



ВЕСТИНИК ПРОФСОЮЗОВ

Ежемесячник. Издаётся с ноября 2001 года
31 ИЮЛЯ 2017 Г. • № 7 (185)

Свердловской области

www.fnpr.org

ИННОВАЦИИ В ПРОФСОЮЗАХ. АПРОБИРУЕМ НОВОЕ НА ПРАКТИКЕ



11-12 июля в Екатеринбурге проходил Ежегодный международный форум «Инновации в профсоюзах-2017».

Первым днем форума, 11 июля, стал Межрегиональный информационный семинар профсоюзного актива, состоявший из нескольких тематических блоков: знакомства участников с акцией «Профсоюз» в лагере «Прометей» ПО «Газпром трансгаз Екатеринбург»; собственно семинара в виде обмена практическим опытом по инфработе разных профорганизаций и гайд-парка, основной темой выступлений ораторов в котором стали бигдата, мессенджеры и ЦРМ-системы в работе профсоюзов.

12 июля прошел сам форум «Инновации в профсоюзах»: его секции по различным направлениям профсоюзной деятельности, пленарное заседание научно-практической конференции «Труд в XXI веке» и панельная дискуссия «Создание IT-систем, способствующих автоматизированной реализации трудовых прав (перспективы и проблемы внедрения, законодательский аспект)».

Организаторы форума «Инновации в профсоюзах-2017»: Федерация профсоюзов Свердловской области, Центральная профсоюзная газета «Солидарность», Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов УрФО при участии представителей Федерации независимых профсоюзов России.

В «ПРОМЕТЕЕ»

Делегация форума «Инновации в профсоюзах-2017», состоявшая, в основном, из наших гостей с разных территорий России, отправилась в Сысертский район, в загородный детский оздоровительный лагерь «Прометей» ПО «Газпром трансгаз Екатеринбург», чтобы принять участие в акции «Профсоюз». «Тематическую смену «Профсоюз» можно рассматривать как инструмент профессиональной ориентации, воспитания в детях лидерских качеств, помощь в их социализации, ознакомлении ребят с трудовым законодательством, – говорит председатель ФПСО Андрей Ветлужских. – Но принципиально важно, что смена «Профсоюз» – это элемент пропаганды идей профдвижения и агитации за профсоюз».

Лагерь «Прометей» проводит не тематическую смену, а акцию (один день в смене), которая носит название «Мы – будущее профсоюза». В этом году акцию исполняет 10 лет. Ее главным вдохновителем является Объединенная первичная профсоюзная организация предприятия.

«Профсоюзную смену в Свердловской области организуют более 50 оздоровительных лагерей, но «Прометей» был в числе пионеров, – отметил профлидер региона Андрей Ветлужских. – За прошедшие годы здесь накоплен большой опыт, появились свои находки, которые несомненно будут интересны коллегам из других регионов. Поэтому мы здесь».

Программа акции «Профсоюз» в «Прометее» была насыщенной. Шесть детских отрядов отправились по станциям познавательной игры «Профсоюзная академия», к каждому из них присоединились гости, приехавшие из Москвы, Санкт-Петербурга, Ярославля, Уфы, Казани, Сыктывкара, Северодвинска, Челябинска, Магнитогорска. Вместе с ребятами они двигались по маршрутам, одновременно знакомясь с азами работы газотранспортного предприятия. Ведь игра построена так, чтобы формирование позитивного отношения к профсоюзу в целом сочеталось с профориентационной составляющей.

На станции «Институт кадрового резерва» были подготовлены задания на командообразование. Профсоюзные лидеры в прямом смысле слова вместе с ребятами приложили руку к созданию скульптурной композиции «Сила – в единстве». В «Институте охраны труда» повторили нормы безопасности жизни и производственной деятельности. На «Кафедре по работе с персоналом» будущим «кандидатам» предложили пройти собеседование на открывшуюся вакансию той или иной рабочей профессии. Некоторые из наблюдавших гостей честно признались: они приятно удивлены, как учат ребят презентовать себя при приеме на работу. В «Институте



Светлана Корепанова, директор учебно-методического центра Федерации профсоюзов Челябинской области:

– В Челябинской области проводятся отдельные акции, но на мероприятии такого масштаба я впервые. Мне крайне интересен ваш опыт, хочется создать в нашем Центре образовательные программы, чтобы в дальнейшем проводить по ним обучение.

Сергей Соловьев, председатель Объединения организаций профсоюзов Ярославской области:

– Меня поразило, что ребята в «Прометее» владеют не только производственными вопросами. Это еще можно понять, ведь в «Трансгазе» работают их родители. Они на удивление много знают о профсоюзе. Наверное, потому что на вашем предприятии практически стопроцентное членство. В Ярославской области по примеру Екатеринбурга мы третий год подряд тоже проводим профсоюзные смены. Нам было проще: мы начинали не на пустом месте и активно пользовались наработками ФПСО.

Елена Макарова, заместитель председателя первичной профсоюзной организации Центра судоремонта «Звездочка» (г. Северодвинск, Архангельская область):

– Ничего подобного никогда не видела. Я в восторге от всего происходящего, от самого духа, который здесь царит.

Денис Журавлев, председатель профсоюза работников лесных отраслей РФ (г. Москва):

– Профсоюзная смена – полезнейшее мероприятие. Дети получают определенное представление о профсоюзах и начинают предметно задумываться над своим будущим. Когда на предприятии приходит такой вот грамотный и требовательный работник, он вынуждает работодателя обращать больше внимания на права, обязанности и условия труда. Этот комплекс взаимоотношений в целом повышает культуру труда, делает жизнь в стране лучше.

корпоративной культуры» взрослые с нескрываемым интересом следили за театральной постановкой, в которой юные артисты выстроили полный цикл транспорта газа, от магистрали до газовой плиты в каждой квартире.

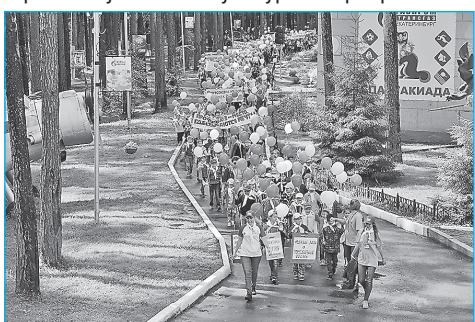
В необычном формате прошла традиционная пресс-конференция. Ребята получили возможность задать вопросы депутату Госдумы РФ Андрею Ветлужских, председателю профкома «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» Сергею Овчинникову, председателю профсоюза работников лесных отраслей РФ Денису Журавлеву и председателю Федерации профсоюзов Ярославской области Сергею Соловьеву. К дискуссии подключились и другие участники пресс-конференции ФПСО. Андрей Ветлужских вручил лагерь «Прометей» диплом ФПСО за плодотворную работу и в связи с 10-летием проведения тематических акций «Мы – будущее профсоюза».

После награждения участников и победителей игры «Профсоюзная академия» и конкурса рисунка «Живем на 5 с плюсом вместе с профсоюзом», в котором приняли участие воспитанники младших отрядов лагеря, был организован круглый стол. Опыт «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» поделилась старший инструктор профкома по культуре Наталия Сизова. Инженер по подготовке кадров предприятия Алина Сунцова познакомила участников круглого стола с системой профориентационной работы на предприятии начиная с детского сада до момента трудоустройства.

По словам заместителя директора «Прометей» Ольги Толмачевой четвертая молодежная смена в августе также пройдет под эгидой профсоюза. Акцент в ней сделан на знакомство с производством и правовыми аспектами трудовых отношений в компании.

Завершился круглый стол вручением грамоты Нефтегазстройпрофсоюза России профкому «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз»: награду передал представитель НГСП в УрФО Петр Брыков.

Гости отправились на пленарное заседание конференции «ИННОПРОМА», а акция в «Прометее» продолжилась: ребята приняли участие в культурной программе.



(Продолжение на стр. 2)

▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

ФНПР И ГОСДУМА: РАБОТАЕМ ДАЛЬШЕ

18 июля состоялось заседание межфракционной рабочей группы «Солидарность». В работе группы принял участие депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО Андрей Ветлужских.

На заседании определены основные направления совместной законопроектной работы профсоюзов и Федерального Собрания.

Подводя итоги весенней сессии Госдумы, председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков подчеркнул высокую степень ответственности депутатов за социальную стабильность в стране и уровень благосостояния людей. Лидер российских профсоюзов отметил, что в сложившихся под влиянием экономического спада условиях успешному продвижению законодательских инициатив ФНПР, направленных на сохранение соцгарантий и улучшение условий труда, будет способствовать более активная поддержка членов парламентской группы. ФНПР продолжит работу по законодательному закреплению норм, гарантирующих МРОТ не ниже прожиточного минимума и зарплату не менее МРОТ без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Среди других приоритетных задач Михаил Шмаков выделил усиление профсоюзного движения, расширение прав профсоюзов и либерализацию законодательства о забастовках, а также внесение изменений в действующее законодательство, предоставляющих право государственным и муниципальным служащим участвовать в управлении профсоюзами на безвозмездной основе.

Первый заместитель председателя ФНПР Сергей Некрасов рассказал о законопроектной работе ФНПР. В настоящее время на контроле ФНПР находятся более 40 внесенных в Госдуму законопроектов, регулирующих социально-трудовую сферу. Депутаты поддержали основные предложения профсоюзов, решив подготовить и внести в Госдуму соответствующие проекты нормативных актов.

МРСК ОБСУЖДАЕТ КОЛДОГОВОР

25 июля прошло совещание председателей первичек «Свердловэнерго».

Основная тема – подготовка проекта колдоговора ОАО «МРСК Урала» на 2018-2020 гг. и внесение в действующий документ изменений и дополнений. От председателей первичных профорганизаций поступили предложения о проведении индексации по социальным выплатам; разработке положения об оздоровлении работников и детей; доплате в детские дошкольные учреждения; индексации ММТС раз в полугодие; приложении к коллективному договору по перечню профессий для выдачи дополнительных СИЗ и др.

Участники совещания под руководством председателя Свердловского обкома «Электропрофсоюза», возглавляющего Совет председателей первичных профорганизаций ОАО «МРСК Урала» Льва Куминова, подробно обсудили все поступившие предложения, определив основной круг вопросов, которые будут переданы паритетной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «МРСК Урала».

МЗиК ВСТРЕЧАЛ ГОСТЕЙ

25 июля на Машзаводе им. Калинина побывала делегация профактивистов с разных регионов России.

В составе делегации – представители территориальных профорганизаций и профкомов первичек Москвы, Санкт-Петербурга, Ростова-на-Дону, Саранска, Воронежа, Ульяновска, Перми, Казани, Уфы, Самары и Иркутска. Визит состоялся в рамках совместного заседания постоянной комиссии ЦК комитета профсоюза работников авиационной промышленности по внутрисоюзной работе и Методического совета по вопросам профсоюзного образования.

«Гости подробно познакомились с организацией профсоюзной деятельности на нашем предприятии, – рассказывает член комиссии профкома МЗиК по информработе, редактор газеты «Калининец» Наталья Заплатина. – Они встретились с профактивом, администрацией, Советом молодежи и Советом ветеранов завода. Калининцы рассказали коллегам о реализуемых на Зике социальных программах; новациях в сфере подготовки кадров и профориентационной работы; молодежной политике и мерах поддержки ветеранов. О богатой событиями 150-летней истории Зика они узнали на экскурсии в музей предприятия, а о легендарных заводчанах – на Аллее героев и мемориале калининцам, павшим на фронтах Великой Отечественной войны. Также делегация посетила социальные объекты завода – столовую № 24 и физкультурно-оздоровительный корпус».

ОТВЕЧАЯ ВЫЗОВАМ ВРЕМЕНИ



Из выступления на форуме «Инновации в профсоюзах-2017».

В прошлом году центральной темой конференции «Инновации в профсоюзах» мы делали профсоюзный спецназ, борьбу с технологиями ликвидации и ослабления профсоюзных организаций. Конечно, этот вызов профсоюзам не пропал. То, что в этом году основой всего форума стала информационная составляющая, свидетельствует лишь о том, что именно информационные технологии и в целом современные профсоюзные технологии могут серьезно усилить эффективность нашей борьбы с агрессивным давлением на профдвижение, которое как вызов фиксируется по всему миру. По всему миру идет снижение социальных гарантий, достигнутых в конце XX века. По всему миру идет повышение пенсионного возраста. Причем не только в западных странах, где достаточно высокие уровни и продолжительность жизни, но и на всем постсоветском пространстве, где эти показатели недостаточно велики, предпринимаются такие попытки. Сегодня мы видим, что работодатели, сталкиваясь с профсоюзной организацией в традиционном коллективно-трудовом споре, побеждают далеко не всегда. Поэтому вместо ведения конструктивного диалога по социально-трудовым вопросам они начали выбирать технологии ослабления и ликвидации профорганизации: когда они идут этим путем, чаще всего выигрывают. Достаточно часто профсоюзным организациям удается серьезно, доказательно вести дискуссию при заключении или пересмотре колдоговора, и в итоге «пробовать» нужные для трудового коллектива и более расширенные по сравнению с гарантиями ТК РФ позиции по зарплате, продолжительности рабочего дня, положению о премировании. Однако когда работодатель вместо того, чтобы цивилизованно вести такую дискуссию и компромиссно решать поставленные работниками вопросы, «переводит рельсы» на ликвидацию профорганизации, он почти в 90 случаях из 100 побеждает: первичка слабеет, социальные гарантии трудового коллектива резко снижаются.

Тот факт, что не только на отдельных предприятиях профленство не превышает 17-35%, но и уже по некоторым отраслям, говорит о том, что эта технология взята на вооружение социально безответственным бизнесом. И мы должны находить адекватный ответ на этот вызов. Примечательно, что технологии противодействия давлению (юридические, пиар и др.), которые мы только обсуждали на форуме в прошлом году, сегодня уже используются профорганизациями практически повсеместно. Анализ многочисленных трудовых конфликтов показал: в момент конфликта работодатель в первую очередь отрезает профсоюзных лидеров от прямого контакта с трудовым коллективом, с конкретными рядовыми членами профсоюза. И мы знаем, что этот прямой контакт можно и нужно наладить через те же соцсети и мессенджеры; что негативный имидж такому работодателю можно и нужно активно создавать в общественно-информационном пространстве. Так профсоюз может – помимо юридических и организационных действий – успешно противостоять агрессивному давлению: составляя черные списки работодателей, снижая популярность продукции, которую берут у этого работодателя и т. д. Мы действительно можем, ведя информационную войну, бороться с теми, кто решил пойти с мечом на профсоюзы.

Следующий вызов времени – это формы занятости, неурегулированные правовыми нормами России и мира, в т. ч. МОТ. Я имею в виду дистанционную занятость, тех же фрилансеров и др. Такие виды занятости не подходят под ТК РФ: трудовые договоры с работником не заключаются, больничные не выплачиваются, отчисления в социальные фонды не производятся и т. д. Поэтому на мировом уровне, говоря о достойном труде в XXI веке, предлагается снижать число видов занятости, неурегулированных правовым законодательством. Да, глобальная цифровая экономика широко открывает дорогу именно таким видам занятости: человек может работать в любой точке мира, выполняя заказ с другой стороны земного шара. Но надо разделять, когда он фрилансер в категории «сам себе хозяин», и когда он – все тот же наемный работник, права которого могут ущемляться работодателем, только

▶ КОЛОНКА ЛИДЕРА

дистанционный. И вот именно последнее – недостаточно отрегулировано.

Сегодня происходит рождение совершенно новых профессий. Здесь вопрос не только установления их профстандартов, но и обучения/прохождения их работником, обеспечения должного уровня зарплаты и охраны труда при такой занятости и по таким профессиям, приема на работу/увольнения работника и, безусловно, необходимого участия во всем этом профессиональных переговорщиков в лице профсоюзов.

Профессиональные стандарты (их уже около 800) к 2020 г. будут использоваться везде. И готовность профсоюзной системы к этому – тоже вызов.

Роботизация и искусственный интеллект. Когда в прошлый раз мы говорили об этом, казалось, что пока это чистая теория. Теперь на ряде предприятий уже идут массовые увольнения, связанные именно с внедрением новейших производственных технологий и модернизированного оборудования. Глава Сбербанка Герман Греф открыто заявляет о внедрении искусственного интеллекта в деятельность этой корпорации: отбор надежных/ненадежных заемщиков, юридическое оформление документов и 97% отбора клиентов производит искусственный интеллект-машина, и только 3% спорных случаев отдано андеррайтерам, т. е. людям, которые рассматривают их в последний момент. Значит, искусственный интеллект обучился тому, как работали до него люди, что они анализировали и какие делали выводы, а теперь использует типовые схемы мышления. Произошел «машинленинг», т. е. машинное обучение, когда машина обучила сама себя, и это повлекло массовые случаи сокращения юристов в системе Сбербанка. Греф первый в России стал включать эти технологии. Еще 3-4 года и – многие работодатели начнут использовать их массово, заменяя целые профессии искусственным интеллектом, роботами. Пока считается, что робот вряд ли заменит ювелирную работу хирурга, который может ежесекундно принимать решения во время операции, или людей на дорогах. Однако проектировщики машин на всех конференциях утверждают обратное: через 10-20 лет роботы станут безошибочно делать те же операции, четко проанализировав все факторы болезни и человеческого организма, и за рулем они будут производить анализ ситуации на дороге, просчитывая все варианты, которые помогут точно избежать аварии. Чем будут тогда заняты люди и как сохранить им зарплату? Какие профессии для них должны быть созданы взамен? Как переобучать работников исчезающих профессий? Откуда будет формироваться пенсия для достойной старости? Какими инновациями мы, профсоюзы, будем доказывать важность занятости и необходимость перехода работников на 6-часовой рабочий день? Страны Европы пошли путем сокращения рабочего дня, решая таким путем проблему занятости. И нам тоже надо думать уже сегодня, как мы будем действовать завтра.

И последнее. Говоря о повышении производительности труда, обычно имеют в виду все-таки промышленную сферу, осознавая, что иначе невозможно конкурировать с другими странами. Понятно, что это стратегический и очень серьезный путь. В ближайшие годы Россия должна сделать мощнейший прорыв по современным технологиям и производительности труда: расходы в бюджете нашей страны составляют 16 трлн. руб., доходы – 13 трлн. руб., дефицит – 20%. Если мы используем все резервные фонды, без мощного роста конкурентоспособной продукции, уже через 3 года нас ждет очень непростая ситуация. Поэтому Президент РФ Владимир Путин, перечисляя требующие решения актуальные проблемы, в т. ч. в медицине первичного звена или в сфере ЖКХ, все-таки в качестве первоочередной задачи определяет технологический рывок. Чтобы россияне как минимум остались на существующем уровне социального обеспечения, уровне доходов и т. д. И все же повышение производительности труда касается не только внебюджетной сферы. И у работников здравоохранения, и образования есть большое количество претензий на вал документов бумаг, требующих заполнения и внесения в компьютер. Это снижает производительность труда бюджетников, и над ее повышением общество тоже сегодня думает. Нам тоже надо думать, как защищать работника, если бумаги нет, электронная запись стерлась, а человека выдвинута, например, претензия, что он не совершил ту или иную опцию во время операции.

Да, вызовов немало. Но для этого и собирается наш форум «Инновации в профсоюзах», для этого Ассоциация профсоюзных организаций Уральского региона, газета «Солидарность» при поддержке Федерации независимых профсоюзов России собирает этот мозговой штурм, чтобы осознать вызовы, мы их обсудили очень серьезно и выработали технологии дальнейших действий.

Андрей ВЕТЛУЖСКИХ,
депутат Госдумы РФ,
председатель ФПСО.



ОБМЕН ОПЫТОМ

Официальное открытие семинара в его втором блоке, который прошел в НИИ охраны труда ФНПР, началось с выступления депутата Госдумы РФ, председателя ФПСО Андрея Ветлужских и секретаря ФНПР по информработе, главного редактора газеты «Солидарность» Александра Шершукова. Кстати, впервые в практике крупных профсоюзных мероприятий профлидер свердловских профсоюзов включил прямой эфир с семинара на своей странице в соцсети «Фейсбук», и это позволило всем профактивистам из разных регионов страны от Карелии, Иркутска и Новосибирска до Калининграда и Архангельска, зарегистрированным в сети, подсоединиться к эфиру, слушать и видеть происходящее в прямом эфире, тут же обмениваться комментариями.

«Во втором блоке информсеминара мы подготовили обмен практическими «изюминками» от флеш-телевидения в Казани до Школы профсоюзного пиарщика в Челябинске и Дня открытых дверей для СМИ в Кургане, – говорит куратор информсеминара, руководитель департамента социальных гарантий и информации ФПСО Аксана Сгибнева. – Очень интересен опыт профкома судостроительного предприятия «Звездочка» из Северодвинска Архангельской области. Как им удалось объединить в группе социальной сети свыше 3,5 тыс. членов профсоюзной организации из 8 тысяч, мы услышали от заместителя председателя профкома Елены Макаровой. Интересно процентное содержание контента: 20% информации в группе – чисто профсоюзная, в 75% – околопрофсоюзная информация, в т. ч. культмасс и т. д., 5% – юмор. Вполне возможно, что именно такая «процентовка» обеспечивает растущий интерес работников предприятия к профсоюзной группе в соцсети».

Сама Аксана Сгибнева, говоря об информационной политике профсоюзов на современном этапе, затронула новаторские темы применения в практике профсоюзов лидогенерации, таргетинговой и нативной рекламы, вирусного видео и чат-ботов: «СМИ и пользователи соцсетей могут охотно «поглотить» материалы про профсоюз в не совсем привычном для



нас вспомогательные инструменты маркетинга. Вот я зашла в Яндекс и набрала запрос «юридические консультации по трудовому спору (праву) в Екатеринбурге бесплатные». Мы-то, наверное, уверены, что на первом месте стоят профсоюзы. Но как бы не так! Десятки объявлений. И ни одного – профсоюзного. Хотя, возможно, что именно через таргетинговую рекламу мы будем вести поиск потенциальных членов профсоюзов в ближайшем будущем. Ведь сегодня мир вокруг нас меняется стремительно. В том числе становится все больше дистанционно работающих людей. Все больше мелких предприятий, где не представлены профсоюзы. Или корпорации, где нет профсоюза и не пускают профсоюз туда, но мы можем зайти в эти корпорации через интернет... через ту же, предположим, таргетированную или нативную рекламу... Я полагаю, сегодня надо говорить об обязательной мобильной версии интернет-сайтов профсоюзных организаций, ФНПР уже заявила о том, что в следующем году одним из принципиальных критериев оценки сайтов членских организаций станет наличие мобильной версии. И это более чем логично, если мы хотим, чтобы информация о профсоюзах находила свою многотысячную и даже многомиллионную аудиторию, поскольку среднестатистический пользователь (и наши члены профсоюзов – не исключение) проводят в телефоне в разы больше времени, чем

ИННОВАЦИИ В П АПРОБИРУЕМ НОВО

нас формате нативной рекламы. Что в этом контексте можно делать? Мы планируем делать небольшие тексты из серии «10 шагов: как остаться на работе при увольнении»; «Как новичку влиться в коллектив»; «5 признаков того, что вы попали в хороший коллектив»; «10 способов выделиться из толпы, проявить себя, развить и применить лидерские качества» и так далее. Например, в советах про адаптацию в новом коллективе (и запустить эти советы в идеале, например, на информационном ресурсе, где аудитория являются старшекурсники вузов, молодые специалисты), так вот в этих советах одним из пунктов может быть такой: «Найдите профсоюзную организацию, вступите в нее и расскажите о своих хобби, амбициях и т. д. Практически в любом профкоме есть культурно-массовая комиссия». Можно делать интерактивные тесты как на сторонних площадках, так и на наших сайтах или в соцсетях. Например, про те же пресловутые лидерские качества, а в них – один из ответов «Вы настоящий лидер, можете смело возглавлять профсоюз в своем коллективе и вести коллег к светлому будущему и высокой зарплате». В соцсетях люди с удовольствием постанут результаты своих ответов на такие тесты, не отдавая себе отчет, что становятся носителями нативной рекламы профсоюза. А в это время в их голове мягко будет укореняться мысль о том, что профсоюз – это организация, созданная для них и они могут найти в профсоюзе применение своим лучшим качествам, хобби и т. д. Главная сложность состоит в том, чтобы нативная реклама заинтересовала членов профсоюзов (действующих и потенциальных – лидов), а для этого предоставленный контент должен быть по-настоящему качественным. То есть вирусное видео должно вызывать желание посмотреть, опросник должен быть нестандартным... Как заявить о профсоюзе, чтобы завладеть его вниманием? Эти проблемы и решает лидогенерация – процесс привлечения, или генерирования лидов. Разумеется, что лидогенерация не работает сама по себе, ей нужна 1. реальная деятельность профсоюза, 2. качественная, полноценная информация об этой деятельности на интернет-сайте, 3. та же вирусная рассылка, 4. фирменный стиль и дру-

за компьютером. Это как раз тот случай, когда работник, занятый в рабочее время, по дороге на работу и с работы может читать наши профсоюзные новости в телефоне в удобной для него мобильной версии. Да, мобильные версии – это вложенные средства. Значит, надо такие средства аккумулировать и вкладывать в информационное развитие профсоюзной организации».

Корреспондент газеты «Труд и время на Южном Урале» Федерации профсоюзов Челябинской области Ирина Митрошина рассказала о проекте ФПЧО «Школа профсоюзного пиарщика в Учебно-методическом центре профсоюзов».

Заместитель председателя профкома ОАО «НПО» Электромашин» Екатерина Зырянова рассказала о практике применения первичкой sms-сервиса, способствующего повышению мобильности и имиджа профсоюза.

Начальник отдела по делам молодежи и спорту Федерации профсоюзов Республики Татарстан Ольга Титова поделилась современными подходами своего профобъединения к информированию членов профсоюзов, среди которых – мобильные приложения, профсоюзные инфоматы, флеш-телевидение.

Руководитель сектора информационно-методической работы Федерации профсоюзов Курганской области Римма Чудова затронула аспекты взаимодействия Федерации профсоюзов Курганской области с внешними СМИ. По итогам ее выступления Андрей Ветлужских заявил, что в рамках подготовки к 100-летию ФПСО по примеру курганских коллег будет организована экскурсия «Екатеринбург профсоюзный». «А по следам экскурсии можно проводить и профсоюзные квесты для молодежного профактива по Екатеринбург», – добавила Аксана Сгибнева.

«Профсоюзный уголок предприятия – проверенное временем средство агитации и пропаганды», – убежден председатель Курганской организации профсоюза работников оборонной промышленности Виктор Родионов, рассказавший, как на предприятиях отрасли выстроена работа по оформлению и наполнению профсоюзных уголков.



ГАЙД-ПАРК



Завершился ин-формсеминар гайд-парком «Коммуникации с членами профсоюза: проблемы эффективности личностного и онлайн форматов, Big Data (большие данные) для профсоюзов. Социальные сети. Мессенджеры. CRM-системы».

«Гайд-парк – это достаточно новая форма обсуждения заявленной темы, – пояснила Аксана Сгибнева. – Название происходит от лондонского парка, где есть Уголок оратора. Там граждане публично высказываются по любому интересующему их вопросу».

«Актуальность темы гайд-парка вызвана тем, что профсоюзное движение уже сталкивается с вызовами новых информационных технологий, которые могут применяться как во благо человека труда, так и против него и профсоюзного движения, – отмечает модератор дискуссии, руководитель департамента развития профсоюзного движения ФПСО Василий Деркач. – Обсуждение плюсов и минусов «дистанционного» контакта с членами профсоюза с использованием технологий Big Data (больших данных), приложений и социальных сетей, позволит выработать подходы профсоюзов к внедрению данных IT-технологий».

Выступление Андрея Ветлужских, который является инициатором практического применения возможностей



ФОРУМ

12 июля ежегодный форум «Инновации в профсоюзах-2017» продолжил свою работу. С приветствиями к участникам обратились депутат Госдумы РФ, председатель ФПСО Андрей Ветлужских, секретарь ФНПР по информработе Александр Шершук, председатель Рослеспрофсоюза Денис Журавлев, представитель ФНПР в УрФО Ирина Куропаткина, главы территориальных профобъединений Ярославской области Сергей Соловьев, Тюменской области Владимир Кивацкий и Курганской области Владимир Андрейченко, представитель Нефтегазстройпрофсоюза РФ в УрФО Петр Брыков и др. Также состоялся телемост с представителем Лиги профсоюзов Литвы: руководитель организационного сектора Лиги Евгений Сивайкин рассказал о недавно введенном в действие под давлением либерального лобби новом трудовом кодексе Литвы, содержащем значительные угрозы, в т.ч. существенно упрощающем процедуру увольнения работника.

Работа форума была построена из двух тематических секций, научно-практической конференции «Труд в XXI веке» и завершающей панельной дискуссии.



Модераторами первой секции, на которой были представлены новации в сфере юридической защиты прав членов профсоюзов и самих профсоюзов, в сфере охраны, выступили заместитель председателя ФПСО Алек-

сандр Ветлужских, секретарь ФНПР по информработе Александр Шершук, председатель Рослеспрофсоюза Денис Журавлев, представитель ФНПР в УрФО Ирина Куропаткина, главы территориальных профобъединений Ярославской области Сергей Соловьев, Тюменской области Владимир Кивацкий и Курганской области Владимир Андрейченко, представитель Нефтегазстройпрофсоюза РФ в УрФО Петр Брыков и др. Также состоялся телемост с представителем Лиги профсоюзов Литвы: руководитель организационного сектора Лиги Евгений Сивайкин рассказал о недавно введенном в действие под давлением либерального лобби новом трудовом кодексе Литвы, содержащем значительные угрозы, в т.ч. существенно упрощающем процедуру увольнения работника.

в качестве эффективного канала обратной связи с членами профсоюза. По информационной тематике на секции были представлены доклады по эффективному противодействию информационному давлению на профсоюз (на примере известных первичек «Качканар-Ванадий» и «Акрон»), использованию профсоюзами социальных сетей и др. В частности, большой интерес вызвало мобильное приложение «Профком», разработанное Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения. Презентуя приложение, зампреда профкома Владимир Беспякин отметил, что эта платформа предназначена для информирования членов профсоюза на всех уровнях профорганизации и получения от них обратной связи. Платформа настраивается по любую профсоюзную структуру. Обратная связь осуществляется с помощью разделов «Обратиться» и «Опрос». Публикации сопровождаются лайками и комментариями. Доступ к работе с мобильным приложением дает телефон пользователя, номер которого является одновременно и логином, и паролем. Даже если член профсоюза по ошибке удалил это приложение из телефона, при повторной установке приложение вспомнит о нем и заполнит основные поля аккаунта.

Прямой эфир с форума «Инновации в профсоюзах» шел в социальной сети «Фейсбук» со страницы председателя ФПСО Андрея Ветлужских. Пожалуй, это было сделано впервые в профсоюзной практике России.

На площадке промышленной выставки инноваций «Екатеринбург-Экспо» прошла панельная дискуссия «Создание IT-систем, способствующих автоматизированной реализации трудовых прав (перспективы и проблемы внедрения, законодательский аспект)». Модератором выступил Василий Деркач, спикерами – председатель ФПСО Андрей Ветлужских, руководитель направления по автоматизации учета СКБ «Контур» (эксперт по внедрению IT-технологий на предприятиях) Евгений Шонов, главный специалист отдела охраны труда и соцпартнерства департамента по труду и занятости населения области Яна Тарабукина.

Чем отличается идея системы автоматизированной реализации трудовых прав (САРТП) от электронных госуслуг? Андрей Ветлужских считает, что сайт госуслуг решает вопросы взаимодействия государства и гражданина, а в предлагаемом проекте задействована еще сторона работодателя. Последний выставляет в систему данные о трудовых отношениях с работниками, которые чаще всего у него и так есть в бухгалтерских программах (трудовые договоры, расчетные листки по зарплате, данные о вредности рабочих мест и т.п.). Программа анализирует имеющиеся данные и выявляет нарушения трудовых прав, которые могут быть предьявлены работодателю к устранению. САРТП по идее должен работать не только в заявительном режиме, но и в автоматизированном предьявлении требований об устранении нарушений. Возможно, подобные IT-системы сведут к минимуму практику избирательного правоприменения, которая порождает коррупцию.

По мнению Василия Деркача, первоначально должна быть сформирована нормативная база, которая бы обязывала и стимулировала работодателей к подключению к такой системе, а также придавала юридическую силу электронному обороту в САРТП, включая приравнение не оспоренных электронных предписаний системы к судебным исполнительным листам. На этапе создания самой программы – для снижения издержек ее внедрения на предприятиях – следует учитывать возможность ее интеграции с имеющимися у работодателей бухгалтерскими программами и системами электронного документооборота. Государственную сертификацию (например, в Роструде и Роскомнадзоре) должна проходить сама САРТП и каждый компонент, автоматизирующий реализацию конкретного трудового права. Эти компоненты должны обновляться с учетом изменений законодательства и судебной практики.

Между участниками дискуссии развернулась полемика о том, должна ли такая система быть стопроцентно государственной (например, под эгидой Роструда) или профсоюзы могут на государственные гранты создать такую систему с последующей государственной сертификацией. Сомнения в последнем варианте аргументировались тем, что профсоюзов много, могут создаваться профсоюзы «однодневки», а система должна быть единая. Правда, в ходе дискуссии сразу родились варианты различных критериев отсева ненадлежащих инициаторов создания САРТП: по численности членов профсоюза или по инициативе стороны профсоюзов в РТК. Возможные проблемы при полностью государственной инициативе создания подобных систем связаны с недостаточной мотивированностью органов власти в передаче части своих функций электронным системам, из-за чего реализация подобных проектов может разделить судьбу сайта госуслуг, который развивается крайне медленно, по мнению ряда участников дискуссии.

В этой связи поступил вопрос представителю IT-

сообщества: при внедрении подобных систем не повторится ли ситуация с электронной записью детей в школы, когда сайт госуслуг «завис» из-за объемов запросов пользователей. Евгений Шонов заметил, что подобные проблемы носят не технический характер, а скорее организационно-финансовый, и он не видит сложностей в технической реализации идеи при подключении к системе самих работодателей. Возникнут вопросы с недостаточной квалификацией кадровых служб предприятий, которые будут работать с подобными программами. При этом внедрение даже имеющих программ в сфере налогообложения, кадрового документооборота вызывает проблемы из-за необязательности работать в электронном формате или отсутствия стимулов, делающих невыгодным отказ от их использования.

Нужно ли ставить задачу полного охвата системой всех работодателей или нужна «дорожная карта» поэтапного ее распространения? «Прозвучали предложения сначала сделать обязательным подключение к САРТП в бюджетных учреждениях. Кстати, это позволило бы проводить автоматический мониторинг причин повышения зарплаты бюджетникам: не за счет ли повышения нагрузки на работника она происходит, – рассказывает Василий Деркач. – Были также идеи сделать подключение к САРТП предметом соглашений профсоюзов и работодателей, обязать подключаться злостных нарушителей трудового законодательства и работодателей, платящих зарплату существенно ниже среднеотраслевой с подозрением в «серых» схемах. Также предлагалось выставлять этапы внедрения от крупных работодателей, с переходом к среднему и малому бизнесу».

По мнению Яны Тарабукиной, в законодательстве о СОУТ есть ряд легко формализуемых положений, не соответствующие которым программа способна выявлять без участия человека. Евгений Шонов уточнил, что проблема автоматизации выполнения норм законодательства для IT-систем может вызвать сложность из-за неоднозначности норм ТК РФ. Однако частично решить эту проблему возможно, вводя на начальном этапе в систему алгоритмы проверки наиболее простых положений трудового законодательства: проценты за задержку зарплаты, содержание трудовых договоров, расчет сверхурочных, соответствие зарплаты колдоговорам и соглашениям и т.п. Также можно вводить алгоритмы проверки выполнения норм трудового законодательства на основе вступивших в силу решений суда, исключая разное правоприменение одной и той же нормы закона. Андрей Ветлужских добавил, что появление систем автоматизированной реализации прав само по себе окажет влияние на качество законодательного процесса: формулировки положения законодательства будут стараться подбирать исходя из того, чтобы облегчить автоматизацию их выполнения.

Секретарь ФНПР Александр Шершук заметил, что если государство автоматизирует такую сферу, как обязанность физических лиц по уплате налогов, то логично автоматизировать реализацию трудовых прав этих же налогоплательщиков; первоочередно следует автоматизировать учет своевременности выплаты зарплаты, чтобы работникам не нужно было ждать «прямой линии» с президентом страны для решения подобных проблем.

Председатель профсоюза работников лесных отраслей Денис Журавлев обратил внимание, что следует подумать над тем, чтобы не произошло сужение деятельности профсоюзов, если трудовые права начнут реализовываться автоматизировано. По данному поводу последовали возможные решения вопроса: автоматизация правосудия позволит профсоюзам сосредоточиться на заключении колдоговоров и соглашений, профсоюзы могут инициировать ввод новых алгоритмов проверки соблюдения прав работников и проводить проверку по членам профсоюза на основе материалов, выложенных в систему. Также САРТП может стать инструментом дистанционной подачи заявки о вступлении в профсоюз.

Председатель профкома МЗиК Марина Никитина предположила, что работодателю могло бы мотивировать к подключению к данной системе освобождение от обычных проверок. Эксперт по IT-технологиям уточнил, что сама система должна предупреждать ответственных сотрудников работодателя, что вводимая в САРТП информация потенциально содержит противоречия с законодательством. Тогда многих конфликтов можно было бы избежать на этапе ввода новых документов.

Василий Деркач высказался по возможному формату профсоюзного участия в функционировании систем автоматизации реализации трудовых прав.

Подводя итоги панельной дискуссии, Андрей Ветлужских подчеркнул, что идея создания систем автоматизированной реализации трудовых прав потенциально может стать проектом, который он готов рассматривать в качестве одного из направлений своей депутатской деятельности.

Выступления участников форума – на сайте ФПСО www.fnpr.org раздел «Иннопром-2017».

ПРОФСОЮЗАХ. Е НА ПРАКТИКЕ

использования бигдаты в профсоюзной работе, вызвало большой интерес участников семинара. Лидер свердловских профсоюзов предложил уже начинать масштабный сбор «больших данных» по членам профсоюзов, приводить собранную информацию к единому стандарту и обеспечить безопасность хранения данных.

«Тема очень актуальна, – дал свою оценку идее Андрея Ветлужских главный профсоюзный идеолог страны Александр Шершук. – Возможно, это более радикальный прорыв для профдвижения, чем тактическое усовершенствование отдельных новшеств в профсоюзной работе, в смысле перевода профсоюзной системы в целом на новый технологический уровень. Безусловно, перед нами стоит проблема финансирования этого глобального проекта: такие масштабы вряд ли потянет один профсоюз (пусть даже это будет мощное территориальное или отраслевое объединение), но на выходе все мы можем получить не только анализ поведения и позиций действующих членов профсоюзов, но и сформировать предложения профорганизаций на запросы потенциальных членов профсоюзов».

«У профсоюзов очень-очень много информации, – оценил наши возможности эксперт гайд-парка, специалист в сфере работы с бигдатою датамайнер Руслан Зарипзянов. – Учитесь с ней работать». Тема его выступления имела интригующее название «Бигдато – нефть XXI века».

«Датамайнеры – это крайне востребованные сегодня специалисты по сбору, отсеву необходимой для заказчика информации и ее интеллектуальной аналитике, – говорит Аксана Сгибнева. – И, конечно, профсоюзам, чтобы идти в ногу со временем, необходимы такие свои специалисты».

Андрей Ветлужских отметил необходимость обучения профактива хотя бы первичным навыкам датамайнинга. Возможно, в самые ближайшие месяцы.

сей Киселев и главный техинспектор труда ФПСО Рэстам Бикметов. В докладах были заявлены судебная практика по применению переходных положений законодательства о СОУТ, прецеденты по опротестованию ее законности, иски по надбавке за опасные условия труда независимо от результатов СОУТ, по доступу к данным СОУТ; использование интернет-ресурсов в качестве оперативной правовой помощи членам профсоюза; противодействие профсоюза давлению при проведении СОУТ.



Работу второй секции модерировали руководитель департамента соцгарантий и информации ФПСО Аксана Сгибнева и руководитель департамента развития профсоюзного движения ФПСО Василий Деркач. На этой секции обсуждались вопросы применения информационных и IT-технологий профсоюзов, мотивации профчленства.

Василий Деркач презентовал наработки своего департамента – обновление CRM-системы Е-Профсоюз, составной частью которой является предоставление доступа профорганизациям к списку членов профсоюза, снятых с профучета по разным причинам, в т.ч. в связи с выходом и исключением из профсоюза. «Профсоюз – это не проходной двор, – заявил Василий Деркач, – и обменный фонд данных о снятых с профучета членах профсоюза мы рассматриваем в качестве элемента политики ответственного профчленства: работник может получить некие блага и услуги в первичке на предыдущем месте работы, а потом на новом месте заявить, что профсоюз для него ничего не делает. С Е-профсоюзом такого больше не будет: на каждого члена профсоюза копится «досье».

Эта тема, как и второй доклад от департамента развития профдвижения ФПСО, посвящены реализации политики «ответственного профчленства», которая должна повысить статус непрерывного профсоюзного стажа. Также во второй секции обсуждались вопросы мотивации профчленства: «Профмобиль» рескома профсоюза работников лесных отраслей из республики Коми, г. Сыктывкара и группа оперативной профсоюзной помощи; индустриальный туризм как дополнительный ресурс мотивации (Магнитогорский металлургический комбинат); мобильные приложения

▶ УГОЛОК ФЕМИДЫ

**1,2,3,4,5 –
К ТЕБЕ ИДУТ
ПРОВЕРЯТЬ!**

На сайте Роструда появились списки работодателей, которым чаще остальных стоит ждать проверок

«В двух перечнях перечислены работодатели, чья деятельность отнесена к разным категориям риска, – говорит заместитель руководителя юридического департамента Федерации профсоюзов Свердловской области Елена Уварова. – В частности, предприятия высокого риска: к ним инспекторы труда будут приходить с плановой проверкой раз в два года. Значительный риск означает, что надо ждать проверок раз в три года. Если же работодателя нет в обоих перечнях, то категория риска его деятельности не выше средней. Получить точную информацию об этом можно в Роструде. Инспекция ответит на запрос не позднее 15 рабочих дней с даты его поступления».

**НОВОЕ О ТРУДЕ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

Законодатели пересмотрели нормы, касающиеся трудоустройства несовершеннолетних

«Поправки в Трудовой кодекс РФ внес федеральный закон (N 139-ФЗ от 01.07.2017), который вступает в силу сегодня, 12 июля, – поясняет заместитель руководителя юридического департамента ФПСО Елена Уварова. – Изменения коснулись ст. 63, 92, 94 ТК РФ и все они связаны с особенностями трудоустройства несовершеннолетних граждан. Теперь продолжительность ежедневной работы (смены) для подростков от 14 до 15 лет, работающих в период летних каникул, ограничена 4 часами. Трудиться не больше 4 часов в день должны и ребята постарше (от 16 до 18 лет), совмещающие в течение учебного года работу с обучением по основным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (ст. 94 ТК РФ). Также уточнены условия заключения трудового договора с лицами, достигшими 15 лет, оставившими школу до получения основного общего образования или отчисленными из нее и продолжающими получать общее образование в иной форме обучения. Согласно поправкам они могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ). Норма о праве на заключение трудового договора с 14 лет с письменного согласия одного из родителей (попечителя) будет распространяться и на тех «вундеркиндов», кто к 14 годам уже получил общее образование (ст. 63 ТК РФ)».

▶ КОРОТКО О ГЛАВНОМ

«ПЛАНТА» УЧИТСЯ

25 июля прошёл выездной семинар профактива «ХЗ «Планта».

Основной темой обучения профсоюзных активистов стало командообразование, в т. ч. теоретические знания, сопряженные с примерами из практики работы профсоюза, по признакам отличия команды от коллектива, приоритетность совместной работы в команде и т. д. «Профсоюз – это тоже большая команда, в которой взаимопонимание, единые цели и задачи, взаимовыручка имеют большое значение», – определили для себя участники семинара после тренинга на командообразование. Завершился семинар командными спортивными играми.

**ТУРСЛЕТ ПЕДАГОГОВ
В НИЖНЕМ ТАГИЛЕ**

В пос. Антоновский прошёл II туристический слет, организованный горкомом профсоюза работников образования г. Нижний Тагил.

Слет, прошедший в рамках областного Фестиваля спорта и здоровья работников системы образования, собрал более 200 педагогов-членов профсоюза из 21 образовательной организации.

«Разнообразными были этапы туристического слета: обязательные спортивные и конкурсные программы, входящие в общий командный зачет, – рассказывает ведущий специалист горкома отраслевого профсоюза по информационно-методической работе Ольга Надеева. – Свое мастерство участники турслета продемонстрировали в соревнованиях по технике водного туризма; контрольно-туристском маршруте; викторине, посвященной Году экологии и 295-летию г. Нижний Тагил; конкурсах презентаций команд, туристских навыков и быта; приготовлении туристического блюда. I место было присуждено команде МБОУ СОШ № 20. II место заняла команда МБОУ СОШ № 90, а III – команда МБОУ СОШ № 32 с углубленным изучением отдельных предметов. Победителям вручены денежные сертификаты и туристические сувениры, грамоты и благодарственные письма горкома профсоюза работников образования».

ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА НА КУЛЗ

Подготовкой празднования занимались профком и служба персонала завода.

«Около 70 работников Каменск-Уральского литейного завода награждены грамотами и денежными премиями, – рассказывает ответственный за информработу профкома КУЛЗ Юнона Каталевская. – О достижениях и перспективных планах КУЛЗа собравшихся проинформировал техдиректор завода Вячеслав Русаков: предприятие работает с прибылью, развивается, участвует в федеральной целевой программе и реализует собственные планы перевооружения. Председатель профкома Александра Виноградова наградила призеров и организаторов шахматно-шашечного турнира, который был посвящен юбилею областной и заводской организации отраслевого профсоюза. Работников завода приветствовали глава Южного округа Михаил Астахов, вице-мэр Каменск-Уральского Сергей Гераскин, спикер гордумы Валерий Пермьяков и глава Синарского района Алексей Ялунин. За участие в благотворительной акции «Белый цветок» по сбору средств для многодетных семей кулзовцев поблагодарили представители Каменской епархии и «Красного Креста». Из этих средств они вручили по 10 тыс. руб. двум работникам, имеющим по 4 детей. А профком добавил сертификаты для речной экскурсии по Исетскому каньону. На городском празднике, посвященном Дню металлурга и Дню города, мэр Алексей Шмыков вручил КУЛЗу переходящее знамя и диплом «Лучшее предприятие города» в первой промышленной группе организаций по итогам 2016 г.».

КАК ЖИВЕШЬ, МОЛОДЕЖЬ**СОВЕТ – ЧЕРЕЗ ВАЦАП**

1 июля Молодежный Совет Свердловской организации профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства провел первое заседание через свою группу в WhatsApp.

Обсуждены актуальные вопросы, касающиеся трудовой жизни молодежи на отраслевых предприятиях. Утвержден план мероприятий на II 2017 г., в числе которых – семинар в рамках Года профсоюзной информации с посещением музея трамвайно-троллейбусного управления г. Екатеринбург; благотворительная акция «День первоклассника» для детей-сирот.

«Узнать о деятельности молодежных советов можно через социальную сеть «В контакте», – говорит председатель обкома отраслевого профсоюза Ольга Соловьева. – Там есть группа «Твой профсоюз» <https://vk.com/tvov.profsouz>, а также отдельная группа для молодежи ЕМУП «ТТУ» <https://vk.com/club87118794>».

ЧТО НАДО СДЕЛАТЬ

6 июля прошло заседание Молодежного совета Свердловской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания.

Обсуждены вопросы активизации участия молодежи в голосовании на сайте Российской общественной инициативы (РОИ) за инициативу отраслевого профсоюза приравнять федеральных и региональных пожарных в праве на досрочную пенсию; информационном взаимодействии молодежных советов профорганизаций; участии в конкурсах ФНПР, ФПСО и ЦК отраслевого профсоюза; проведения молодежного сплава, посвященного 100-летию отраслевого профсоюза, по реке Серга.

Председатель Свердловского обкома отраслевого профсоюза Станислав Тулуван вручил благодарственное письмо победителю регионального конкурса «Молодой профсоюзный лидер» главному специалисту отдела организационной работы и связей с общественностью администрации г. Каменск-Уральского, члену профкома, горкома профсоюза и председателю Молодежного совета Александре Слободчиковой.

**«СТУДИК» ПОБЕДИЛ**

Свердловская Ассоциация профсоюзных организаций студентов представляла газету «Студик» на Всероссийский конкурс «Патриоты России» на лучшее освещение в средствах массовой информации темы патриотического воспитания.

В номинации «Россия молодая» газета «Студик» получила III место «За публикации о жизни современного студента» и награждена соответствующим дипломом.

Напомним, что Федерация профсоюзов Свердловской области уже много лет финансирует выпуск газеты.

КУЛЗ ПРИНИМАЕТ НОВИЧКОВ

60 молодых работников Каменск-Уральского литейного завода торжественно приняты в трудовой коллектив.

Организацию мероприятия взяли на себя профсоюзный комитет, администрация предприятия и Совет молодежи КУЛЗА.

В музее завода, где прошла экскурсия, с новичками, стаж работы которых не превысил года, встретились председатель профкома Александра Виноградова, гендиректор завода Анатолий Барабанов. В круг активных молодых работников ребят пригласила председатель Совета молодежи, работающего под крылом профсоюза, начальник бюро отдела главного технолога Кира Пяткова.

Второй этап посвящения прошел в субботу на загородной базе отдыха, где также побывали председатель профкома и гендиректор. Прошло поздравление лауреатов заводской молодежной премии. Затем всех ждали увлекательный квест и спортивные состязания.

ЗАРПЛАТА НА СВЖД

Соблюдение порядка выплаты заработной платы работникам Свердловской железной дороги находится под контролем профсоюза.

«Благодаря совместной работе руководства холдинга и профсоюза в I полугодии реализован пункт колдоговора по повышению реальной заработной платы по мере роста эффективности деятельности компании, – говорит председатель Дорпрофжел на СВЖД Анатолий Гаращенко. – Удалось обеспечить рост среднемесячной заработной платы работников (на перевозках) в регионе дороги на 7,8 % к аналогичному периоду 2016 г., рост реальной заработной платы – на 3,2 %, производительность труда выполнена на 6% к уровню прошлого года, индекс роста потребительских цен – 4,4 %. Наибольший уровень среднемесячной заработной платы – в Свердловской дирекции по ремонту подвижного тягового состава (10,1 %), наименьший рост – в Свердловской дирекции по управлению терминально-складским комплексом (0,2 %). Отмечается рост средней заработной платы в дочерних обществах за исключением Верещагинского завода по ремонту путевых машин, где зарплата снизилась на 6,4 %, и Свердловского путевого ремонтно-механического завода

– на 3 %. Непростая ситуация по обеспечению заказами складывалась на Ишимском мехзаводе, когда объем работ выполнялся на уровне 79-85 % от уровня прошлого года. В январе-апреле там применялся режим неполного рабочего времени, это позволило избежать массового сокращения. Были факты задержки зарплаты. По представлению правового инспектора труда она выплачена полностью. На большинстве предприятий зарплаты проиндексированы в соответствии с колдоговором. Большинство работодателей дочерних обществ при проведении индексации ориентируется на материнскую компанию, где зарплата в марте-апреле проиндексирована на 1,5 %. В то же время на заводах группы Ремпутьмаш, Ишимском механическом заводе, Камышловском электротехническом заводе, Пермской пригородной компании индексация в соответствии с колдоговорами будет произведена во II полугодии. В Екатеринбургском метрополитене, институте «Урал-гипротранс» зарплата не индексируется уже несколько лет.

На полигоне Свердловской магистрали действуют более 40 положений по дополнительному премированию и единовре-

менным вознаграждениям работников. С января по июнь общая сумма выплат составила более 900 млн. руб.

Для мотивации персонала также применяются единовременные поощрения на основе общей оценки труда работников: звание «Почётный работник Свердловской железной дороги», благодарность и почётная грамота начальника дороги и другие поощрения. За I полугодие поощрено 2,5 тыс. работников на 24 млн. руб.

Успешно реализуется новое Положение о премировании работников локомотивных бригад грузового движения. Дорпрофжел провёл исследование среди работников локомотивных бригад о целесообразности применения пилотного проекта, который применяется в Свердловской дирекции тяги с 2014 г. Профсоюзные организации считают, что действующий проект заслуживает внимания и распространения его на всю сеть.

Особое внимание уделялось вопросам работы локомотивных бригад с применением второго отдыха в пунктах оборота. По настоянию Роспрофжел, при поддержке Дорпрофжела и всего профактива эксплуатационных локомотивных дел президентом компании подписан документ, согласно которому с 5 июля локомотивным бригадам производится доплата за работу с применением второго отдыха в пунктах оборота».

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ АГЕНТСТВО

ТР профессионал

Плакаты. Листовки

Брошюры. Календари

Сувениры. Надпечатка

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ PR
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

pr-profi@bk.ru

тел. +7 (912) 240-29-10