Управляющему директору ЕВРАЗ КГОК
Жукову В. В.

Копия: Председателю ППО ГМПР
«Качканар-Ванадий» Пьянкову А. А.

Уважаемый Владислав Владимирович,

Благодарю Вас за конструктивный разговор, состоявшийся между Вами и членами Совета в рамках работы выездного заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека 29 марта текущего года.

В рамках визита в Качканар члены Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека Б. Е. Кравченко и Е. А. Бобров (Заместитель Председателя Совета) при участии председателя Федерации профсоюзов Свердловской области А. Л. Ветлужских провели встречу с активом профсоюзной организации **ЕВРАЗ КГОК** и представителями трудового коллектива.

В ходе встречи работниками озвучены следующие претензии к работодателю:

— в подразделения спущены жесткие задания на экономию фонда оплаты труда, людей угрозами заставляют брать дни без содержания;

— создаются условия для досрочного ухода на пенсию, появляющиеся вакансии сразу сокращают, работу распределяют на оставшихся в бригаде работников без увеличения зарплаты и внедрения повышающих производительность технологий;

— часть работ отдается сторонним организациям, применяющим демпинг, за счёт снижения качества работ и мер безопасности при их проведении;

— представители работодателя усложняют работу профсоюзной кассы взаимопомощи, побуждая работников к выходу из нее;

— при проведении специальной оценки условий труда часть замеров сделано заведомо неправильно и некорректно;

— осуществляются активные действия по снижению численности и влияния профорганизации, происходит давление на ее активистов.

В ходе встречи с руководством ЕВРАЗ КГОК стороны подробно обсудили вопросы, выдвинутые трудовым коллективом. При этом, со стороны руководства предприятия звучали иные подходы и иная интерпретация проблемных вопросов.

Члены СПЧ, посетившие ЕВРАЗ КГОК, убеждены в необходимости предпринять действенные шаги для налаживания на предприятии полноценного социального диалога. Исходя из вышеизложенного, предлагаем

сторонам согласовать базовые принципы этого диалога, из которых исходить при решении всех спорных вопросов, и подписать **Меморандум**, закрепляющий эти принципы. На наш взгляд, в проект Меморандума могут войти следующие принципы:

1. Необходимые атикризисные меры и их перечень вырабатываются строго по определенной действующим коллективным договором процедуре. При реализации антикризисных мер соблюдаются права работников, установленные коллективным договором и действующим законодательством.

2. При необходимости снижения затрат на персонал, перечень мероприятий определяется в соответствии с процедурой, установленной в коллективном договоре. При необходимости стороны согласовывают соответствующие изменения в действующий Коллективный договор.

3. В случае принятия администрацией предприятия решения об уменьшении продолжительности недельного или дневного рабочего времени работников, не допускается оказание давления на работников в целях написания ими заявлений на предоставление дней (часов) без сохранения заработной платы (по инициативе работников или по соглашению сторон).

4. Соблюдаются гарантии профсоюзной деятельности во всех подразделениях предприятия, в частности:

— не осуществляются действия, ущемляющие права и законные интересы работников, в том числе право на свободу объединения, в том числе на предприятии «Дивизион Урал», а также сохраняется возможность для работников использовать услуги профсоюзной кассы взаимопомощи;

— профорганизация безусловно признается в качестве представителя работников при осуществлении мероприятий, связанных с изменениями в структуре предприятия, в том числе сопровождающимися переходом работников в новые структуры за пределами предприятия с проведением необходимых консультаций и согласований.

5. Мероприятия по специальной оценке условий труда осуществляются объективно, при плотном взаимодействии с профсоюзной организацией, спорные замеры перепроверяются под контролем сторон.

Обращаю Ваше внимание, что ситуация в социально-трудовой сфере Качканарского ГОК находится в фокусе внимания Постоянной комиссии по трудовым правам и социальному партнерству Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека. Мы будем рады получить информацию о нормализации социального диалога на предприятии к нашему плановому заседанию в конце второго квартала 2016 года.

С Уважением,

Председатель Совета При Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека Федотов М.А.

Горно–металлургический профсоюз России
Первичная профсоюзная организация

«Качканар-Ванадий»

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
(протокол № 105)

г. Качканар 21 апреля 2016г.

Заслушав и обсудив информацию председателя профсоюзной организации "Ванадий", профсоюзный комитет установил следующее.

В настоящее время работодателем начат новый виток нагнетания социальной напряженности в трудовом коллективе.

В апреле работодателем принято решение (приказ от 04.04.2016 г. №220) и начата его реализация, которые могут привести к катастрофическим последствиям для комбината, города Качканара и возможно Свердловской области. Речь идет о введении с 1.07.2016 года нового Положения об оплате труда, по которому премия работников должна зависеть от выполнения плановых экономических показателей (по выручке и себестоимости), устанавливаемых исключительно по усмотрению работодателя. При разработке данного Положения работодатель игнорировал все предложения профсоюзного комитета, направленные на поиск компромисса, которые были изложены в мотивированном мнении и протоколе дополнительных консультаций.

Таким образом, указанные действия работодателя свидетельствуют о наличии ультимативной позиции, от которой работодатель не намерен отступать. Вместо ведения социального диалога с профсоюзной организацией "Ванадий", представляющей интересы работников и поиска взаимоприемлемых решений, работодатель в очередной раз рассчитывает «продавить» свой вариант решения в одностороннем порядке, тем самым вольно или невольно провоцируя очередное обострение ситуации в трудовом коллективе.

В настоящее время, персонально под роспись каждому работнику вручается Предупреждение, в котором указано, что, в случае отказа от продолжения работы в новых условиях – работник будет уволен по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. Учитывая, что подобные Предупреждения об увольнении вручены всему более чем шеститысячному коллективу работников, следовательно, работодатель демонстрирует, что намерен уволить всех, в случае отказа подчиниться его воле. Фактически своими действиями работодатель поставил на грань увольнения весь трудовой коллектив, рассчитывая при этом, что из-за страха перед увольнением, у людей не будет выбора и они согласятся на снижение зарплаты. А если не согласятся, что работодатель остановит комбинат?

В том, что работодатель не остановится ни перед чем – сомневаться не приходится. Работодатель ранее неоднократно заявлял, что в мире перепроизводство железорудного сырья и никто и не заметит, если на рынке ЖРС не станет Качканарского комбината. Таким образом – есть опасность полной остановки Качканарского ГОКа. Работодатель указал даже дату возможной остановки комбината, в случае увольнения всех работников, если они не согласятся подчиниться работодателю - это произойдет 1 июля 2016 года.

Вот такую "игру" затеял работодатель, фактически ставя по угрозу остановку комбината, только лишь потому, чтобы не снизились плановые показатели по выручке и прибыли.

Попытку работодателя установить зависимость выплаты премии от выполнения плановых показателей по выручке и себестоимости воспринимаем как следствие недостаточности средств у работодателя, необходимых для выплаты заработной платы работникам на основании показателей и условий премирования, установленных действующими Положениями об оплате труда, с учетом обязательств по коллективному договору. Кроме этого, уменьшение премии работников за недостижение плановых показателей по выручке и себестоимости рассматриваем как перекладывание ответственности на работников за просчеты и те управленческие решения, последствиями которых является недополучение работодателем желаемого им уровня выручки и прибыли.

Примеры, подтверждающие такой вывод - у всех на виду. В частности, из-за отсутствия вагонов по независящим от работников причинам, готовая продукция вынужденно отгружается на склад и как следствие этого из-за несвоевременной отгрузки и снижения качества - плановая выручка будет не выполнена. Это прямая ответственность менеджмента Евраза, но никак не рабочих, а премию по новому Положению не получат именно они (рабочие).

Другой вопиющий пример. Речь идет об очередном мягко говоря "неудачном" взрыве негабаритов и горной массы на г.Острая, осуществленным новым подрядчиком, с которым работодатель заключил договор в погоне за сиюминутной выгодой по причине более низкой цены услуг по сравнению с профессионально работающим АВТ-Урал. При производстве взрывных работ новым подрядчиком произошел "отказ" - не были взорваны часть негабаритов, которые были завалены последующим взрывом блока. Кроме того, что данная нештатная ситуация потребует вложения дополнительных ресурсов, следовательно - о выполнении плановой себестоимости (а значит и премии работников по новому Положению) - можно забыть, кроме этого встает и другая проблема. Проблема эта - угроза безопасности труда работников, которые будут направлены для разбора этих "отказов", с риском для жизни и здоровья работников. Потому что в данном случае не исключена опасность несанкционированного взрыва. Необходимо отметить, что при проведении СОУТ (специальной оценки условий труда) имеющаяся опасность не была учтена.

Таким образом, просчеты работодателя приводят не только к недополучению прибыли и как планируется - к недополучению работниками премии, но и к повышению угрозы безопасности труда работников.

Нельзя допустить реализации неадекватных решений работодателя, последствиями которых могут стать несчастные случаи на производстве и полная остановка комбината.

На основании изложенного, учитывая, что указанные проблемы не решаются в режиме социального диалога, а также в целях не допущения снижения уровня безопасности труда работников, профсоюзный комитет

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Обратиться к профсоюзному активу, всем работникам комбината:

1.1 Сообщать в профсоюзный комитет обо всех случаях необеспечения работодателем требований охраны труда;

1.2 Использовать установленное законом право работника на отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

1.3 Неукоснительно соблюдать государственные нормативные требования охраны труда и требования установленные правилами и инструкциями по охране труда, рабочими инструкциями и другими документами, принятыми в установленном порядке.

2. Подготовить обращение к Президенту России В.В.Путину для принятия его на митинге 1 мая 2016г.

3. Подготовить информационные листы для адресной раздачи всем членам профсоюза - работникам комбината.

4. Довести до сведения членов профсоюза настоящее Постановление.

Председатель профсоюзной
организации "Ванадий" А.А.Пьянков