

## **Уважаемые коллеги, приглашённые!**

Сегодня в жизни профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» очередная отчётно-выборная конференция, которая проходит согласно Уставу горно-металлургического профсоюза России, постановлению пленума ЦС ГМПР и Свердловской областной организации. Событие это чрезвычайно важное, на котором подводятся итоги деятельности профсоюзного комитета за 5 лет.

Хочу сказать, что нелёгкое время выпало на эти 5 лет, особенно последние 2 года, время наступившего и продолжающегося периода, связанного с коронавирусной инфекцией. Поэтому за эти два года в стране увеличилось количество социально-трудовых конфликтов, связанных с социально-экономической обстановкой (ограничения деятельности учреждений малого и среднего бизнеса, ограничение работы предприятий), всё это негативно отразилось на условиях жизни людей. Хочу отметить, что нашему предприятию удалось пережить этот период без особых потрясений. К великому сожалению, совсем недавно нас постигла невосполнимая утрата, безвременно ушёл из жизни наш руководитель Радий Халимович, человек, который всю свою жизнь отдал предприятию, его развитию. Из стареющего в техническом и технологическом плане предприятия он превратил его в предприятие высокого технологического уровня. Именно он сформировал команду грамотных, умеющих работать специалистов. Я уверен, что тот заряд работоспособности, который задал Радий Халимович, позволит выполнить всё задуманное. Сегодня мы должны подвести итог 5-летней работы, наметить планы нашей совместной работы на будущее с помощью ваших советов, предложений, которые могут лечь в основу постановлений проходящей конференции.

Событий в этот период произошло достаточно много, и не только в нашей профсоюзной организации, но и в областной, и в Центральном Совете ГМПР, и в ФНПР.

Первое - мы с Вами в прошлом году отметили 285-летие нашего завода, деятельность которого красной ветхой прописана в истории нашего города, с ним связана судьба и жизнь многих людей, работавших на заводе. За все эти годы родились огромное количество трудовых династий металлургов, трудовой стаж некоторых исчисляется не в один десяток, а даже сотен лет. Хотя формат проведения был не особо торжественным, связано это было с коронавирусной инфекцией, но практически все работники и ветераны завода были поощрены денежными премиями, награждены грамотами и отмечены благодарностями.

Главной задачей сегодня стоит вопрос не растерять, а приумножить традиции и продолжать историю ставшего родным для многих нашего предприятия.

Второе событие: в 2018 году 100-летний юбилей отметила Свердловская областная организация Горно-металлургического профсоюза России, насчитывающая более 130 тысяч членов профсоюза.

Каждый отчётный период в профсоюзах заканчивается очередным съездом, таковым был VIII съезд ГМПП, который состоялся в 2017 году, в Москве. Съезд в своих решениях и постановлениях отметил положительные стороны деятельности профсоюзных органов, а так же высветил немало актуальных проблем, стоящих перед профсоюзами России. Итогом работы съезда явилась принятая программа действий на период до 2021 года, по которой было предложено строить свою деятельность профсоюзным организациям. Решения съезда были опорой деятельности нашей организации в отчётном периоде.

С годами крепче стали! Под этим лозунгом живёт ГМПП. За всё это время профсоюзу удалось выстроить систему преемственности поколений профактива, и самое главное – сохранить и приумножить доверие людей. Результаты работы показывают способность профсоюза объединять людей, защищать их социально-трудовые права, укреплять связи с профсоюзными организациями других отраслей, повышать авторитет профсоюза.

Ещё одно событие произошло в жизни всех профсоюзных организаций входящих в ГМПП – это подписание Отраслевого Тарифного Соглашения до 2022 года в условиях ограничительных мер. Эта работа шла сложно. Ведь основной задачей ОТС является создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон, трудовых отношений по организации труда и управлением трудом, трудоустройству, профессиональной подготовке, социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, и применение ОТС как базового документа для подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений. Это ОТС, вступившее в силу с 2020 года, внесло новые коррективы во взаимоотношения между работодателями и профсоюзами.

Социальный диалог, открытость, честность, уважение к позиции и интересам социальных партнёров помогли заключить Соглашение, которое позволит двигаться вперёд.

Как показала жизнь, на предприятиях, которые более стабильно пережили кризис, мы строили свою работу и отстаивали свои позиции, прописанные в КД и соглашениях. Сегодня ни для кого не секрет, что наша работа строилась не только на решениях и Постановлениях вышестоящих органов, порой приходилось принимать неординарные решения, нам просто нужно было работать. Нам на ходу приходилось решать и согласовывать вопросы, касающиеся условий работы, жизни работников и предприятия. За это время на заводе кроме реконструкции основного производства капитально отремонтированы отвечающие всем санитарным нормам душевые и столовая РМЦ. Ведётся строительство АБК ВМЦ-2 и ВЛЦ

По выполнению предыдущего постановления хочу сказать, что оно выполнено частично в силу сложившихся ситуаций. Не все профгруппорги прошли полный курс обучения, т.к специфика графика работы не позволила это сделать. Думаю, что это поправимо.

Наш коллективный договор, принятый в 2020г., по оценке комиссий, проводимых ежегодных конкурсов администрацией городского округа, признан одним из лучших, он более социально направлен, чем договора других предприятий. При принятии КД мы учитывали всё: настоящее положение дел на заводе на тот период, как будет работать предприятие в условиях, когда жизнь подкидывает всё новые, а самое главное, неожиданные проблемы, чтобы не оказалось так – обязательств набрали, наобещали работникам, а результат плачевный. Безусловно, ограничительные меры внесли свои коррективы, но это не повлияло на исполнение социального раздела. Приведу несколько примеров: 4 работника завода приобрели жильё за счёт кредитов, предоставленных предприятием, женщины, родившие детей, получают пособие по 5000 рублей, таким же правом пользуются и отцы родившихся детей. По уходу за ребёнком от 1,5 до 3-х лет женщины получают по 1000 рублей ежемесячно, это дополнительно к федеральным льготам. Матери и отцы-одиночки получают материальную помощь по 2500 рублей на каждого ребёнка. Для каждого члена профсоюза выпускается дисконтная карта на приобретение товаров со скидкой. Сегодня в нашем городе порядка 40 объектов, где можно пользоваться картой. За отчётный период материальной помощи выдано более трёх миллионов рублей. (Информация по дополнительным льготам и компенсациям есть в раздаточном материале). Хочу напомнить о том, что действующий КД распространяется только на членов профсоюза, и это действие профсоюзного комитета и администрации на одном из пленумов обкома признано высокой степенью социального партнёрства, не каждому профсоюзному комитету удаётся договориться со стороной работодателя в данном вопросе. За отчётный период совместно с администрацией было разработано и согласовано не одно положение, не один график работы подразделений, потому все мы понимаем, что любая форма оплаты, любой график занятости работников вселяет уверенность и надежду в работу завода. Главное, что большинство работников это понимают и принимают предложения выдвигаемые администрацией.

Отчётный период для нашего предприятия был и продолжает быть напряжённым, согласитесь - сложно вести реконструкцию при действующем производстве не теряя, а наоборот, наращивая производство, это говорит о том, что собранная управленческая команда – специалисты высокого уровня, которую сформировал Р.Х. Гималетдинов, - это А.В. Копьев, Е.В. Храпов. А.А. Гулаков, В.Н. Дегтянников, С.Г. Латыпов, В.И. Логинов и этот список можно продолжать, хочу отметить все они члены профсоюза и, конечно же, многое сделанное и то, что делается сегодня - это доля труда каждого работника завода.

Вот данные за отчётный период приведу несколько цифр:

**2016г.** отлито валков в чистовом весе 15163– тн.

**2020г.**- 16745тн, т.е.

все эти годы наблюдается стабильность производства, а в отдельные годы отчётного периода наблюдался рост.

Отгружено заказчику

2016г.-12609тн,

2020г.- 15300тн

Заработная плата

2016г.-35419 руб., а сегодня она более 45000 руб.

Заработная плата за отчётный период увеличилась практически на 30%

Все мы понимаем, что только положительное сальдо позволяет развиваться предприятию, это значит, что мы не должны снижать темпов производства.

Вы помните, что на встречах, в прошедшие годы в подразделениях, мы настраивали людей на то, что надо потерпеть и всё наладится, хотя мнение отдельных работников было противоположным. Сегодня мы видим результат.

Я думаю, что все желающие сегодня выступят, дополнят моё выступление и обозначат, как положительные, так и отрицательные стороны деятельности профсоюзного комитета за отчётный период и дадут оценку нашей работе.

### **Работа комиссий**

Самые острые вопросы, касающиеся Трудового законодательства, выполнение КД, оплаты труда, режима труда и отдыха, решались путём согласования с администрацией и в этом деле всегда меня поддерживали и оказывали помощь члены профкома.

За отчётный период в комиссию по трудовым спорам не поступило ни одного заявления, были обращения работников по разным вопросам все они рассматривались своевременно и принимались определённые меры – это говорит о том, что вся работа служб и предприятия в целом ведётся в рамках исполнения законодательства и других нормативных актов.

Комиссия по социальным вопросам занималась урегулированием таких вопросов, как работа столовых, условий работы в цехах, особенно поднимался вопрос о работе в зимнее время (меняли крышу ВЛЦ), состоянием бытовых помещений, которые не соответствовали требованиям санитарных норм, на сегодня произведён ремонт бытовых и столовой РМЦ, я об этом сказал ранее, сложнее будет ВМЦ в предстоящую зиму до окончания строительства нового АБК для ВМЦ-2 и ВЛЦ придётся потерпеть.

Сегодня на предприятии работают 3 столовых, 2 столовые работают круглосуточно. Работники имеют возможность получать горячее питание в любое время суток, бывают замечания к качеству блюд, мы на эти замечания реагируем, принимаем меры. Вопрос другой - цена на обеды. Трудно угнаться за ценами на продукты, но профсоюзный комитет решал этот вопрос путём переговоров с администрацией по поводу увеличения товарного аванса. За отчётный период увеличилась сумма товарного аванса с 2750 до 3750 рублей для рабочих и с 2350 до 3350 для ИТР. Мы держим ситуацию на контроле.

Далее хочу сказать о работе и состоянии наших медицинских пунктов. Вы помните, что был период, когда они практически были закрыты, что составляло угрозу для обеспечения безопасности наших работников во время трудового процесса. Людмилой Васильевной Мельниковой было приложено много сил для того чтобы они снова заработали. В настоящее время работа здравпунктов восстановлена, наши работники имеют гарантию безопасности, в любое время работы могут обратиться за помощью, пройти обязательный предсменный медосмотр, во время пройти вакцинацию и другие виды медицинских услуг, предусмотренные деятельностью здравпунктов.

К сожалению, хочу отметить, что заболеваемость у нас на предприятии колеблется в зависимости от времени года. В период распространения КОВИД-19 администрация завода принимает меры по её локализации, организована прививочная кампания непосредственно на предприятии, сдача тестов производится лабораторией, с которой заключён договор, абсолютно бесплатно для работников. Основными видами заболевания остаётся ОРВИ и остеохондрозы. Чем это обусловлено, я считаю, что следующим:

1. Не всегда во время успевали подготовиться к работе в осенне-зимний период. Не укладывались в график по выполнению мероприятий по подготовке к зиме. Прошедшие зимы это показали. В настоящее время условия работы вальцемехаников, в связи с переходом из ВМЦ в ВМЦ -2, не особо комфортны, впереди зима, сегодня уже необходимо подумать как обеспечить работу этих подразделений в осенне-зимний период.(переход работников из ВМЦ в ВМЦ-2)

Наверное, нужно напомнить о том - это не только моё мнение - состояние здоровья зависит от самого человека, если он ценит его, то он и на работе и дома принимает меры к его сохранению. Как предприятие заботится о здоровье каждого работника? Руководство завода ежегодно организует проведение углублённого медицинского осмотра каждого работника, по результатам которого предоставляются акты, в которых отражены отклонения в состоянии здоровья обследованного работника и прописаны рекомендации по лечению. Проводит вакцинацию от гриппа, клещевого энцефалита и других заболеваний, а вот в отношении вакцинации от КОВИДа, пользуясь случаем, ещё раз призываю Вас, коллеги, сделать прививку, тем самым вы обезопасите жизнь себе, коллегам по работе, родным и близким. Профсоюзный комитет вносит свои предложения для решения вопроса по снижению заболеваемости, ведёт работу по организации оздоровления работников. Второй год по программе ФСС работники пенсионного и предпенсионного возраста, желающие поправить здоровье, направляются в санатории. Предприятие производит компенсационные выплаты работникам за приобретённые санаторно-курортные путёвки. К сожалению, хочу отметить, что уровень заболеваемости влияет и на производительность труда, наносит вред не только заболевшему, но и создаёт определённые проблемы на производстве, а это одна из причин потерь рабочего времени, а в итоге потерь производства.

2. Следующая причина – это исполнительская и трудовая дисциплина, которая наносит ощутимый ущерб, как производству, так и каждому работнику в личном плане. За каждым случаем стоит работник, который совершил проступок, понёс за это определённое дисциплинарное и материальное наказание и тем самым нанёс ущерб себе и своей семье. Да – это проблема, и ею нужно заниматься. Сказать, что руководство и профсоюзный комитет были сторонними наблюдателями я не могу: этим вопросом занимались руководители подразделений, цеховые комитеты, все нарушители проходят определённую процедуру воспитания. Основная причина прогулов – это пьянство, появление на работе в нетрезвом состоянии. Не скрою, что были случаи, когда давали возможность исправиться оступившемуся человеку – есть результаты, как положительные, так и отрицательные. В беседах с данными людьми удивляешься их находчивости, они находят тысячи причин, чтобы оправдать себя, называя такие, как «поскандалил дома», «дни рождения друзей», и т.д., а иные даже упрекают, что их не взяли на поруки! Ну, а ущерб, нанесённый производству и даже себе, их мало волнует. Всё-таки мы надеемся на сознание наших трудящихся, что они будут жить и работать на нашем предприятии, выполняя правила внутреннего трудового распорядка, условия и обязательства Коллективного договора, требования Трудового кодекса.

Хочется остановиться ещё на таком немаловажном вопросе, как сохранение нашего кадрового капитала. Главной задачей предприятия во все времена было и остаётся сохранение «кадрового костяка». Жизнь не стоит на месте, уходят на заслуженный отдых кадровые работники, их должны заменить новые, подготовленные на заводе работники. Сегодня, благодаря разработанной программе с поддержкой правительства и городской службой занятости, на базе завода действует Уральская инженерная школа, создана служба по развитию производственной системы. Есть современный учебный класс. Люди, желающие получить специальность и работать на заводе, учатся и проходят практику в цехах завода. У людей появился шанс, а у предприятия возможность готовить работников нужных профессий.

Сегодня средний возраст работников составляет 37 лет (был 40) молодёжи в возрасте до 35 лет – 26%, по сути, предприятие молодеет, и если бы мы не создавали условия для молодёжи, завод в плане человеческого жизненного потенциала умер бы. Сегодня и в техническом плане предприятие молодеет, идёт реконструкция, устанавливается новейшее современное оборудование, которого не было в России, и работать на нём должны молодые, должны осваивать новые технологии. Высказывать предложения, предлагать решения тех или иных проблем сегодня должна молодёжь, а мы должны прислушиваться, в чём то поддержать, где-то поправить, ведь менталитет молодёжи и подход к делу у них абсолютно другой: изменилась методика обучения в учебных заведениях, намного шире стала информационная область и смотря на жизнь они с другого уровня – мы должны им помочь адаптироваться в наших условиях, тогда молодые работники и специалисты поймут, что их не зря учили, что они нужны

предприятию. Для поощрения работников на заводе учреждён почётный знак Н.Н.Овчинникова, которым награждаются работники завода, а их сегодня 17, за инновационные разработки, которые в последствии внедряются в технологию производства валков, изготовление и модернизацию оборудования.

### **Детям право на отдых и оздоровление.**

Есть проблема и с оздоровлением детей, сегодня эти функции переданы управлению образования, нет квотируемого распределения путёвок, мы решаем эту проблему в рамках средств, выделенных предприятием, в среднем по заявкам подразделений мы отправляем на отдых 30-35 детей, конечно, желающих больше. Надеемся, с окончанием реконструкции появятся дополнительные средства и проблема будет решена. Сегодня не утрачена традиция предприятия в проведении Новогодних представлений для детей работников завода с подарками от деда Мороза. Проводятся выставки «Дары природы», в которых принимают активное участие ветераны завода. Да, не скрою, некоторые традиции были утрачены, пропала активность работников к проведению отдельных мероприятий, которые необходимо возродить, ведь любые проводимые мероприятия в конечном итоге объединяют людей, сближают их, появляются общие интересы, становятся дружнее коллективы.

В отчётном периоде мы не проводили крупных спортивных мероприятий, но участвуем в городских молодёжных мероприятиях, городской Спартакиаде, участвуем в конкурсах профессионального мастерства, организованных городской администрацией, Баранчинским техникумом. В организации проводимых мероприятий помогали члены профсоюзного комитета Матвеева Ирина, руководители подразделений Шавриков Дмитрий Юрьевич, Дегтянников Вячеслав Николаевич, Тамбулатов Кирилл Владимирович. Традиционно ко дню Metallурга проводится конкурс стихотворений имени Ф. Т.Селянина, в котором принимали участие наши работники (Зимин Вячеслав из ВМЦ), отдельные стихотворения попали в сборник стихов выпускаемых фондом Возрождения горняков и металлургов «Сплав».

### **Охрана труда – залог демографического развития – бытует такой лозунг.**

Охрана труда занимает особое место в деятельности профкома, при профкоме создана комиссия. Профком тесно работает с заводским отделом по охране труда, проводятся совместные проверки, участником которых бывают члены профкома, осуществляется контроль за состоянием охраны труда и промышленной безопасности, производственной санитарии, условий труда, в соответствии с новым законом и аттестация рабочих мест называется сейчас «Специальной оценкой условий труда»

Если посмотреть отчётный период, можно сказать что в этом плане мы сработали «в минус», мы имели 2 случая, в которых погибли работники, но проблемы есть и их надо решать. Да, порой где-то меры и жёсткие, например талонная система, но она даёт положительный результат, ведь обеспечение безопасности зависит и от самого человека, невозможно к каждому работнику поставить контролёра, ведь недаром написаны инструкции, которые работник должен выполнять при производстве той или иной операции.

Информация, поступающая в профсоюзный комитет о состоянии дел по охране труда других предприятий из областного комитета, передаётся в заводской отдел, информация до работников доводится на совещаниях. Огромную профилактическую и организационную работу с трудящимися проводят работники ООТ и ПБ под руководством Кырчанова А.С., во многом благодаря их взаимодействию с руководителями подразделений принимаются своевременные меры к решению вопросов в плане охраны труда.

Профсоюзный комитет тесно работает с Советом ветеранов завода, появилась проблема - решаем совместно. Сегодня в совете есть профсоюзная организация, насчитывающая порядка 140 человек. По предложению профсоюзного комитета разработано положение о присвоении почётного звания «**Ветеран труда КЗПВ**», которое уже получили 4 работника. Возглавляемый сегодня Совет Маличенко Г.С. ведёт большую работу совместно с командой заводских волонтеров по всем направлениям в плане заботы и оказания помощи ветеранам.

Несколько минут Вашего внимания я займу уставной и организационной деятельностью профсоюзного комитета. До перехода в ЗАО «КЗПВ» профсоюзная организация ОАО «КЗПВ» при численности работников 660 человек насчитывала в своих рядах 427 чел, что составляло 64%, сегодня при численности 725 чел. - 669 членов профсоюза это составляет 92%, большую роль в увеличении численности сыграла принятая поправка в коллективный договор, и конечно же, отношение Радия Халимовича к профсоюзной организации. Он видел в профсоюзной организации союзника, и считал, что такая форма работы идёт на пользу обеим сторонам. Основным документом профсоюзной организации является Коллективный договор, при выполнении его обязательств выстраиваются отношения между работодателем и работниками, я хочу, чтобы об этом знали все, прошу об этом помнить, а кто не читал КД - почитать.

В период подготовки отчётно-выборной конференции в установленные сроки прошли отчётно-выборные собрания в профгруппах, профсоюзных цеховых организациях. Надо отметить, что все они прошли в соответствии с Уставом, и за свою работу были справедливо оценены.

Да в настоящий момент профсоюзы переживают не лучшие времена, в работе любой профсоюзной организации есть недостатки. Каким быть профсоюзу – решает каждая профсоюзная организация самостоятельно. Да, есть Устав, есть закон о профсоюзах, есть Трудовой кодекс, тарифное



соглашение, Коллективный договор и ещё ряд документов, которые способствуют работе и жизнедеятельности профсоюза, но мы сегодня просто обязаны понять, что профсоюз – это не ГМПР, не областной комитет и даже не профком и их лидеры. Профсоюз – это мы с Вами и от каждого зависит успех нашей общей деятельности, каким быть профсоюзу, мы должны решать самостоятельно, создавая его таким, чтобы каждый понимал и ощущал его своим, куда можно прийти, где можно разрешить свои проблемы.

Уважаемые коллеги, хочу напомнить ещё об одном немаловажном мероприятии. Уже с завтрашнего дня начнётся голосование, выборы в представительные органы государственной власти, в органы местного самоуправления. Кандидатами в депутаты городской Думы с нашего предприятия зарегистрированы 4 человека, вы их всех знаете. Предлагаю отдать свои голоса за «наших».

Заканчивая свой доклад, или, как говорят, подводя черту, под всем сказанным в докладе, скажу следующее: сказать, что всё намеченное было выполнено, конечно нельзя, вероятно в каких-то вопросах я и профсоюзный комитет не были достаточно настойчивы, так как не всё сразу решалось и удавалось, но то, что были правильно выбраны вместе с профсоюзными организациями цехов, их председателями, членами профкома приоритеты – я в этом уверен. Я сегодня благодарю моих коллег по профсоюзу, областной комитет, председателей цеховых комитетов, профгруппоргов, членов профкома, ревизионную комиссию профкома, генерального директора за ваше понимание и вашу помощь в работе профсоюзного комитета.

Сегодня нам предстоит дать оценку деятельности профкома, предложить что-то новое, существенное, что благотворно отразится на дальнейшей судьбе нашей профсоюзной организации и нашего завода. Сегодня мы примем Постановление, согласно которому будет строиться будущая работа профкома. Ведь сегодня в этом бушующем экономическом и политическом море даже в пределах нашего города может сломаться каждый, кто будет оторван от завода, от профсоюзной организации. Надо сегодня осмыслить, быть ему на заводе, в профсоюзной организации, задуматься над тем, сумеешь ли устоять, удержаться в одиночку, а если нет, то как жить и работать дальше?

Вот на этом я заканчиваю свой доклад, ещё раз благодарю вас всех за то, что вы выслушали меня, спасибо за внимание и понимание. То, что я не отметил в докладе, я думаю, дополнят коллеги в прениях по докладу.