямую не касается увеличения профчленства, но именно они находятся на передовой по защите интересов трудящихся, и для работников это ценно. В эту группу обучения вошло четыре юриста.

О чем говорить трудно?

На семинар приехали председатели первичных профорганизаций. Им как никому другому часто приходится выступать, а многим и проводить обучение профактива на самые разные темы.

– От сложности темы зависит и подход к методике, необходимо донести до людей суть происходящих процессов, – поделился *председатель ППО «Волжский трубный завод» Владимир Сармин*. – Когда я говорю о зарплате, все слушают внимательно, иногда даже хлопают. Когда речь заходит о спецценке условий труда, сталкиваешься с напряжением аудитории, а если разговор касается каких-то ограничительных мер – становится очень сложно объяснить необходимость и целесообразность нововведений. Вот как раз для таких случаев и необходимы приемы работы с аудиторией. Чтобы тебя поняли.

У меня нет другой партии, кроме профсоюза

В семинаре приняли участие коллеги из Беларуси – *Ольга Пузанкевич, заместитель председателя ППО*



«БЕЛАЗ» и Иван Ципко, главный правовой инспектор труда БЕЛПРОФМАШа.

Я давно занимаюсь преподавательской деятельностью, в зависимости от аудитории выбираю и методику. Труднее всего разговаривать с рабочими о роли профсоюза в их жизни, – поделилась своим опытом *Ольга*. – Человек должен понимать, зачем он состоит в профорганизации или зачем он должен в нее вступить. И здесь прямая мотивация – материальная, о другой большинство даже слышать не хотят. Значит, нужно идти с этой позиции, но все равно подводя людей к пониманию, чем ценно для человека быть членом профессионального союза.

– У нас, как и у вас, есть самые разные профорганизации, – продолжил тему ее коллега *Иван Ципко*. – На многих белорусских предприятиях позиция руководителя простая: «У меня нет другой партии, кроме профсоюза». Здесь, безусловно, проще, но предприятий, где о профсоюзе даже думать не хотят, тоже хватает. Сейчас в стране начались процессы укрупнения профсоюзных организаций, и проблема разобщенности стала еще острее, поэтому мы приехали к вам на семинар, чтобы познакомиться с вашими наработками, так как опыта у вас больше.

На семинар приехали председатели первичных профорганизаций. Им как никому другому часто приходится выступать, а многим и проводить обучение профактива на самые разные темы...

Атмосфера в учебной аудитории напомнила ту яркую студенческую пору, когда интересно было все. Люди обменивались знаниями, мнениями, впечатлениями, но только на первый взгляд это казалось хаосом. Ведущий семинара *Эдуард Вохмин* очень четко руководил всеми процессами, чтобы новые знания, которые он давал, полностью коррелировались с уже полученным опытом, ненавязчиво, гармонично, легко.

Завершился первый этап. Общая фотография из-за прохладной погоды делалась в тесной аудитории, и люди стояли кучно. Скорее всего, не все дойдут до финиша, и для этого есть вполне объективные причины. И на финальном снимке мы увидим, сколько из сегодняшних взрослых студентов добьются своей цели и станут профессиональными профсоюзными преподавателями. Через два года сравним. 🍎





Обсудили и подытожили



Более 40 юристов и правовых инспекторов труда профсоюза приняли участие в семинаре-совещании в Уфе в апреле. С приветственным словом выступили заместитель председателя ГМПР А. Шведов, председатель Федерации профсоюзов Республики Башкортостан М. Хусаинов, председатель Республиканской организации Башкортостана ГМПР Д. Сабуров и главный правовой инспектор труда ГМПР Н. Сущева.

О деятельности Международной организации труда (МОТ), стандартах и правовых нормах МОТ, свободе объединений и безопасности труда в горнодобывающей промышленности рассказал Л. Сиббел – главный специалист по международным трудовым нормам и трудовому праву бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Обсуждены и рассмотрены вопросы защиты трудовых прав работников, практические проблемы реализации трудовых прав, государственное управление охраной труда и социальное партнерство в Республике Башкортостан и другие. О применении Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» рассказал главный специалист-эксперт

Управления Роскомнадзора по Республике Башкортостан И. Салихов.

Особый интерес участников вызвало занятие с бизнес-тренером-психологом С. Пискаревой, во время которого были разобраны методы аргументации ведения переговорного процесса, а также основы публичного выступления.

На «круглом столе» юристы и правовые инспекторы труда поделились своим опытом и обсудили вопросы возмещения вреда здоровью, внедрения профстандартов на предприятии, электронного документооборота, наиболее важные вопросы, касающиеся правовой защиты членов профсоюза в своих регионах. Были подведены итоги работы правовой службы профсоюза за 2017 год.



МИХАИЛ ШУЛЬГИН

ПРОФСОЮЗ, КОТОРЫЙ ЗАЩИЩАЕТ

807 миллионов рублей – экономическая эффективность правозащитной работы юристов ГМПР в 2017 году

ЦИФРЫ

- общая численность правовых инспекторов труда и юрисконсультов – 64 человека;
- по 122 проектам законов и иных нормативных правовых актов юристы профсоюза выступили экспертами;
- проведено 4428 экспертных оценок коллективных договоров и локальных нормативных актов;
- проведено 7 совместных проверок с органами прокуратуры;
- по 24 материалам приняты меры прокурорского реагирования;
- проведено 178 проверок деятельности работодателей;
- выявлено 599 нарушений по вопросам трудового права;
- направлено 160 представлений об устранении нарушений;
- подготовлено 447 заявлений в комиссию по трудовым спорам;
- рассмотрено 2992 письменные жалобы и другие обращения членов профсоюза;
- принято на личном приеме 2609 человек;
- более 98% судебных решений принято в пользу членов профсоюза.



ФАКТЫ

- В ходе проверки АО «РУСАЛ Ачинск» правовым инспектором труда ГМПР по Красноярскому краю З. Зыковой выявлены нарушения по привлечению работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставлению дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, привлечению к сверхурочной работе и ненадлежащей ее оплате, порядку привлечения к дисциплинарной ответственности. Все нарушения устранены.
- Главным правовым инспектором труда ГМПР по Челябинской области Л. Мещеряковой проведена проверка в АО «Вишневогорский ГОК». За нарушение порядка привлечения работников к работе в выходные дни к дисциплинарной ответственности привлечен начальник энергоцеха предприятия.
- Правовым инспектором труда по Иркутской области А. Бурлаковым оказана помощь 41 работнику – члену профсоюза в оформлении заявлений в комиссию по трудовым спорам.
- Правовым инспектором труда ГМПР по Республике Крым и городу Севастополь О. Чернявской подано 1631 заявление мировому судье о выдаче судебного приказа о принудительной выплате задолженности по заработной плате и расчете при расторжении трудового договора работникам ООО «Краснодарский металлургический комплекс» и ООО «Краснодарская стрелочная компания».
- Свердловский областной Арбитражный суд взыскал с АО «Восточный научно-исследовательский институт» в пользу первичной профсоюзной организации 217372 руб. задолженности по профсоюзным взносам. 🟡





ИРИНА ФРОЛКИНА



ИЛЬЯ КОНОВАЛЕНКО

«КОНФЛИКТЫ – ВЕЩЬ ХОРОШАЯ»



Захватывающие темы для обсуждения предложил участникам семинара Дмитрий Лобок, доцент, кандидат исторических наук, преподаватель Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов. Обучение для 30 с лишним представителей первичек было организовано Белгородским обкомом ГМПР на базе отдыха «Горняк» «Комбината КМАруда».

-Впечатления колоссальные! Я не впервые участвую в подобных тренингах, но тема семинара: «Причины возникновения социальных конфликтов и закономерности их развития» для нас новая. И форма обучения необычная: она дает куда больше традиционных лекций. После таких занятий на некоторые вопросы я начинаю отвечать сам себе, – откровенно признался после первого дня семинара Артем Коротеев, профгруппорг, зам. начальника участка закладочных работ шахты имени Губкина.

Чему и как учил Дмитрий Владимирович?

Во-первых, заинтриговал с первых фраз.

– Конфликты – хорошая вещь! Их не надо бояться, они двигают историю. Противоречия старого и нового миров всегда сталкивают интересы людей, и общество развивается... Важно то, как мы

на них реагируем, как умеем ими управлять, как ведем себя в состоянии конфликта, – подал преподаватель первый пас аудитории. Невысказанные возражения замерли на устах удивленных профлидеров, воспитанных на советских установках: «Ребята, давайте жить дружно!»

Во-вторых, Дмитрий Владимирович так плавно переключился с теории конфликтологии на технику распознавания видов конфликтов, что народ не заметил, как оказался на импровизированной сцене. Педагог подкинул задачку, а сам замолчал, наблюдая, как повышается пульс и просыпается лидерская тональность аргументов. А задачка – заковыристая! Аудитория – «Организация объединенных наций», за окном – жуть ядерной катастрофы, и надо выбрать из десяти претендентов на спасение в особом бункере всего пять человек разных национальностей, сексуальной ориентации, уровня интеллекта и возраста. Условие задачи: при

одном возражающем голосе на решение большинства накладывается право вето и... планета гибнет.

Надо было видеть, как кипели страсти! Шуточное ли дело, решать судьбу человечества. Казалось, выкричались, выговорились все. Желающих протестовать против одной из кандидатур вроде бы не было. Дмитрий Владимирович предложил присутствующим в зале закрыть глаза и попросил поднять руку тех, кто несмотря на внешнее примирение с решением большинства, все-таки не согласен с избранными кандидатурами.

– Решения нет. Погибли все. Земля обречена. Среди вас – восемь человек в знак протеста подняли руки. Я удивлен, но не вы первые, кто «губит» планету. Мы не можем оценить ваше решение, но можем оценить, как шёл процесс обсуждения, – огоршил нас преподаватель и проанализировал ход решения задачи с точки зрения науки. За 18 минут было



пять конфликтов: информационный, ценностный, поведенческий, структурный и конфликт отношений.

На кофе-паузу мы ушли потрясенными...

«Владимир Владимирович, вводите танки!»

Семинаристам с помощью ролевой игры предстояло усвоить навыки поведения в критических ситуациях, в условиях неопределенности и недостатка информации. Играли здорово! Два предприятия, два гендиректора – пересечение интересов, переговоры. Условия игры: в случае затруднения коллективы могут взять тайм-аут и даже поменять переговорщика.

Под началом «гендиректора» Екатерины Тюпиной (ЛГОК) сгруппировались активисты «Комбината «КМА-руда», Лебединского ГОКа. В этой группе замены гендиректора не произошло до конца переговоров. Коллектив только в конце переговорного процесса взял парочку тайм-аутов. В другой же группе, состоящей из представителей ОЭМК, СГОКа, «гендиректоров» меняли, как перчатки, после каждого выхода на ринг, поскольку все они «разбивались» о несгибаемую волю хладнокровного переговорщика Екатерины Тюпиной. Никому из команды металлургов не удалось подобрать ключик к несговорчивому, жесткому «гендиректору». Не помогли ни дружеские объятия, ни задушевные послылы. В общей сложности непоколебимая Екатерина вынудила соперников взять не меньше десяти тайм-аутов для срочных совещаний.

Подводя итоги игры, Дмитрий Владимирович только руками развел, кивая в сторону лебединцев:

– Вы поняли? «Железная леди!» Спокойно блефовала, все выводыва-

ла, ничего не рассказывала. Как только ее команда почувствовала слабое место у партнеров, тут же пошли диктовать условия. Аксиома: чем больше у меня ресурс, тем наглее, агрессивнее себя веду и больше торгуюсь. А вторую команду подвела открытость, доверительность. Но вы молодцы! – заключил преподаватель.

– Как правило, рабочие договариваются нормально. Когда я проводил семинар для гендиректоров Газпрома, там торги были жесткими. У одного из переговорщиков внезапно зазвонил телефон, он ответил на звонок:

– Владимир Владимирович, они не хотят отдавать товар, вводите танки! – забавным примером игры Газпрома Дмитрий Владимирович вызвал новый приступ смеха.

Простенькая задача для талантливых актёров

Вообще в этот день смеялись очень много. Особенно когда приступили к выработке навыков конструктивного поведения в конфликте. Простенькая задача: в течение пяти минут разыграть сценку внезапной встречи в аэропорту руководителя, который буквально спасает производство от краха, и подчиненного, солгавшего шефу о своей болезни, из-за которой он не может выйти на работу.

Никто из присутствующих не подозревал, что простенькое пятиминутное задание может спровоцировать скромного немногословного Сергея Филиппенко (ОЭМК) на вулканическое извержение театральных способностей. Он разыграл сразу два варианта театральной постановки в жанре мим и монодрамы. При виде шефа, роль которого сыграл Игорь Гудаков (ОЭМК), работник, пойманный «на месте преступления» в аэро-



порту, откинулся в кресле. На голове – компресс.

– Сергей, как ты себя чувствуешь? Я думал ты пластом в кровати...

– Утром температура зашкаливала, – голосом умирающего выдыхает Сергей. – Вызвал скорую. Машина пришла, температуру померяли, решили забрать с собой. Мы уже были в пути, а тут на скорую передали срочный вызов, поскольку наша машина находилась ближе всех к аэропорту. Надо с самолета забрать то ли роженицу, то еще кого... Заехали. На летное поле с пациентом нельзя. Меня и посадили тут дожидаться, никуда не уходить, ни с кем не разговаривать...

Последняя реплика героя-авантюриста утонула в гомерическом хохоте зрителей.

Послесловие

Подводя итоги семинара, Дмитрий Лобок был искренен:

– Группа прекрасная! Чувствуется, что люди подготовлены, за их спиной большая школа. И занимались с душой, оперативно включались в работу, интуитивно находили верные решения.

Оценили семинар и мои коллеги.
Юрий Аскеров, АО «КМАрудо-ремонт»:

– Конфликты. Где они только не случаются? Иногда из конфликтных ситуаций выходишь, как выжатый лимон. Когда удается переубедить человека, найти компромисс, чувствую себя удовлетворенным. В жизни все чуть по-другому, но на семинаре узнал, как разрешаются конфликты на других предприятиях. Возможно, те же самые проблемы коснутся и нас в скором времени, а мы уже будем подготовлены. На всякий чих не наздравствуешься, но стараемся!





Наталья Прокудина, ОАО «Стойленский ГОК»:

– Прекрасный семинар. Мы учились у питерцев в прошлом году, и тоже было интересно. Знания прошлого семинара уже используем. А сегодня игровая форма обучения вызвала у нас творческий взрыв. Я, к примеру, человек малоконфликтный, не умею спорить. И даже я сегодня включилась в обсуждения, диалоги, сама от себя не ожидала такой активности. Отмолчаться не получилось...

Захаров Роман, ОАО «Стойленский ГОК»:

– Я инженер отдела материально-технического обеспече-

ния автотранспортного цеха. Начинал слесарем, знаю обстановку в бригадах, на местах, мне легко общаться с людьми, я в курсе их проблем, особенно сейчас, после избрания на пост председателя цеховой профорганизации. Коллектив около 500 человек, 52 процента – члены профсоюза. Когда начинал работать, было 47 процентов. Причины низкой численности много. Поэтому и учусь.

Очень полезно обсуждать тему разрешения конфликтных ситуаций. Неоднократно приходилось сталкиваться с этим, и не всегда знаешь, как верно поступить, как найти пути выхода. Это второй семинар для меня, и мне все больше

нравится дело, которым занимаюсь...

Прислушиваясь к рекомендациям Дмитрия Владимировича, сразу после семинара нашла в сети информацию о Джине Шарпе, которого называют «создателем технологии разжигания конфликта, идеологом проведения цветных революций». Давая интервью российским СМИ незадолго до своей кончины, этот человек, весьма расположенный к России, пожелал нам: «Живите, думайте сами за себя, не позволяйте кому-то думать за вас, будьте тверды и главное – думайте, думайте, думайте...»

Семинар Дмитрия Лобокера расположил к этому. 🟠

ТАКОЙ ТРЕНЕР НУЖЕН

Заместитель председателя профсоюзной организации ПАО «ТАГМЕТ», технический инспектор ГМПР по Ростовской области Игорь Брехачев провел однодневный семинар уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда на Новочеркасском электродном заводе (ЭПМ-НЭЗ) – одном из крупнейших в России и Восточной Европе производителей графинированных электродов.

Основными материалами, на которых строилось выступление Игоря Брехачева, послужили анализ производственного травматизма за 2017 год на предприятиях горно-металлургического комплекса России и элементы системы управления промышленными рисками, рассмотренные на мартовском семинаре-совещании технических инспекторов труда ГМПР.

Слушатели с интересом участвовали в обсуждении, рассказывали о сложных ситуациях на своем заводе, личном вкладе в проведении специальной оценки условий труда. В целом результатами СОУТ работники удовлетворены, поскольку у подавляющего большинства сохранился ранее установленный класс вредности, у многих продолжает начисляться льготный пенсионный стаж.

В ходе семинара были рассмотрены вступившие в силу нормативные правовые акты, программы достижения нулевого уровня смертельного травматизма на российских предприятиях, поднимались вопросы применения рационального подхода при распределении средств, выделяемых работодателями на охрану труда, и профсоюзного контроля за их расходованием.



Собеседники Игоря Брехачева говорили также о возможности упреждать нарушения требований безопасности на производстве, что, по их мнению, нужно и легче делать, чем расплачиваться за последствия травм. А в завершении разговора сошлись во мнении: надо менять сознание людей, их отношение к собственной безопасности, активно пользоваться социальной пропагандой и рекламой в области охраны труда. 🟠



ЛЮБОВЬ ТИШКОВА



В переходе не купишь

Выпускники школы молодого профлидера (ШМПЛ) и профгрупорги первичной профсоюзной организации Первоуральского новотрубного завода получили долгожданные свидетельства и удостоверения.

Состоялось важное событие, к которому ученики ШМПЛ шли полтора года, а профгрупорги 7 месяцев – сдача экзамена.

Около 40 членов профсоюза в возрасте до 35 лет из разных структурных подразделений завода и дочерних организаций изъявили желание пройти курс профсоюзного обучения. Полторагодовой курс до победного конца прошли только 10, но они, по мнению профкома, качественные будущие резервисты.

Людмила Воронина, инспектор на входном контроле материалов цеха № 47, выпускница ШМПЛ:

– Считаю, если есть цель, то дойдешь до конца! Дело в желании. У меня двое детей. Чтобы не пропускать занятия (а они, порой, занимали весь день), младшего сына

оставляла с соседкой. Просто нужно быть ответственной.

Для первичной профсоюзной организации ПНТЗ это уже второй опыт подготовки профсоюзного актива. Система обучения выстроена и дает результаты с первых занятий. Вот и председатель Свердловской областной организации ГМПР Валерий Кусков отметил уникальность и эффективность курса обучения молодых профлидеров, пожелал не останавливаться на достигнутом, совершенствовать свои знания и, конечно же, делиться ими.

Благотворное влияние курса отмечают и сами выпускники:

– Вышло так, что ШМПЛ сыграла очень важную роль в моей жизни. За время обучения я сменил три профессии: начал учеником токаря,

сейчас работаю исполняющим обязанности специалиста по охране труда цеха, – рассказывает Сергей Арестов. – Обучение далось мне нелегко. Главные трудности возникали при выполнении домашних заданий. Они во многом, как ни странно, были придуманы нами на занятиях ШМПЛ.

– Даже если возникали трудности с выполнением домашнего задания, преподаватели помогали нам, и все становилось понятным, не сложным, – поддерживает Людмила.

Все началось с семинара о структуре и направлениях деятельности профсоюза, а закончилось подготовкой индивидуальных проектов, которые успешно были защищены.





– Проект стал для меня кульминацией всех занятий. Его цель – улучшить работу заводской первички, в частности, помочь молодежи адаптироваться на предприятии, – продолжает Сергей. – На мой взгляд, это очень важно. Написать – это только полдела, нужно еще и защитить, а это было нелегко. Комиссия в составе Валерия Кускова, Галины Калининой, руководителя учебно-методического совета ГМПР и Сергея Ошуркова, председателя первичной профсоюзной организации завода,

«заставила» вспомнить все уроки ШМПЛ и достойно представить свой проект, ответив на вопросы и учеников, и комиссии.

Параллельно со Школой профлидера обучение проходили и будущие профгрупорги. В профсоюзной организации «ПНТЗ» 211 профгрупп. Обучение длилось 7 месяцев (одно занятие в месяц). Без отрыва от трудовой деятельности успешно усвоили профсоюзную структуру, основные направления ее деятельности, получили

практические советы, опыт работы в команде, юридическую консультацию при решении проблем, связанных с нарушением действующего законодательства. Несмотря на более сжатые сроки обучения, от профгрупоргов потребовалось ответственное отношение, дисциплина и качественное выполнение домашнего задания. Успешное прохождение курса и сдача экзамена совместно с профлидерами Школы закончилось получением удостоверений и сертификатов. ■



ИГОРЬ БУЕВ

УЧИТЬСЯ, ЧТОБЫ МЕНЯТЬСЯ

Липецкий областной комитет ГМПР провел обучение профгрупоргов первичных профсоюзных организаций студентов Липецкого металлургического колледжа и Липецкого политехнического техникума, в котором приняли участие студенты второго и третьего курсов. Занятия проходили на базе Учебно-методического центра Федерации профсоюзов Липецкой области.

Семинар открыл председатель Липецкой областной организации ГМПР Василий Греков. Он рассказал слушателям об основных направлениях деятельности областной организации ГМПР, сделав акцент на роли молодежи в решении профсоюзных задач.

Главный правовой инспектор труда ГМПР по Липецкой области Виктор Поливкин проинформировал о правовых основах деятельности профсоюзной организации, социальных гарантиях студенческой и работающей молодежи. Полученные знания студенты закрепили, отвечая на вопросы контрольных тестов.

Директор Учебно-методического центра ФПО Марина Насонова провела два тренинга: «Волонтерская деятельность – залог формирования успешного человека» и «Лаборатория социальных проектов».

Молодые активисты приняли активное и заинтересованное участие в обсуждении обозначенных тем, в обмене мнениями по интересующим их вопросам, разбирали характерные и нетипичные случаи в сфере трудовых отношений и в своей профсоюзной деятельности. Профгрупорги делали выводы, спорили и соглашались, приходили к общему пониманию профсоюзной работы, проявили активность и креативность при разработке социальных проектов в группах.

«Подобные семинары помогают молодежному активу объединиться в настоящую команду», – таков был общий вывод слушателей. ■





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ



Давайте разберем ситуацию

В ППО «ММК-Метиз» обсуждали самомотивацию и учились красноречию.

Ситуативный тренинг – так можно назвать семинары профактива, которые недавно прошли в первичной профсоюзной организации «ММК-Метиз». С профлидерами два дня в активных формах работали приглашенные преподаватели из Челябинска.

Обучение, организованное профкомом предприятия, охватило основные категории актива: в первый день собрались председатели профсоюзных организаций цехов и активная молодежь, во второй – профгруппорги.

Самомотивации профсоюзного лидера посвятил свой учебный блок преподаватель из областного комитета ГМПР Владимир Нечаев. Введение в тему началось с первых же минут. Уже на этапе знакомства каждый получил задание выяснить у своего соседа «по парте» скрытые цели его участия в профсоюзной работе – почему он этим занимается и что это дает ему. Результаты показали разные типы отношений к профсоюзному делу: для одних это личностная самореализация и саморазвитие, для других – благородная возможность защищать людей, третьим прино-

сит душевное удовлетворение, а для четвертых – просто работа, выполненные директивы. По этим отношениям участники разделились на группы, разобрали и попытались разрешить различные непростые ситуации, которые чаще всего возникают на производстве и в профсоюзе.

Каким должен быть идеальный профлидер? Metallурги составили его собирательный портрет из лучших черт и характеристик. Кроме этого, сравнили разные типы профсоюзной самоорганизации и исходя из этого ситуативно проиграли профсоюзную конференцию, на которой нужно было провести альтернативные выборы председателя профорганизации.

А вот с профгруппоргами на второй день, при тех же вводных, предложенных Владимиром Нечаевым, результаты получились другие. Даже сами группы сформировались иначе. Участники разделились на авторитетов, умеющих принимать ответственные и смелые решения, на тех, кто стремится к спокойной бесконфликтности, на приверженцев новаций и мотиваторов – получающих удовлетворение, когда удается замотивиро-

вать других. Разнились и разобранные ситуации. Но в любом случае все они были взяты из жизни, а участники в ходе мозгового штурма выяснили, как может профсоюз решать самые разные сложные вопросы.

Интересным и практичным был второй учебный блок, посвященный речевому искусству профсоюзного лидера. Чтобы увлечь аудиторию, профлидер должен уметь управлять ее настроением, для этого от слушателей требуется страсть – не просто эмоции, а нечто большее – самые яркие и острые чувства. А залог успеха в достижении этого – искренность говорящего, душевный подход. Эти выводы сделали и председатели профорганизаций цехов, и молодежь, и профгруппорги из общения с Ариной Марковой, преподавателем кафедры кино- и телережиссуры ЧГИК. Занятие с таким специалистом всем запомнилось яркими эмоциями.

– Процессом обучения остались довольны и преподаватели, и слушатели. Надеемся, что оно пойдет всем на пользу, – подытожила семинары председатель первички Елена Рамазанова. 🍎





Юрисконсульт в помощь

К юрисконсульту идут с проблемой, такая особенность этой профессии, и профсоюзные юристы не исключение. Но их деятельность часто выходит за рамки трудового права. Наталья Полякова, юрисконсульт ППО «Михайловский ГОК» ГМПР, ежедневно ведет личный прием работников комбината – членов профсоюза, работающих и пенсионеров, состоящих на учете в совете ветеранов предприятия. За 2017 год она признана лучшей среди профсоюзных юристов ГМПР, и это уже во второй раз.

Мы решили расспросить Наталью, что стоит за этим званием.

– Конечно, основная работа – это трудовые отношения, а конфликты на производстве возникают часто. Цель профсоюзного юриста – решить трудовой спор на месте. Для этого я выезжаю в структурное подразделение, чтобы поговорить с его руководителем, разобраться в ситуации. Каждый раз приходится готовиться, подбирать необходимые нормативные акты, разбираться с внутренними положениями компании, которые не всегда понятны не только работникам, но и начальникам. Если нет однозначного мнения, пишу запросы в Роструд, и делать это приходится часто. Ответы готовлю со своими пояснениями, только так и решаются проблемы. Руководство в большинстве случаев идет на уступки, никто не хочет доводить дело до судебных разбирательств, но если проблема обостряется, мы встаем на защиту интересов работников.

Профсоюзный юрист принимает меры для урегулирования индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке. Благодаря своевременному вмешательству в конфликтные ситуации в 2017 году удалось избежать судебных разбирательств по вопросам защиты трудовых прав и связанных с ними законных интересов работников. Например, были составлены заявления в комиссию по трудовым спорам об отмене двух дисциплинарных взысканий, одно из которых рассмотрено в пользу работника, а тре-



НАТАЛЬЯ ПОЛЯКОВА,
ЮРИСКОНСУЛЬТ ППО
«МИХАЙЛОВСКИЙ ГОК» ГМПР

бования по другому удовлетворены частично.

Были решены проблемы с предоставлением гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови, а также назначением пенсии гражданам, подвергшимся воздействию радиации.

Статистика – наука точная, и годовой отчет говорит о том, что число обращений по вопросам трудового и пенсионного законодательства уменьшилось, но людей по-прежнему волнует изменение и выполнение условий трудового и коллективного договоров, предоставление отпусков,

применение систем оплаты труда, режима неполного рабочего времени, правомерность применения локальных актов о гарантиях и компенсациях, законность прекращения трудовых отношений, обоснованность привлечения к дисциплинарной ответственности и применение других мер воздействия со стороны работодателя (депремирование), материальная ответственность, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, реализация прав на пенсионное обеспечение и др.

Михайловский ГОК находится в так называемой чернобыльской зоне, что дает жителям дополнительные льготы и гарантии. Однако многим приходится доказывать свои права. С этими проблемами горняки тоже идут в профком. Чаще всего дело ограничивается сбором справок и запросами в архив, но случается, что доходит и до суда. В рубрике «Профсоюз защищает» сайта профсоюза и в «ГМПР-Инфо» мы приводили примеры, когда приходилось доказывать очевидные факты – место жительства работника ГОКа в первые полгода жизни с привлечением свидетелей, запросами в медучреждения, где он в младенчестве состоял на учете.

В прошлом году к Наталье Поляковой обратились почти 500 человек за помощью по самым разным вопросам: претензии к банкам, страховым компаниям, строительным организациям, с жалобами на некачественные товары и услуги, обра-



щения в различные органы власти, судебные инстанции и т.д. Во всех случаях оказывалась практическая помощь, давались ссылки на правовые акты, рекомендации и разъяснения для защиты своих прав.

Наталья Полякова считает, что такой подход к проблемам членов профсоюза, обеспечение правовой защиты конкретного человека во всех жизненных сферах – один из лучших инструментов мотивации профчленства.

Кто из нас не сталкивался с решением жизненно важных вопросов в различных государственных ведомствах? Человек остается один на один с бюрократической машиной, вести разговор с которой можно только на ее «языке», обращаясь к защитному механизму нормативно-правовых актов, о существовании которых мы и не подозреваем. И вот здесь – юриконсульт в помощь.

Наталья Полякова составляла обращение в ГИБДД, чтобы снять запрет на регистрацию автомашины, в Министерство образования, чтобы выяснить, как должны использоваться учебные пособия, писала заявление нотариусу об отмене выданной ранее доверенности, в налоговую инспекцию – о перерасчете земельного налога по новой кадастровой стоимости, жалобу в прокуратуру – о нарушении порядка взимания членских взносов садовым товариществом. Это все наша жизнь, которая меняется каждый день, и за этими изменениями нужно успевать. Поэтому юриконсульту приходится быть экспертом в очень многих областях.

Значимыми остаются вопросы присвоения звания «Ветеран труда», подтверждение проживания в зоне ЧАЭС и меры социальной поддержки данной категории граждан. Вместе с тем, работники и особенно пенсионеры постоянно интересуются процедурой оформления различных социальных выплат и пособий.

– Казалось бы, многие вопросы не входят в круг обязанностей профсоюзного юриста, но люди приходят в профком за правовой помощью, и мы по мере сил ее оказываем, – отвечает на мой вопрос о



дополнительной нагрузке Наталья Полякова. – Это позиция председателя первичной профорганизации и профкома – помогать нашим работникам во всех сферах, где мы можем это сделать, чтобы они чувствовали себя под защитой.

Помимо трудовых, число обращений в сфере гражданских, земельных, семейных, жилищных, налоговых и наследственных правоотношений по-прежнему высокое. Помимо уже названных, они связаны с кредитными и ипотечными обязательствами, материнским капиталом, оплатой жилищно-коммунальных услуг, признанием прав собственности на недвижимость и государственной регистрацией прав на них, предоставлением налоговых вычетов и многое-многое другое, от чего человек просто теряется, сталкиваясь впервые.

Особая область работы любого юриста – судебные иски. Это, можно сказать, своеобразные экзамены. В 2017-м Наталья Полякова подготовила 139 обращений в различные судебные инстанции, она сопровождает каждое дело, в особенно сложных случаях лично присутствует на судебных заседаниях. Значительная часть касается назначения льготной пенсии, с этими примерами также

НАТАЛЬЯ ПОЛЯКОВА
СЧИТАЕТ, ЧТО ТАКОЙ ПОДХОД
К ПРОБЛЕМАМ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ
КОНКРЕТНОГО ЧЕЛОВЕКА
ВО ВСЕХ ЖИЗНЕННЫХ
СФЕРАХ – ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ
ИНСТРУМЕНТОВ МОТИВАЦИИ
ПРОФЧЛЕНСТВА.

можно познакомиться в рубрике «Профсоюз защищает» журнала и на сайте ГМПР.

Через профсоюзного юриста проходят все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового законодательства. Их экспертиза необходима, чтобы не допустить нарушений трудовых прав работников. В этой области постоянно происходят изменения, и необходимо проводить информирование профактива о новых правовых нормах. Лекции юриконсульта на эти темы обязательно сопровождаются раздаточными материалами, чтобы правовая защита членов профсоюза была грамотной и полноценной. ■



Право на пенсию подтвердил ОБЛСУД

Два суда встали на сторону работника Вишневогорского ГОКа. Челябинский областной суд оставил без удовлетворения апелляционную жалобу Пенсионного фонда РФ, пытавшегося оспорить решение первой судебной инстанции о назначении горняку досрочной пенсии по старости.

Евгений М. много лет проработал на ВГОКе на опасном и вредном производстве. Однако по достижении 55-летнего возраста, обратившись в Пенсионный фонд РФ за назначением досрочной пенсии, он получил отказ. Поводом для этого стала запись в трудовой книжке: указанное в ней наименование профессии не соответствовало Списку вредных профессий №2, дающему право на льготную пенсию.

Горняк обратился с иском к ПФ РФ в Каслинский городской суд. Представители работодателя в суде признали свою ошибку в наименовании профессии. Чтобы это исправить, суду пришлось шаг за шагом устанавливать, какую именно работу выполнял Евгений М. на протяжении всей трудовой деятельности на вредном производстве. В итоге судебное решение было принято в пользу работника.

Представители ПФ РФ не согласились с этим и подали апелляционную жалобу в областной суд. Рассмотрев дело, облсуд подтвердил правоту первой инстанции и, соответственно, право вишневогорского горняка на досрочную пенсию.

Интересы работника в обеих инстанциях представляли и защищали председатель первичной профорганизации ВГОКа и главный юрисконсульт Челябинского обкома ГМПР.

– Зарабатывая льготный стаж, не следует полностью полагаться на кадровые службы работодателей, на их внимательность и ответственность, – напоминает юрисконсульт обкома ГМПР Людмила Мещерякова. – Важно убедиться, что наименование профессии, записанное в трудовую книжку,



соответствует Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и Списку 1 или 2. А если не соответствует – своевременно требовать от работодателя приведения в соответствие. Следует также убедиться, что проведенной работодателем спецоценкой подтверждены вредные и (или) опасные условия труда на вашем рабочем месте и что время вашего нахождения в них составляет не менее 80% рабочего времени. И еще – перечисляет ли работодатель дополнительный тариф в ПФ РФ. Отсутствие хотя бы одного из этих условий закономерно повлечет отказ в назначении льготной пенсии. ■

ЗАРАБАТЫВАЯ
Льготный стаж...
Важно убедиться, что
наименование вашей
профессии, записанное
в вашу трудовую
книжку, соответствует
Единому тарифно-
квалификационному
справочнику (ЕТКС) и
Списку 1 или 2...



Хотели найти крайнюю...

В трудовых спорах работнику сложно тягаться с компанией. На стороне предприятия и документы, и профессиональные юристы, а кто стоит за рабочим – только профсоюз и надежда на справедливость. К счастью, для кладовщика ООО «Русская инжиниринговая компания» (Иркутская область) на предприятии действует организация Горно-металлургического профсоюза России.

Год назад у Я. была обнаружена недостача – более 400 тысяч рублей, и предприятие решило покрыть этот убыток за счет работника, являющегося материально-ответственным лицом.

Работница отказалась возмещать большую для нее сумму в добровольном порядке, и предприятие подало в суд. Защищать интересы работника взялся юрист Иркутской областной организации Анатолий Бурлаков.

Дело тянулось почти год, судебное заседание состоялось только 30 ноября 2017-го. Трудно представить, что испытывала женщина, пока шло разбирательство. Защите пришлось выяснять все особенности учета и контроля товарно-материальных ценностей (ТМЦ), вверенных кладовщику.

В начале 2017 года были проведены две внеплановые проверки учета алюминиевой ленты обычным взвешиванием с помощью крана. По одному виду ленты выявлен излишек, по другому – недостача. Были составлены акты расследования, посчитан ущерб, предъявлены обвинения. В ходе внутреннего разбирательства установили, что списание ТМЦ производилось в соответствии с бизнес-планом, а по факту расходовалось больше. Но отвечать за все должен кладовщик как материально-ответственное лицо.

Адвокат ответчика выяснил, что недостача появилась от неправильного замера ленты. Ее выдавали только по длине, а увеличение толщины и, соответственно, веса никто не сверял. Весь металл принимался поштучно, взвесить его кладовщик не могла, так как не было ни обо-



рудования для такого учета (подъемного крана), ни соответствующих работников. Вес работница могла узнать только по биркам на алюминиевой ленте. Как сообщил менеджер по защите ресурсов, один из свидетелей, раньше лента была меньшей толщины, но отрезали ее всегда по длине, а в бухгалтерском учете списание производится по весу.

Также в ходе судебного заседания выяснилось, что весь металл после приемки складывается в цехе капитального ремонта электролизеров в отделении футеровочных работ и сразу поступает в производство, находясь в открытом доступе для других работников. Кроме того, и брак не взвешивался. Были выявлены и другие нарушения ведения учета и проверок: внеплановая инвентаризация проводилась в отсутствие кладовщика, а ежегодно оформляемых поверочных документов на весы крана, которым взвешивали металл, у предприятия нет.

Ошибки в учете и ненадлежащий контроль со стороны работодателя делают расследования компании по

ОШИБКИ В УЧЕТЕ И
НЕНАДЛЕЖАЩИЙ КОНТРОЛЬ
СО СТОРОНЫ РАБОДАТЕЛЯ
ДЕЛАЮТ РАССЛЕДОВАНИЯ
КОМПАНИИ ПО НЕДОСТАЧЕ
НЕДОСТОВЕРНЫМИ, ПОТОМУ
ЧТО НЕ ДАЮТ ВОЗМОЖНОСТИ
УСТАНОВИТЬ НАНЕСЕНИЕ
ПРЯМОГО УЩЕРБА.

недостаче недостоверными, потому что не дают возможности установить нанесение прямого ущерба.

Анатолий Бурлаков указал истцу, что договор о полной материальной ответственности согласно Трудовому кодексу может действовать только в том случае, если работодатель выполнил все обязанности для обеспечения надлежащих условий хранения товарно-материальных ценностей. Суд полностью согласился с доводами профсоюзной стороны и отклонил иск компании по возмещению ущерба к кладовщику в размере 400 тысяч рублей. Крайнего найти не получилось. ■



Делая жизнь лучше

О ПОИСКЕ МИРНЫХ КОМПРОМИССОВ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ВЛАСТЬЮ, ПОДДЕРЖАНИИ ЧЛЕНСТВА И ОТНОШЕНИИ ОБЩЕСТВА К ПРОФСОЮЗАМ...

Металлисты России и Венгрии встретились в Будапеште, чтобы обсудить проблемы, общие для ГМПР и ВАШАШ.

9-13 апреля 2018 г. делегация ГМПР посетила Венгрию по приглашению Профсоюза металлистов «ВАШАШ». Делегацию ГМПР представляли её руководитель, председатель первичной профсоюзной организации (ППО) ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат» Александр Лихушин, председатель Ростовской областной организации ГМПР Сергей Анучкин, председатель ППО ОАО «Первоуральский новотрубный завод» Сергей Ошурков, зам. председателя ППО ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат» Александр Чумичкин, специалист международного отдела ЦС ГМПР Анна Костякова.

Встреча братских профсоюзов прошла в свете двух знаковых для венгерского профсоюза событий – 140-летия «ВАШАШ» и выборов в парламент Венгрии, завершившихся приходом к власти партии, не поддерживающей дружественной политики по отношению к профсоюзам. Введение новых законопроектов, усложняющих финансовую отчетность и работу для про-

фсоюзов в целом, поддержка интересов работодателей правящей партией – все это говорит о том, что предстоящий период не будет простым для заключения коллективных договоров и отстаивания интересов членов «ВАШАШ». Но «простой профсоюзная работа не была никогда и, какой бы ни была власть, единственный инструмент, который есть у профсоюзов – это поиск мирного решения в интересах всех трех сторон в любых условиях», – отмечает президент Профсоюза Бела Балог.

ВАШАШ является самым крупным и влиятельным промышленным профсоюзом Венгрии. Профсоюз начал свое существование вместе с основанием рабочего движения в стране. Сегодня он насчитывает около 20 тысяч членов на 160 предприятиях в 7 регионах Венгрии и объединяет рабочих

... Встреча братских профсоюзов прошла в свете двух знаковых для венгерского профсоюза событий – 140-летия «ВАШАШ» и выборов в парламент Венгрии...

трех главных секторов промышленности: металлургической и сталелитейной, машиностроительной и автомобилестроительной и электронной промышленности. Охват профсоюзным членством на предприятиях Венгрии – от 20 до 50%. На предприятиях, где действуют организации ВАШАШ, он приближается к 50-55%, что является существенным показателем. Наиболее высок он в металлургической отрасли, на которую приходится большая часть членов профсоюза ВАШАШ. Самой динамичной и развивающейся является автомобилестроительная отрасль, представленная такими производителями как «Мерседес», «Опель», «Пежо» и другими.

Отраслевые коллективные соглашения в Венгрии не заключаются, переговоры ведутся отдельно по каждому предприятию, на котором может быть несколько профсоюзов, самым многочисленным и боевым из которых является ВАШАШ. Чтобы получить право на ведение коллективных переговоров с работодателем, профсоюз должен иметь членство на предприятии не ниже 10%. Только 21% профсоюзов страны имеют такой показатель и право на ведение переговоров. Один из них – ВАШАШ. «Показатель силы профсоюза в том, может ли он заключать коллективные договоры на своих предприятиях», – отмечает в беседе с российскими коллегами Бела Балог. – И ВАШАШ эту силу имеет».

Члены российской делегации получили ответы на многие интересующие их вопросы по схожим для обоих профсоюзов проблемам, а





также рассказали коллегам о практических особенностях работы с членами профсоюза на своих рабочих местах и в родных регионах.

Российская делегация была принята в штаб-квартире ВАШАШ в Будапеште Б. Балогом, где состоялась беседа, в которой участвовали международный секретарь профсоюза Балаж Бабель, председатель первичной организации ВАШАШ на заводе «Дунаферр» Золтан Мучи, цеховая староста Моника Кемеле. Для российских коллег была проведена экскурсия по историческому зданию штаб-квартиры профсоюза и экскурс в его почти полуторазековую историю.

Делегация ГМПР посетила Дунайварош и Секешфехервар, градообразующее и крупнейшее в Венгрии металлургическое предприятие «Дунаферр». Предприятие насчитывает около 5000 штатных и 1000 заемных работников, производит более 1,5 – 1,7 млн тонн стали в год. Гостям были показаны два фильма – об истории и жизни завода, основанного в 1950 г., и одном дне его рабочего. Члены делегации встретились с представителями первички ВАШАШ на «Дунаферр» и ее председателем Золтаном Мучи, а также провели беседу с Управляющим директором предприятия, которое в настоящий момент находится в собственности российской компании, Евгением Танкилевичем. Он рассказал о социальном диалоге на предприятии, взаимодействии с профсоюзной организацией завода.

В памяти как представителей рабочих, так и управляющей стороны остались события 2013 года,

Делегация ГМПР посетила Дунайварош и Секешфехервар, градообразующее и крупнейшее в Венгрии металлургическое предприятие «Дунаферр»...



когда в ответ на отказ работодателя повысить заработную плату на 1,9%, профсоюз поднял рабочих завода на забастовку, в ходе которой производство стояло семь дней. Требования ВАШАШ были выполнены. Об этой, самой крупной акции профсоюза, было рассказано российским коллегам.

Представители ВАШАШ и ГМПР обсудили вопросы ограничения, сохранения и увеличения членства, информирования о деятельности профсоюза в обществе и на рабочих местах, страховых фон-

дов и касс взаимопомощи, досрочного выхода на пенсию, компенсации за работу во вредных условиях труда, защиты интересов женщин и молодежи и многие другие.

В Секешфехервар состоялась встреча с Региональным секретарем Лажло Холли, председателем Яносом Сарканту и другими представителями территориальной организации профсоюза ВАШАШ в регионе. В ходе беседы представители региональной организации ответили на вопросы, сами задали их российским коллегам, а также рассказали о том, как профсоюзная организация занимается решением социальных, бытовых и других проблем, помогая «сделать жизнь лучше для всех жителей, от пенсионеров до молодежи».

Венгерским коллегам было передано официальное приглашение председателя ГМПР Алексея Безмянных посетить Москву в июне 2018 г. ●

Международный отдел ЦС ГМПР

...в ответ на отказ работодателя повысить заработную плату на 1,9%, профсоюз поднял рабочих завода на забастовку, в ходе которой производство стояло семь дней. Требования ВАШАШ были выполнены...





Тбилиси: конференция по металлургии и Исполком «Союзметалл»

В столице Грузии Тбилиси 17-18 апреля под эгидой Глобального союза ИндустриАЛЛ состоялась конференция профсоюзов металлургической промышленности стран СНГ. В ее работе приняли участие делегации профсоюзов из 6 стран СНГ, входящих в ИндустриАЛЛ: Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Украины и России. Глобальный союз представлял директор департамента по производству черных и цветных металлов Адам Ли. Цель конференции – обсуждение основных тенденций и проблем в металлургическом секторе и ответные меры профсоюзов.

изводственных мощностей, все большее внедрение цифровых технологий, нападки и репрессии правительств ряда стран и компаний по отношению к профсоюзам. Так, в частности, представители Казахстана и Украины выступили с резкой критикой руководства «Арселор-Миттал», которое проводит антипрофсоюзную политику, не желает вести с профсоюзами социальный диалог, нарушает трудовое законодательство этих стран и подписанные коллективные договоры.

Была также высказана единая точка зрения, что новым серьез-

С приветственным словом к участникам встречи обратились председатель Конфедерации профсоюзов Грузии Илья Петриашвили и председатель профсоюза работников металлургической, горнодобывающей и химической промышленности Тамаз Долаберидзе.

Был проведен анализ текущего состояния отрасли в регионе, выработан план действий с тем, чтобы отрасль продолжала играть ключевую роль в развитии экономики стран, обеспечивая рабочие места, устанавливая приемлемые стандарты охраны труда и окружающей среды и справедливой торговли.

Состоялись дискуссии по таким темам как создание профсоюзных сетей на предприятиях, глобальные рамочные соглашения в отрасли, кампании и многосторонние инициативы в области профессиональных стандартов, выстраивание социального диалога с ТНК «Арселор-Миттал», органайзинг,



торговля и избыток производственных мощностей, промышленная революция 4.0 и ее влияние на сектор металлургии основных металлов, борьба с заемным трудом и другими формами нестандартной занятости.

Среди прочих проблем и вызовов, стоящих перед профсоюзами, участники встречи отметили глобальный рост избыточных про-

дукции. Одним из главных вызовов для отрасли стало введение США пошлин на импорт стали и алюминия, которая носит слишком выраженный региональный характер.

Делегация ГМПР приняла активное участие во всех дискуссиях, а ее руководитель, председатель ГМПР и член Исполкома Глобального союза ИндустриАЛЛ Алексей Безмянных выступил с



презентацией по основным показателям работы горно-металлургического комплекса РФ. Он сказал, что в России нет зарубежных ТНК и что всем необходимо работать над повышением уровня внутреннего потребления, это будет способствовать росту и созданию рабочих мест в сталелитейной и алюминиевой промышленности.

Подводя итоги конференции, Адам Ли отметил, что профсоюзы горно-металлургического комплекса стран СНГ имеют давнюю традицию тесного сотрудничества на региональном уровне. ИндустриАЛЛ это приветствует и продолжает поддерживать их усилия для решения многих проблем, с которыми сталкиваются в секторе.

18 апреля в Тбилиси также состоялось заседание Исполкома Федерации профсоюзов трудящихся горно-металлургической

промышленности Профцентра «Союзметалл», на котором была обсуждена социально-экономическая ситуация в горно-металлургическом комплексе стран СНГ и деятельность членских организаций МОП по защите социально-экономических интересов и трудовых прав горняков и металлургов. В его работе, кроме ранее названных профсоюзов шести стран, принимала участие делегация профсоюза «Белпрофмаш». Состоялся обмен информацией о социально-экономическом положении стран-участников, обсуждены вопросы повышения эффективности средств коммуникации. В связи с 25-летием МОП Профцентра «Союзметалл» утверждены списки для награждения его активных участников. 🍷

Международный отдел ЦС ГМПР



...Подводя итоги конференции, Адам Ли отметил, что профсоюзы горно-металлургического комплекса стран СНГ имеют давнюю традицию тесного сотрудничества на региональном уровне. ИндустриАЛЛ это приветствует и продолжает поддерживать их усилия для решения многих проблем...

