





Информационный бюллетень Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России



ГМПР-Инфо 2/186/ **2017 • www.gmpr.ru** СОДЕРЖАНИЕ

В ЦС ГМПР

1 Исполком решил...

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 4 Все стороны довольны
- 5 Стратегия максимальной отдачи
- 7 ТОСЭР: вариант Бакала и Уфалея
- 9 «Амурметалл» выходит из простоя
- 10 Быть готовым к любым ситуациям
- 11 Гладко было на бумаге, да забыли про овраги
- 12 Итоги года в Ростовской области
- 13 Время трудное, надо сплотиться
- 14 Пленум намечает программу
- 15 В гости из Соликамска

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 16 Когда дело общее
- 17 Здесь уже говорят «мы»
- 21 Колдоговор с корпоративными ценностями
- 22 Трудный путь к согласию сторон
- 23 «Сумели повернуть корабль на правильный курс»
- 25 Сложностям вопреки
- 26 С согласия сторон
- 27 Слагаемые успеха
- 29 Хотят как лучше. Так и будет
- 31 Хорошая новость
- 31 Тяжелее корова толще кошелек
- 31 О разном
- 32 Компромисс искусство возможного

НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ

- 34 Со мною точно не случится...
- 36 Ошибка на йоту последствия навсегда

2017 - ГОД ПРОФСОЮЗНОЙ ИНФОРМАЦИИ

- 37 Цели и средства
- 38 Информработа на «золото» и «серебро»
- 39 Тандем слова и дела
- 40 Не запостил значит, не было!

ПРОФСОЮЗНАЯ УЧЕБА

- 41 Говорить, убедить решить!
- 42 Профгрупорг фигура главная
- 43 Чтобы знать и уметь
- 44 «Что такое хорошо и что такое плохо»

ЗА РУБЕЖОМ

45 ИндустриАЛЛ-Европа за повышение зарплаты

ЗА ПРОХОДНОЙ

46 Праздник детских талантов

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

BEPCTKA

Н. М. Шалимова

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

На обложке – Евгений Сафронов, плавильщикводитель автопогрузчика АО «Арконик СМЗ». Автор фото – Юрий Морозов.

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 03.04.2017. Формат 60х90/8. Печать офсетная. Тираж 3000 экз. Заказ 17-119. Отпечатано в типографии ООО «Агентство «Море». 101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. (495) 917-80-37 e-mail: sea.more@mail.ru





Исполком решил...

Созыв III пленума ЦС ГМПР (решено провести его 18 мая 2017 г. в Москве), выполнение Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации и работа технической инспекции ГМПР в 2016 году, проведение первомайской акции, меры по повышению эффективности информационной работы в Год профсоюзной информации, итоги смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов, – эти и другие вопросы обсуждены на Исполкоме ЦС ГМПР, прошедшем 23 марта в офисе ЦС профсоюза в Москве.

работе Исполкома приняли участие исполнительный директор АМРОС Алексей Окуньков, представители ряда компаний ГМК.

Каждый год о самом главном

Говоря о ситуации, в которой реализовывалось ОТС в 2016 году, заведующий социально-экономическим отделом ЦС ГМПР Сергей Вестфаль охарактеризовал ее как непростую, но не критичную. Объемы производства стабилизировались и даже несколько подросли по отдельным





...Условие ОТС о том, что минимальная заработная плата должна быть не ниже 1,5ПМ, фактически выполнили 70% предприятий, на 60% этой группы норма ОТС превышена...

позициям, за исключением производства стальных труб. Выросли цены на некоторые виды продукции.

Прибыль в ГМК по итогам 2016 г. в сравнении с прошлым годом выросла в 2,7 раза, превысив 2 трлн руб.

Аналитики называют причины такой прибыли: увеличение объемов экспорта, рост мировых и внутренних цен на отдельных товарных рынках черных металлов (чугуна, стали, ферросплавов) и ЖРС, оживление металлопотребления в с/х машиностроении, мостостроении и ОПК России, снижение курса рубля, переоценка валютных депозитов. Объем инвестиций компаний в основные средства производства составил 411,3 млрд руб. и увеличился почти на 20 процентов по отношению к 2015 г.

В 2016 г. средняя заработная плата в целом по ГМК (по данным Росстата по наблюдаемым видам

экономической деятельности) составила 47561 рубль и увеличилась на 9,7% по отношению к 2015 году. При инфляции в 5,4% рост реальной заработной платы составил 4%.

Анализ информации о выполнении пп. 5.7 и 5.8 ОТС 200 предприятиями, охватывающими около 493,7 тысяч работающих (около 80% общей численности работников ГМК), показал, что в соответствии с ростом индекса потребительских цен и выше средняя зарплата увеличилась на 70% предприятий: ММК, НЛМК, ОМК, ОК «РУСАЛ», «Северсталь», ТМК, УГМК-Холдинг, а также ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК», «Уральская Сталь». На 45% предприятий этой группы средняя зарплата увеличилась на 10 и более процентов.

В то же время на 7,7% предприятий средняя зарплата снизилась. В основном это предприятия, находящиеся в

кризисной экономической ситуации, в стадии ликвидации или консервации производства, под внешним управлением – ОАО «Амурметалл», ООО «Бакальское рудоуправление», ОАО «Высокогорский ГОК», ОАО «Гурьевский металлургический завод», ЗАО «Лысьвенский металлургический завод», ООО «ЛТК «Свободный Сокол».

На 22% предприятий темпы роста зарплаты меньше индекса потребительских цен в регионе. Справедливости ради следует отметить, что на многих из них решение было обусловлено экономической ситуацией и согласовано с профсоюзной организацией.

Резюмируя выполнение пункта, С. Вестфаль отметил появление негативной тенденции. Работодатели ряда предприятий при заключении колдоговоров убеждают профком в том, что





данный пункт считается выполненным, если положительный результат достигнут в целом по отрасли.

Условие ОТС о том, что минимальная заработная плата должна быть не ниже 1,5ПМ, фактически выполнили 70% предприятий, на 60% этой группы норма ОТС превышена. Это предприятия компаний «ЕвразХолдинг», ММК, Мечел, НЛМК, ОМК, РУСАЛ, РМК, «Северсталь Групп», ТМК, УГМК, а также АО «Выксунский металлургический завод», АО «Оскольский электрометаллургический завод», АО «Трубодеталь».

Постоянная часть заработной платы доведена до размера не менее 70 процентов на половине предприятий ГМК.

В отчетном периоде фиксировались нарушения сроков выплаты заработной платы, в основном, в дочерних организациях. Задолженность по заработной плате имела место в ООО «Бакальское рудоуправление», Таштагольском ДРСУ.

От AMPOC выступил генеральный директор консультационно-аналитического центра научной орга-

низации труда в металлур-

гии Борис Котляр, он затронул тему производительности труда, от которой, по его мне-

нию, напрямую должно зависеть повышение заработной платы.

Итог обсуждения подвел секретарь ЦС ГМПР по связям с ФС и МОП, депутат ГД РФ Михаил Тарасенко:

– Обратите внимание, в 2,7 раза выросла прибыль ГМК, а по показателю минимальной заработной платы мы отстаем от Бангладеш, от Чада отстаем. Да, я согласен, не все так просто, но население продолжает беднеть, народ закредитован, ипотека в тупике. Вот в чем проблема. Не будет роста покупательной способности зарплаты – не будет развиваться экономика.

Есть вопросы, нужны ответы

В отчетном периоде особую тревогу вызвал рост учетного производственного травматизма на фоне уменьшения численности работников. Общее число пострадавших от несчастных случаев на производстве увеличилось с 962 (в 2015 г.) до 1042 человек, а число несчастных случаев со смертельным исходом с 49 до 53. Количество несчастных случаев с тяжелым исходом уменьшилось с 146 до 141 (на 5 случаев). В 10 групповых несчастных случаях пострадало 24 человека (в 2015 г. в 10 групповых несчастных случаях пострадало 35 человек).

Коэффициент частоты смертельных несчастных случаев (Кч.с.) увеличился на 10,3 процентов, коэффициент тяжести несчастных случаев (Кт) увеличился с 56 до 62 дней нетрудоспособности на один учетный случай.

В 70 процентах всех несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом основной причиной продолжает оставаться неудовлетворительная организация производства работ, нарушение трудовой, производственной и технологической дисциплины, эксплуатация неисправных машин, механизмов и оборудования.

Отмечено значительное уменьшение числа совместных проверок с органами государственного контроля и надзора; недостаточный уровень организационного и методического обеспечения работы уполномоченных по охране труда.

Рука на пульсе

Исполком ЦС ГМПР утвердил план мероприятий по проведению Года профсоюзной информации, минимальный стандарт информационного обеспечения для территориальных и первичных организаций ГМПР, положение о конкурсе «На лучшую постановку информационной и пропагандистской работы в территориальных и первичных организациях ГМПР», положение о конкурсе на лучшую публикацию в бюллетене Профсоюза «ГМПР-Инфо» в новой редакции.

Подведены итоги смотра-конкурса правовых инспекторов труда и юрисконсультов ГМПР в 2016 г.

Исполком ЦС ГМПР поддержал решение Исполкома ФНПР «О первомайской акции профсоюзов в 2017 году». Основными формами проведения станут шествия и митинги под девизом «Современной металлургии – реальный рост заработной платы!».

Принято решение о проведении 12 июля в Москве мероприятий, посвященных профессиональному празднику – Дню металлурга с участием в них победителей отраслевого конкурса «Предприятие горнометаллургического комплекса высокой социальной эффективности».

Документы Исполкома размещены на сайте профсоюза.



Все стороны довольны

На Волгоградском алюминиевом заводе планируют восстановить «замороженное» производство.



а предприятии «ВгА<mark>З-СУ</mark>АЛ» состоялась рабочая встреча представителей администрации региона, «РусГидро» и «РУСАЛа», в ходе которой стороны осмотрели производственную площадку и готовящиеся к запуску цехи. Итогом совещания стало подписание трехстороннего меморандума о сотрудничестве. 22 марта документ подписали губернатор Волгоградской области Андрей Бочаров, генеральный директор «РУСАЛа» Владислав Соловьев и генеральный директор «РусГидро» Николай Шульгинов.

Меморандум закрепляет обязанности сторон. Администрация области предоставляет компании «РусГидро» скидку по налогу на имущество, они, в свою очередь, гарантируют алюминиевому заводу льготную ставку на электроэнергию, а «РУСАЛ» развивает производство - создает около 2,5 тысяч рабочих мест. В итоге все стороны остаются довольны, а регион выпадающие налоги от «РусГидро» восполняет налогами алюминиевого завода.

Как отметил генеральный директор «РУСАЛа» Владислав Соловьев, возрождение производства на алюминиевом заводе в Волгограде было бы невозможным без участия всех трех сторон:

- Проект позволит обновить завод в Волгограде, который был закрыт в 2013 году. Мы уже прошлись по цехам. Видно, что в скором времени удастся запустить электролизное и литейное производства, которые будут модернизированы. Очень важным моментом станет открытие анодной фабрики. В дальнейшем у нас планы привлечения в Волгоградскую область инвесторов, заинтересованных в производстве конечных видов товаров - профилей, автомобильных дисков и многого другого.

- Планируем вести инвестиционную деятельность в Волгоградской области на Волжской ГЭС, - рассказал генеральный директор «РусГидро» Николай Шульгинов. - Эти инвестиции возможны только при получении господдержки в регионе. Мы снизим стоимость электроэнергии для завода.

Тариф посчитан из финансовой модели, при которой проект возрождения завода станет окупаем и выгоден «РУСАЛу». Меморандум начинает действовать со дня подписания.

Важность подписанного соглашения оценил и первый заместитель генерального директора «РусГидро» Владимир Маркин:

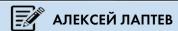
- В условиях антироссийских санкций нам необходимо делать всё, чтобы запускать новые производства, которые, в свою очередь, создадут новые рабочие места и, безусловно, пополнят налоговую базу. Подписанное соглашение уникально, прежде всего, тем, что достигнуть всех договоренностей удалось в кратчайшие сроки. Хочу особо отметить губернатора Волгоградской области Андрея Ивановича Бочарова. Он взял на себя все переговоры по этому соглашению и оперативно провел все согласования.

Николай Шульгинов подчеркнул, что меморандум не является юридически обязывающим документом:

- Обязательным к исполнению будет инвестиционное соглашение, которое планируется подписать в апреле сроком на пять лет с возможностью его продления. В настоящее время идет доработка документов и уточнение всех деталей.

Напоминаем, электролизное производство на алюминиевом заводе было остановлено в 2013 году. Причиной консервации завода стала высокая стоимость электроэнергии. Сегодня на заводе восстанавливают законсервированные электролизные мощности и модернизируют литейное производство. Кроме того, создается цех по производству обожженных анодов.

ИА «Волга-Каспий»



СТРАТЕГИЯ максимальной отдачи



VIII съезд ГМПР стал историей, и мы уже живем по новым векторам и ориентирам. А ориентиры - серьезные, и если к ним не начать двигаться уже сегодня, несделанный шаг отдастся двойной потерей уже завтра. Реализация Программы действий ГМПР на 2017-2021 годы и резолюций - главных документов, принятых съездом, - стала темой II выездного пленума комитета Челябинской областной организации ГМПР.

ленум прошел на базе санатория «Кисегач». В его работе приняли участие члены обкома, лидеры и актив первичных профорганизаций предприятий ГМК области, председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков.

Итоги работы VIII съезда ГМПР и задачи областной организации по выполнению его решений один из главных вопросов, внесенных в повестку пленума. «Уточнить позиции и определиться, как будем выстраивать работу», - так сформулировал ближайшую задачу председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. Он выступил с сообщением, в котором напомнил самые острые на сегодня проблемы: снижение численности работников отрасли и осложнение коллективных переговоров, уменьшение реальной зарплаты и ситуация в моногородах и на градообразующих предприятиях, несовершенство методики СОУТ, снижение уровня профчленства. А в основе решения большинства этих проблем, как показывает опыт,

организационное укрепление профсоюза.

– Все имеющиеся организационные, информационные, финансовые ресурсы необходимо переориентировать на работу с рядовыми членами профсоюза. Продолжить организационное укрепление всех структур, вплоть до профгруппы. В этой связи – совершенствовать планирование работы выборных органов, основой которой должна стать системность и конкретность, – подчеркнул Юрий Горанов.

Председатель областной организации назвал конкретные точки приложения будущих усилий в организационном плане: создание новых профорганизаций, повышение уровня профчленства в организациях, где он ниже 50%, увеличение ресурсов малочисленных первичек через их объединение.

Занятость и оплата труда – самые значимые на сегодня социально-экономические вопросы, которые потребуют от профсоюза максимум сил и профессионализма. Прошлый год прошел под знаком решения проблем моно-





...Занятость и оплата труда – самые значимые на сегодня социально-экономические вопросы, которые потребуют от профсоюза максимум сил и профессионализма...

городов и градообразующих предприятий – ТРУ, «Уфалейникеля». Эту работу нужно не только продолжать, но и развивать.

Что касается оплаты труда, то здесь ориентир – восстановление покупательной способности зарплаты и достижение в отрасли соотношения средней зарплаты и ПМ трудоспособного населения в стране не ниже 5. В регионе пока только ММК выполняет этот показатель, поэтому цель достаточно амбициозна. Для ее достижения необходимо добиваться включения в колдоговоры конкретных нормативов. Ведь если цель нельзя измерить, она недостижима.

В числе приоритетов и ориентиров областной организации по другим направлениям – неукоснительное соблюдение трудового законодательства, совершенствование методики и объективное проведение СОУТ, повышение роли уполномоченных по охране труда в профилактике производственного травматизма, усиление финансовой поддержки информационной работы (до 4% профбюджета), повышение финансовой дисциплины.

– Предстоящие пять лет будут непростыми. Поставленные съездом задачи предполагают напряженный труд всех профсоюзных работников и активистов. Нужно помнить, что только при должном уровне ответственности всех выборных органов нам удастся выполнить в полной мере решения съезда и остаться организацией, способной отстаивать социаль-

ные и трудовые права, поддерживать достойный уровень жизни членов профсоюза, – заключил председатель областной организации.

Участники пленума обсудили вопросы оплаты труда, ситуацию в моногородах, проблемы солидарной поддержки и организационного укрепления, уровня профчленства, форм и содержания профсоюзного обучения, реализации закона о СОУТ, информационной деятельности. По этим темам выступили представители первичек – Юрий Демчук (Группа ММК), Татьяна Ковригина (ТРУ), Наталья Князькова (АГРК), председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков.

Пленум принял постановление, в котором профкомам рекомендовано разработать планы мероприятий по реализации утвержденных съездом Программы и резолюций, президиуму обкома – организовать выполнение основных направлений деятельности областной организации ГМПР до

2021 года с учетом решений съезда. Утверждена Программа по организационному укреплению и повышению исполнительской дисциплины в областной организации ГМПР на 2017–2021 годы, включающая совместную работу по всем направлениям президиума обкома, постоянно действующих комиссий областной организации, профкомов, специалистов аппарата обкома.

Утверждены составы постоянно действующих комиссий областной организации – социально-экономической, по организационной работе, по охране труда и законодательству, по информационной работе, координационного молодежного совета, по проблемам труда и социальной защиты женщин, финансово-бюджетной.

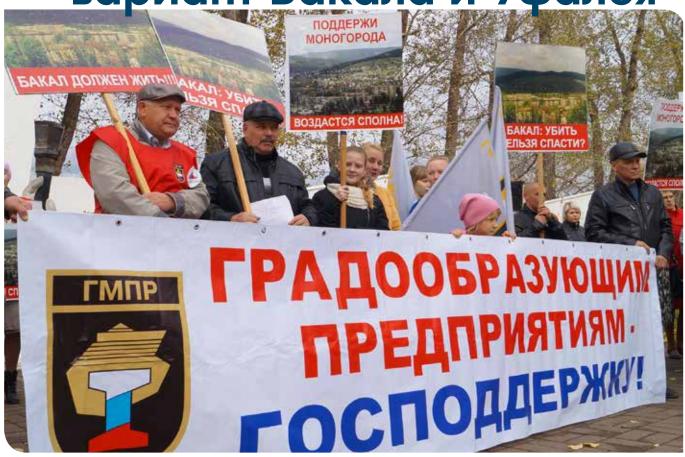
Принят план мероприятий областной организации ГМПР на 2017 год – Год профсоюзной информации.





ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

ТОСЭР: вариант Бакала и Уфалея



Бакал получил статус территории опережающего социальноэкономического развития (ТОСЭР), и сегодня у него появляются реальные возможности развиваться. Чего пока нельзя сказать о другом моногороде - Верхнем Уфалее, где градообразующее предприятие готовится к закрытию.



оциально-экономическая ситуация в самых проблемных монопоселениях региона стала темой совещания губернатора и правительства области, прошедшего 17 марта в Бакале. Министры, главы городов и районов, бизнесмены и работодатели обсудили вопросы создания в моногородах ТОСЭР, перспективы развития моногородов, проблемы занятости. Во встрече принял участие председатель Федерации профсоюзов области Николай Буяков.

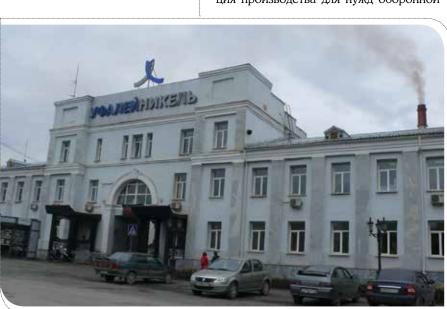
Совещание провел губернатор Борис Дубровский. К разговору подключились представители всех властных и бизнес-структур: руководители областных министерств – экономического развития, экологии, строительства и инфраструк-



...ПОЛУЧЕНИЕ
БАКАЛОМ В НАЧАЛЕ
МАРТА СТАТУСА
ТОСЭР ДАЕТ НАДЕЖДУ
НА ПЕРСПЕКТИВУ
СОЦИАЛЬНОЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ГОРОДА...

туры, главы Саткинского муниципального района, Верхнеуфалейского городского округа, инвесторы, руководители градообразующих предприятий – ООО «Бакальское рудоуправление», ОАО «Уфалейникель».

Получение Бакалом в начале марта статуса ТОСЭР дает надежду на перспективу социально-экономического развития города, т. к. позволяет инвесторам на льготных условиях развивать свой бизнес на его индустриальной площадке, реализовать инвестпроекты. И, как следует из итогов совещания, движение уже есть: на территории города предполагается, например, строительство опытного завода по переработке отходов металлургического производства, организация производства для нужд оборонной



…В ВЕРХНЕМ УФАЛЕЕ СИТУАЦИЯ ГОРАЗДО ТРЕВОЖНЕЕ... С 1 АПРЕЛЯ ПЛАНИРУЕТСЯ УВОЛЬНЕНИЕ БОЛЬШИНСТВА РАБОТНИКОВ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ...

промышленности. Об этом доложили глава Саткинского муниципального района Александр Глазков, представители ООО «Группа «Магнезит», НПО «Зюраткуль». Планируется и собственное развитие производства БРУ, чему способствует относительно благоприятная ситуация с ценами на сырье. Об этом рассказал представитель собственника – НПРО «Урал».

В настоящий момент в БРУ, по последним данным, трудятся 1229 работников. 1 марта с предприятия уволились 44 человека: около половины – по соглашению сторон, остальные – по сокращению. Это вдвое меньше, чем изначально предполагалось. Больше сокращений пока не планируется. Среднемесячная заработная плата в

БРУ, по официальным данным, озвученным главой района, 21667 рублей. Хотя по информации, предоставляемой предприятием в Челябинский областной комитет Горно-металлургического профсоюза, за последний месяц (январь 2017 года) цифры меньше: в среднем по рудоуправлению – 18949 рублей, у рабочих – 15423 рубля.

В Верхнем Уфалее ситуация гораздо тревожнее. О ней рассказали участникам совещания глава Верхнеуфалейского городского округа Вера Ускова, гендиректор «Уфалейникеля» Тимофей Сасыков, 1-й замначальника Главного управления по труду и занятости населения области Александр Захаров. С 1 апреля планируется увольнение большинства работников градообразующего предприятия - около 2 тысяч человек, полностью остановится производство. Некоторые работники уже уволились по соглашению сторон. В отличие от Бакала, Верхний Уфалей пока не имеет статуса ТОСЭР - документы еще рассматриваются в Москве, поэтому вопрос инвестиционной привлекательности города пока висит в воздухе. Неясно и отдаленное будущее «Уфалейникеля»: есть надежда, что в перспективе удастся запустить часть печей, но пока и этот вариант никто не озвучивает.

Две тысячи человек для 10-тысячного рынка труда моногорода цифра большая, ожидается всплеск безработицы, повышение социальной напряженности. Часть уволившихся планирует уехать на «вахту», но к этому готовы не все. В городе активно работают служба занятости и представители областной организации ГМПР, контролирующие соответствие увольнительных процедур трудовому законодательству.

- Ситуация в городе архисложная, - комментирует председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов. - Мы должны максимально защитить людей. Для этого составили соглашение на основании опыта наших коллег с предприятий, оказавшихся в подобных ситуациях. Документ направлен правительству области, в Главное управление по труду и занятости населения области и работодателю в лице ООО «Русникель». Стороны решили обсудить это соглашение. Конечно же, мы не

В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

...В ГОРОДЕ АКТИВНО
РАБОТАЮТ СЛУЖБА
ЗАНЯТОСТИ И
ПРЕДСТАВИТЕЛИ
ОБЛАСТНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ГМПР,
КОНТРОЛИРУЮЩИЕ
СООТВЕТСТВИЕ
УВОЛЬНИТЕЛЬНЫХ
ПРОЦЕДУР ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ...

сбрасываем со счетов задачу создания рабочих мест на территории города. Но чтобы город стал привлекательным для инвесторов, им необходимы условия, которые можно создать только с помощью ТОСЭР. Мы готовы оказать администрации помощь в получении этого статуса. Возможно, даже первомайские митинги в Челябинске пройдут под эгидой привлечения внимания к этой проблеме. В прошлом году мы подняли проблему Бакала на 1 мая – и вот город получил статус ТОСЭР.

Комментарий председателя Федерации профсоюзов области Николая Буякова:

– То, что у предприятия будут такие проблемы, можно было предвидеть несколько лет назад, когда завод влезал в долги, а местной администрации не хватило настойчивости изменить положение. Две тысячи человек будут

выброшены на улицу: для Верхнего Уфалея это настоящий кризис, который отразится на всем городе, на всех сферах жизни. Упадет платежеспособность населения, последствия - развал малого и среднего бизнеса. Поэтому область должна на всех уровнях участвовать в решении проблемы безработицы - не только губернатор, но и собственники, работодатели. И мы должны работать на опережение, в том числе инициируя изменения в законодательстве. За рубежом с этими вопросами жестче: пока людей не трудоустроят на новые места, профсоюз не дает «добро» на закрытие предприятия. У нас в области есть другие моногорода, и мы не должны допустить повторения истории Верхнего Уфалея.

«АМУРМЕТАЛЛ» ВЫХОДИТ ИЗ ПРОСТОЯ

Комбинат «Амурметалл» возобновил ковою работу после почти месячного простоя. Предприятие работает по ночам, в условиях льготного энерготарифа. Накоплено 9 тыс. т металлолома.

Напомним, в конце января этого года металлургический завод был куплен хабаровской компанией Торэкс. Сумма сделки – 2,46 млрд руб. В настоящее время на заводе работает 3,5 тыс. сотрудников.

По итогам прошлого года «Амурметалл» на 65,5% по сравнению с предыдущим годом снизил выпуск стали. Мощность завода составляет более 2 млн т в год, в то время как в 2016 г. он выпустил только 185,5 тыс. т стали. Больше половины ушло на экспорт, в основном, во Вьетнам, Таиланд, Тайвань, Бангладеш и Индонезию.

Губернатор Хабаровского края Вячеслав Шпорт встретился с трудовым коллективом «Амурметалла». Во встрече также приняли участие новые собственники предприятия – представители компании Торэкс.

Глава региона и руководство «Амурметалла» рассказали о текущей ситуации на производстве, а также ответили на вопросы работников предприятия. Было отмечено, что сейчас ситуация на заводе стабильная. Решены вопросы по заработной плате, при содействии федеральных и краевых властей достигнуты договоренности с энергетиками. Это позволит не прерывать производственный процесс.

Глава края подчеркнул, что новому собственнику, параллельно с процессом передачи имущественного комплекса, уже сейчас нужно заниматься поиском новых рынков сбыта.



«Процедура смены собственника, передачи имущества займет два-три месяца, а результаты будут видны только к концу года. Но для нас важно, чтобы запуск производства новым собственником и модернизация шли без остановки основного производства. Мы также рассчитываем на увеличение передела на заводе и рост производства конечной продукции с высокой добавленной стоимостью. Будем помогать предприятию в поиске новых заказов», – отметил Вячеслав Шпорт.



ИРИНА ФРОЛКИНА



В Старом Осколе прошел II пленум Белгородского обкома ГМПР. Обсудили итоги работы VIII съезда ГМПР, план-бюджет, основные мероприятия 2017-го, обучение профактива.

редседатель обкома Лотт Адамов, анализируя итоги работы съезда, отметил: Белгородская делегация была одной из многочисленных, работала дружно и заинтересованно. Информацию о решениях съезда сейчас обсуждают практически во всех профсоюзных первичках области.

Участники пленума детально проанализировали проект бюджета на год, который представила Людмила Бойко, главный бухгалтер обкома. Она отметила, что за прошедший год перерасходов по статьям бюджета не было. Поскольку год был отчетно-выборным, напряженным, на обучение профактива и профсоюзных кадров была затрачена незначительная сумма, составившая 1,4 процента бюджета. На 2017 год эта статья расходов увеличена до 3, 2 процента, поскольку профактив области существенно обновился, и уже с 27 февраля начались занятия в школе профактива.

По словам Людмилы Николаевны, «заброшена работа с молодежью», но значительная сумма затрачена на спортивно-массовую деятельность. Во время обсуждения Лотт Павлович

заметил: в подготовку команды областной комитет свою лепту внесёт, но тех средств, что предусмотрены в бюджете, явно не хватит, поэтому председатель обкома ведёт переговоры с заинтересованными сторонами об участии в финансировании и привлечении спонсоров.

С информацией о плане обучения профактива на февраль-июнь 2017 года выступил Андрей Коськов, инструктор обкома по информационной работе. При составлении программы обком учел, что 2017 год объявлен ФНПР Годом информационной

работы, поэтому обучение пройдут представители профкомов, ответственные за это направление деятельности. Кроме семинаров с участием своих профсоюзных преподавателей, запланировано несколько с привлечением преподавателей из Санкт-Петербурга.

Споры вызвала тема: «Профессиональный союз как участник разрешения конфликтов». По мнению Александра Лихушина, целесообразнее было бы запланировать лекции о методах убеждения, тактике ведения переговоров и другие, поскольку конфликтные ситуации не характерны для профорганизаций Белгородской области, тем более что в предложенной теме речь идет о забастовке как форме конфликта.

– Конфликты, к сожалению, у нас возникают на многих предприятиях, – возразил Лотт Адамов. – И было бы неплохо знать, как себя вести в состоянии конфликта, например, при наступлении директорского корпуса на права профсоюза. Но можно заяв-

ленную нами тему дополнить, – сказал председатель.

Марина Алешкова заметила, что вопросы, предложенные в плане семинаров, не совсем актуальны. Отсутствует такая тема, как спецоценка условий труда. Председатель профкома СГОКа предложила в список слушателей семинара по охране труда включить кроме технических инспекторов ещё и уполномоченных профкома. Программу частично дополнили и поправили, но в итоге

согласились с предложением Сергея Коршикова: не горячиться, а доверить учебно-методическому совету обкома конкретизировать спорные темы. На том и порешили.

План основных мероприятий обкома на 2017 год, с подачи Андрея Никитского, зампреда Белгородского обкома, был принят без особых вопросов. Пленум завершился фотосессией для новичков, пополнивших ряды профсоюзных лидеров области.



ГЛАДКО БЫЛО НА БУМАГЕ, ДА ЗАБЫЛИ ПРО ОВРАГИ

Ситуация на Лермонтовском ГОКе (Приморский край) остается напряженной. Как ранее сообщалось в информации «На контроле у губернатора», администрация Приморского края решила выделить 250 млн рублей на восстановление производства.

Финансовую поддержку предусмотрели в рамках нового краевого закона «О промышленной политике». «Расходы на предоставление субсидий организациям горно-металлургического комплекса в размере 250 млн руб. заложили в бюджет Приморья на 2017 г.», – отметили в ведомстве.

Новый закон «О промышленной политике в Приморском крае», который призван поддержать ключевую для края отрасль и занятых в ней специалистов, принят в начале 2016 г.

Закон предусматривает оказание финансовой помощи промышленным предприятиям – в виде субсидий из краевого бюджета. Также предполагается поддержка в научнотехнической, инновационной, внешнеэкономической деятельности, развитии кадрового потенциала предприятия, информационно-консультационное содействие.

Однако порядок предоставления субсидий до сих пор не определен.

Председатель Приморского краевого комитета ГМПР Валерий Онисенков рассказывает:

– Проект документа по выделению субсидий разработан, но не принят. В нем содержатся невыполнимые условия. Например, указано, что на получение субсидий не вправе рассчитывать предприятия, у которых есть долги в различные бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, финансовые и иные обязательства перед кредитными организациями.

У Лермонтовского ГОКа долги есть, и экономическая ситуация этого предприятия была известна тем, кто разрабатывал проект с указанием порядка предоставления субсидий.

Краевой комитет ГМПР через Федерацию профсоюзов Приморского края обратился к губернатору Владимиру Миклушевскому с просьбой переработать документ, сделав условия получения субсидий для Лермонтовского ГОКа доступными.

Задолженность по зарплате перед работниками Лермонтовского ГОКа полностью погашена, об этом сообщается в еженедельном мониторинге, проводимом профсоюзным объединением региона. При этом в Федерации профсоюзов отмечают, что несмотря на ранее данные обещания, после длительного простоя ГОК так и не приступил к работе в марте.



ГАЛИНА ЗАХАРЧЕНКО

Итоги года в Ростовской области

В Ростовской области состоялось пленарное заседание обкома, на котором обсуждены итоги 2016 года.

редседатель обкома Сергей Анучкин поделился впечатлениями о работе VIII съезда ГМПР, его доклад дополнили уполномоченный профсоюзного комитета «ТАГМЕТ» Михаил Андриасов и председатель комитета ООО «Рускальк» Анатолий Приходько.

Технический инспектор труда ГМПР по Ростовской области, заместитель председателя профсоюзного комитета «ТАГМЕТ» Игорь Брехачев отчитался о работе по охране труда и экологии в 2016 году:

– Была проведена 81 проверка, выдано 9 предписаний об устранении 60 выявленных нарушений норм охраны труда и окружающей среды. В проверках участвовали 270 уполномоченных по охране труда. 31 старший уполномоченный по охране труда регулярно проверяли производственные цехи и участки. Совместные проверки представителей технической инспекции ГМПР и органов государственной инспекции труда, Ростехнадзора, прокуратуры РФ, Роспотребнадзора и Росприроды проводились в основном в период расследования 10 несчастных случаев, произошедших на производстве в отчетный период. Усилившийся контроль профсоюзных органов, их тесное взаимодействие со службами охраны труда предприятий и государственными органами надзора и контроля дали положительный эффект. Кроме того,

запланировано обучение и повышение квалификации профсоюзных работников и активистов, занимающихся вопросами охраны труда, информационным сопровождением их работы.

Игорь Брехачев подробно рассказал о профсоюзном контроле за ходом медицинских осмотров работников, занятых во вредных условиях труда, выдачей им спецпитания (молока и витаминов), спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также за выполнением природоохранных мероприятий ПАО «ТАГМЕТ».

Пленум постановил вести постоянный контроль за проведением специальной оценки условий труда на новых рабочих местах и усилить контроль за расследованием случаев смерти работников на производстве от общих заболеваний, поскольку эти случаи на предприятиях горно-металлургического комплекса участились.

Доклад правового инспектора труда ГМПР по Ростовской области Екатерины Дудкиной также был утвержден. Приведенные в нем данные свидетельствуют о том, что работа по усилению правовой защищенности членов профсоюза результативна. Она проводится по нескольким направлениям: на предприятиях осуществляется контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства РФ и принятием локальных нормативных актов, рядовым работникам оказывается практическая помощь в разрешении индивидуальных трудовых споров, при обращении в судебные органы, комитетам первичных профорганизаций техникумов, колледжей и некоторых заводов оказывается содействие при разработке и принятии коллективных договоров.

Работники обращались за консультациями по вопросам оплачиваемых отпусков, оплате дополнительного страхового взноса в Пенсионный фонд, семейному праву. Были удовлетворены судебные иски девяти членов профсоюза, в настоящее время в судах первой инстанции находятся гражданские дела двух работниц ТАГМЕТа и «Рускальск».

В информационных листках на юридическую тему приводились примеры защиты интересов и восстановления нарушенных трудовых прав работников, сообщалось о поправках, внесенных в федеральные и областные законы. Пленум постановил продолжить работу общественных приемных на ТАГМЕТе, в ОАО «ЭПМ-НЭЗ» и в ООО «Рускальк».



НАДЕЖДА БАЛАКИНА

Время трудное, надо

СПЛОТИТЬСЯ

В Барнауле состоялся II пленум Алтайской краевой организации ГМПР.

льга Тюльпина, председатель АКО ГМПР, отметила, что по-прежнему актуальным остается вопрос организационного укрепления. В АКО ГМПР входит 8 первичек: ОАО «Алтай-Кокс», ОАО «Сибирь–Полиметаллы», ООО «Бриллианты АЛРОСА» (правопреемник ООО «Барнаульский завод «Кристалл»), ООО «Кристалин», Заринский политехнический техникум (преподаватели и студенты), Алтайский политехнический техникум (преподаватели и студенты). Численность членов профсоюза – 4267 человек.

Есть резерв для увеличения численности, каждая первичка обсуждает мотивационные меры.

Ольга Владимировна отметила:

– ... Время трудное, главной задачей должна стать реальная работа профкома. Надо концентрировать все усилия на защиту социально-трудовых прав наемных работников. Главный инструмент – это заключение весомых коллективных договоров, хороший уровень льгот и гарантий, предоставляемых работникам и, главное, – механизм индексации заработной платы.

Примером может служить коллективный договор, заключенный в ОАО «Алтай-Кокс», а также ООО «Блиновское», ЧУЗ «МСЧ ОАО «Алтай Кокс», ООО «Зори Алтая».

Особое внимание – социальному партнерству, умению профсоюзных активистов выстраивать равноправный диалог с руководителями и представителями власти.

В декабре 2016 года председатель АКО приняла участие в заседании профкома ППО ОАО «Алтай-Кокс». Состоялась встреча с директором по персоналу и социальным вопросам А. Уманцом, на которой обсуждалось взаимодействие руководства Общества и профкома.

В феврале 2017-го – встреча представителей Пенсионного фонда РФ с профсоюзными лидерами края, где было предложено содействие в подписании работодателями соглашений с Пенсионным фондом об обмене информацией посредством телекоммуникационных каналов для грамотного оформления работниками документов при оформлении (назначении) пенсий.

Состоялась встреча председателей территориальных профсоюзных организаций с губернатором Алтайского края А. Карлиным. На встрече Александр Богданович



отметил, что работа с профсоюзами проходит в режиме сотрудничества. Цель правительства края, как и цель профсоюзов – повышение заработной платы и соблюдение сроков ее выдачи. А. Карлин коснулся вопросов охраны труда и обратился к профсоюзам с просьбой уделить особое внимание данной теме.

Участники пленума подняли вопрос о необходимости возвращения в список наград, необходимых для получения звания «Ветеран труда Алтайского края», почетной грамоты Алтайского крайсовпрофа, тем более, что поправки в соответствующий закон депутаты приняли без учета мнения профсоюзов. Кроме того, закон «О внесении изменений в отдельные законы Алтайского края в сфере социальной поддержки граждан» ухудшил положение и многих других льготников. Как считают участники пленума, необходимо продолжать вести переговоры на всех уровнях, а если будет необходимо, то проводить соответствующие протестные акции: пикеты и митинги.

О. Тюльпина проинформировала собравшихся о решениях VIII съезда ГМПР, принятых Программе действий и резолюциях, в том числе «Информация – ресурс развития профсоюза». С учетом объявленного ФНПР Года профсоюзной информации речь шла о необходимости уделить этому направлению деятельности особое внимание.

На пленуме принята Программа действий АКО ГМПР для реализации задач, поставленных VIII съездом Горнометаллургического профсоюза России.



НАДЕЖДА УСТИНОВА

Пленум намечает программу

В Нижнем Новгороде прошел II пленум Нижегородского территориального комитета ГМПР. Если на I пленуме, который проходил сразу после отчетновыборной конференции, решались только организационные вопросы, то это заседание, по мнению всех участников, стало по-настоящему рабочим.

ервым вопросом пленум рассмотрел финансовый план-бюджет территориальной организации ГМПР на 2017 год, который представила главный бухгалтер Татьяна Быкова. Она рассказала, каким образом формировался документ, отметив основное отличие от прошлогоднего – это увеличение расходов на проведение обучающих семинаров. Средства планируется направить на подготовку кадрового резерва и обучение молодежного актива

Обсуждена Программа действий ГМПР на 2017-2021 годы, утвержден план работы на год. Председатель территориальной организации Александр Ушков сообщил, что приоритетными направлениями станут информационная работа, обучение профсоюзного актива и молодежное направление. В ходе отчетно – выборной кампании именно эти стороны подвергались наибольшей критике.

Помощник председателя ППО АО «Выксунский металлургический завод» Кирилл Ярославцев предложил уделять больше внимания охране труда и проведению СОУТ, а для оперативного обмена информацией и своевременного принятия решений по проблемным вопросам создать при теркоме постоянно действующую комиссию.

Участники пленума говорили о необходимости активного участия в конкурсах, проводимых ЦС ГМПР, демон-

В обсуждении молодежной политики активно участвовали председатель совета по работе с молодежью ППО ОАО «Русполимет» Александр Гуряков и председатель молодежной комиссии при профкоме ППО АО «Выксунский металлургический завод» Юлия Лабутина. Они рассказали о работе своих коллег, о достижениях и успехах. Студенты металлургических колледжей Выксы и Кулебак предложили провести совместные мероприятия и акции. Отметили проблему – недостаток информации о работе молодежных структур других предприятий горнометаллургического комплекса России. В качестве информационного поля Александр Ушков предложил активнее использовать сайты ЦС ГМПР и Нижегородского облсовпрофа.

Пленум утвердил Положение о молодежном совете Нижегородской территориальной организации ГМПР, избрал его состав.

Председатель ППО ОАО «Русполимет» Николай Молодцов рассказал о солидарных действиях профсоюзных организаций, входящих в ГМПР, в поддержку противостояния коллектива завода недобросовестным посягательствам на стабильную работу предприятия. Он выразил уверенность в том, что настойчивость и единое коллективное мнение позволят защитить предприятие, отстоять интересы трудового коллектива и добиться справедливости.





В гостях у южноуральских металлургов побывали молодые профактивисты Пермской территориальной организации ГМПР – работники Соликамского магниевого завода (СМЗ), одного из крупнейших металлургических предприятий Северного Урала. Они приехали по приглашению челябинцев обменяться опытом работы с молодежью.

ости охотно занимались в Школе молодого профлидера областной организации ГМПР, получив возможность пообщаться с активной молодежью предприятий ГМК региона. Приняли участие в дискуссионном клубе, прошедшем в Федерации профсоюзов области, побывали на специальном киносеансе, встретились с председателем областной организации ГМПР Юрием Горановым.

Соликамцы также побывали на Челябинском цинковом заводе. Здесь председатель профкома Сергей Яшукин и активисты заводской молодежной организации «МАССИВ» рассказали гостям о соцпрограммах и молодежной политике завода. Оказалось, что интересы и проблемы у работников двух предприятий – общие. В приоритете – адаптация молодых работников, поддержка ветеранов и детей, благотворительные акции.

- Мы давно хотели побывать у вас, – говорит работница
 СМЗ, зампредседателя координационного молодежного совета Пермского крайкома ГМПР Юлия Судницына. –

Поездка получилась насыщенной. С интересом познакомились с технологическим процессом на ЧЦЗ. Многое удивило. Например, очень ухоженная территория. Молодые цинкачи – молодцы: такие же активные, как у нас, но здесь выше профчленство.

Мы с удовольствием поучаствовали и в тренинге ШМПЛ. У нас тоже проводятся семинары для молодежи в активных формах, но здесь мы впервые освоили историческую тему. Ждем ребят с ответным визитом.









ОЛЕГ МИХАЙЛОВ

Когда дело - ОБЩЕЕ

Некоторые цифры и факты о колдоговорной кампании на предприятиях ГМК в 2016 году.

2016 году **420** первичных профсоюзных организаций ГМПР действовали в **737** организациях горно-металлургического комплекса с общей численностью работающих в них – **663,6** тыс. человек.

Снижение работающих в металлургии на 2% против уровня 2015 г. произошло в Республике Башкортостан, Красноярском и Забайкальском крае, Белгородской, Кемеровской, Липецкой, Свердловской и Челябинской областях. Связано это, в первую очередь, с оптимизацией численности персонала для повышения конкурентоспособности предприятий, а также закрытием (консервацией) неэффективных производств.

В 2016 году действие **465** коллективных договоров распространялось на **650101** работника ГМК. Охват работников организаций колдоговорными отношениями сохранился на уровне прошлого года и составил **98%**. В Свердловской области действие коллективных договоров распространяется почти на **99%**, а в Челябинской – на **98,2%** работающих на предприятиях ГМК.

Особенностью колдоговорной кампании, проходившей в условиях колебания цен на металлы и нестабильного спроса на металлопродукцию, особенно на внутреннем рынке, стало стремление сторон социального партнерства сохранить стабильность в отрасли: **249** коллективных договоров продолжили свое действие в полном объеме после их заключения в предыдущие годы (54% от общего количества), еще **99** (21%) – были пролонгированы. Новые колдоговоры заключены в **117** организациях (25%), в основном на 2-3 года.

Растет охват колдоговорными отношениями работников дочерних предприятий ГМК. Так, в Челябинской области на этих предприятиях за отчетный период в сравнении с 2015 г. численность работающих, подпадающих под их защиту, увеличилась с 89,1 до **95,9%**.

В **9** субъектах РФ – Республиках Башкортостан и Саха (Якутия); Иркутской, Кемеровской, Мурманской, Нижегородской, Новосибирской, Оренбургской и Ростовской областях, колдоговоры заключены во всех действующих ППО ГМПР. Еще в **17** федеральных субъектах металлургия представлена единичными предприятиями, на которых также заключены коллективные договоры.

Наиболее социально значимыми вопросами при заключении колдоговоров в 2016 году стали:

- обязательства работодателя, предусматривающие сохранение уровня реальной заработной платы работников, размеры и порядок ее индексации;
- уровень минимальной зарплаты работников низкой квалификации;
- сохранение льгот и компенсаций по результатам проведенной на предприятиях специальной оценки условий труда (СОУТ);
- оплата при введении режима неполного рабочего времени и простое.

22 декабря 2016 г. на федеральном уровне заключено Соглашение о продлении на 2017-2019 годы действия Отраслевого тарифного соглашения по ГМК Российской Федерации на 2014-2016 годы и о внесении изменений в его отдельные положения.

В настоящее время первичные профсоюзные организации ГМПР проводят работу по приведению действующих коллективных договоров в соответствие с заключенным ОТС. Вносятся изменения: увеличение гарантированного размера минимальной заработной платы «не ниже 1,5 прожиточных минимумов (ПМ) трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Для работников неосновных видов деятельности ... не ниже 1,3ПМ, установленного на федеральном уровне»; обязательство работодателя по сохранению уровня реальной зарплаты; установление в 2017 г. порядка индексации зарплаты на каждом предприятии ГМК и др.

Важная задача – внесение компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда и их дифференциация в зависимости от результатов СОУТ. Она уже реализована на ряде предприятий ГМК. Так, в Челябинской области в 16 коллективных договорах установлена градация доплат за условия труда в зависимости от класса (подкласса) вредности от 4 до 30%, дополнительные оплачиваемые отпуска сверх 7 календарных дней прописали 17 организаций.



Здесь уже говорят «МЫ»



Андрей КУЗНЕЦОВ, генеральный директор ОАО «Высокогорский ГОК»:

Потенциал большой, перспективы серьезные

- Андрей Валентинович, каково сегодня экономическое состояние комбината?

– Комбинат выходит из затяжного кризиса, который продолжался почти три года. Масштаб провала впечатляет: если на начало 2014 г. тонна ЖРС на мировом рынке стоила 150 долларов, то к концу она упала до 48 долларов. Практически в три раза. Это при том, что цикл переработки Высокогорского ГОКа заканчива-

ется созданием концентрата мокрой магнитной сепарации и агломератов (железорудного сырья). Поэтому ситуация на товарных рынках очень сильно ударила по финансово-экономическому положению ВГОКа.

Сначала начались убытки. В 2015 году они составили около 500 млн рублей, в 2016-м — около 400 млн (в среднем около 40 миллионов в месяц). По последним данным, в добыче сырой руды мы упали на 20% от планируемых





показателей, а по выпуску основных видов товарной продукции – агломерата и концентрата – от 24 до 40%.

Сегодня ситуация меняется в лучшую сторону. Начиная с конца 2016 года цены на продукцию начали расти. Сегодня цена на концентрат мокрой магнитной сепарации выросла уже на 30 процентов, и почти на 100 процентов (до 92-94 долларов за тонну) – цена на агломерат, который мы производим для челябинских металлургов.

Рост цен на ЖРС сегодня – устойчивый мировой тренд, и это позволяет надеяться на серьезное улучшение финансовых показателей деятельности комбината.

– Известно, что разработана стратегия развития комбината на 2017-2022 годы, которая предполагает значительное увеличение объемов производства. В чем ее суть?

Программа называется «Стратегия развития группы компаний НПРО

«УРАЛ». В группе НПРО «Урал», которая является нашей управляющей компанией, работает еще Бакальское рудоуправление, также попавшее в сложное финансовое положение. Поэтому будем совместно выходить из этой ситуации. Программа ставит конечной целью выход из кризисной ситуации с минимальным привлечением денежных средств и ресурсов, с дальнейшим переходом к стабильной прибыльной работе.

Основными факторами нашей программы я бы назвал три. Первый –

...РОСТ ОБЪЕМОВ
И БЛАГОПРИЯТНЫЙ
ЦЕНОВОЙ ФАКТОР
ПОЗВОЛЯЮТ НАМ
ВКЛАДЫВАТЬСЯ
В РАЗВИТИЕ
ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ
МОЩНОСТЕЙ...



синергический эффект от работы двух основных активов — Высокогорского ГОКа и Бакальского рудоуправления. Суммирующий эффект их взаимодействия может существенно превзойти сумму эффекта каждого в отдельности. Здесь и оптимизация линейки товарных продуктов. И высокомаржинальные продукты, которые приносят сегодня высокий доход.

Второй. Мы хотим максимально воспользоваться благоприятными рыночными условиями, и упускать такой шанс не имеем права. За период с 1 января 2016 года по 1 января 2017 года рост рыночных цен ЖРС по котировкам на Плаце составил 141 процент.

В целом сформирован серьезный портфель заказов на нашу продукцию на годы вперед, подтвержденный договорными обязательствами. На волне роста цен востребованность наших продуктов возрастает. Контракты с нашими партнерами – EBPA3ом, Мечелом, «Уральской Сталью» – тому подтверждение.

Ну и один из ключевых показателей – текущее состояние самого ВГОКа. Наши производственные мощности недозагружены на переделах от 28 до 50 процентов. Это серьезный резерв.

– В кризисные для предприятий моменты обостряются проблемы старения основных средств производства и потери кадров. Как вы планируете с ними справиться?

– Действительно, такие проблемы для нас актуальны. Мы не на Луне находимся, понимаем, что если долго не производили продукцию в большом объеме, заботились скорее о выживании, а не о развитии, то одномоментно вернуть былые возможности крайне сложно. Запланировано вложить около 224 млн рублей в восстановление и замену оборудования. Все эти средства мы должны получить за счет собственного производства и реализации продукции. Наши расчеты подтверждают, что это возможно.

Рост объемов и благоприятный ценовой фактор позволяют нам вкладываться в развитие горнодобывающих мощностей. Порядка млрд рублей мы планируем вложить в развитие трехсотого горизонта на шахте «Естюнинская» и 320-го горизонта на шахте «Южная».

Что касается коллектива, то отрицать не буду - проблема есть. Однако, благодаря совместным действиям профсоюзного комитета и руководства комбината потери удалось минимизировать. Хотя в момент кризиса любого предприятия, когда сокращаются все издержки, в том числе и на персонал, работники, особенно квалифицированные, ищут другие места работы. За последние три года коллектив сократился примерно на 10 процентов. Серьезной проблемой остается текучесть кадров, по моим данным она составляет 17 процентов.

Несмотря на это, считаю, что сохранился очень серьезный потенциал для роста производства и карьеры работников. Ключевые кадры на основных переделах есть. Нужно просто возобновить наставничество, усилить мотивацию людей для получения дополнительного образования, подвигнуть их на рационализаторство. Ведь именно предприимчивость человека влияет на его рост как специалиста и профессионала.

Большая проблема в том, что за период падения производства и, соответственно, благосостояния работников сложилось упадническое настроение. Наша совместная с профсоюзом задача - «заразить» людей оптимизмом, раскрыть в них лидерские качества и вместе выйти из затянувшегося кризиса.

Работа с коллективом уже началась. Мы отменили приказ о сокращенной рабочей неделе, должны добиться роста объемов и улучшения качества продукции, серьезно поднять размер средней заработной платы.

Сегодня заработная плата на комбинате недопустимо низкая. За 2016 год она составила 23174 рубля. Планируем к декабрю поднять ее до 33 тысяч рублей (на 42%). Считаю, и это не предел. Планы амбициозны, но при росте выручки вполне выполнимы.

- Как вы оцениваете действия профсоюза в трудные для комбината времена?

- Мне не совсем корректно об этом говорить, поскольку я в должности генерального чуть больше месяца. Работодатель и профсоюз могли договариваться. Подтверждение тому то, что, несмотря на серьезнейшие проблемы, коллектив все кризисные годы работал, не было протестных выступлений. Это дорогого стоит.

В этом мы с лидером первичной профорганизации четко находим взаимопонимание. Цели у нас общие: сохранение коллектива, получение прибыли. Этого можно достичь, если создаются достойные условия

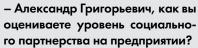


труда на рабочих местах, работникам выплачиваются достойные зарплаты, это немаловажно для благополучия их семей. Мы должны быть единомышленниками в достижении целевых показателей. Профсоюз для меня - партнер в продвижении в коллектив этих идей, мыслей, начинаний.

Сразу после утверждения программы мы вместе пойдем в коллектив и открыто и честно расскажем ее суть работникам. Кроме этого, я рассчитываю, что профсоюз будет на высоте в разрешении внутренних конфликтных ситуаций, которые в больших коллективах неизбежны. Ведь предприятие - это живой организм.



Главное - грамотно разрешать проблемы



- Сегодня у нас с работодателем нормальные отношения. Все спорные дела решаем путем переговоров. Считаю, что это правильно. Социальные партнеры должны уметь грамотно разрешать любую ситуацию.

Не буду лукавить, так было не всегда. С предыдущим руководителем комбината дважды возникало серьезное непонимание. Первый раз - при согласовании проекта приказа об индексации тарифных ставок и окла-

дов на 2%, это ну никак не повышало реального содержания заработной платы работников.

В другой - в профсоюзный комитет поступил на согласование проект приказа администрации комбината «О введении режима неполного рабочего времени в ОАО «ВГОК», на который профком также ответил несогласием. Для урегулирования разногласий была создана совместная комиссия с участием представителей сторон работодателя и профсоюзного комитета, назвали ее конфликтной. Могу сказать, что отработала







она четко, со стороны профсоюзной организации были представлены аргументы в пользу того, чтобы не вводить сокращенную рабочую неделю. Новое руководство прислушалось к нашим доводам, приказ был отменен. Это, считаю, наглядный пример, когда администрация и профсоюзный комитет сработали как социальные партнеры.

Хочу надеяться, что цели наши с администрацией едины: чтобы комбинат жил и работал. От этого зависит благосостояние наших работников, целостность и авторитет первичной профсоюзной организации.

– По вашему личному опыту, что больше всего мотивирует работников вступать в профсоюз?

– Профсоюзное членство у нас – 67,5 процента от общего числа работников. Оно было выше, но в последние два года очень большая текучка кадров. Это вызвано тем, что на комбинате практически свернуты все социальные программы. Очень низкая заработная плата. Если комбинат будет успешно работать, то и мотивация будет расти, и профчленство.

На мой взгляд, важно, чтобы работники знали, что при обращении в профсоюзный комитет они обязательно получат помощь и поддержку. По любым, даже малозначительным вопросам. Недавно, например, было обращение от работников, которые добираются на заводском транспорте до отдаленных подразделений, в автобус попадают выхлопные газы, в нем очень холодно. Проблема была решена.

Если честно, то иногда человеку необходимо, чтобы его просто выслушали. Наш принцип – не отталкивать работников, выслушать, разобраться и, если это возможно, – помочь.

– Вспоминая о трудных, начиная с 2014 г., временах для комбината, какова была роль профсоюза в сохранении коллектива?

– Это были тяжелые годы, и испытания, к сожалению, еще не закончились. Я бы сказал, сегодня появился своего рода просвет. А проблемы начались с введения экономических санкций против России. Именно тогда рынок ЖРС и просел. Соответственно, руда, которая всегда ценилась и хорошо продавалась на рынке, резко упала в цене. Мы, как предприятие горнодобывающее, причем добывающее, в основном, дорогим шахтным способом, попали в сложную ситуацию, из которой выходим до сегодняшнего дня.

Как и следовало ожидать, в такой тяжелый период работодатель свернул практически все социальные программы: был заморожен рост заработной платы, канули в лету материальная помощь работникам комбината, поддержка ветеранов и др.

В этот нелегкий период профсоюзная организация старалась сохранить коллектив, частично взяв на себя заботы о членах профсоюза, в том числе, и по оказанию материальной помощи попавшим в трудную ситуацию. В хорошие времена о профсоюзе мало кто вспоминает, а в плохие – начинают интересоваться, куда идут профвзносы, зачем вообще нужен профсоюз?

Защищать пришлось многих. Консультаций проведено – масса. Помимо производственных вопросов, разрешали конфликты по трудовому праву, да и чисто житейских проблем было много. Люди нахватали кредитов, пошли невыплаты, появились долги, начались проблемы с коллекторами.

Хочу отметить, на мой взгляд, неплохо работает комиссия комбината по трудовым спорам. В 2015 году было

восемь заявлений в КТС комбината, по семи из них решения приняты в пользу работников. В одном случае мы посчитали, что заявитель был привлечен к дисциплинарной ответственности правомерно. Люди знают и понимают, что могут прийти в профком, попросить совета. А если нарушены их права – получить юридическую или другую необходимую помощь.

В трудные годы очень помогла касса взаимопомощи. Она стала большой поддержкой для членов профсоюза, они могли взять в ней единовременно до ста тысяч рублей на 18 месяцев, естественно, без процентов. Сегодня в кассе взаимопомощи более тысячи членов профсоюза, всегда готовых прийти на помощь друг другу.

– 2017 год объявлен Годом профсоюзной информации, что вы думаете по этому поводу?

- Информировать людей очень важно. Областной комитет ГМПР издает газету «Уральский металлург», журнал «Авангард», где профессионально освещается профсоюзная жизнь. На комбинате выходит газета «Высокогорский горняк», там тоже есть профсоюзная тематика. Мы имеем собственный сайт, на котором регулярно размещаем информацию о взаимоотношениях с работодателем, как мы вместе решаем проблемы, освещаем работу профкома по направлениям деятельности профсоюза. Это открытая информация. Нами организована и обратная связь: любой член профсоюза может задать вопрос по электронной почте, и мы обязательно ему ответим. Считаю, что информационная работа - это один из важнейших мотивационных аспектов профсоюзной деятельности.



одписание ключевого для трубников документа состоялось в г. Первоуральске Свердловской области. Особенность коллективного договора в том, что он является базовым (с небольшими различиями) для двух предприятий Группы ЧТПЗ -Первоуральского новотрубного завода и ЧТПЗ. Поэтому подписи в нем (каждый в своем экземпляре) поставили председатели первичных профсоюзных организаций ЧТПЗ и ПНТЗ -Виктор Скрябин и Сергей Ошурков. Сторону работодателя представлял гендиректор Группы ЧТПЗ Александр Грубман.

В новом колдоговоре ЧТПЗ предусмотрена обязанность работодателя проводить индексацию заработной платы с учетом экономического положения компании. Сохранен прежний уровень социальных гарантий и льгот. При этом их перечень расширился, внесены дополнения и уточнения в отдельные пункты. Так, в пункте о выплатах многодетным мамам учтены права опекунов, которые по сути выполняют обязанности родителей и



нуждаются в поддержке. Увеличен размер дотации на питание работающим беременным сотрудницам. В целом ежегодно на каждого сотрудника теперь приходится льгот и компенсаций на сумму более 32 тысяч рублей. Наряду с зафиксированными условиями предоставления дополнительных дней к основному отпуску или выплат к 1 сентября родителям первоклассников предусмотрено решение вопросов организационного характера, например, принятие локальных актов с учетом мнения профсоюза.

В коллективные договоры трубного дивизиона Группы, как отметили социальные партнеры, заложены ценности корпоративной идеологии белой металлургии. Главные ценности, которые выделяют в компании, это надежность, сопричастность, созидание, здоровье и достижение. Например, значительное внимание в колдоговорах уделяется поощрению высоких результатов сотрудников и наградам за труд: это считается проявлением ценности достижение. А к ценности здоровье относится раздел,

связанный с укреплением здоровья работников. Он расширен обязательствами компании по проведению Дней здоровья и спартакиад.

Участники процедуры подписания отметили социальную значимость закрепленного в коллективных договорах обязательства работодателя по организации детского благотворительного театрального фестиваля «Снежность», гостями которого за 14 лет стали тысячи детей.

Сильные стороны колдоговоров – разделы и соцпрограммы «Молодежная политика», «Оздоровление, отдых, физкультура и досуг», «Социальные гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями».

– Переговоры с профсоюзными организациями заводов проходили очень конструктивно, – подвел итог Александр Грубман. – Коллективный

договор – это фундамент для выстраивания продуктивных взаимоотношений между работодателем и работником. Он является основой, позволяющей думать о производственных задачах, улучшать благополучие компании и быть уверенным в своем личном благополучии.

– Подписанные коллективные договоры – итог большой работы. Представители профсоюза инициировали достаточно новых позиций, которые предварительно были обсуждены на собраниях в коллективах, – комментирует Виктор Скрябин. – И надо сказать, что акционеры не сразу приняли все наши предложения. Но в конце концов мы смогли их убедить. То, что удалось сохранить не только действующие гарантии и льготы, но и расширить их, считаю неплохим результатом. Это тем более значимо, если учесть, что наш кол-

договор и раньше включал хороший уровень социального обеспечения работников. Важный момент, что он предусматривает заботу не только о работниках, но и о горожанах – детях из малообеспеченных семей и детских домов. Но, помимо социальных программ, отмечу и приоритет заработной платы. Ведь если у работника достойный уровень оплаты труда, то и вопросы отдыха и оздоровления для него разрешимы. Если есть инфляция – обязательно должна быть индексация. И еще один момент сохранение социальных объектов. Это важно, потому что у нас в районе людям практически негде проводить свой досуг. На мой взгляд, было бы неплохо, если и в дальнейшем наше соцпартнерство будет строиться именно на таком фундаменте.



яна иванова

ТРУДНЫЙ ПУТЬ К СОГЛАСИЮ СТОРОН

Как договаривались на Коршуновском ГОКе (Иркутская область)

Переговоры по заключению нового коллективного договора начались в ноябре прошлого года и проходили напряженно, каждая из сторон настаивала на своей позиции. Принципиальные разногласия шли по тарифным ставкам, индексации заработной платы, оплате вечернего времени, за вредность, выплате за выслугу лет, при уходе на пенсию, к юбилейным датам, выделению займов и др.

В ходе кампании председатель профкома Владимир Большаков вынужден был направить обращение непосредственному работодателю и директору по персоналу ПАО «Мечел», в котором говорилось о нежелании руководства комбината вести конструктивный диалог: в проекте нового документа существенно ущемлялись права, социальные льготы и гарантии работников при отсутствии для этого экономических причин. А социаль-

отсутствии для этого экономических причин. А социаль-

ный партнер не предоставил документов для мотивации своей позиции.

Накануне конференции стороны обменялись письменными предложениями о заключении коллективного договора на три года, где еще раз выразили свои позиции по оплате труда и социальным льготам.

Профсоюзная сторона настаивала на повышении тарифных ставок и должностных окладов, соглашалась на проведение индексации один раз в год с опережающим коэффициентом в 5% от индекса потребительских цен, а также просила обосновать снижение размера единовременного пособия при уходе на пенсию по возрасту.

На конференции трудового коллектива присутствовало 199 делегатов, в ее работе приняли участие руководители комбината, Иркутского областного комитета ГМПР. Условия колдоговора за 2016 год были признаны выполненными частично, а новый документ принят с протоколом разногласий. Требования работников были направлены работодателю, на которые профком получил отказ.

В течение трех дней была сформирована примирительная комиссия – по три человека с каждой стороны. Сторонам социального партнерства удалось достичь компромисса по всем пунктам протокола разногласий. Подписаны два дополнительных соглашения к коллективному договору, в которых закреплена редакция всех спорных вопросов.



ЛОЛИТА ФЁДОРОВА

«Сумели повернуть корабль на правильный курс»

Состоялась конференция трудового коллектива ЕВРАЗ ЗСМК по подведению итогов выполнения коллективного договора за 2015-2016 годы и заключению нового. На конференции присутствовали 455 из 483 избранных делегатов (численность работающих на комбинате 18363 чел.), представители администраций городской и Заводского района.



иректор по персоналу дивизиона «Сибирь» Павел Синяев проанализировал производственные показатели предприятия за отчетный период. В целом бюджетные параметры были выполнены с незначительным отклонением по производству на 4–5 процентов.

Позже в своем выступлении управляющий директор EBPA3 3CMK Алексей Юрьев так охарактеризовал ситуацию того времени:

– Цена на продукцию упала почти в два раза, мы опустились до уровня 2007–2008 годов. К декабрю 2015 года экономики комбината просто не стало, и нам пришлось заключать антикризисное соглашение. Но с марта 2016 года удалось не только войти в рыночную ситуацию, но и подтвердить, что объединенный Запсиб может и должен работать хорошо по всем показателям.

Но вернемся к первому докладчику. Павел Александрович остановился на ситуации в области охраны труда. В 2016-м допущено 17 несчастных случаев (в 2015-м – 19), в том числе два – со смертельным исходом. Тем не

менее, частота несчастных случаев снижена на 7,8 процента. Показатели профзаболеваемости также снижаются, что свидетельствует о результативности мероприятий, проводимых по охране труда.

С 1 января 2015 года произведено повышение тарифных ставок и окладов на 11,9 процента в соответствии с индексом роста потребительских цен по Кемеровской области. В соответствии с условиями коллективного договора работникам выплачивалась тысяча рублей ежемесячно, в декабре 2015-го дополнительно было выплачено по 7 тысяч рублей.

С 1 июля 2016 года произведено повышение тарифных ставок и окладов на 8 процентов. Единовременная выплата в декабре 2016-го составила 5 тысяч рублей.

– Мы идем опережающими темпами по росту заработной платы как относительно инфляции, так и относительно роста производительности труда, – сказал Павел Синяев.

Подробно рассказал он и о социальных программах. Увеличились

выплаты по программе «50x50» на улучшение жилищных условий - с 14 млн рублей в 2012 г. до 17,2 млн рублей в 2015 г. Затраты на доставку работников составили 93 млн рублей. Число работников, пользующихся компенсацией на питание, в 2015 году 18 тысяч, в 2016-м – 16,8 тысячи. Снижение связано и с процессами оптимизации, и с выводом части работников в дивизион «Сибирь», где такую дотацию не получают. 91 процент трудящихся пользуется социальными картами питания. Продуктовые наборы для работающих на удаленных рабочих местах выдавались в полном объеме. Расходы работодателя на компенсацию части затрат работников на питание составили в 2015 году – 167 млн руб., в 2016 году – 158 млн рублей.

Из намеченных мероприятий по улучшению условий труда удалось выполнить практически все.

На комбинате действует программа содействия молодым работникам – выпускникам учебных заведений, в том числе вернувшимся



после службы в рядах Российской Армии. Нуждающимся компенсируется часть расходов за наем жилья. Выплачиваются подъемные, оказывается материальная помощь.

– Обязательства, прописанные в коллективном договоре и антикризисном соглашении, со стороны работодателя считаю выполненными в полном объеме, – заключил Павел Синяев.

С ним согласился председатель ППО «ЗапСиб» ГМПР Вадим Печерских:

– После подписания в декабре 2015 года антикризисного соглашения мы работали в рамках этого Соглашения. Как только экономическая ситуация на комбинате выровнялась, было частично возобновлено оздоровление, с конца третьего квартала по этому направлению мы вышли на докризисный период.

Конференция признала выполнение коллективного договора за 2015–2016 годы удовлетворительным.

Комиссия по заключению нового колдоговора, как пояснил Вадим Печерских, начала работу в ноябре 2015 года. Переговоры шли в несколько этапов.

На первом этапе мы договорились о самом главном – сохранить действующий формат коллективного договора, – сказал Вадим Геннадьевич.

Два года назад профком выступил с инициативой о разработке программы социальной адаптации для сокращаемых работников. Документ предусматривает сохранение зарплаты до шести месяцев за работником, если он переводится внутри комбината на работу с более низким заработком, а также дополнительные выплаты в зависимости от стажа. Была достигнута договоренность о том, чтобы выплаты распространить не только на работников, имеющих ветеранские звания, но и на все категории запсибовцев. Сохранен порядок и объем предоставления компенсации за работу во вредных условиях труда, в том числе отпусков.

Главным вопросом переговоров остается зарплата. Достигнуты следующие договоренности: провести разовую выплату всем работникам в июле 2017 года и в январе 2018



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ППО «ЗАПСИБ» ГМПР
ВАДИМ ПЕЧЕРСКИХ:

– НА ПЕРВОМ ЭТАПЕ МЫ
ДОГОВОРИЛИСЬ О САМОМ
ГЛАВНОМ – СОХРАНИТЬ
ДЕЙСТВУЮЩИЙ ФОРМАТ
КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА...

года в размере 10 тысяч рублей. Произвести индексацию базового размера заработной платы в январе 2018 года на фактический рост индекса потребительских цен по региону. Сохраняются премии к Дню металлурга в размере одной тысячи рублей, единовременное поощрение в феврале 2018 года, при условии выполнения производственных и экономических показателей.

– Предложенный проект коллективного договора сохранил наработки предыдущего, часть позиций расширена, – резюмировал председатель профкома. – Это касается социального пакета, дотации на питание (6,5 рубля за час работы), программы социальной адаптации и другого. Мы полностью сохранили и улучшили программу оздоровления.

Большинством голосов делегаты конференции приняли коллективный договор на 2017–2018 годы в предложенной редакции. От имени работодателя документ подписали управляющий директор ЕВРАЗ ЗСМК Алексей Юрьев, от имени трудового коллектива – председатель ППО «ЗапСиб» ГМПР Вадим Печерских.

Выступление А. Юрьева зал слушал с большим вниманием:

– Спасибо всему коллективу и руководителям комбината за то, что смогли в сложнейших условиях повернуть такой большой корабль, как объединенный Запсиб, на правильный курс. И выпустить необходимое количество рентабельной продукции, чтобы удержаться на плаву.

В сложной обстановке мы подошли к 2017 году. Повышены цены на уголь и железную руду. И когда обсуждались предложения в коллективный договор, особенно по заработной плате, переговоры были непростыми. Но, в конечном итоге, я думаю, мы выбрали правильный вариант.

Много предстоит сделать для снижения себестоимости продукции.

- В 2016 году мы разработали программу, которую я считаю стержневой для выживания комбината, - сказал Алексей Борисович. - Она называется «Минус пять процентов себестоимости чугуна». Она предусматривает снижение затрат по всем переделам, начиная от Евразруды до ЕВРАЗ ЗСМК - это коксохимпроизводство, аглофабрика и доменный цех. Ряд инициатив и инвестиционных проектов направлен на снижение себестоимости чугуна, несмотря на постоянный рост цен на уголь и сырье. Эту программу будем реализовывать в 2017-2018 годах. И вести переговоры с поставщиками сырья. Большие надежды связаны с рельсобалочным производством, где каждый год ознаменован какими-то новыми рубежами.







езультаты выполнения колдоговора за 2016 год последние два месяца активно обсуждались на собраниях в цехах комбината. Один из важных вопросов - индексация заработной платы.

Руководство предприятия проинформировало: поднять тарифы в 2016 году не удалось. Минувший год с финансовой точки зрения сложился непросто. В качестве крайней меры пришлось переводить инженерно-технических работников на 4-дневную рабочую неделю почти на три месяца. Но рабочих эта непопулярная мера не коснулась.

Производственная программа комбината за отчетный период выполнена. Добыто 5023,5 тысячи тонн железистых кварцитов, что на 7,4 процента выше планового задания, произведено 2248,7 тысяч тонн концентрата (выше плана на 7,1 процента).

Выплаты социального характера составили 20 миллионов рублей. Эти средства пошли на поддержку пенсионеров, которые ежемесячно получают 1100 рублей плюс по 500 рублей ко Дню металлурга и Дню шахтера.

Кроме того, свыше 2,5 млн руб. было выделено на оказание материальной помощи и 4,2 млн руб. - на премирование работников. Выделялись и беспроцентные ссуды для оплаты обучения детей. Удалось сохранить санаторий-профилакторий комбината, где за минувший год поправили здоровье 528 работников и 206 детей, на базе отдыха «Горняк» отдохнули 8966 человек.

В ходе обсуждения высказаны ряд пожеланий. Так, по просьбе горняков в ближайшее время решится проблема с доставкой на работу и обратно живущих в поселке Троицкий и в микрорайоне Лебеди. Для этой цели комбинат выделит служебные автобусы.

Нашли решение и по вопросу ремонта и хранения служебного транспорта в холодное время года. Вводится в эксплуатацию новое здание техобслуживания и ремонта в автоцехе, где один из теплых боксов будет выделен для служебного транспорта.

Делегаты конференции утвердили акт проверки выполнения колдоговора за 2016 год.







ассмотрены итоги работы предприятия в 2016 году, определены задачи на 2017-й, заслушана информация о подготовке проекта коллективного договора, изменениях и дополнениях в основной документ завода, отчет о работе комиссии по социальному страхованию. Речь шла также о работе профкома по контролю за выполнением коллективного договора.

Управляющий директор ПАО «СинТЗ» Вячеслав Попков рассказал:

– При плане 600,0 тыс. тонн, отгрузка стальных труб за 2016 г. составила 605,986 тыс. тонн, что на 6 тыс. тн (+1%) выше плана на год. Выручка от реализации составила 34 886 млн руб. – на уровне запланированной и на 6,7% выше чем в 2015 году. При этом производственная себестоимость ниже плана на год на 1,1%

Увеличение объемов отгрузки высокодоходных труб, успешная реализация инвестиционной программы, мероприятий по повышению эффективности, а также благоприятная для предприятия рыночная конъюнктура в части цен на готовую продукцию и трубную заготовку позволили получить в 2016 году более 3,3 млрд руб. чистой прибыли.



В 2016 году в ПАО «СинТЗ» реализовывались стратегические инвестиционные проекты по внедрению и модернизации оборудования с целью улучшения структуры и повышения качества труб нефтяного сортамента. Расходы на инвестиционную программу предприятия в 2016 г. составили 590 млн руб.

В числе задач на 2017 год: производство и отгрузка стальных труб в объёме не менее 601 тыс. тонн; разработка и реализация программы мероприятий по повышению эффективности производства; выполнение утвержденного ПАО «ТМК» показателя ЕВІТОА в сумме 5,2 млрд. руб.; достижение показателя рентабельности по ЕВІТОА не менее 14%.

О выполнении коллективного договора в 2016 году рассказал директор по экономике и финансам Денис Шипицын, отметив, что отчет о выполнении колдоговора и проект нового документа обсуждались на собраниях и конференциях во всех структурных подразделениях завода.

Председатель профкома Василий Горбунов подробно остановился на выполнении коллективного договора. Основные направления его доклада касались политики предприятия по сохранению реального содержания заработной платы, проведения индексации заработной платы, доплат за отсутствующего работника.

Отмечено, что по-прежнему актуален вопрос по обеспечению средствами защиты рук рабочих. Особое внимание необходимо уделять подбору средств зашиты рук для работников трубоволочильного цеха $N^{\circ}2$, так как в технологическом процессе применяются смазочные материалы, которые быстро загрязняют поверхности перчаток и рукавиц.

Предложено рассмотреть возможность выделения финансовых средств в большем объеме на проведение мероприятий по улучшению санитарно-бытовых помешений.

Коллективный договор признан выполненным, коллективный договор на 2017 год утвержден.



Главный вопрос

Уровень заработной платы, пожалуй, главный вопрос, который волнует работников. В соответствии с колдоговором сотрудник на промплощадке не может получать в месяц меньше 1,8 прожиточного минимума. Однако фактические цифры выше. Средняя зарплата по Череповецкому металлургическому комбинату превысила 60 тысяч рублей с учетом выплаты годового вознаграждения. Постоянная ее часть по-прежнему больше 80%.

Работники получали различные виды доплат: за работу во вредных условиях труда по результатам СОУТ, на горячих участках летом и вне помещений зимой. Доплаты производились при совмещении профессий, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника, в некоторых других случаях. Оплачивалось посещение сменновстречных собраний и послесменных рапортов.

Цена безопасности

Более миллиарда рублей - именно столько было выделено на мероприятия по охране труда. Это проведение спецоценки, улучшение условий труда на рабочих местах, прохождение медосмотра, приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, обучение безопасности, и др. По мнению работников, такие затраты себя оправдывают.

– Я работаю на комбинате уже 12 лет, за последнее время ситуация со



спецодеждой существенно улучшилась, – рассказывает горновой коксоаглодоменного производства Александр Груздев. – Например, вместо суконных курток нам – горновым – выдают легкие и тонкие костюмы «Зевс». Работать в них гораздо удобнее. У нас хорошая обувь. В сапогах, выданных в этом году, зимой ногам тепло, вместе с тем они хорошо выдерживают высокие температуры. Сейчас просим выдавать фетровые шляпы вместо войлочных, в них работать легче.

Поиск более комфортной спецодежды продолжается.

– Мы регулярно рассматриваем новые модели средств индивидуальной защиты, – поясняет заместитель председателя профкома «Северстали» Иван Шутов. – Например, сейчас утверждены новые нарукавники для операторов в производстве плоского проката. Они защитят руки от порезов о кромки металла.

Подведены результаты проведения спецоценки.

– В прошлом году специальная оценка условий труда завершилась во всех крупных подразделениях комбината, – отмечает технический инспектор труда профкома Эдуард Финогенов. – Сегодня можно говорить о том, что этот процесс, в котором участвовали представители профсоюза, почти завершен. Считаю, нам удалось получить объективную картину состояния условий труда на рабочих местах.

От мала до велика

Стоит заглянуть и в раздел колдоговора «Социальные льготы и гарантии». Здесь – обязательства по санаторно-курортному лечению, материальной помощи, оплачиваемым отпускам и многому другому. За каждым пунктом – сотни тысяч, а то и десятки миллионов рублей. Чтобы выполнить обязательства, потребовалось более миллиарда. Работники, которые пользуются льготами, есть в каждом цехе.

 Я многодетный отец, получаю материальную помощь по колдоговору, у нас в цехе три многодетных семьи, которым положена такая поддержка, - приводит примеры мастер цеха серийного производства машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» Михаил Борисов. - Некоторые работники обращаются за материальной помощью в трудной жизненной ситуации, которая также предоставляется в соответствии с колдоговором. В прошлом году я сам воспользовался такой возможностью. У нас в цехе есть несколько Почетных доноров. Каждый год они представляют справки о сдаче крови (в предыдущем году не менее трех раз) и получают 400 рублей ежемесячно.

Почти в десять раз выросла сумма для протезирования зубов работающих в газозащитной и водолазной аппаратуре. Во многом это связано с тем, что порядок получения данной льготы был значительно упрощен.

– Раньше сотрудник должен был сначала сам оплатить услуги по протезированию, а потом обратиться за материальной помощью, компенсирующей эти затраты, – рассказывает заместитель председателя профкома ОАО «Северсталь» Юрий Изотов. – Теперь все услуги и платежи производятся в рамках добровольного медицинского страхования. Нужно лишь собрать пакет документов и обратиться с ними в медсанчасть.

Молодая смена

Студенты профильных колледжей могли пройти на комбинате практику. Более 300 из них устроились работать на «Северсталь» по специальности, а некоторые вернулись на работу, отслужив в армии. Эти и другие гарантии для молодежи также закреплены в коллективном договоре. Всех молодых работников, пришедших на комбинат в течение года, посвятили в молодые металлурги. Они могли участвовать также во многих корпоративных соревнованиях и в конкурсах для молодежи: «Поющая «Северсталь», «Семья металлургов», турслеты. Эти и другие мероприятия закреплены в комплексной программе по работе с молодежью.

Виктор Лукашук, менеджер по работе с трудовым коллективом дирекции по персоналу АО «Северсталь Менеджмент»:

- Колдоговор «Северстали» за последние годы неоднократно становился лучшим в отрасли. Социальный пакет, закрепленный в нем, действительно очень достойный. Это материальная помощь сотрудницам, находящимся в декретном отпуске, ежемесячные выплаты многодетным родителям, освобождение от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка, поддержка в трудной жизненной ситуации и многое другое. Отдельные гарантии предусмотрены для Почетных доноров.

В этом году нам предстоят переговоры по заключению нового колдоговора. Уверен, мы сохраним существующий уровень социальных льгот и гарантий и, возможно, внесем в документ какие-то изменения.

Александр Афанасьев, председатель профкома «Северстали»:

– У нас сложилась хорошая традиция, каждый новый коллективный договор должен быть не хуже предыдущего Благодаря этому все последние годы «Северсталь» становится победителем конкурса «Предприятие высокой социальной эффективности», а у работников есть хороший социальный пакет Некоторые льготы на предприятиях отрасли предоставляются только у нас Это, например, гарантии по спеценке условий труда. Конечно, работники хорошо знают раздел, посвященный социальным пьготам

Но основным остается первое приложение к колдоговору. В нем записаны те документы, которые без согласования с профкомом выйти не могут. Они касаются самых важных для коллектива вопросов: оплаты труда, внутреннего трудового распорядка, графиков отпусков и многого другого. Очень важно, что профсоюзная организация участвует в формировании этих документов.

В конце года мы снова сядем за стол переговоров. Проект нового документа будет сформирован с учетом возможностей предприятия и поступивших от работников предложений. Уверен, мы сможем договориться по всем вопросам.





НИНА ДЕЕВА

Хотят как лучше. Так и будет

В АО «Евразруда» состоялась конференция трудового коллектива.

ее работе приняли участие 54 делегата, управляющий директор компании В. Мельниченко, а также директора по направлениям. Вела конференцию председатель первичной профсоюзной организации «Евразруды» Т. Строкова.

На конференции обсуждалось выполнение коллективного договора АО «Евразруда» за 2016 год, выполнение антикризисного соглашения от 30 декабря 2015 года, Соглашение об уровне заработной платы на 2017 год и внесение изменений в действующий коллективный договор.

Директор по персоналу дивизиона «Сибирь» «ЕвразХолдинга» П. Синяев констатировал выполнение колдоговора по разделам «Рабочее время», «Время отдыха», «Гарантии и занятость», «Организация оплаты труда» в полном объеме. Было отмечено, что производительность труда выросла на 25%, в том числе на 20% - за счет роста объемов производства первичного концентрата. Среднесписочный состав работников - 4506 человек.

С 1 сентября 2016-го в «Евразруде» изменилась структура заработной платы. Доля постоянной части составила более 78%, а средняя заработная

размер оплаты труда работников - в пределах 20 тысяч рублей, как и прописано в колдоговоре.

О. Губарь, начальник управления социального развития «Евразруды», рассказал о выполнении социальных обязательств. 368 работников и членов их семей получили путевки за 10% их стоимости на санаторно-курортное лечение, оздоровлено 380 детей, компенсацию по ипотечным кредитам получили 69 человек.

Заместитель директора по охране труда и технике безопасности дивизиона «Сибирь» С. Маренов отметил, что в настоящее время на всех рабочих местах проведена СОУТ, разработан план улучшения условий труда, компенсации и льготы отражены в трудовых договорах работников. Спецоценка прошла и на большей части вновь организованных рабочих мест.

Управляющий директор «Евразруда» В. Мельниченко рассказал, как предприятие отработало 2016 год, сообщил о планах на 2017-й:

- 2016-й начинался тяжело, ситуация на рынке железорудного сырья была непростой, цены в январе были просто обвальные, и это подкосило предприятие финансово.

Эффективная работа в дальнейшем плоды труда Абагурской аглофабрики, Таштагольской шахты. В Абагурском филиале переработано более миллиона тонн абаканского концентрата.

Управляющий директор отметил хорошую работу коллектива Гурьевского филиала - все производственные показатели здесь выполнены. Из крупных инвестиционных проектов назвал завершение Шерегешского, техническое перевооружение Таштагольской шахты - железорудный концентрат, добываемый на ней, один из самых лучших по содержанию железа.

Татьяна Строкова сообщила, что во всех подразделениях прошли конференции трудовых коллективов, на которых люди высказали свои замечания и предложения по сохранению льгот после проведения спецоценки условий труда, говорили об ошибках в начислении заработной платы, правомерности сокращения штатов. Были нарекания в обеспечении спецодеждой, сдаче экзаменов по охране труда, содержанию пешеходных дорожек, состоянию зданий и бытовых помешений.

За отчетный период внесены изменения в действующий коллективный



договор, подписаны постановления об увеличении минимального размера оплаты труда, сохранении льгот для работников, переведенных из АТП «Евразруда», о денежной компенсации и дополнительных отпусках за работу во вредных условиях, об увеличении денежной компенсации за работу, превышающую 36 часов, для подземщиков.

В конце 2015-го было подписано антикризисное Соглашение о мерах, направленных на стабилизацию финансового и социального состояния предприятия. Этим документом приостановлены отдельные нормы коллективного договора. 31 декабря 2016 года Соглашение закончило действие. Начиная с февраля 2017-го полагавшиеся в 2016 году выплаты будут возвращены.

В ноябре 2016 года профсоюзный комитет вышел с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2017 год. Удалось договориться о дотации на питание с 1 февраля в размере 7 рублей за час работы. Сотрудникам, уволенным по сокращению штата, не достигшим пенсионного возраста и оформившим досрочную пенсию, выплачивается ежеквартальная помощь в размере 5000 рублей до достижения ими пенсионного возраста. Время сверхурочной работы и работа в выходные дни, во вредных условиях труда будут учитываться при предоставлении дополнительных отпусков.

Стороны переговоров вынесли на утверждение конференции Соглашение о выплатах: в июне 2017 года произвести начисление единовременного вознаграждения в размере 15 тысяч рублей (с учетом районного коэффициента) каждому работнику, в феврале 2018-го – начисление единовременного поощрения по итогам работы за 2017 год. Размер фактической суммы поощрения устанавливается в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности.

Выступившие в прениях говорили об общих проблемах – об обеспечении спецодеждой, начислении зарплаты, графиках отпусков.

Владимир Ивлев, председатель Таштагольского профкома, остано-



ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД БЫЛИ ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ДЕЙСТВУЮЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПОДПИСАНЫ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, СОХРАНЕНИИ ЛЬГОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ПЕРЕВЕДЕННЫХ ИЗ АТП «ЕВРАЗРУДА», О ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ...

вился на выполнении условий колдоговора в области охраны труда:

– За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы за отсутствующего работника выплачивается доплата менее 15 процентов. Работники Таштагольской шахты предлагают производить доплату согласно колдоговору – не ниже 15 процентов.

В связи с переходом на обслуживание в Центр сервисных решений не в полном объеме и с задержками стала выплачиваться заработная плата. Работников своевременно не информируют о выходе в выходной день. А для поддержания покупательной способности заработной платы в декабре 2017 года нужно увеличить оклады на прогнозируемый размер инфляции.

Необходимо суммировать сверхурочное время работы в выходные дни во вредных условиях труда для предоставления дополнительных дней к отпуску, – предложил Ивлев.

Председатель Казского профкома Эльвира Шефер отметила, что в целом колдоговор выполнялся, но вопросы к работодателю есть:

Надо разработать порядок предоставления дополнительных дней

к отпуску для горноспасательных команд, – резюмировала она. – Не совсем продумана работа Центра сервисных решений в плане документооборота, делопроизводства. Работники по два с половиной часа не могут дозвониться в центр, чтобы заказать справку или задать вопрос о начислении зарплаты, проконсультироваться.

Председатель профкома Гурьевского филиала Владимир Дубинин поднял вопрос обеспечения спецодеждой, поставки которой срываются, большая проблема и по размерам:

– Нужно наладить работу комиссии по входному контролю, – предложил он. – Что касается оплаты труда, конечно, разовые выплаты, это очень хорошо, подписанное соглашение – тоже, но цены растут. Предложение работников Гурьевского филиала: индексировать оклады работников по окончании года на фактический процент инфляции.

Выполнение коллективного договора признано удовлетворительным. Делегаты единогласно утвердили изменения в действующий коллективный договор на 2017 год.



ВАЛЕНТИНА БЕЛОВА

ХОРОШАЯ НОВОСТЬ

Вышел приказ генерального директора АО «Арконик СМЗ» о повышении заработной платы работников предприятия.

В соответствии с условиями коллективного договора и планом повышения оплаты труда на 2017 год с 1.04.2017 г. проведено дифференцированное повышение окладов работников с учетом индивидуальных результатов их деятельности. В среднем повышение составило 7%.

Это не первое повышение заработной платы в текущем году. С 1 января заработная плата всех работников была проиндексирована. Следующая индексация планируется с 1 июля.

ТЯЖЕЛЕЕ КОРОВА – ТОЛЩЕ КОШЕЛЕК

Новый колдоговор подписан в «Октябрьском» (входит в состав ППО ОАО «Северсталь»), он будет действовать до конца 2019 года. Отдельные социальные выплаты выросли в несколько раз.

Все льготы, действующее ранее, сохранены в новом колдоговоре. При этом в ходе переговоров профкому удалось добавить дополнительные гарантии для работников и про-индексировать размеры социальных выплат.

– Теперь по коллективному договору работнику будут предоставлять один оплачиваемый день на выписку супруги из роддома и два дня – на первый брак, – рассказывает председатель профкома «Октябрьского» Людмила Векшина.

Существенно увеличен и ряд социальных выплат. Например, в пять раз больше получит работник при рождении ребенка. Раньше сумма составляла 500 рублей, теперь – 2500 рублей. Стали больше выплаты в связи с 50-летним юбилеем и при выходе на пенсию.

Среди дополнительных льгот – обеспечение горячим питанием сотрудников, занятых на весенних полевых работах и заготовке кормов. Расширился перечень профессий, которым по результатам спецоценки положены доплаты за работу во вредных условиях труда.

Теперь в колдоговоре «Октябрьского» четко прописаны условия повышения заработной платы. Переговоры по повышению доходов работников начинаются при условии увеличения продуктивности в цехе животноводства. Индексацию зарплаты на предприятии договорились проводить ежегодно в декабре на процент увеличения продуктивности.

Следующая индексация планируется с 1 июля.



O PA3HOM

На Богучанском алюминиевом заводе состоялась информационная встреча профсоюзного актива с представителями администрации предприятия.

Директор по защите ресурсов Иван Ушаков рассказал о действующем пропускном режиме, порядке



оформления пропусков и досмотре личных вещей на проходных. Особое внимание уделил нарушениям трудовой дисциплины.

Директор по персоналу Александр Тананайко проинформировал об уходе за спецодеждой, подчеркнул, что на заводе работает прачечная и специалист по ремонту одежды. Речь шла о других текущих вопросах – работе сушилок, переносе банкомата, смене графиков движения автобусов, работе столовых. Говорили о необходимости беречь заводское имущество, не допускать случаев хищения.

Председатель профкома, депутат Богучанского районного Совета депутатов Алексей Медведев рассказал о развитии села Карабула, о выделении земельных участков работникам завода под индивидуальное жилищное строительство. Профактив попросили проинформировать об этом работников и собрать списки желающих построить себе дом.

Специалист по оргмассовой работе Татьяна Волынская акцентировала внимание профактива на возможности получить бесплатную юридическую консультацию. Рассказала о конкурсах – поэтическом и рукодельном «Пасхальный сувенир».



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Компромисс – искусство возможного



Магнитогорский метизнокалибровочный завод среди предприятий Челябинской области - хороший пример эффективного социального партнерства. Очередным подтверждением этого стала конференция работников завода, которая подвела итоги выполнения коллективного договора за 2016 год и утвердила проект колдоговора на 2017-2019 годы. Событие получило двойную значимость: в новом договоре не только сохранены все прежние социальные договоренности, но и внесены новые, и принят он в особенный для предприятия год - осенью завод отметит 75-летний юбилей.

работе конференции приняли участие директор ОАО «ММК-Метиз» Олег Ширяев, председатель первичной профорганизации Группы ММК Борис Семенов, председатель областной организации ГМПР Юрий Горанов.

Прошедший год для «ММК-Метиз» в экономическом и производственном плане был непростым. Тем не менее, руководство не отказалось ни от одного из принятых по колдоговору обязательств. На этом акцентировал внимание 150 делегатов Олег Ширяев. Всего за год, по его информации, выпущено 409 тысяч тонн продукции, это на 32 тысячи тонн ниже годового бюджета и на 8 тысяч ниже показателей 2015 года. Было снижение и в реализации готовой продукции. Одна из причин - падение спроса в строительной отрасли. Несмотря на это, завод получил прибыль 589 миллионов рублей - помогла ситуация с ценами на продукцию.

Олег Ширяев озвучил годовые затраты на выполнение разделов колдоговора. 69,4 миллиона рублей выделено на охрану труда и промбезопасность, более 26,5 миллиона - на оздоровление и отдых работников и членов их семей: для коллектива численностью чуть более 4300 работников цифры серьезные. Среди других социальных направлений. которые на «ММК-Метиз» традиционно в приоритете вне зависимости от экономической ситуации, - поддержка материнства и детства, оказание адресной материальной помощи, социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов, поддержка ветеранов, работа с молодежью, содействие в работе заводского комитета женщин.

Директор подчеркнул важность колдоговора как правового и социального документа, заключение которого не только способствует улучшению труда работников, но и отражает степень соцпартнерства.

- В рамках колдоговора мы работаем с профсоюзной организацией эффективно и слаженно. Хочу поблагодарить профком, работников и руководителей подразделений за создание условий для его выполнения. С нашим коллективом мы сможем решить любые задачи, а они предстоят серьезные. Планируется полномасштабная реконструкция



и модернизация. Юбилей – хороший повод взять на себя повышенные обязательства в производстве и социальной сфере и выполнить их, – заключил Олег Ширяев.

Оплата труда – один из главных вопросов, волнующих коллектив. Эта тема звучала на конференции неоднократно. По итогам прошлого года в среднем по предприятию зарплата составила чуть больше 40 тысяч рублей. По сравнению с 2015-м она выросла на 7,7% при официальном росте цен, объявленном Росстатом, 5,4%. Это, как отметила в своем выступлении председатель первичной профорганизации Елена Рамазанова, неплохой показатель.

- Предприятие смогло компенсировать официальную инфляцию. Важно сохранить этот показатель, - отметила председатель первички. - Кроме этого, профком ходатайствует перед руководством изыскать возможность проиндексировать зарплату в 2017 году, чтобы не только сохранить ее покупательную способность, но и компенсировать упущенное в 2015 году. Тогда рост зарплаты ощутимо отстал от инфляции, а у предприятия не хватило финансовых возможностей поднять зарплату. Хочу также обратить внимание на необходимость дифференцированной индексации, чтобы подтянуть малооплачиваемых работников.

Конференция обсудила прозвучавшие отчеты, выделив самые актуальные и проблемные темы. В их числе – улучшение условий и охраны труда, работа уполномоченных по охране труда, укрепление трудовой дисциплины, улучшение производственных и бытовых условий работающих женщин, культмассовая работа и оздоровление, работа с молодежью и ветеранами. По этим вопросам слово взяли Татьяна Коркошко (сталепроволочно-канатный цех), Ирина Константинова (председатель женсовета), Ольга Петращук (ОТК), Максим Грязнов (председатель совета молодежи), Владимир Марков (председатель совета ветеранов).

– Сегодняшняя конференция – итог серьезной работы, которую со всей ответственностью провел новый состав вашей профсоюзной организации, – отметил Юрий Горанов, председатель областной организации ГМПР. – Конструктивный подход, компетентные выступления, содержание колдоговора, который, кстати, прошел экспертизу в обкоме, все это говорит, что традиции соцпартнерства сохраняются и получают дальнейшее развитие.

Конференция приняла постановление, в котором признала колдоговор за 2016 год полностью выполненным.

Работа по подведению итогов выполнения колдоговора на предприятии шла более 2 месяцев. С начала февраля в цехах активно проходили собрания коллективов, на которых обсуждались итоги, замечания, а также предложения в проект нового колдоговора. Все они были рассмотрены колдоговорной комиссией, работавшей параллельно. Финалом стало заключение колдоговора на 2017–2019 годы. Его подписание состоялось здесь же, на конференции: в торжественной обстановке подписи поставили Олег Ширяев и Елена Рамазанова.

числе важнейших обязательств работодателя: сохранение уровня реального содержания зарплаты, включая ее индексацию в соответствии с принятым на заводе Положением. Новый пункт, добавленный в раздел «Оплата труда», - норматив ОТС: обеспечить в 2017 году соотношение средней зарплаты с прожиточным минимумом трудоспособного населения области не ниже 4. Еще одно нововведение связано с общественным контролем охраны труда: его осуществляет не только профком, но и представители технической инспекции труда ГМПР. Обновлен раздел «Социальное развитие коллектива». В частности, увеличена единовременная материальная помощь женщинам при рождении ребенка (с 12 до 14 тысяч рублей) и работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (с 750 до 850 рублей на ребенка до полутора лет, с 1,5 до 2 тысяч рублей – на ребенка от полутора до 3 лет). Дополнен раздел «Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов».

– Переговоры шли активно. Не обходилось без споров, но мы всегда находили компромисс. Проведена огромная коллективная работа – профкомом, представителями руководства, работниками, – комментирует Елена Рамазанова. – Было понимание позиции профкома, общности наших социальных задач. Надеемся на совместную плодотворную работу в будущем.



Со мною точно не случится...

Исполком ЦС ГМПР подведел итоги производственного травматизма и профзаболеваемости в 2016 году.

2016 году в отрасли по сравнению с 2015 годом произошел рост уровня учетного производственного травматизма.

Общее число пострадавших от несчастных случаев на производстве увеличилось на 8% – с 962 до 1042 чел., число несчастных случаев со смертельным исходом – с 49 до 53 (на 8%), с тяжелым исходом – уменьшилось с 146 до 141 (на 3%). В 10 групповых несчастных случаях пострадало 24 чел.

Коэффициент частоты смертельных несчастных случаев (Кч.с.) увеличился на 10,3%, коэффициент тяжести (Кт) вырос с 56 до 62 дней нетрудоспособности на один учетный случай.

Свыше 100 акционерных обществ отработали без травм и аварий. Среди них: «Алтай-Кокс», «Керченский металлургический комплекс», Керченский стрелочный завод, Борский, Ижорский трубные заводы, ПО «Кристалл», Новокузнецкий, Богучанский, Кандалакшский, Надвоицкий алюминиевые заводы. «РУС-Инжиниринг» в Новокузнецке. Красноярске, Краснотурьинске, «ВгАЗ-СУАЛ», «СУАЛ-ПМ», филиал Новокузнецкий «СтальЭмаль», Балаклавское, Тургоякское, Челябинское рудоуправления, Бурибаевский, Лермонтовский ГОКи, «ЭПМ-Новочеркасский электродный завод», Медногорский медносерный комбинат, Кыштымский медеэлектролитный завод, «Победит», «Индезит Интернэшнл», металлургический завод «Электросталь Тюмени»,

Екатеринбургский завод ОЦМ, «Гормаш», «Северная чернь», «Доломит». «Солнечногорский завод металлических ЛЕПСЕ», Новосибирский аффинажный завод, «Лысьва-теплоэнерго», «ЛУНСИН» (г. Кызыл), Приокский завод цветных металлов, «Красносельский Ювелирпром», «Северсталь-Сортовой Балаково» и ряд других организаций.



ОСНОВНЫМИ ПРИЧИНАМИ ТРАВМАТИЗМА СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СТАЛИ:

Общее количество несчастных случаев (в процентах от общего количества)

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА РАБОТ

24 (45,3%)

нарушение работником правил трудового распорядка и дисциплины труда $9\ (17,0\%)$

НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ПОЛУЧЕНИЕ ТРАВМЫ В РЕЗУЛЬТАТЕ РЕЗКОГО УХУДШЕНИЯ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ, ПОТЕРИ СОЗНАНИЯ И ПАДЕНИЯ

5 (9,4%)

ЭКСПЛУАТАЦИЯ НЕИСПРАВНЫХ МАШИН, МЕХАНИЗМОВ И ОБОРУДОВАНИЯ

4 (7,5%)

КОНСТРУКТИВНЫЕ НЕДОСТАТКИ И НЕДОСТАТОЧНАЯ НАДЕЖНОСТЬ МАШИН, МЕХАНИЗМОВ, ОБОРУДОВАНИЯ

3 (5,6%)

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И НЕДОСТАТКИ В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ MECT

2 (3,8%)

НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ

1 (1,9%)

НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

1 (1,9%)



Улучшили показатели производственного травматизма в акционерных обществах: Новолипецкий металлургический комбинат, Чусовской металлургический завод, «Комбинат Магнезит», «Лебединский ГОК-РМЗ», Высокогорский ГОК, «ВИЗ-Сталь», «РУС-Инжиниринг» в Шелехове, Каменск-Уральске, «Москокс», «Рудстрой», «Карабашмедь», Саткинский чугуноплавильный завод», «СтальЭмаль» в Череповце, Лысьвенский завод эмалированной посуды и на ряде других предприятий.

Вместе с тем допущен рост травматизма со смертельным исходом в акционерных обществах: «Северсталь», «Уральская Сталь», «ЕВРАЗ ЗСМК», «Челябинский металлургический и электрометаллургический комбинаты», Ашинский, Каменск-Уральский, Лысьвенский металлургические заводы, Первоуральский новотрубный завод, Северский трубный завод, «Уралтрубпром», «Уралредмет», Михайловский, Гайский, Вишневогорский ГОКи, «Объединенная ная компания» (г. Магнитогорск), «Севуралбокситруда», «РУС-Инжиниринг» (г. Североуральск), «Электроцинк» (г. Владикавказ), Челябинский цинковый завод. Оскольский завод металлургического машиностроения, «Уфалейникель», «НЛМК-Калуга», «Стагдок», Липецкая горэнерго-«Многовершинное», компания. Первоуральский динасовый завод, «Центрдомнаремонт» (г. Выкса), «Металл-Групп» (Белгородская обл.).

ОПРЕДЕЛЕНЫ ОСНОВНЫЕ ТРАВМИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ:

Общее количество несчастных случаев (в процентах от общего количества)

ВОЗДЕЙСТВИЕ ДВИЖУЩИХСЯ, РАЗЛЕТАЮЩИХСЯ И ВРАЩАЮЩИХСЯ ПРЕДМЕТОВ, ДЕТАЛЕЙ МАШИН И ОБОРУДОВАНИЯ

20 (37,7%)

ПАДЕНИЕ, ОБРУШЕНИЕ, ОБВАЛЫ ПРЕДМЕТОВ, МАТЕРИАЛОВ, ЗЕМЛИ И ПР.

9 (17,0%)

ПАДЕНИЕ ПОСТРАДАВШЕГО ПРИ РАЗНОСТИ УРОВНЕЙ ВЫСОТ И НА ГЛУБИНУ

8 (15,1%)

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ТОКА

7 (13.2%)

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ТЕМПЕРАТУР

4 (7.5%)

ТРАНСПОРТНЫЕ ПРОИСШЕСТВИЯ НА НАЗЕМНОМ ТРАНСПОРТЕ И ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

2 (3,8%)

ВОЗДЕЙСТВИЕ ВРЕДНЫХ ВЕЩЕСТВ

2 (3,8%)

В соответствие с пунктом 7.5.1. Отраслевого тарифного соглашения семьям погибших на производстве выплачено свыше ${\bf 33}$ миллионов рублей возмещения морального вреда.

За отчетный период в организациях произошло 56 случаев смерти на работе в результате общих заболеваний, связанных, в основном, с болезнями органов кровообращения. Данные случаи расследованы в соответствии с законодательством, но квалифицированы как не связанные с производством.

Человек способен влиять на собственную безопасность. Все зависит от культуры, принятой на производстве, ценностей, которые транслирует руководство. Давайте постараемся исключить несчастные случаи, которые происходят из-за нашей невнимательности, небрежности, от упования на «авось», когда только сирена «скорой помощи» заставляет нас задуматься.



НАС ДОМА ЖДУТ ЗДОРОВЫМИ



лесарь-ремонтник упал с обрушившихся лесов, электромонтер получил ожоги в результате выброса горящих газов после заливки чугуна в конвертер, тракторист перевернулся на неисправном тракторе, электрогазосварщика зажало движущимся погрузчиком, слесаря-ремонтника засыпало пылью в бункере аспирационной установки доменной печи... Каждый из этих случаев - унесенная человеческая жизнь. А всего таких жизней за год - тринадцать. Самыми страшными ударами отрасль в который раз напоминает нам - с металлом и огнем шутить нельзя. Ни на миг, ни на йоту – ни шутить, ни ошибаться, ни терять бдительность и осторожность.

Статистика - вещь упрямая, а в производственном травматизме неумолимо стабильная: из года в год, с небольшими колебаниями в плюс-минус, то же число несчастных случаев, те же причины и факторы, в целом то же возрастное соотношение. Правда, один из показателей в последний год резко вырос - общее количество пострадавших: 254 работника против 164 в 2015 году. Но это больше рост номинальный, чем фактический.

- Добавилось число тех несчастных случаев, которые раньше, по сути, не расследовались. Это, в основном, микротравмы с наименьшей потерей трудоспособности, - объясняет технический инспектор труда ГМПР по Челябинской области Василий Кожухов. Распространенная практика на большинстве предприятий: от каждого установленного несчастного случая на производстве зависит размер премии непосредственных руководителей и специалистов, отвечающих за охрану труда, и размер немаленький. Но сегодня ужесточились требования к работодателю, меры воздействия на него за сокрытие несчастных случаев.

Халатность и формализм в расследовании несчастных случаев, попытки взвалить всю вину за происшествие на пострадавшего работника - традиционные проблемы, констатируемые профсоюзными техническими инспекторами. На одном из металлургических предприятий работодатель начал расследовать тяжелый несчастный случай только тогда, когда пострадавший обратился в прокуратуру, возмущенный волокитой с документами. Хотя сегодня, как отмечает

Цифры и факты

В 2016 г. на предприятиях ГМК области произошло 29 несчастных случаев с тяжелым исходом (в 2015 г. - столько же), 13 несчастных случаев со смертельным исходом (на 4 больше, чем в 2015 г.). В результате 3 групповых случаев пострадали 8 человек. Количество дней нетрудоспособности увеличилось в 0,9 раза (10836). Основные травмирующие факторы: защемление между неподвижными и движущимися предметами и машинами, воздействие движущихся и (или) разлетающихся предметов. падение с высоты, воздействие электротока, транспортные происшествия, воздействие неконтролируемого огня. 40% травмированных – работники со стажем работы до 5 лет, 70% - работники в возрасте от 45 лет и старше.

техническая инспекция труда областной организации ГМПР, таких проблем постепенно становится меньше: работодатель сознательнее и ответственнее относится к этим вопросам, охотнее прислушивается к замечаниям и рекомендациям представителей профсоюза.

 Профилактика травматизма – одна из главных целей работы нашей инспекции, - говорит главный технический инспектор труда ГМПР по Челябинской области Виктор Костромитин. - Для этого мы регулярно проводим комплексные проверки предприятий. В прошлом году таких проверок прошло около 90. Также встречаемся на предприятиях с уполномоченными профсоюза по охране труда, с представителями работодателей - руководителями цехов, служб, участков, мастерами. Важная работа – участие в расследовании несчастных случаев. Здесь главное - выводы и рекомендации работодателю: чтобы он обязательно принял меры по недопущению подобного случая в будущем.

Единственный фактор, на который напрямую не могут влиять ни работодатель, ни профсоюз, - человеческий. Фактор древний, пресловутый. По собственной неосторожности на производстве ежегодно травмируются десятки людей. Здесь, как говорится, все в руках работника. Буквально - все: его здоровье, жизнь, судьбы - его и его родственников. Металлургия уникальна тем, что даже самое современное оборудование не в состоянии сделать производство полностью безопасным. Человек человека может предупредить, металл - нет, он сразу бьет, и иногда - насмерть.





ЦЕЛИ и СРЕДСТВА

По результатам исследования, проведенного Академией труда и социальных отношений, лишь 35% работников осведомлены о задачах, которые решает профсоюз, 53% владеют довольно общей информацией, 8% – не знают о нем ничего.

Долгие годы создававшаяся Единая информационная система ГМПР дает сбои и на уровне территорий, и на уровне первичек. Более того, снижающийся уровень профчленства подтверждает: ситуация ухудшается, нужно срочно принимать меры.

Борьба за право знать

Не случайно 2017-й год для членских организаций ФНПР объявлен Годом профсоюзной информации. Соответствующее решение участники Генерального Совета Федерации приняли в ходе заседания в октябре прошлого года.

Состоявшийся 23 марта Исполком ЦС ГМПР утвердил план мероприятий по проведению Года профсоюзной информации. План базируется на Концепции Единой информационной системы профсоюза, Программе действий ГМПР на 2017-2021 годы, резолюции VIII съезда ГМПР «Информация – ресурс развития профсоюза», разработан с учетом рекомендаций ФНПР, действующих форм и методов информационной работы в структурах профсоюза.

Документ включает в себя мероприятия, которые предстоит провести Центральному Совету ГМПР, территориальным и первичным организациям профсоюза. Это продолжение ежегодного мониторинга информационных ресурсов ГМПР; конкурсы «На лучшую постановку информационной и пропагандисткой работы в территориальных и первичных организациях ГМПР» и на лучшую публикацию в информационном бюллетене Профсоюза





«ГМПР-Инфо», обучение вновь избранных председателей профкомов первичных профорганизаций, профсоюзного актива основам информационной работы; публикации о наиболее ярких примерах информационной работы на сайте, в социальных сетях, «ГМПР-Инфо», открытие на сайте и в журнале рубрики «2017 – Год профсоюзной информации», страницы ГМПР в Instagram и многое другое. Полный перечень представлен в принятом постановлении.

В декабре 2017-го вопрос о состоянии информационной работы в ГМПР, задачах на предстоящий период, в том числе и итоги Года профсоюзной информации планируется рассмотреть на пленуме Центрального Совета ГМПР.

Мероприятия расписаны также для территориальных и первичных организаций, которые должны быть конкретизированы в ходе проведения пленумов и заседаний профкомов с учетом уже используемых форм коммуникаций и создания новых.





От кучки информации – к системе

Новшество – минимальный стандарт информационного обеспечения для территориальных и первичных организаций ГМПР, составлен исходя из данных мониторинга информационных ресурсов профсоюза.

На сегодня сайты имеют 11 территориальных, 10 первичных организаций, в соцсетях присутствуют 7 и 21 организация соответственно, выпускается два журнала, 23 периодических издания – газеты, вестники, информационные бюллетени, 8 первичек имеют свои страницы на корпоративных сайтах.

Формально информационные ресурсы есть. Но профсоюзные организации продолжают испытывать падение профсоюзного членства. Можно в порядке объяснения причин кивать на изменения в структуре предприятий, на аутсорсинг или на «неправильных» работников (профорганизация добилась повышения зарплаты, а люди начинают экономить на взносах и выходить из профсоюза). Все эти причины присутствуют.

В информационном плане проблемы означают следующее: людей мы информируем формально, не влияя на их мнение. Не смогли установить в их сознании прямую связь: я должен быть в профсоюзе, потому что это правильно, это выгодно. Потому что это включает меня в многомиллионную общность.

Поэтому сегодня важно в информационном плане прийти к единым стандартам, определенным шаблонам, чем и является минимальный стандарт информационного обеспечения. Это, конечно, очень большой объем

работы, но нужно понимать, что если у нас не получится наладить это направление, то через некоторое время членов профсоюза, которые готовы поддержать нашу организацию, станет еще меньше.

Посоревнуемся?

Исполком утвердил положение о конкурсе на лучшую постановку информационной и пропагандистской работы. Его участниками станут территориальные организации и первичные, разбитые на две группы: с численностью до 5000 членов профсоюза и свыше 5000 членов профсоюза.

Предварительные итоги конкурса подводит комиссия ЦС ГМПР по информационной политике, которые затем утверждаются на Исполкоме.

Для победителей установлены две премии в каждой группе: первая – 20000 рублей, вторая – 10000 рублей.

С полным текстом постановлений Исполкома ЦС ГМПР можно познакомиться на сайте профсоюза.

ИНФОРМРАБОТА НА «ЗОЛОТО» И «СЕРЕБРО»



Оренбургская областная организация ГМПР стала победителем регионального конкурса профсоюзов по информационной работе.

Сразу два призовых места – «золото» и «серебро» завоевала территориальная организация ГМПР по итогам конкурса на лучшую постановку информационной работы в профсоюзных организациях Федерации профсоюзов области.

Сайт областной организации ГМПР был признан победителем в номинации «Интернетресурс». Кроме того, жюри высоко оценило баннеры территориальной организации.

Второе место областная организация ГМПР заняла в номинации «Профсоюзная печатная агитпродукция».





АЛЕКСЕЙ ЛАПТЕВ

Тандем слова и дела

Год профсоюзной информации в Челябинской областной организации Профсоюза обещает быть динамичным, ярким, насыщенным событиями. Вся запланированная работа будет вестись в тесной связке направлений – информационно-агитационного, организационного и социального партнерства. В плане – проведение конкурсов, обучения, массовых акций с участием молодежи, развитие традиционных и внедрение новых форм работы. Конечная цель – укрепить имидж профсоюза и повысить мотивацию профчленства.





ематическая массовая акция с креативными элементами (флэшмоб, автопробег и т. д.) - это тоже форма информационноагитационной деятельности, и вполне современная, популярная среди молодежи. В этом не первый год убеждает опыт обкома ГМПР в работе с молодежью. Поэтому в 2017 году это направление решено развивать. По инициативе координационного молодежного совета областной организации профсоюза пройдет серия акций при непосредственном участии молодых металлургов и горняков, посвященная теме соцпартнерства.

Для активизации работы выборных профорганов в информационной и агитационно-пропагандистской сфере запланировано проведение конкурса на лучшую информационноагитационную работу среди первичных профорганизаций. Не забыты и визуальные виды информации: «Профсоюз: взгляд через объектив» – это название фотоконкурса среди

членов профсоюза и фотовыставки. Наряду с этим продолжится создание профсоюзного видео – агитационномотивационных роликов.

Уже идет работа по модернизации сайта gmpr74.ru, наполнению, обновлению и активизации страниц первичных профорганизаций на сайте и в соцсетях.

В приложении «Сплав» и на сайте основные содержательные акценты сделаны на информировании членов профсоюза о выполнении решений VIII съезда ГМПР, Программы действий ГМПР на 2017–2021 гг., о результатах работы профсоюза по защите прав и интересов работников, о позиции профсоюзов по актуальным социально-трудовым вопросам и проблемам, о ярких примерах эффективного соцпартнерства. Отдельное внимание – публикациям об опыте информационной работы первичек.

Освоение внешнего информационного пространства в ГМПР традиционно в приоритете. Будет продолжено взаимодействие с областными, муниципальными и корпоративными СМИ, радио и ТВ, проведение прессконференций профлидеров.

В дополнение ко всему – интерактивные формы и обратная связы: встречи и совещания с профактивами на предприятиях, информационные пикеты, выездные и скайпконсультации специалистов обкома, информационный мониторинг и анкетирование членов профсоюза, семинары-тренинги для специалистов профкомов по информационной работе.

«Вместе мы – сила», – этот лозунг актуален и в рамках Года профсоюзной информации. Максимальный эффект от задуманного возможен только при участии выборных органов всех уровней – президиума обкома, постоянных комиссий областной организации, профкомов, а также специалистов аппаратов обкома и профкомов.



ВЛАДИМИР ШИРОКОВ

Не запостил – значит, не было!

Информационная работа стала темой 2-дневного семинара, проведенного в Челябинске областным комитетом ГМПР и Учебно-методическим центром профсоюзов области. Участники – профлидеры, председатели информационных комиссий и ответственные за информационную работу ППО горных и металлургических предприятий региона.

алозаметное присутствие профсоюзов на внешнем информационном поле - проблема, которую в ГМПР и других отраслевых профсоюзах давно пытаются решить, но пока без желаемого результата. Об этом, приветствуя участников семинара, сказали председатель областной организации профсоюза Юрий Горанов и его помощник, специалист обкома по информационной работе Наталья Попова.

«Не запостил - значит, не было!» - в известном рекламном слогане точно схвачена особенность сегодняшнего информационного общества: если кто-то или что-то не отмечено в соцсетях - считай, о нем никто не знает. На этой мысли построила свое выступление известный челябинский журналист и редактор Екатерина Минеева. Сделав краткий обзор профсоюзных и других электронных СМИ и прокомментировав несколько громких пиар-кампаний, она поделилась идеями, как придумать и провести массовую акцию, которая взорвет соцсети и привлечет внимание прессы. В обществе, перенасыщенном информацией, нужно уметь выделяться, чтобы тебя «постили» и продвигали на самые посещаемые сайты. Екатерина Минеева привела примеры, в том числе из опыта южноуральских металлургов, как сделать это с минимумом финансовых затрат, на одном креативе и мотивации. Вместе с преподавателем участники попытались сами придумать пиарсценарии традиционных профсоюзных мероприятий.

Программу семинара дополнили лекции и тренинги других специалистов и преподавателей. Представитель профкома Группы ММК Константин Субботин поделился опытом использования информационных технологий в практической работе первичной профорганизации. Доцент кафедры массовой коммуникации ЮУрГУ Алия Добрикова провела мозговой штурм, посвященный опросу как методу получения информации. А психолог Наталья Лебедева посвятила занятие методам психологического влияния на восприятие деловой информации.

Конкретные информационные проблемы на местах и перспективы развития информационного направления - тема «круглого стола», завершившего семинар. Участники обсудили информационные ресурсы первичек и областной организации, формы и методы работы. Опытом и проблемами поделились представители ЧМК, ЧЭМК, ЧТПЗ, Златоустовского электрометаллургического завода, магнитогорского треста «Водоканал», комбината «Магнезит», Бакальского рудоуправления. Все отметили, что проблема номер один – доведение информации до рядовых работников, и согласились, что этим нужно заниматься повседневно, подключать лидеров всех профсоюзных структур, начиная с профгрупоргов. Затронуты темы мотивационной составляющей информации, взаимодействия и конфликтов с работодателями на информационной ниве, организации консультационно-разъяснительной работы в коллективах по актуальным вопросам (например, проведение спецоценки условий труда). Участники акцентировали, что информация выполняет также важную социальную и психологическую роль на неблагополучных предприятиях. И это еще одно направление, о котором нельзя забывать.

Все участники дали положительные отзывы о семинаре, особенно отметив занятие с Екатериной Минеевой и высказав пожелание продолжить общение с ней.





МАРИНА ВАЛГУСНОВА

ГОВОРИТЬ, УБЕДИТЬ – РЕШИТЬ!

То, что ораторское искусство – ключ к успеху, знает каждый, кому приходится работать с людьми. Профсоюзные активисты в этом смысле не исключение: кому, как не им понимать ценность красноречия и умения вести слушателей за собой.

а развитие коммуникативных навыков и был нацелен семинар-тренинг, организованный для актива первичной профсоюзной организации АО «Уральская Сталь». С базовыми навыками риторики и ораторского мастерства металлурги знакомились под руководством тренера Андрея Крылова.

Двухдневная программа тренинга оказалась очень плотной. Большая часть времени была посвящена отработке на практике полученных знаний. Профсоюзные активисты узнали о том, что у выступлений может быть энергетика, а у разных видов сообщений – свое особенное построение. Учились преодолевать страх перед слушателями, находить контакт и работать со сложной аудиторией.

Немало внимания было уделено словесным импровизациям. Учились чувствовать и работать со своим голосом, добивались четкой артикуляции, работали над интонациями и выражением эмоций.

Горячий отклик вызвали практические занятия. Под руководством опытного тренера и в окружении доброжелательных коллег даже самое сложное задание казалось выполнимым.

Участники на себе опробовали переговорные игры, участвовали в жарких дебатах, примеряли шаблоны убеждающих выступлений и освоили основы построения аргументации. Активное и позитивное общение, новые знания и навыки усилили общий положительный эффект от участия в тренинге.

- Главное в обучении изучение технологий эффективного общения с работниками и достижение поставленных целей, контроль за рациональным поведением, отметила председатель ППО Марина Калмыкова. Будем надеяться, что полученные знания наши активисты успешно станут применять в своей работе.
- Мне понравилось, что было много игровых моментов. Удалось применить теорию на практике, рассказал о своих впечатлениях инженерэлектроник участка ПТС ЦТД, председатель комиссии по работе с молодежью Антон Мошкин. Приобрел навыки работы в команде, которые пригодятся в работе с коллективом. Немаловажным стали такие умения, как правильно выстраивать свое выступление, держаться перед аудиторией и располагать слушателей к себе.
- Умение вести переговоры это целая наука, и такие навыки для меня очень ценны, отмечает начальник участка подстанции №4 ЦСП, председатель комиссии по работе с молодежью Максим Глущенко. Впечатления самые положительные, особенно ценно то, что теоретические знания были закреплены играми, дебатами. Сейчас вижу, что новые знания помогают мне выстраивать взаимоотношения, особенно с теми, с кем раньше непросто было находить общий язык.
- У меня за плечами большой стаж профсоюзной работы, и все же я почерпнул для себя много полезного, - говорит электрослесарь по ремонту и обслуживанию электроприборов КИПиА, председатель комитета профсоюза Ринат Сафиуллин. - Понравилось общение с нашим тренером. Это настоящий профессионал-практик, а не просто лектор, начитывающий теорию. Андрей Крылов поделился с нами своими наработками, познакомил с определенными хитростями ораторского искусства. Начинаю применять эти знания и вижу, что его техника работает.



ПРОФГРУПОРГ – ФИГУРА ГЛАВНАЯ

В профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» распахнула двери Школа профгрупоргов. На первое занятие собрались 20 профактивистов Дирекции по электролизному производству – не только новички, но и имеющие достаточный опыт работы.



а предприятии уже более 30 лет, профгрупоргом в прошлом году избрался в третий раз, – говорит Адалет Абдуллаев. – В нашем коллективе – 124 человека, и только один – не член профсоюза. Коллектив дружный, хотя собрались здесь люди разные по возрасту, воспитанию, мировоззрению. Стараюсь помочь каждому.

Почему именно на эту категорию активистов было решено обратить пристальное внимание? Прошедшая отчетно-выборная кампания показала, что в некоторых подразделениях профгрупорг формально относится к своему общественному поручению, коллективы не информированы о деятельности профсоюзной органи-

зации, да и моральный климат, мягко говоря, не очень, и трудовая дисциплина хромает, есть проблемы с производственными показателями.

Программа Школы охватывает основы работы профгрупорга, рассматривает конкретные проблемы, с которыми сталкиваются работники, и не только на рабочем месте. Мы ставим целью научить их уверенности, умению вести диалог с руководителями, отвечать на нападки со стороны негативно настроенных товарищей.

– Не многие вновь принятые работники знают о своих трудовых правах, о коллективном договоре, о том, к кому можно обратиться, столкнувшись с проблемами, – говорит слушатель Школы Игорь Вагаль. – Наша задача – помочь им.



– Хорошо, что занятия проводятся на предприятии, в учебном классе профкома, во время рабочего дня, – делится впечатлением Александр Дингес. – Это потому, что в коллективном договоре есть пункт о возможности участия в семинарах и тренингах с оплатой по среднему заработку за счет средств предприятия. Это хорошая возможность привлечь к обучению больше профгрупоргов.

Первое занятие началось со знакомства с организационной структурой профсоюза, основными направлениями деятельности первички, были разобраны конкретные примеры и ситуационные задачи. Подобные занятия пройдут и для профгрупоргов других структурных подразделений предприятия.



Перспективный план обучения профактива разработан ППО Группы ОАО «ММК» на 2017 год. Участие в нем примут около тысячи человек. Более двух десятков из числа доверенных лиц стали слушателями первых семинаров, которые прошли в центре корпоративной подготовки кадров «Персонал».

орис Семенов, председатель первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК» ГМПР:

- В 2016 году в нашей организации, как и во всем Горнометаллургическом профсоюзе России, прошла отчетно-выборная кампания. Во всех структурных подразделениях избраны председатели профкомов, доверенные лица, уполномоченные по охране труда. Многие из них - впервые. Но решено не ограничиваться обучением только вновь избранных специалистов. Будем привлекать и тех, кто не первый год занимается профсоюзной работой и является опытным специалистом. Для них в основу программ заложили знакомство с новациями трудового законодательства, а также изучение современных методов мотивации профсоюзного членства.

Всего для обучения профсоюзных лидеров специалистами профсоюзной организации Группы ММК разработано шесть разных направлений. Каждое рассчитано на приобретение слушателями определенных навыков - таких, например, как умение выступать перед публикой, решать возникающие конфликтные ситуации, правильно применять трудовое законодательство.

Самым массовым и востребованным направлением стала подготовка уполномоченных по охране труда. Закон предоставляет им довольно обширные права, а потому к их обучению подошли особенно внимательно. В марте первые группы уполномоченных прошли обучение на специальных курсах.

«ЧТО ТАКОЕ ХОРОШО И ЧТО ТАКОЕ ПЛОХО»

Успех сотрудничества в сфере трудовых отношений во многом зависит от уровня компетенции профсоюзных работников и активистов. Помочь работникам профкома ТАГМЕТа и активистам профорганизации обрести и развить необходимые навыки – цель трехмодульного тренинга «Эффективный профсоюзный лидер».

о данной программе обучаются представители двенадцати структурных подразделений первичной профсоюзной организации и непосредственно профкома. Ведет занятия опытный бизнес-тренер, заместитель начальника управления РПП – начальник отдела оценки и развития персонала Ольга Рудь.

Состоялись первые занятия. В течение двух дней профсоюзные лидеры и резервисты профкома изучали аспекты взаимодействия между людьми, открывали для себя новые возможности в привычных, казалось бы, вещах.

Курс обучения начался с того, что слушатели оценили уровень собственных компетенций и соотнесли его с неким идеальным профессиональным профилем. Это помогло избавиться от некоторых иллюзий на собственный счет, проверить свою готовность к работе. Но главное, мобилизовало, пробудило желание развиваться, осваивать новые шаги и приемы психологической науки, на которых и основан тренинг.





Профсоюзные работники отрабатывали использование различных коммуникативных стилей и тактик, позволяющих находить общий язык с разными людьми, эффективно решать проблемы персонала, лоббировать интересы своего подразделения в целом и каждого работника в частности. Учились сохранять уважение к себе и оппоненту, действовать в критической ситуации, конструктивно вести переговорный процесс, развивали стрессоустойчивость, социальную смелость, дипломатичность, умение правильно ставить цели и определять необходимые ресурсы для их достижения.

Чему в рамках курса «Эффективный профсоюзный лидер» не было места, так это скуке и рутине. Все теоретические блоки закреплялись видеотренингом, деловыми играми, что делало занятия яркими и эмоциональными, позволяло его участникам раскрепоститься и проявить себя. Этому способствовала и высокая активность обучающихся.





«ИНДУСТРИАЛЛ-ЕВРОПА» ЗА ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ

астало время для повышения оплаты труда, – сказал Люк Трайэнгл, Генеральный секретарь Европейского IndustriALL при открытии кампании МКП за повышение зарплаты. – Урезание зарплат и сдерживание ее роста не привели к оздоровлению экономики. Все это только привело к стагнации, росту неравенства, социальным лишениям и нищете.

Ни одна из стран, где были введены меры жесткой экономии, так и не восстановила экономику. Хуже того, они все еще находятся посередине кризиса с уровнем потребления на 25% ниже уровня 2008 года.

Люк Трайэгл добавил, что «в этой кампании приоритетным является преодоление разрыва в уровнях зарплаты, ее повышение для выравнивания уровней оплаты труда в Западной и Восточной Европе. Мы уже давно призываем к изменению этой политики. Настало время для выработки рецепта оздоровления (восстановления), который сработал бы на основе повышения внутреннего спроса. Нам необходима «модель роста», основанная на зарплате и спросе. Именно поэтому повышение зарплаты должно стать первым пунктом повестки дня как на европейском, так и на национальном уровнях.

Работники заплатили самую высокую цену за кризис, а в некоторых странах до сих пор продолжают платить. Кризис, причиной которого не были ни граж-

дане, ни трудящиеся, но именно им пришлось платить по счетам. Настало время расплаты перед работниками. Настало их время оздоровления».

Публичные дебаты изобилуют неолиберальными измышлениями, которые заставляют людей думать, что несправедливо требовать повышения зарплаты. Мы должны изменить отношение людей, вернуть их доверие.

Нам необходимо вселить уверенность в рабочих с тем, чтобы они обращались к работодателям и правительствам с требованием повышения оплаты труда. Профсоюзы более не одиноки и не изолированы, и даже Международный валютный фонд выступает на нашей стороне за изменение политики в отношении покупательной способности и инвестиций.

И теперь очередь Европейских политических деятелей и национальных правительств начать действовать и разрабатывать конкретные предложения.

– В этой кампании преодоление разрыва в оплате труда между регионами Европы и, в особенности, ее западными и восточными частями, является главным для Европейского Союза IndustriALL, – подчеркнул Люк Трайэнгл. – Это абсолютно неприемлемо, когда работники одной и той же компании или сектора производства, выполняющие одинаковую работу, с аналогичной производительностью труда, но находящиеся в разных странах, получают разную зарплату.

И теперь мы должны действовать сообща, чтобы добиться прогресса для повышения уровня оплаты труда. Устанавливая минимальную зарплату, гарантирующую достойную жизнь каждому работнику Европы, мы делаем шаг в правильном направлении.

Если мы хотим достичь равенства и справедливой конкуренции, решить проблемы социального демпинга и зарплат, нам необходимо срочно поддержать повышение зарплат.

Мы должны сосредоточиться на укреплении структур коллективных переговоров и восстанавливать их там, где они были разрушены или до сих пор не существовали. Наличие института объединений работодателей и сильных профсоюзов достаточно для обеспечения работников достойными зарплатами и надлежащими условиями труда. Это единственная альтернатива разорительной политике последних лет - выше внутренний спрос, больше качественных рабочих мест, надежных структур для коллективных переговоров с высоким уровнем охвата.

Вот наш рецепт оздоровления Европы, который ведет к процветанию, благополучию и прогрессу для всех. Это та Европа, которую мы хотим создать! Поэтому Европейский Союз IndustriALL будет активно участвовать в этой кампании!

По материалам Европейского Союза IndustriALL





ИГОРЬ БЕРЕЗОВСКИЙ



Праздник детских талантов

В Свердловской области прошел Всероссийский отраслевой конкурс детского творчества «Металлинка».

24 по 2<mark>6 м</mark>арта в Нижнем Тагиле на базе АО «ЕВРАЗ HTMK» во второй раз за прошедшие пять лет состоялся юбилейный Всероссийский отраслевой конкурс детского творчества «Металлинка-2017». В двадцатый раз собрал он детей со всей России, и вновь получился красочным и массовым: участвовали около 300 детей, чьи родители работают на предприятиях ГМК из 11 регионов страны.

География юбилейного конкурса действительно обширна. В Нижний Тагил приехали творческие колл<mark>ективы и</mark> с<mark>оли-</mark> сты из Заринска, Старого Оскола, Череповца, Шелехова, Новокузнецка, Красноярска, Железногорска, Липецка, Гая, Магнитогорска, Челябинска, Качканара, Первоуральска, Краснотурьинска, Каменск-Уральского, Кушвы, Верхней Пышмы.

В течение трех дней дети 31 творческого коллектива знакомились, общались, находили себе новых друзей, порой забывая о том, что «Металлинка» – конкурс, на котором нужно бороться за победу. Наверное, поэтому и получился настоящий праздник.

Как считает Людмила Чиграй, директор Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», конкурс – хороший старт для дальнейшего развития талантов ребят. – Некоторых из них уже заметили в престижных образовательных учреждениях. Особенно хочется отметить цирк «Аншлаг». Когда Олеся Федотова и Олег Чмутов выступали в телевизионных шоу на телеканале «Рос<mark>сия», оч</mark>ень переживала, писала СМС со словами поддержки. Большое счастье, что ЕВРАЗ НТМК сохранил свой дворец.

На открытие конкурса собралось столько зрителей, что большой зал Центра культуры и искусства ОАО «НТМК» с трудом вместил всех желающих. Открыли «Металлинку» депутаты областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области – управляющий директор AO «EBPA3-НТМК» Алексей Кушнарев и председатель ППО предприятия ГМПР Владимир Радаев.



Андрей Шведов, заместитель председателя ГМПР, поздравляя маленьких участников конкурса с его открытием, отметил, что «больше всего на свете мы дорожим талантами детей наших горняков и металлургов». Теплые слова участникам сказали председатель Свердловского обкома ГМПР Валерий Кусков и директор Центра культуры и искусства Ольга Москвина. Тема всех выступлений была одна – «Металлинка» должна получиться фейерверком дружбы, тепла, доброты и музыки!

В первый вечер участники отдыхали, на открытии выступили коллективы Центра культуры и искусства. Аплодисменты и крики «Браво!» звучали под сводами зала после каждого номера. Планка для конкурса была задана.

На каждом шагу участники чувствовали заботу представителей профсоюзного комитета Нижнетагильского металлургического комбината, с раннего утра до поздней ночи – в лагере, в автобусе, в Центре культуры и искусства профактив заботился о детях.



– Принять столько детей – большая работа и для профкома, и для администрации комбината, – сказал Владимир Радаев. - Самые серьезные сложности возникали с доставкой детей в связи с введением новых правил перевозки несовершеннолетних. Вместе с администрацией комбината сделали все, чтобы участники чувствовали себя комфортно. У нашего профактива - праздничное настроение, мы знаем, что своими руками создаем праздник для детей, для города, для комбината.

За каждым коллективом был закреплен куратор - председатель профсоюзного комитета структурного подразделения ЕВРАЗ НТМК. Не остался в стороне и Свердловский обком ГМПР. Его работники дневали и ночевали на железнодорожном вокзале Екатеринбурга, куда

прибывали коллективы, пришлось бросить дополнительные силы и на организацию ночлега для ребят, которые приезжали в Екатеринбург после 23 часов.

Во время конкурса ребята жили за городом, в детском оздоровительном комплексе «Баранчинские огоньки».

– Наш куратор Андрей Нехорошков (председатель профкома коксохимпроизводства) - моя правая рука, - хвалит хореограф народного коллектива «Элем» Ольга Бальцер (АО «Уралэлектромедь»). – Все организационные вопросы решает он, дети в восторге. Как будем расставаться, не знаю.

– Нам тут очень нравится: подушки мягкие, в комна<mark>т</mark>ах тепло, кормят вкусно, – поделились впечатлениями участницы студии «Фа-Солька» (ЕВРАЗ ЗСМК). – Репетируем каждую минуту, а хочется на горках покататься.



Репетиции шли везде, использовался каждый квадратный метр Дворца культуры. Рядом с распевающимися вокалистами разминались гимнастки, оттачивали мастерство танцоры.

И вот наступ<mark>ил к</mark>онкурсный день. На сцене – улыбающиеся участники, за кулисами волнение. Сложно и жюри. В течение почти восьми часов специалисты по культуре и образованию различных учреждений Свердловской области оценивали номера.

В третий день конкурса прошел гала-концерт, состоялось награждение победителей. Не забудутся зрителям восточные, бальные и спортивные танцы, цирковые выступления акробатов, жонглеров, номера с обручами и на ходулях. И, конечно, песни. Народные и современные, популярные и малоизвестные, детские и эстрадные. И вот что интересно: среди





руководителей коллективов оказалась девушка, двадцать лет назад принимавшая участие в первой «Металлинке». Юлия Подковырова из Липецка до сих пор вспоминает, с каким волнением, будучи девятилетним ребенком, она участвовала в конкурсе.

Все получи<mark>ли д</mark>ипломы и сладкие подарки от профсоюзного комитета ОАО «НТМК». Светлана Учайкина, министр культуры Свердловской области, поблагодарила ГМПР за длящийся уже двадцать лет праздник.

Валерий Кусков высказал много теплых слов в адрес руководства комбината, поблагодарил профактив предприятия за работу: «Конкурс «Металлинка», организованный Центральным Советом ГМПР и Фондом «Сплав» - один из любимейших конкурсов горняков и металлургов, поскольку главные его участники – дети».

На закрытии конкурса Владимир Радаев вручил сертификат на 100 000 рублей Ольге Москвиной для поощрения работников Центра культуры и искусств, принявших непосредственное участие в организации конкурса, и передал «Металлинку» начальнику управления внутренних социальных программ и развития социальных объектов УП «Металлоинвест» Ольге Кобрисевой и председателю первичной профорганизации Оскольского электрометаллургического комбината Ал<mark>ександру Лихушину, где пройдет XXI конкурс.</mark>

Для участников конкурса, помимо утвержденных призов и наград, учреждены и специальные призы. И достались они, конечно, самым достойным:

- ❖ «Открытие года 2017» народный коллектив КСТ «Элем», г. Верхняя Пышма.
- 🧇 «За сохранение национальных традиций и наследия» – группа «Говорушечки», г. Нижний Тагил.
- ❖ «Творческий поиск в жанре» образцовый коллектив вокальная студия «Фа-солька», Дворец культуры кузнецких металлургов ЧУ «КСЦМ», г. Новокузнецк.

Образцовый коллектив театра эстрадной песни «Комарик» ЕВРАЗ ЗСМК (г. Новокузнецк) заслужил сразу несколько специальных призов – от областного комитета ГМПР, от Федерации профсоюзов региона, от АО «ЕВРАЗ HTMK».

Профсоюзный комитет ЕВРАЗ НТМК вручил специальный приз народному коллективу эстрадной студии Натальи Новодворской «Сцена», ЧУ ДК ОАО «ПНТЗ», г. Первоуральск.

ДИПЛОМАНТАМИ ПРИЗНАНЫ:

В номинации «Эстрадный вокал»:

- Виолетта Баркова, солистка народного самодеятельного коллектива театра песни «Хорошее настроение», Оскольский электрометаллургический комбинат, г. Старый Оскол;
- ❖ Юрий Глухов, солист образцовой студии музыки и вокала «Радость», ППО «РУСАЛ Красноярск», г. Красноярск;
- Дарья Биктагирова и Софья Мушинская (Театр песни) «Контрасты», ДК «Металлург» филиала «РУСАЛ Братск», г. Шелехов).

В номинации «Хореография»:

- Образцовый хореографический коллектив «Грация» (Челябинский металлургический комбинат, детский Дворец культуры «Данко»);
- ❖ Образцовая студия эстрадно-бального танца «Фиеста» (ОАО «Динур», ДК «Огнеупорщик», г. Первоуральск);
 - ❖ Танцевальный коллектив «Всплеск», г. Нижний Тагил.

ЛАУРЕАТЫ В НОМИНАЦИЯХ «Народный вокал»:

1 степени – ансамбль русской песни «Подсолнухи» (АО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат», г. Качканар).

2 степени – студия развивающего обучения «Облако» (ПАО «Синарский трубный завод», г. Каменск-Уральский);

«Эстрадный вокал (ансамбль)»:

- 1 степени Образцовый коллектив «Студия детской эстрадной песни «Винни-Пух» (ЧУ ОАО «ММК» «Дворец культуры металлургов им. С.Орджоникидзе», г. Магнитогорск);
- 2 степени группа «Смайлики» образцового коллектива вокальной студии «Фа-Солька» (Дворец культуры кузнецких металлургов ЧУ «КСЦМ», г. Новокузнецк);

3 степени – вокальная группа «До-мажоры» Образцового самодеятельного коллектива вокального ансамбля «Супер-



ЗА ПРОХОДНОЙ

пупер» (АО «Оскольский электрометаллургический комбинат», г. Старый Оскол).

«Эстрадный вокал (солист)»:

- 1 степени солист студии «Камертон» Александр Чернов (первичная профсоюзная организация ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков», г. Кушва);
- степени солистка Образцового детского коллектива вокально-эстрадной студии «Мечта» Марина Иванова (ПАО «Северсталь», г. Череповец);

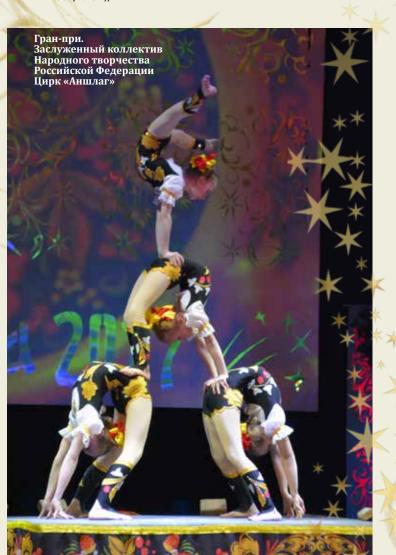
3 степени – солист Народного самодеятельного коллектива вокального ансамбля «Оазис» Юлиан Голуб (АО «Оскольский электрометаллургический комбинат», г. Старый Оскол).



«Оригинальный жанр»:

1 степени – Студия эстетической гимнастики (ЧУК «Городской центр культуры» ПАО «НЛМК», г. Липецк).

2 степени – Народный цирк «Прометей» (ООО «ДК горняков», г. Гай);



«Хореография»:

1 степени – Образцовая студия танца «Щелкунчик» (Частное учреждение «Дворец культуры ОАО «ПНТЗ», г. Первоуральск);

2 степени – Народный коллектив Шоу-балет «Альянс» (НЧКУ «Центр культуры и искусств HTMК», г. Нижний Тагил);

3 степени – Народный коллектив ансамбль бального и эстрадного танца «Грация» (Учреждение «Образцовый Дворец культуры и техники Михайловского ГОКа», г. Железногорск).

«Народный танец»:

1 степени – ансамбль народного танца «Традиция» (Первичная профсоюзная организация ГМПР в филиале «ИРКАЗ-СУАЛ», г. Шелехов);

2 сте<mark>пени – театр танца «За</mark>зеркалье» (ОАО «Алтай-кокс», г. Заринск);

3 степени – хореографический коллектив «VITA-DANCE» (Филиал «БАЗ-СУАЛ» Дворец культуры, г. Краснотурьинск).

Диплом «Жемчужина «Металлинки-2017», специальный приз Фонда милосердия и духовного возрождения горняков и металлургов «Сплав», вручен Народному ансамблю танца «Солнышко» (ООО «ДК горняков», г. Гай).

Гран-при XX Всероссийского отраслевого конкурса детского творчества «Металлинка – 2017» завоевал Заслуженный коллектив Народного творчества Российской Федерации Цирк «Аншлаг» (НЧКУ «Центр культуры и искусств НТМК», г. Нижний Тагил).

Центральный Совет ГМПР и Фонд «Сплав» благодарит администрацию ЕВРАЗ НТМК, профсоюзный актив предприятия, Свердловский областной комитет за высокий организаторский уровень мероприятия, теплый прием и особую заботу о детях.

