

журнал свердловского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России

Авангард



№ 1 (47) 30 апреля 2019 год

12+

На снимке:
Дмитрий КАШАЛОВ,
обжигальщик обжигового
отделения металлургического
цеха ОАО "Святогор",
активный член ГМПР.
Фото Дамира ДЖУМАЕВА

С Первомаем!

Горняков и металлургов Среднего Урала поздравляют
Евгений КУЙВАШЕВ, губернатор Свердловской области,
Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР,
Валерий КУСКОВ, лидер Свердловской областной организации ГМПР

**ЕДИНСТВО,
СОЛИДАРНОСТЬ -
ДОСТОЙНЫЙ ТРУД**

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
**СТО ЛЕТ
ВМЕСТЕ!**
ОПЫТ, ЗНАНИЯ, ПЕРСПЕКТИВА



**А ТЫ
ВСТУПИЛ
В ПРОФСОЮЗ?**

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

С ПЕРВОМАЕМ!

Евгений КУЙВАШЕВ, губернатор Свердловской области	стр. 3
Алексей БЕЗЫМЯННЫХ, председатель ГМПР	стр. 5
Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР	стр. 7

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА

Валерий КУСКОВ, председатель Свердловской областной организации ГМПР ВОПРОС ВЫЖИВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	стр.9
---	-------

СВЯЗАННЫЕ ОДНОЙ ЦЕЛЮЮ	стр.20
VII пленум ЦС ГМПР принял знаковое постановление, которое официально закрепило решение усилить горизонтальные связи в Горно-металлургическом профсоюзе России, зафиксировало стремление развивать профсоюзную взаимовыручку на межрегиональном уровне.	

ПРОБЛЕМА

РАБОТА В ОЧКАХ ПОД ЗАПРЕТОМ?	стр. 26
------------------------------------	---------

ЭТО НАША ИСТОРИЯ

К 75-летию ППО ОАО «КУМЗ» НА ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЯХ	стр. 37
Интервью с Александром ДОРОНИНЫМ, председателем ППО ОАО «КУМЗ»	

НАШИ ЛЮДИ

БОДРОСТЬ ДУХА – ИХ ДЕВИЗ!	стр. 44
Совет ветеранов Северского трубного завода, градообразующего предприятия Полевского, отметил свой 60-летний юбилей	

ЮМОР

ШУТКИ НА ЗЛОБОДНЕВНЫЕ ТЕМЫ	стр.48
----------------------------------	--------



МИР ТРУД

МАЙ

С ПРАЗДНИКОМ!



1 МАЯ – ПРАЗДНИК ВЕСНЫ И ТРУДА

Уважаемые жители Свердловской области!

Дорогие уральцы!

**От всей души поздравляю вас
с Праздником Весны и Труда!**

Созидательный труд и социальная справедливость составляют основу благосостояния и повышения качества жизни людей. Трудолюбие, целеустремленность, мастерство, высокий творческий и интеллектуальный потенциал россиян определяют современные и будущие достижения России, служат укреплению её экономической мощи.

Уральцы вносят весомый вклад в социально-экономическое развитие страны. В этом году мы отмечаем 85 лет со дня образования Свердловской области – индустриального оплота России. Всё, что создано за эти годы, чем богат наш регион – это результат добросовестного и неустанного труда наших земляков.

И сегодня Свердловская область стабильно входит в первую десятку регионов-лидеров России по ключевым социально-экономическим показателям. Валовой региональный продукт за последние шесть лет вырос в полтора раза и превысил 2,2 триллиона рублей. В регионе устойчиво растёт заработная плата, создаются новые рабочие места, повышается производительность труда. Мы успешно реализуем программу «Пятилетка развития Свердловской области», цель которой – вывести наш регион в тройку российских лидеров. Значительные средства из областного бюджета направляются на развитие социальной сферы.

Впереди нас ждут новые масштабные задачи по реализации национальных проектов. Уверен, что, объединив усилия жителей региона, мы успешно воплотим их в жизнь.

Желаю всем жителям Свердловской области в этот праздничный день крепкого здоровья, отличного настроения, благополучия и дальнейших успехов в труде на благо Среднего Урала и России!

Губернатор Свердловской области Евгений КУЙВАШЕВ



МАЯ

**С ГЛАВНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ
ПРАЗДНИКОМ!**



Дорогие товарищи!

**От имени Центрального
Совета Горно-
металлургического
профсоюза России
поздравляю вас с 1 Мая –
праздником Весны и Труда!**

Для многих поколений горняков и металлургов Первомай был и остается Днем международной солидарности трудящихся. Мы выходим на улицы, шествуем в расцвеченных праздничных колоннах, демонстрирующих гордость людей за свой труд, и нам есть чем гордиться. Металлургия является одной из ведущих, стратегических отраслей экономики России. От работы каждого из нас зависят укрепление промышленного и оборонного потенциала, индустриальная мощь страны. Вместе с тем эти шествия демонстрируют единство и твердость бороться за свои права, за лучшую жизнь, достойное будущее для наших родных и близких.

В этом году мы выходим на наши первомайские мероприятия с лозунгом «Горнякам и металлургам – реальный рост зарплаты!». И чтобы это требование стало осуществимо, нам необходимо продемонстрировать свою сплоченность и решимость. Солидарность – главное оружие нашего профсоюза. Только так нас слышат, соблюдают наши законные права, выполняют наши требования.

Призываю вас осознать важность и значимость первомайской акции, отложить на время свои дела, заботы и вместе с семьями, со своими друзьями влиться в наши колонны. Пусть этот праздник придаст всем нам силы и вдохновения, станет стимулом к новым достижениям. Желаю всем удачи, успешных начинаний, радости удовлетворения от каждого трудового дня. Мира вам, здоровья, добра и счастья!

С Первомаем!

**Председатель Горно-металлургического
профсоюза России Алексей БЕЗЫМЯННЫХ**

1 МАЯ -
ДЕНЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ
СОЛИДАРНОСТИ ТРУДЯЩИХСЯ



Уважаемые горняки и металлурги Свердловской области! Дорогие друзья!

**Свердловская областная организация
Горно-металлургического профсоюза
России искренне поздравляет вас
с главным профсоюзным праздником –
Праздником Весны и Труда!**



Для профсоюзов Первомай был и остается Международным днем солидарности трудящихся, который сегодня отмечается более чем в 140 странах мира.

Мы сохранили традицию Первомая как праздника единения людей разных профессий и поколений. Для каждого человека важно реализовать в своем деле, испытывать удовлетворение от результатов труда, получать признание коллег.

Современные условия жизни, в том числе и экономические кризисы, участившиеся в последнее время, во многом изменили отношение к труду. Отрадно, что лучшие трудовые традиции жителей и работников нашего промышленного края остались неизменными. В мастерстве горняков и металлургов, их добросовестном отношении к своему делу – залог дальнейшего поступательного развития успехов нашего региона и повышения благосостояния уральцев.

Уверен, что благодаря нашим совместным усилиям мы достигнем поставленных целей и будем гордиться не только великим прошлым, но и сегодняшним днем нашего региона и нашего профсоюза.

Низкий поклон и благодарность всем работникам и ветеранам предприятий ГМК региона за наши успехи в деле защиты Человека труда.

С праздником вас, уважаемые друзья! Мира вам, добра, здоровья, счастья, благополучия и радости созидательного труда на благо Свердловской области, на благо России!

**С искренним уважением,
председатель Свердловской областной
организации ГМПР Валерий КУСКОВ**

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ укрепление профсоюза



Вопрос выживания организации

Валерий КУСКОВ,
председатель
Свердловской
областной
организации ГМПР

В конце декабря 2018 года прошел очередной пленум областной организации профсоюза. Впрочем, очередным назвать его вряд ли уместно – уж очень много он потребовал подготовки, да и размышлений перед ним было предостаточно. А сейчас на дворе апрель, а тема не отпускает. Казалось бы, обычный вопрос, по крайней мере привычный – организационное укрепление профсоюза. Каждый день этим занимаешься. Но удовлетворения нет и нет. Сколько-то успокаивает мировая тенденция – профсоюзы сейчас везде переживают сложности, и причины к тому объективные имеются. Естественно, это не радует. Но свои проблемы на этом фоне вроде бы бледнеют. И всё же...



Организация наша, при том, что она самая крупная в регионе среди отраслевых профсоюзов, с хорошими традициями, с большим авторитетом не только у членов профсоюза, но и у социально ответственных работодателей, тоже имеет тенденцию уменьшаться. Мы сталкиваемся с парадоксальным явлением – к примеру, профсоюз, затратив колоссальные усилия, через коллективный договор добился для работников солидного повышения заработной платы, но вскоре от некоторых из них поступают заявления на выход из организации. Причина? Увеличились профсоюзные взносы. Люди рискуют остаться без социальной защиты, не соотносят сиюми-

нутные выгоды с общественными интересами, свои личные маленькие достижения и большие, коллективные. Возможно, здесь есть и наша вина – не умеем донести до них, казалось бы, азбучную истину – только профсоюз в нынешних условиях может быть надежным защитником трудящегося человека в самых непредвиденных обстоятельствах. Болезнь, угроза потери работы, тяжелые условия труда, в крайних случаях юридическая помощь... Но благородные чувства товарищества постепенно подтачиваются коррозией капитализма.

Однако, замечу, ей поддаются только некоторые. Все же в России крепки корни взаимовыручки, моральной ответственности

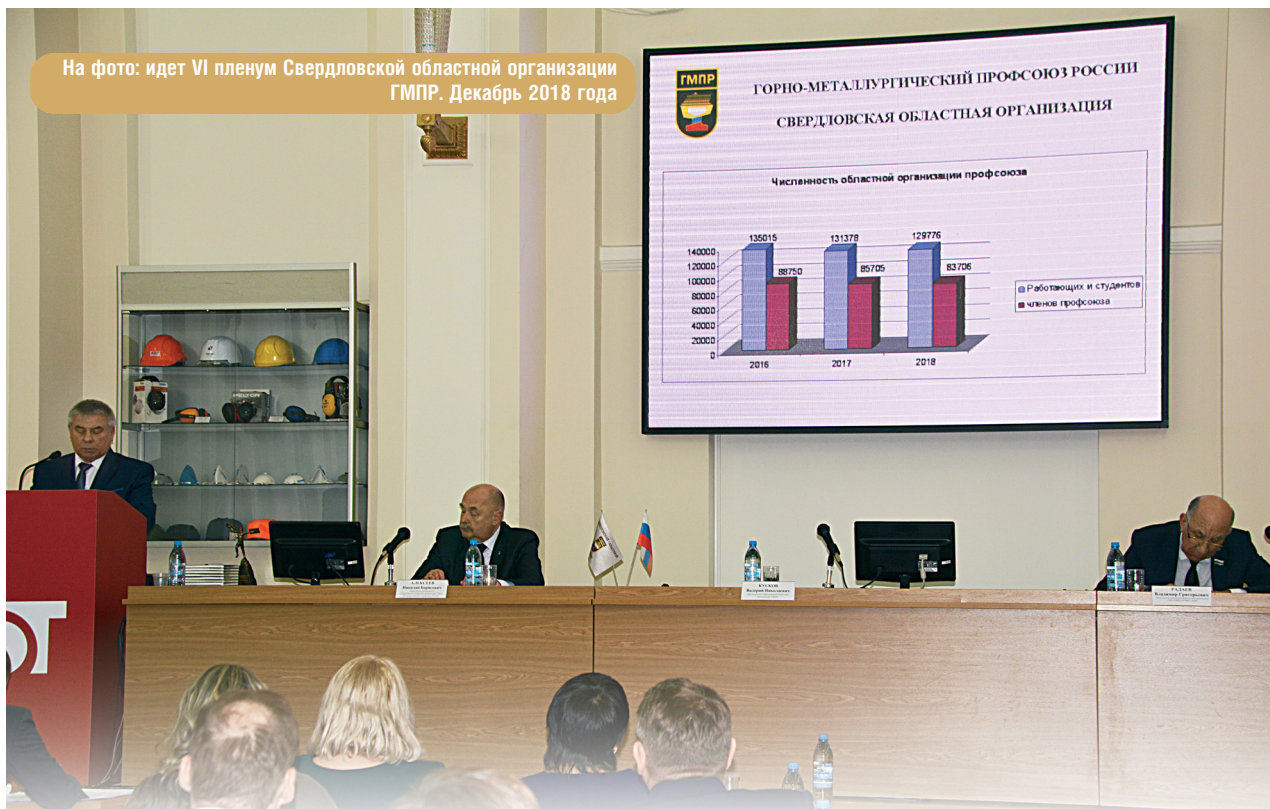
за ближнего. Профсоюзные активисты показывают удивительные примеры самоотверженности, бескорыстного служения общему делу. Но как найти ключик к разгадке, над которой мы бьемся последнее десятилетие – как укрепить нашу организацию, чтобы людские силы не утекали из нее, а, наоборот, пополняли ее ряды?

Пленум и должен был ответить на животрепещущие вопросы, которые ставит перед нами жизнь. Какие инструменты могут быть более продуктивными при решении сложных задач мотивации профсоюзного членства? Над ответом на этот вопрос трудились не только специалисты аппарата обкома, но и весь профсоюзный актив

На фото: идет VI пленум Свердловской областной организации ГМПР.
Декабрь 2018 года



На фото: идет VI пленум Свердловской областной организации ГМПР. Декабрь 2018 года



организации, вплоть до профгруппиров. Оказалось, что их наблюдения могут быть очень полезны. Результатом этой большой и длительной работы стал План мероприятий по организационному укреплению Свердловской областной организации ГМПР на 2019 – 2021 г. г. В постановлении пленума ему предшествовала подробная информация о выполнении программных документов и решений профсоюзных органов всех уровней по укреплению первичных профсоюзных организаций.

Был проанализирован пе-

риод с 2016 года. Кое-что радовало. Ну, например, за прошедший период повысилась роль областной профсоюзной организации в решении вопросов защиты прав и интересов членов профсоюза. Благодаря областному отраслевому Соглашению, на большинстве предприятий ГМК области выполнялись социально-ориентированные коллективные договоры, которые являются основной формой отстаивания интересов работников, проведена большая работа по разделу коллективных договоров «Оплата труда», в результате темп роста средней заработной платы

на горно-металлургических предприятиях области составил 111%. С каждым годом значение коллективного договора как нормативного акта возрастает. Он несет огромную мотивационную нагрузку.

Было отмечено успешное развитие социального партнерства на многих предприятиях. Продвинутым, как сейчас говорят, стал ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков», где практикуется заключение коллективного договора, дающего дополнительные преференции членам профсоюза. Естественно, это способствует мотива-

ции профсоюзного членства и организационному укреплению профсоюзной организации.

Прием, конечно, спорный. Немало сломано, и до сих пор ломается копий на эту тему на всех уровнях профсоюзной структуры. Но то, что существенные социальные преимущества для членов профсоюза повышают авторитет организации, особенно если в коллективе об этом знают, это точно.

В постановлении приведено немало положительных примеров, хороших цифр, характеризующих

наши достижения. Есть неплохие результаты в правозащитной работе, по улучшению условий труда, снижению травматизма, профзаболеваемости, по СОУТ. Отмечаются успехи в обучении профсоюзных кадров. Проведенный среди первичных организаций информационный конкурс доказал, что информирование непосредственно влияет на профсоюзное членство. Победители конкурса имеют высокие показатели: «Качканар-Ванадий» - 84,4% членов профсоюза от числа работающих, ПАО «Надеждинский металлур-

гический завод» - 80,2%, ОАО «Сухоложский огнеупорный завод» - 70% и т.д.

Проведена масса молодежных мероприятий. Профкомы ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР, «ВГОК», АО «ПНТЗ», ОАО «КУМЗ», ОАО «Святогор», ПАО «Надеждинский металлургический завод», ОАО «Сухоложский огнеупорный завод», Богдановичского ОАО «Огнеупоры» особо отличаются в работе с молодежью. На основе молодежных проектов «Областная школа профсоюзного молодежного лидера» и «Профсоюзный лицей» осуществляет-

На фото: участники III потока школы молодежного профлидера в гостях у Валерия Кускова. Март 2019 года



ся системная работа по обучению и подготовке резерва кадров.

Повышению имиджа областной организации способствует и дальнейшее развитие спорта. Здесь тоже есть реальные достижения.

Работы проделано много. Но, повторюсь, удовлетворения не испытываю. Областная организация, несмотря на все наши усилия, не растет, а сокращается. Статистика неумолима. Она свидетельствует, что за три года численность областной организации сократилась более чем на пять тысяч человек.

Постоянно волнует вопрос – где, в чем мы не дорабатываем? Убедить себя в том, что у нас положение не хуже других, что наши сложности – знак времени, не трудно. Но, к счастью, есть и другая статистика, она тоже убедительна. За два года рост численности членов профсоюза произошел в 15 ППО. Это значит, что их профсоюзный актив нашел такие методы убеждения, какие пока в других организациях применять не научились.

Не могу не назвать наших передовиков, они этого заслуживают. Значительно выросла численность членов профсоюза в АО «Урал-

электромедь» - на 548 человек, (17,8% организации), Филиал «УАЗ» ОАО «СУАЛ» - на 297 человек (11,9%), АО «СУБР» - на 109 (10,9%), Электросталь Тюмени – на 63 (13,9%), ППМ АО «Уралэлектромедь» - на 54 (4,5%), Богдановичское ОАО «Огнеупоры» - на 38 (2,9%), Управление Ростехнадзора – на 25 (166,7%), П П О

Задача, поставленная на V пленуме ЦС ГМПР, - «повышение уровня профсоюзного членства и доведение его к IX съезду ГМПР до уровня не менее чем 70%...»

студентов Каменск-Уральского политехнического колледжа – на 25 (4,9%), ЗАО «КЗПВ» - на 20 (3,3%), Артель старателей «Нейва» - на 20 (2,5%), «РУСАЛ Краснотурьинск» - на 10 человек (0,3%).

Интересно, что организационное укрепление первичной организации АО «СУБР» происходит наряду с ослаблением трех альтер-

нативных профсоюзов, существующих на предприятии. Позитивные изменения являются результатом целенаправленной работы профкома и профактива, которые стали активнее работать после проведенных на предприятии «Дней обкома ГМПР».

Можно найти еще немало плюсов в нашей работе. Некоторые профсоюзные комитеты, например, сумели найти эффективные меры для укрепления рядов своих организаций. Высокий уровень профчленства - от 80 до 100% - в одиннадцати первичках.

Стабильно работают с профгруппами ОАО «ЕВРАЗ-НТМК» ГМПР, АО «ПНТЗ», ПАО СТЗ, ПАО «Надеждинский металлургический завод», «РУСАЛ Краснотурьинск», Филиал «УАЗ» ОАО «СУАЛ», ОАО «Динур», ЗАО «КЗПВ».

Стимулирует к дальнейшим активным действиям внутренний резерв для пополнения профсоюзных рядов, он составляет свыше 46 тысяч человек. Есть где приложить наши силы и наш опыт. Столько работников на предприятиях ГМК региона пока не стали членами ГМПР, а могут ими стать. Это 35, 5% состава

работающих. Решение задачи, прозвучавшей на V пленуме ЦС ГМПР, - «повышение уровня профсоюзного членства и доведение его к IX съезду ГМПР до уровня не менее чем 70%, а может быть и выше», - не такая уж далекая перспектива, она должна быть ориентиром для областной организации.

Так какое же главное направление нашего удара? Как достичь поставленной цели? Это и обозначил недавно состоявшийся пленум. Насколько серьезное значение придается проблеме, можно судить по тому, что 2019 год пленум объявил Годом организационного укрепления. Он напомнил, что основные составляющие укрепления профсоюза очерчены в основополагающих документах - «Программе действий ГМПР на 2017-2021г.г.», «Основных направлениях деятельности Свердловской областной организации ГМПР на 2016-2021г.г.», «Комплексной программе Свердловского областного комитета ГМПР по усилению мотивации профсоюзного членства на 2017 – 2021 г. г.», постановлении V пленума ЦС ГМПР от 23.05.2018 г. «Об организационном укреплении Горно-металлургического проф-

союза России».

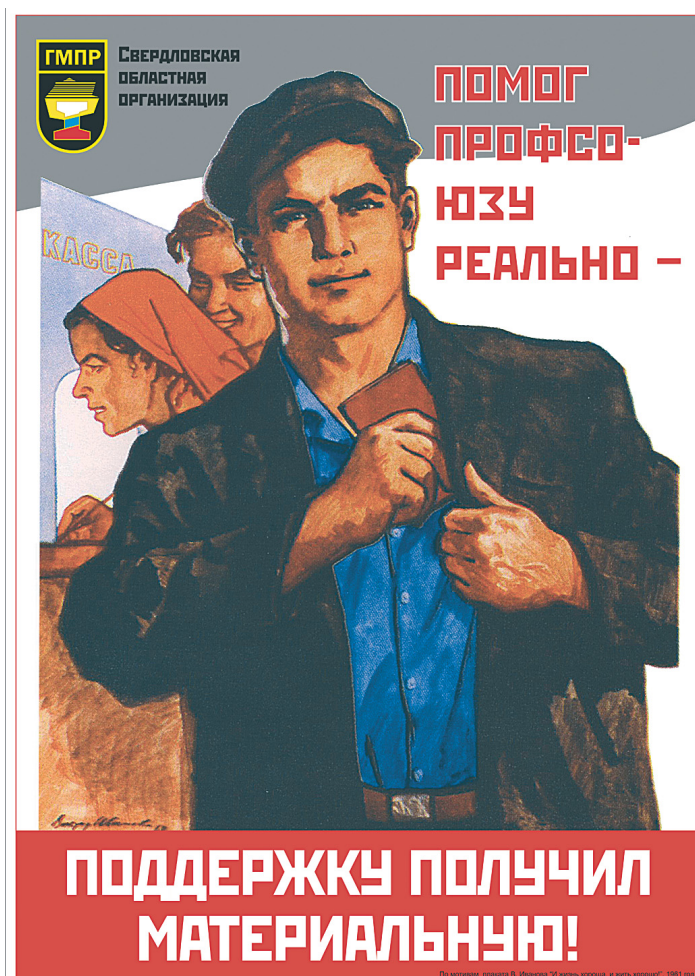
Конкретизирована программа действий областной организации в «Плане м е -

**В структуре
областной организации
16 первичек, имеющих
дочерние, аутсорсинговые
и другие организации,
в которых профчленство
в сравнении с первичками
основного предприятия
ниже на 11%.**

роприятий», о нем уже шла речь. Он состоит из 38 пунктов, в которых сосредоточены наиболее весомые предложения, причем отдельные из них можно по праву считать вкладом в развитие новых технологий мотивации профсоюзного членства. Это не только на первый взгляд рутинные, а на самом деле весьма эффективные меры – детальное обсуждение проблемы на президиуме обкома и заседаниях профкомов первичных организаций с низким уровнем профсоюзного членства, осуществление кураторства над ними, выезды постоянных комис-

сий обкома на места. Это и получившие признание на предприятиях Дни обкома, после проведения которых дела в проблемных организациях постепенно выправляются.

Естественно, значительный резонанс среди членов профсоюза, да и не только среди них – молва разносит новости быстро, особенно если они касаются заработной платы и льгот – получают большие и малые победы профкомов на переговорах с администрацией. В «Плане мероприятий» это учтено: параметры заработной платы, социальных гарантий и занятости в колдоговорах должны быть достойного уровня., тем более при заключении областного отраслевого Соглашения. Планом также предусмотрено усиление контроля за качеством коллективных договоров с учетом норм Отраслевого соглашения, направленных на социальную защиту работников. Пленум пришел к выводу, что для дальнейшего развития социального партнерства необходимо заключение коллективных договоров на всех предприятиях ГМК области.



В структуре областной организации 16 первичек, имеющих дочерние, авторсинговые и другие организации, в которых профчленство в сравнении с первичками основного предприятия ниже на 11%. Чтобы уйти от такого перекося, в ГМПР введен институт уполномоченных профкомов. Пока у нас такие должности имеются в структурах семи организа-

ций. Их число планируем расширить. Наибольшее внимание данной категории профсоюзных кадров уделяется в ОАО «ЕВРАЗ НТМК» ГМПР и АО «ПНТЗ».

В областной организации создаются новые ППО. В 2017 году принята на учет первичная профорганизация ЧУ ФНПР «НИИ охраны труда», органайзинг по созданию профсоюзных организаций ведется на пред-

приятиях Полевского, Сухого Лога, Первоуральска, Режа, поселка Малышево. Конечно, здесь нужна инициатива и снизу. Только реальные дела принесут нам уважение людей.

Особый блок мер в «Плане» посвящен материальному поощрению профсоюзного актива. И это правильно. Именно здесь надо искать залог успеха. Профсоюзные теоретики обращают наше внимание на то, что следует стимулировать профсоюзные кадры за достижения. И мы берем это в свой арсенал. Будет введено стимулирование членов профсоюза за активное участие в конкурсах по различным направлениям профсоюзной деятельности. Профсоюзам предложено ввести системы материального поощрения профактивистов за работу по укреплению организаций. Комиссия по профстроительству и уставной деятельности обкома подготовила проект Положения о премировании профкадров и профактива первичных организаций по итогам работы за год, имеющих уровень профсоюзного членства выше 70 процентов.

Отдельно в «План» записан пункт о создании касс взаимопомощи на предприятиях с использованием лучшего опыта в этом деле. Вот уж поистине все новое – хорошо забытое старое. Кассы взаимопомощи еще

более чем столетие назад объединяли людей в трудные минуты жизни, они – проверенный способ воспитания солидарности, которой подчас так не хватает нам сегодня.

Ну и к слову. Наши профсоюзные лидеры – в основном неосвобожденные работники. Нельзя умолчать о том, что многие из них сильно зависят от работодателей по рабочему процессу. Не просто проявлять смелость и принципиальность, отстаивая права и интересы коллектива, рискуя потерять работу. Почти за каждым – семья, дети. И тут уместно обратиться к нашим центральным профсо-

юзным органам – назрела острая необходимость реформирования трудового законодательства и нормативной базы. Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» требует серьезной доработки, особенно в части защитных функций. Этот вопрос надо ставить перед властью, в Государственной Думе. Защита профсоюзных лидеров первичных организаций – проблема, и ее необходимо решать.

Конечно, мы много ждем от запланированного на будущий год торжественного слета профгрупп профгрупп с высоким

профсоюзным членством. Это будет массовое мероприятие, надеюсь, с большим мотивационным потенциалом.

Можно долго говорить о том, что предусмотрено для оживления профсоюзной работы в Год организационного укрепления. Однако следует помнить, что авторитет профсоюза создается при любом проявлении нашей активности, надо только видеть для этого самые различные поводы и уметь подчеркивать при этом его организаторскую роль. Системное обучение профсоюзных кадров и профактива дает хорошие возможности продемонстри-



На фото: идет обучение профсоюзных кадров

рировать, как первичные организации защищают работников и насколько важно их взаимодействие в критических ситуациях. Учебно-методический совет обкома, учитывая это, намечает провести тренинг по основным направлениям деятельности областной организации, будут подготовлены и распространены методические материалы по опыту мотивации профсоюзного членства. Планируется больше проводить семинаров по вовлечению в профсоюз. На мой взгляд, у совета есть хорошие рекомендации проведения совместных семинаров профсоюзного актива и представителей администрации, где проявляется стремление к диалогу, конструктивно решать общие вопросы.

Профсоюзное образование сегодня призвано стать определяющим фактором модернизации профсоюзов. А откуда взяться в них осознанному членству? Велика здесь роль хорошо подготовленного, компетентного профсоюзного преподавателя. Именно от него во многом зависит, будут ли наши лидеры и профактивисты действительно убежденными, грамотны-

ми, соответствующими своему назначению и времени профессионалами. А это определяет дальнейшую судьбу нашего общего дела, отношение к профсоюзу, гарантирует понима-

Профсоюзное образование сегодня призвано стать определяющим фактором модернизации профсоюзов.

ние и доверие людей. Очень важно применять все формы преподавания – вплоть до электронного и дистанционного обучения.

Особая роль в Год организационного укрепления, конечно, отводится молодежи. Где-то я недавно прочитал такой слоган: «Активные молодежные советы – крепкие профсоюзы». Точно сказано. Для нас здесь широкое поле деятельности. Ведь, несмотря на активную работу, стало меньше молодых членов профсоюза среди работающей и сту-

денческой молодежи. Причины можно найти в оптимизации производства, недостаточном финансировании молодежных программ на предприятиях, слабой информационной работе профкомов. На ряде предприятий и организаций ГМК региона в коллективном договоре до сих пор нет раздела «Работа с молодежью», не везде созданы молодежные комиссии. Для привлечения молодых работников в профсоюз необходим поиск и внедрение новых подходов к осознанной мотивации профсоюзного членства для работающей молодежи, и в первую очередь нужно вести борьбу за увеличение для нее социальных гарантий, и широко рассказывать об этом. Если молодежь будет закрепляться в профсоюзе – значит, мы на верном пути.

Думаю, заслуживает внимания предложение наших молодежных лидеров развивать профсоюзное наставничество для подготовки резерва кадров из числа молодежного актива. Но хотелось бы больше конкретики в молодежных делах, яркости, эмоций. Молодость может быть только кипучей, жизнеутверждающей...

Нельзя не отметить такую давно найденную нами форму работы с молодыми, как смены «Профсоюз» в детских оздоровительных лагерях. Она оправдала себя сто крат. Дети с малолетства узнают о том, что такое профсоюз, об его целях и задачах, рассказывают об этом мамам и папам, работающим на предприятиях горно-металлургического комплекса. Это ли не мотивация для взрослых узнать о профсоюзе подробнее? Да и в дальнейшей жизни ребята непременно вспомнят о полученных во время летних каникул навыках профсоюзной солидарности, взаимовыручки.

Уж коль речь зашла о семейных делах, обращаю внимание профсоюзных активистов на такую специфическую работу, как социальная защита женщин, семьи, детей... Это всегда вода на нашу мельницу. Не хочу показаться грубым, тема, которую я затронул, святая. Поясню свою мысль – нет ничего дороже для россиян, чем семейные ценности. Помощь профсоюза в таких делах особенно ощутима, а благодарность человека может быть безграничной. Вот так и растет уважение к нашей организации, растет понимание, что она способна защитить его в сложных перипетиях жизни.

В связи с этим особо становлюсь на профсоюз-

ном контроле при проведении пенсионной реформы. Областная организация много и хорошо поработала в прошлое протестное лето, когда мы выводили людей на митинги в городах и поселках против повышения пенсионного возраста. Люди поддерживали нас. Но результат борьбы их не удовлетворил. Мне пришлось много передумать на этот счет. Почему наша солидарность оказалась такой ущербной? Видимо, мы переоценили свой потенциал, что было во вред авторитету профсоюза, мотивации профсоюзного членства. Люди начали покидать организацию, и стоило большого труда их остановить. Сегодня перед нами тоже сложная задача – не дать обидеть наших членов профсоюза при исполнении закона, желающие сделать это, не сомневаюсь, найдутся.

В «Плане» предусмотрено формирование и использование банка данных профсоюзных потребительских сервисов для членов профсоюза как инструмента дополнительной мотивации профсоюзного членства. Еще один его пункт звучит так: Отстаивание приоритета членов профсоюза при распределении путевок на санаторно-курортное лечение через участие в работе комиссий по соцстраху. Нет смысла снова говорить о

том, что потерял профсоюз, лишившись такого инструмента в своей работе, как социальное страхование. Надо подкрепить дееспособность нашей организации решимостью добиваться для членов профсоюза определенных преференций, это в наших силах и возможностях. В руках организации есть такой мощный рычаг, как социальное партнерство, мы обязаны его использовать.

Комиссия по профстроительству и уставной деятельности обкома уже приступила к реализации «Плана». 27 февраля было рассмотрено и одобрено для дальнейшего обсуждения на трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по горно-металлургическому комплексу Свердловской области предложение включить в Отраслевое соглашение обязательство разработать при заключении единого коллективного договора в вертикально-интегрированных компаниях отдельные соглашения по оздоровлению и социальной поддержке различных категорий работников.

Сторона работников также выступит с инициативой зафиксировать в ОС возможность заключения двустороннего соглашения между работодателем и первичной профорганизацией, не являющегося

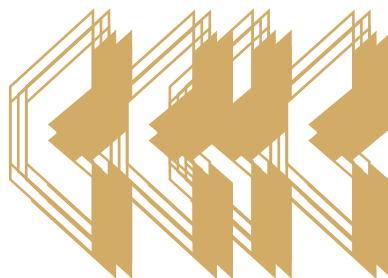
приложением к коллективному договору, предусматривающего действие социальных программ с учетом приоритета распространения их на членов профсоюза.

Ну и квинтэссенция «Плана» – смотр-конкурс среди первичных профсоюзных организаций, посвященный их организационному укреплению. Он вберет в себя все, что консолидирует

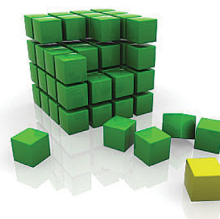
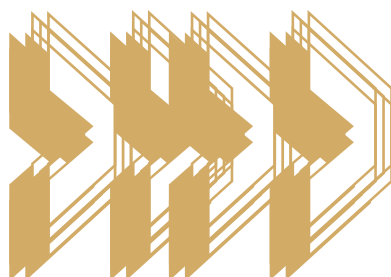
профсоюз: и наши силы, и ресурсы, будет источником новых идей, стремлений, перспектив. Его качественная и количественная составляющие определяют траекторию общего успеха.

Мнение

Валерий КУСКОВ:
председатель
Свердловской
областной организации
ГМПР:



– Если мы все вместе возьмемся за дело, оно неминуемо поддается. И это вопрос выживания организации. Наша история, опыт прошлых лет убеждают в этом. Преимущество профсоюзов прежде всего - в массовости. Нет в России больше таких организаций. И нам нельзя этого преимущества лишиться. Будущие поколения не простят. Да и нынешнее остро нуждается в нашей защите.



Ксения БЕРЕЗОВСКАЯ

Связанные одной целью

VII пленум ЦС ГМПР 20 декабря 2018 года принял знаковое постановление, которое официально закрепило решение усилить горизонтальные связи в Горно-металлургическом профсоюзе России, зафиксировало стремление развивать профсоюзную взаимовыручку на межрегиональном уровне.

На пленуме ЦС ГМПР было принято положение «О межрегиональном взаимодействии организаций Горно-металлургического профсоюза России». Как гласит документ, «Межрегиональное взаимодействие организаций ГМПР -

деятельность по оказанию помощи в реализации уставных задач профсоюза. Сторонами взаимодействия являются территориальные, первичные организации ГМПР, способные оказывать различные виды помощи в рамках Устава

ГМПР территориальным и (или) первичным организациям с недостаточным ресурсным обеспечением».

Если говорить проще, сильные территориальные организации должны взять шефство над коллегами из других регионов, испыты-



СВЯЗАННЫЕ ОДНОЙ ЦЕЛЬЮ

вающими определенными трудностями в профсоюзной работе.

Выступая перед участниками пленума, Алексей Безмянных, лидер ГМПР, поставил первоочередные цели: - Необходимо направить усилия на организационное и структурное укрепление профсоюза, увеличение профсоюзного членства, оказание разносторонней помощи, получение положительного опыта для

модействия. Свердловская областная организация ГМПР должна будет тесно контактировать с Пермской краевой организацией и ППО ПАО «Ижсталь» (Удмуртия).

Как считает Валерий Кусков, председатель Свердловской областной организации ГМПР, разница в силе и возможностях территориальных, а также первичных профорганизаций очевидна. При этом,

лег - задача вполне решаемая.

- Готовность Свердловской областной организации ГМПР помогать коллегам известна широко, - пояснил журналу «Авангард» Валерий Кусков. - С большим удовольствием мы недавно делились опытом с делегациями профлидеров и активистов из Красноярска, а также Донецка (ДНР), Костанайской области Республики Казахстан, всегда



На фото: в гостях у Свердловского обкома ГМПР коллеги из Пермского края

дальнейшего развития профсоюза.

Пленум ЦС ГМПР также определил и конкретных участников будущего взаи-

если уж не уравнивать с лидерами, то по крайней мере подтянуть до приемлемого уровня оказавшихся в сложной ситуации кол-

рады принимать и общаться с коллегами из разных регионов России и Зарубежья.

Наши профсоюзные пре-

подаватели востребованы во многих территориях страны. Только за последнее время с их участием проведены обучающие семинары в г. Балаково (Саратовская обл.), в г. Орске (Оренбургская обл.), в Иркутске, Челябинске и других. Общение профактивистов из разных регионов позволяет обмениваться новациями профдвижения.

Свердловская областная организация ГМПР уже давно оказывает различ-

ную помощь и поддержку коллегам из Удмуртии и Пермского края.

Несколько раз профсоюзные лидеры и активисты из этих регионов принимали участие в организованных нами обучающих семинарах. Наши профсоюзные преподаватели выезжали в Пермский край, чтобы помочь наладить работу с молодежью. Также Свердловская областная организация ГМПР принимала представителей Пермского края и Удмуртии на

домашних молодежных форумах, один из которых прошел не так давно.

Так что для нас предстоящая работа по оказанию помощи территориальным и первичным профорганизациям с недостаточным ресурсным обеспечением не является чем-то неизведанным и сложным. Тем более, что именно с пермяками и ижевцами нам предстоит продолжить работу. Нужно будет лишь поднять ее на новый, более высокий уровень.

Редакция обратилась к коллегам по профсоюзу из Удмуртии и Пермского края с целью узнать, как они отнеслись к решению пленума ЦС ГМПР и что они ждут от более тесного общения со Свердловской областной организацией ГМПР.

Александр ЛЯМИН,
председатель Пермской
краевой организации ГМПР:

ЕДИНОГО РЕЦЕПТА НЕТ

- Решение пленума Центрального Совета профсоюза об оказании помощи Пермскому краевому комитету ГМПР со стороны Свердловской областной организации ГМП - для нас большое подспорье в работе. Несомненно, такая мощная организация, обладающая опытом, слаженным коллективом специалистов, имеющая солидный актив наработок и опыт их реализации - для нас хороший ориентир. Мы уже ведем с вами совместную работу и благодарны за помощь.



Одно из важнейших направлений нашего взаимодействия – обучение профактива. В этом плане Свердловский обком профсоюза уже помогает нашей организации, и мы очень благодарны за такую помощь. Приходится признать, что у нас есть определенные сложности. Вы же обладаете мощным аппаратом, у вас работают специалисты во всех сферах, и методологическое обеспечение поставлено достаточно неплохо. Нам сложнее, поскольку специалистов по направлениям деятельности почти что нет. Наше взаимодействие в области подготовки и заключения коллективных договоров, мотивации профсоюзного членства – все это широкий спектр вопросов, по которым, конечно, у вас есть чему поучиться.

Проблемы, стоящие сегодня перед любыми организациями профсоюза, общие. И в первую очередь это падение численности. Поэтому наши сегодняшние поиски в основном направлены на укрепление организации, на создание новых первичек. Никто из профлидеров сейчас не может дать единого рецепта, как добиться в этом успеха, в каждой организации существуют свои ноу-хау, и обмен опытом по этой теме весьма полезен.

Будем рады принять участие в семинарах и освоить обучающие программы, которые организует и предлагает Свердловский обком ГМПР. Мы знаем, что у вас всегда есть интересные задумки и решения, которые возможно адаптировать к нашим реалиям и воплощать в жизнь в своей работе. Так что надеемся на плодотворное сотрудничество.

Наша справка

Истоки зарождения профсоюзного движения на горно-металлургических предприятиях Среднего Урала и Пермского края единые. 26 января 1918 года в Екатеринбурге на I учредительном съезде было провозглашено рождение профсоюза рабочих-металлистов и горнорабочих Урала. Именно эта дата является официальным днем рождения Свердловской областной организации ГМПР. Напомним, что в Уральскую область в те времена входила и бывшая Пермская губерния. Точкой отсчета современной истории Пермской краевой организации ГМПР является декабрь 1948 года, когда Центральный комитет профсоюза работников металлургической промышленности принял решение о создании Молотовского областного комитета работников металлургической промышленности. В прошлом году организация отметила свой 70-летний юбилей. На 1 января 2019 года Пермская краевая организация ГМПР объединяла 8 первичных организаций с численностью членов профсоюза 4687 человек из 9982 работающих.

Юрий ТЮРИН,
председатель первичной
профорганизации «Ижсталь»



НАХОДИМ ВЗАИМОПОНИМАНИЕ

– В первую очередь нам важен обмен опытом. Общаясь, мы перенимаем навыки, умения, это расширяет наш кругозор. Так мы можем сделать больше полезного для работников. Обмен знаниями и общение специалистов в той или иной области помогают добиться хорошего результата.

Хотели бы взаимодействовать, естественно, по увеличению членства в организации, охране труда. Острая и важная тема – юридическая защита: обмен практиками защиты, судебными и внесудебными, через различные комиссии. В общем, во всех аспектах деятельности, которая на виду и не на виду.



Нам было бы интересно и полезно посещать мероприятия, которые проводит ваш обком, получать информационные и методические материалы, разрабатываемые вашей организацией. Опыт уже есть, наша молодежь ездила на форум «Продвинь профсоюз», и ребята были довольны. Еще до принятия решения пленума у нас уже были хорошие взаимоотношения с Валерием Кусковым, лидером Свердловской областной организации ГМПР. До того я общался со многими председателями первичных профорганизаций предприятий ГМК Свердловской области, и мы всегда находили и находим взаимопонимание. Так что рады, что пленумом Центрального Совета профсоюза принято такое решение. Сразу же получили приглашение от Свердловского обкома на участие в мероприятиях и будем с удовольствием это делать. Надеемся, что из вашего опыта сможем применить на практике какие-то новые методики, вы будете для нас живым примером. Постараемся взять на вооружение лучшие из ваших достижений.

В целом же мы за взаимное обогащение опытом. Возможно, что и нам есть чем поделиться. Для этого стоит организовать визит делегации представителей Свердловской областной организации ГМПР к нам в гости. Провести знакомство с предприятием, с нашей работой... Думаю, что это дело недалекого будущего.

Что касается нашего опыта мотивации профсоюзного членства, то он достаточно традиционен и поэтому надежен. Мы идем путем личного общения, проведения семинаров, практик, учеб. Также стараемся держаться за тех, кто уже является членом профсоюза, заботиться о них, обеспечивать им максимально комфортные условия труда, отдыха и быта. Стремимся поддерживать прямое общение с членами профсоюза на местах, слышать их чаяния и не оставлять без внимания просьбы. Сейчас на повестке дня – Первомай.

Наша справка

ПАО «Ижсталь» занимает ведущие позиции среди российских производителей специальных марок стали, сплавов и нержавеющей проката. Выпускает сортовой, калиброванный и обточенный прокат, холоднокатаную ленту, стальные фасонные профили высокой точности из конструкционных, инструментальных, быстрорежущих, нержавеющей марок стали.

История профсоюзной организации металлургического завода начинается с 26 февраля 1939 года.

На сегодняшний день первичная профсоюзная организация объединяет 3685 членов профсоюза, что составляет 82% от численности работающих.

В состав ППО входят и самостоятельные организации ООО «Ижсталь-авто», ООО «Ижсталь-ТНП», ОП ООО «Мечел-энерго», ООО «НИИМТ», АУ УР «Ледовый дворец», ОП АО «Электросеть».

Профсоюзная организация «Ижсталь» работает по всем направлениям: охрана труда, социальное страхование, защита прав работников, ведется организационная, спортивно-массовая и культурно-массовая работа.

Каждая комиссия работает по утвержденному плану мероприятий.

Среди профсоюзных организаций, входящих в ППО, проводится конкурс «Лучшая профсоюзная организация».

Работа в очках – под запретом



Под таким заголовком в журнале «Охрана труда и социальное страхование» в марте 2019 года вышла статья Татьяны БОГОДЯЖ, доверенного врача Свердловского областного комитета Горно-металлургического профсоюза России. Журнал «Авангард» попросил ее прокомментировать важность и актуальность проблемы.

– Татьяна Николаевна, в чем корни этой проблемы и как появилась идея написать статью в известный специальный журнал российского масштаба?

– Ситуация обострилась примерно два года назад. Первые сигналы в обком профсоюза стали поступать от представителей тех профсоюзных комитетов, куда традиционно обращаются работники со всеми своими проблемами и где привыкли, что профсоюз не остается в стороне от их решения.

Одним из первых на про-

блему отстранения от работы по зрению обратил внимание специалист по охране труда ППО «Качканар-Ванадий» Вячеслав Созыкин. Именно он усомнился в корректности медицинских противопоказаний, запрещающих работать на высоте в корректирующих очках при определенных параметрах зрения. Прокатившаяся вслед за этим волна обращений в обком профсоюза из других первичных профсоюзных организаций и даже от руководителей предприятий подтвердила актуальность проблемы. Напри-

мер, на Кировоградском заводе твердых сплавов сложилась крайне неблагоприятная обстановка: почти 50% электротехнического персонала, выполняющего работы на высоте, не прошли очередной медицинский осмотр по зрению.

Всесторонне изучив проблему, особенно ее медицинскую составляющую, мы убедились, что она носит системный для наших предприятий характер. Руководством обкома было принято решение от имени областной организации ГМПР официально обратиться в Минздрав РФ,

Наша справка

Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)» определяет неоправданно завышенные медицинские требования к остроте зрения для выполнения работ на высоте. При этом укрепляется мировая тенденция неуклонного роста среди населения заболеваемости, связанной со снижением остроты зрения. И это стало причиной того, что квалифицированные работники вынуждены увольняться, а целые отрасли испытывают дефицит кадров.

Минтруд и параллельно к стороне работодателей (АМРОС), а также в ЦС ГМПР с предложением внести ряд изменений в действующий приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011г. № 302н, тем более, что в тот момент проводилась работа по его реформированию.

Прошло три месяца, но в ответ, как говорится, тишина. В это же время для убедительности своих доводов мы провели подробный мониторинг на предприятиях

отрасли с целью выявления общего количества отстраненных работников, выполнявших работы на высоте, за последние три года из-за медицинских противопоказаний по зрению. И получаем ужасающую картину: более трех тысяч (!) работников отрасли были отстранены от работ именно по этой причине. Спрашивается, почему никто из представителей работодателей (их эта проблема касается в большей степени) не поднимал этот столь на-

сущный для эффективной работы производства вопрос? Или все считают, что те нормы, которые выходят из-под пера Минздрава, являются постулатом, не подвергающимся сомнению или пересмотру?

Полученную статистику мы вновь довели до сведения всех возможных высоких инстанций, в том числе РСПП и ФНПР, с одной целью: ускорить изменения нормативной базы. Однако проходит еще полгода, а воз и ныне там. Понимая,

что над проектом медицинских противопоказаний в реформируемом приказе № 302н будет работать профильный институт Минздрава «НИИ медицины труда», мы в августе 2018 года в адрес директора Института В.Бухтиярова направляем весь пакет предложений и замечаний (с обоснованием), касаемых работ на высоте. И опять тишина.

Тем временем узнаем, что в рамках проведения в декабре 2018 года выставки БИОТ (Москва) тот самый Институт «НИИ медицины труда» организует «круглый стол» по теме «Актуальные вопросы экспертизы пригодности по параметрам зрения для лиц, работающих на высоте». Думается, что идея его проведения родилась именно после нашего к ним обращения. Собрал делегацию из четырех человек (доверенный врач обкома, технические инспекторы труда от ППО «КачГЭК» и «ПНТЗ», а также руководитель службы охраны труда АО «КЗТС»), мы приняли участие в этом мероприятии. К слову сказать, ни одного другого представителя от предприятий ГМК на «круглом столе» не оказалось, хотя присутствовало порядка 100 специалистов разного уровня со всех регионов страны. Как бы то ни было, дискуссия с нашим участием разгорелась нешуточная, споры были жаркие, но лично мы с коллегам

ми убедились, насколько представители Института и в целом медицинское сообщество далеки от понимания критериев безопасности выполняемых работ на высоте с точки зрения медицинских противопоказаний. Так и хотелось сказать - прежде чем в своих кабинетах сочинять медицинские запреты, изучите сначала вопрос на практике с выездом на предприятие - для того, чтобы понять, что такое вообще работа на высоте, какие существуют меры безопасности при выполнении работ на высоте, какие на сегодняшний день есть технические возможности коррекции зрения, в том числе с помощью применения защитных очков, и только после этого устанавливайте медицинские требования. А проще простого, если вам не под силу понять, о чем идет речь, и с целью экономии времени воспользуйтесь международными нормами по медицинскому допуску к работам на высоте. Тем более, что новые критерии работ на высоте, установленные приказом Минтруда № 155н, взяты из международных стандартов.

По завершению «круглого стола», когда мы вносили в протокол заседания замечания и предложения по заявленной теме, ко мне обратилась присутствовавшая на мероприятии корреспондент журнала «Охра-

на труда и социальное страхование» с просьбой осветить обсуждаемую проблему на страницах журнала. Понимая, насколько сложно что-либо изменить в нормативном правовом акте федерального уровня (тем более, как в нашем случае, по инициативе снизу), и сколько на это потратится времени, я решила в целях ускорения решения вопроса обнародовать данную проблему через СМИ, согласившись предоставить аналитические материалы редакции журнала. Надо сказать, что журнал «Охрана труда и социальное страхование» выписывают практически все службы охраны труда промышленных предприятий страны, профильные федеральные и региональные ведомства, а также многие первичные профсоюзные организации.

По моему убеждению, о проблеме должны узнать не только узкие специалисты, но и широкая общественность. Зная популярность журнала «Авангард», можно только приветствовать, что и вы обратили на нее внимание.

– Татьяна Николаевна, что именно в действующей нормативной базе отражено, на ваш взгляд, некорректно и что следует изменить?

– Чаще всего причиной отстранения от работы является выявление несоот-

РАБОТА В ОЧКАХ ПОД ЗАПРЕТОМ?

ветствий критериям остроты зрения, установленным п.7а графы 5 п.1 приложения 2 приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н, а именно «острота зрения без коррекции ниже 0,5 на одном глазу и ниже 0,2 – на другом». Приведенные критерии указывают на то, что применение работниками с указанной остротой зрения корректирующих очков исключено.

Для большого количества работников, работающих на высоте, это обернулось увольнением, потерей заработка, невозможностью трудоустройства, особенно в моногородах. С рядом проблем столкнулись и работодатели, которые потеряли высококвалифицированных специалистов. Возник дефицит кадров, сложности с подбором персонала. В итоге все это приводит к снижению эффективности организации производственных процессов на предприятии.

Мониторинг, проведенный Свердловским областным комитетом Горно-металлургического профсоюза России совместно с работодателями ряда предприятий области (20 крупных организаций с числом

работающих около 88 тыс. человек), показал, что количество лиц с выявленными противопоказаниями по остроте зрения достигает

По данным обкома ГМПР на предприятиях ГМК региона количество лиц с выявленными противопоказаниями по остроте зрения достигает от 15 до 30% и более от общего числа работников, прошедших медосмотр для работы на высоте.

выборочно от 15 до 30% и более от общего числа работников, прошедших медосмотр для работы на высоте. В абсолютном исчислении за 2015-2017 годы более 3 тысяч работников указанных предприятий были признаны профнепригодными. При этом возраст отстраняемых распределился следующим образом: 20-30 лет – 25%, 31-40 лет – 21%, 41-50 лет – 19%, 51-62 года – 35%.

Исходя из вышесказанного, требовалось проанализировать и, в случае чего, пересмотреть существующие критерии параметров

зрения Приказа № 302н, в том числе разрешающие коррекцию при остроте зрения ниже 0,2/0,5.

– Так, может быть, приказ справедлив, и людям с проблемами со зрением не стоит работать на высоте?

- Техническая инспекция труда профсоюза совместно со специалистами промышленной медицины предприятий отрасли всесторонне изучила проблему. На наш взгляд, единственная причина, по которой в свое время (40 лет назад) такие критерии были установлены, заключалась в следующем: если бы работник с остротой зрения ниже 0,2/0,5 выполнял работы на высоте в корректирующих очках, то при случайной их потере он не смог бы обеспечить точность выполнения работ. Трудно ему было бы и самостоятельно спуститься вниз. Видимо, поэтому в свое время в нормативной базе и была исключена возможность работать в корректирующих очках при остроте зрения ниже 0,2/0,5.

Но жизнь не стоит на месте. За последние 15-20 лет в мировой и отечественной офтальмологии произошла

настоящая революция, и не только в отношении хирургических методов лечения. Были созданы современные оптические устройства коррекции зрения, обеспечивающие, в числе прочего, безопасность выполнения работ на высоте. Однако в российском законодательстве критерии остроты зрения для лиц, работающих на высоте, остаются неизменными на протяжении многих десятилетий и автоматически переносятся из одного нормативного акта в другой.

Чтобы как-то выйти из положения и не потерять ква-

лифицированных сотрудников, врачи на местах при выявлении противопоказаний рекомендуют работнику провести хирургическую коррекцию зрения. Однако, во-первых, данный вид лечения показан только при миопии (близорукости), т.е. для лиц, как правило, не старше 40 лет. Во-вторых, на сегодняшний день не до конца изучены отдаленные последствия этого хирургического вмешательства. И, наконец, в-третьих, не все могут себе позволить такой метод лечения по финансовым соображениям, хотя справедливости ради

надо отметить, что есть примеры, когда такие операции выполняются за счет средств работодателя по добровольному медстрахованию (ДМС).

Ситуация усугубилась в связи с вступлением в силу приказа Минтруда России от 28.03.2014 года № 155н «Правила по охране труда при работе на высоте», согласно которому изменились критерии работ, относимых к работам на высоте, и, как следствие, значительно расширился перечень лиц, направляемых на медосмотр по фактору «высота».



На фото: примеры использования корректирующих очков: АО «ЕВРАЗ НТМК»

РАБОТА В ОЧКАХ ПОД ЗАПРЕТОМ?

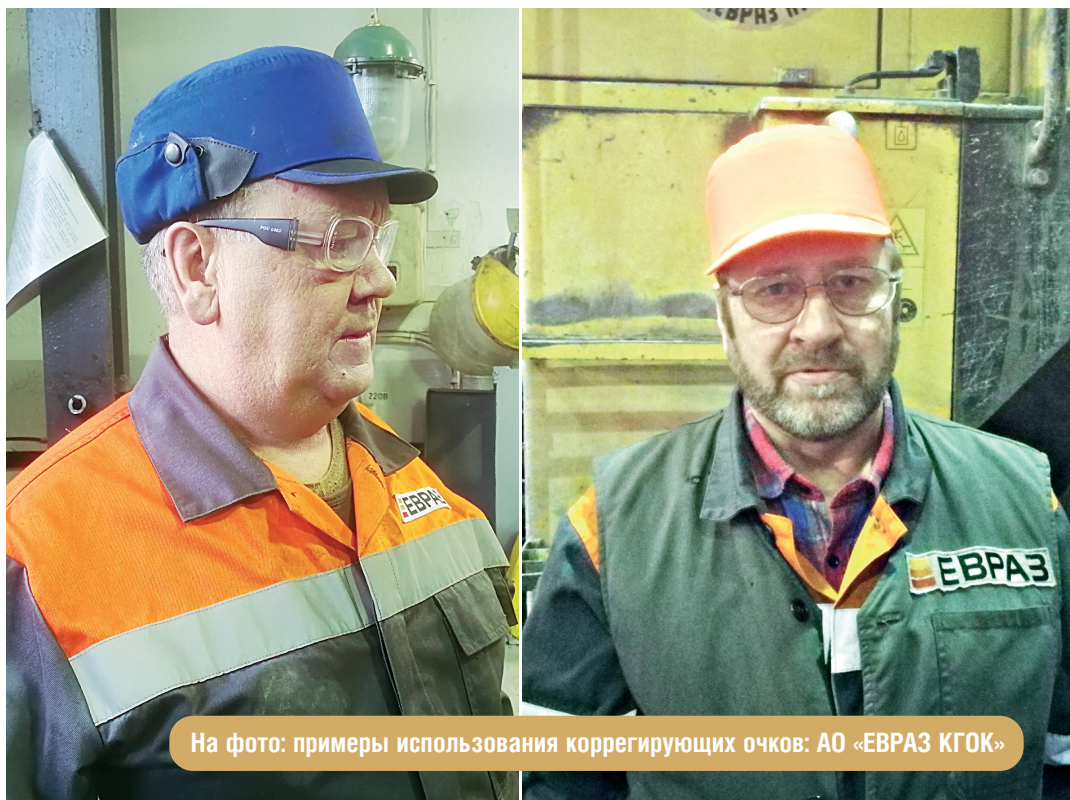
– Татьяна Николаевна, практически все работники предприятий горно-металлургической промышленности согласно типовым отраслевым нормам обязаны применять защитные очки. Если будут приняты изменения в приказ Минздрава, разрешающие корректировать зрение при работах на высоте, как это будет сочетаться с одновременным применением защитных очков?

– Очень просто, точно так же, как в настоящее время и у других работни-

ков с плохим зрением, у которых нет медицинских ограничений к выполнению различного вида работ. Существует несколько вариантов, позволяющих одновременно применять свои (так называемые домашние очки или контактные линзы), и поверх - защитные очки. В данном случае подбираются специальные защитные очки с прямой формой линз, которые, в отличие от закругленной формы, не искажают видимость. Однако, по отзывам работников, они не совсем удобны при постоянном использовании в

производственных условиях. Возможен также вариант применения каски со встроенным выдвижным защитным щитком для глаз, не мешающим одновременно применять свои домашние очки. Правда, такая конструкция утяжеляет вес каски, что также не совсем удобно.

Наилучшим же, проверенным на практике, вариантом являются защитные очки с корректирующими свойствами. Такими очками пользуются, например, все нуждающиеся работники на наших предприятиях ЕВРАЗ-Холдинга:



На фото: примеры использования корректирующих очков: АО «ЕВРАЗ КГОК»

НТМК и Качканарский ГОК. Механизм индивидуального подбора защитных очков происходит следую-

щим образом: представители завода-изготовителя приезжают в цеха комбината в определенные дни и

время, проводят обследование работников, на котором определяют параметры остроты зрения, подби-



Нижнетагильский металлургический комбинат и Качканарский ГОК тесно сотрудничают с одним из производителей средств индивидуальной защиты в рамках программы обеспечения спецочками сотрудников, чьи глаза нуждаются в постоянной защите от механических рисков, химических жидкостей, а также в коррекции зрения.

Специальные оптики-оптометристы завода-изготовителя СИЗ периодически приезжают на комбинаты, углубленно проверяют остроту зрения работников с помощью различных приборов, подбирают корректирующие линзы. Впоследствии на заводе изготавливают очки по индивидуальным параметрам зрения работника, с учетом особенностей лица и удобства в работе.



Если, например, у токаря не 100-процентное зрение, он вынужден работать в двух очках – для зрения (корректирующие) плюс защитные, либо для зрения плюс щиток. Это неудобно и сложно. Вполне объяснимо, почему зачастую люди этой профессии работают только в медицинских очках, пренебрегая защитными. По этой причине на уральских предприятиях ЕВРАЗ-Холдинга первыми клиентами известного завода-производителя стали токари. Их зрение обследовали и снабдили корректирующими линзами.

С 2015 года только на ЕВРАЗ КГОКе 1437 работников из разных подразделений получили защитные корректирующие линзы.

Со временем начали предоставлять и оправы – до 7 видов на выбор. Теперь работник получает очки, изготовленные по его индивидуальным параметрам зрения, с учетом особенностей лица, своих предпочтений и удобства в работе.

**Текст под снимками
и фото предоставлены
отделом охраны труда
АО «ЕВРАЗ КГОК».**

рают соответствующие корректирующие линзы с защитными противоударными свойствами, подбирают величину и форму оправы, и в течение месяца изготавливают персональные очки. Причем, на линзы дополнительно наносится защитный слой от запыления, от царапин, от запотеваний, тем самым продлеваются и сроки носки. Изготавливаются также очки с прогрессивными (бифокальными) линзами, то есть позволяющими хорошо видеть как вблизи, так и вдаль. Для исключения спадывания очков (в случае возможных работ на высоте) предусмотрены надежные крепления.

Надо сказать, что вопрос о применении на предприятиях ЕВРАЗ-Холдинга защитных корректирующих очков работодатели и профсоюз решали обоюдно. Проводилось анкетирование при испытании пробных партий, организовывался совместный выезд на завод-изготовитель специалистов по охране труда и представителей профсоюзных организаций, в том числе уполномоченных по охране труда, по предложениям которых

вносились некоторые конструктивные изменения в изготавливаемые очки. В итоге вопрос, связанный с неудобствами в применении защитных очков у лиц с плохим зрением, снят. А сколько слов благодарно-

высоте, вполне решаемая.

– Какие действия намерен предпринять Свердловский обком ГМПР?

– Как я уже говорила, мы обратились в Минздрав РФ с просьбой пересмотреть медицинские противопоказания (с возможностью коррекции зрения) для лиц, работающих на высоте. Аналогичные письма были направлены в Минтруд России и отраслевой Союз работодателей. С указанной проблемой ознакомлены также представители РСПП и ФНПР. Надеемся, что всем миром нам удастся добиться своего.

Меня сильно беспокоит, что, пока мы преодолеваем различные бюрократические барьеры, отстранения от работы и увольнения продолжаются с прежней интенсивностью. Приведу только один пример. В конце 2018 года на одном из предприятий отрасли – горно-обогатительном комбинате – медицинские противопоказания по зрению для работ на высоте выявлены вновь у 155 работников. В их числе представители таких профессий, как слесарь по обслуживанию и ремонту

Наша справка
Корректирующие очки предназначены для коррекции отклонений зрения. Они имеют оптическую силу, выраженную в диоптриях. Насколько сильными должны быть очки для того или иного человека, определяет врач - оптик-оптометрист.

сти в адрес профсоюза и работодателей звучит от самих работников, которые на себе прочувствовали разницу между тем, что было и как стало! Достижение у работников хорошей видимости, в конечном счете, является немаловажным фактором безопасного выполнения работ, профилактики и снижения производственного травматизма.

Одним словом, проблема с медицинским допуском лиц, работающих на

РАБОТА В ОЧКАХ ПОД ЗАПРЕТОМ?

оборудования, электрослесарь, электрогазосварщик, машинист экскаватора, слесарь по ремонту автомобилей, агломератчик и многие, многие другие. И такая ситуация повторяется из года в год. О какой стабильной работе этого и других предприятий от-



нию основных его разделов. Но определение дополнительных медицинских противопоказаний, если я не ошибаюсь, еще не завершено. Назрела необходимость безотлагательного внесения изменений в требования, касающиеся остроты зрения для лиц, работающих на

ной категории лиц.

Самое главное - только бы не упустить время. «Скорость» реформирования приказа № 302н уже бьет все рекорды нормотворчества! Дополнительное продление сроков еще больше усугубит проблему по сути с необоснованными увольнениями работни-

Татьяна БОГОДЯЖ:

– Меня сильно беспокоит, что, пока мы преодолеваем различные бюрократические барьеры, отстранения от работы и увольнения продолжаются с прежней интенсивностью.

расли может идти речь, когда приходится отстранять от работы, как правило, опытных, квалифицированных сотрудников? И, главное: насколько обоснованы существующие критерии медицинских противопоказаний, из-за которых работник лишается своего рабочего места, а работодатель - высококвалифицированных кадров?

Работа по реформированию приказа № 302н проводится под руководством Минздрава России в течение последних пяти (!) лет. Стороны социального партнерства практически договорились по измене-

высоте, с учетом возможности коррекции зрения. В целях экономии времени, и, как говорится, чтобы не изобретать велосипед, почему бы законодателям от Минздрава России не прибегнуть к изучению международного опыта по медицинскому допуску лиц к работам на высоте? Тем более, что у профильного института - ФГБНУ «НИИ медицины труда имени Н.Ф. Измерова», судя по отчетам об их международной деятельности, имеется обширный список зарубежных организаций-партнеров, с кем можно обсудить вопросы экспертизы профпригодности указан-

ков на местах.

К слову сказать, с учетом изменений пенсионного законодательства и увеличением возраста выхода на пенсию, в ближайшем будущем нас ожидает только обострение вышеописанной ситуации.

**Беседовал
Игорь Березовский**



Екатеринбург

УЧЕТНО-ПЕРЕВЫБОРНАЯ КАМПАНИЯ
КОМВСОЮЗ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ.

Это наша история

БЮЛЛЕТЕНЬ

Центрального Комитета Всесоюзного Союза
Рабочих Металлургической Промышленности

5



...вания членским билетом.
... билет и аккуратно с ним
... жить тебе 5 лет.
... твоим билете своевременно
... отметки об уплате
... о пособиях, о безра-
... чности с того месяца,
... ий билет был всегда
... работка и уплаты
... твии в членском
... осов в течение
... ну и не дает уже
... ставляй в союз
... иского взноса.
... переходяшь в
... ююю
... или пере-
... ставляй в
... отдели,
... их прав и
... заявляй
... не этого
... пере-
... а это
... по-
... ось
... ов.

Всероссийский
СОЮЗ РАБОЧИХ МЕТАЛЛИСТОВ.
Районное отделение
Главный № 430146
Фамилия *Бельков*
Имя *Бельков*
Отчество *Бельков*
Год рождения *1903 г.*
Профессия *Учитель.*
Вступил в союз *1927*

№ п/п	Фамилия	Имя	Отчество	Год рождения	Профессия	Вступил в союз
1	Бельков	Бельков	Бельков	1903	Учитель	1927
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

МОСКВА

Беседа с Александром ДОРОНИНЫМ,
председателем профкома ППО ОАО «КУМЗ»

НА ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЯХ

Наша справка

Доронин Александр Петрович: на КУМЗе – с 1984 года, после окончания Курганского машиностроительного института. В разные периоды возглавлял инструментальный, прессовый, прокатный, кузнечно-прессовый цехи, работал заместителем начальника производственного отдела, начальником производственного отдела – начальником производства ОАО «КУМЗ». С 2010 года – председатель профкома ППО ОАО «КУМЗ». Общий профсоюзный стаж – почти 35 лет.

А.П. Доронин – член президиума и председатель социально-экономической комиссии Свердловского обкома ГМПР, член ЦС ГМПР и комиссии по информационной работе ЦС ГМПР.

Удостоен звания «Почетный металлург РФ», награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, Благодарственным письмом губернатора Свердловской области, почетными грамотами ФНПР, ФПСО, Центрального Совета и обкома ГМПР.

– Александр Петрович, история вашей первичной профсоюзной организации, естественно, неразрывно связана с историей предприятия, которое прошло интересный, полный драматизма и достижений

путь. Вы стали непосредственным участником его развития в 90-е годы, много лет занимаетесь профсоюзной работой. Ваши наблюдения и оценки будут интересны нашим читателям...

– Безусловно, я оказался свидетелем и участником незабываемых событий в самый сложный период жизни трудового коллектива и предприятия. На долю нашего поколения выпало столько перемен и испытаний, сколько



выпадает на какое-нибудь «западное цивилизованное сообщество» за несколько столетий.

Перемены были так стремительны и непредсказуемы, что заранее подготовиться к ним казалось невозможным. Важны были реакции общества, профсоюза на вызовы времени. Мы не верили в долгосрочность разрушительных преобразований. Казалось, завтра что-то должно все-таки измениться к лучшему. Профсоюз, поневоле вошедший в зону политических интересов, действовал по принципу «не навреди». Необходимо было гражданское согласие, сохранение той социально-экономической стабильности на предприятии, которую еще можно сохранить. И профсоюз призывает к консолидации усилий всех сторон. Надо как-то обозначить предприятие на новой экономической карте, помочь ему установить новые хозяйственные связи, перейти на выпуск новой, востребованной продукции. И профком принимает непосредственное участие в обсуждении вопросов по вхождению КУМЗ-а в новые ассоциации, комитеты, холдинги, по приобретению нового оборудования и организации новых производств – для загрузки простаивающего коллектива. Надо соблюсти принцип социальной справедливости для заводчан, взять на жесткий контроль распределение по цехам, по работникам продуктов и промтоваров, когда царили бартерные схемы. И профком брал на себя рас-

пределительные функции и функции социального контролера.

По счастливому совпадению позиций между администрацией, акционерами и профсоюзом не было противоречий. Почти до середины 90-х сторонами предпринимался максимум усилий, чтобы облегчить ситуацию для заводчан, сделать для них вхождение в рыночные условия менее, насколько возможно, болезненным. На это играл весь заработанный за многие годы авторитет профсоюзной организации.

С наступлением рыночных условий значительно уменьшилось влияние профсоюзов на решение вопросов в сферах технической инспекции труда и Фонда социального страхования. Главной наградой становится возможность работать и зарабатывать. В исторически короткое мгновение, буквально несколько лет, администрация и профсоюз перестали быть единой командой государственников и вошли в переговорный процесс, представляя собой совершенно отдельные стороны партнерства. Целями профсоюза становятся создание заводчанам нормальных условий труда на производстве, достойная оплата их труда, достойное качество жизни.

– Какие конкретные действия профсоюзной организации можно назвать определяющими в тот период?

– В 1994 году она сделала стратегически верный шаг:

вошла в областную организацию Горно-металлургического профсоюза России. До этого входила в региональные объединения отраслевых профсоюзов в рамках ОПК (1944-1978 гг.) и МАПа (1978-1994 гг.). В то время вновь созданный ГМПР заявил о себе как наиболее продвинутой, сплоченной, эффективной профсоюз, выстраивающий свою стратегию на основе защиты интересов Человека труда.

На рубеже веков КУМЗ входил в крупные финансово-промышленные группы (Трастконсалт, СУАЛ-Холдинг), сфера интересов профсоюза оказалась в соприкосновении с развивающимися корпоративными принципами и ценностями компаний, формировалась система взаимоотношений, лучше всего представленная в рамках работы по выполнению колдоговорных обязанностей сторон.

Коллективный договор предприятия становится базовым нормативным документом, основанным на соблюдении федерального законодательства в области условий, нормирования, оплаты, охраны труда и комплекса дополнительных социально-экономических «хотелок», зависящих от финансовых возможностей предприятия.

Колдоговор шаг за шагом, год за годом вел к выработке конструктивного диалога сторон. Важен был язык переговоров, стороны оперировали рыночными категориями. С учетом рынка труда и уровня



На фото: идет голосование на заводской колдоговорной конференции

его оплаты в регионе присутствия профсоюз выдвигал предложения, основанные на качестве трудовых ресурсов, на их реальной стоимости, потребностей в обучении, подготовке кадров, ряда других направлений. Из базовых предложений формировались отдельные разделы. Изначально переговорные позиции нашей профорганизации напоминали те, что практикуют японские профсоюзы: не противопоставлять интересы сторон, не доводить до тупика или конфликтной ситуации, а находить взаимоприемлемые компромиссы.

Такая политика приводила к

непрерывному совершенствованию диалога. Любопытно, что в 2004-2007 годах на ОАО «КУМЗ» руководители и специалисты, линейные ИТР были вовлечены в школу и систему лидерства, которые презентовала японская Тайота в книге «Дао Тайота». Книга была отпечатана для заводчан отдельным специальным тиражом – 10 тыс. экземпляров. Управленческая команда завода и профсоюз базировались на схожих, близких ценностях и принципах работы.

– **Какими качествами должен обладать профсо-**

юзный лидер в период перемен?

– Высокое качество переговорного процесса, уровень профсоюзной работы предъявили требования к качествам профлидеров на заводском и цеховом уровнях.

Прежде всего, профлидер должен уметь работать с коллективом. Обладать определенным авторитетом и бойцовскими качествами для лоббирования интересов коллектива и предприятия на областном и федеральном уровнях – в том числе через обком Горно-металлургического профсоюза России, через Центральный Совет



ГМПР. Профсоюзный лидер должен четко оценивать обстоятельства и быть готовым к неординарным решениям, чувствуя всю полноту ответственности за коллектив. Он обязан уметь слушать и слышать, быть услышанным и правильно понятым. Это важно. И не менее важно для него – знать специфику нашего предприятия, нашего коллектива. Прекрасно знать его потребности и стоящие перед ним задачи. Уметь находить правильные решения и принципиально их отстаивать. А для этого, как показывает практика, ему необходимо

тесно и продуктивно работать с администрацией, управляющей компанией. В отличие от многих профорганизаций предприятий, входящих в крупные холдинги, у нашей первички есть возможность прямых контактов с управляющей компанией, советом директоров.

У КУМЗа богатейшая история побед, достижений, выходов из проблемных периодов, кризисных ситуаций, преодоления ошибок и неудач. На каждом своем отрезке история учила нас делать правильные выводы, не повторять просчетов, быть

готовыми к разным вариантам развития событий, нередко находить и принимать ком-промиссные решения. Профлидер должен прекрасно знать и понимать историю завода и в своей работе эффективно использовать эти знания. Он обязан верно оценивать текущую ситуацию, в первую очередь в сфере производства: ориентироваться в изменениях загрузки трудовых ресурсов, мощностей, в том, почему эти изменения происходят, и главное – что нужно сделать для закрепления положительных моментов. Он дол-

НА ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЯХ

жен обладать знаниями по производственно-технологическому потенциалу, возможностям основных переделов, вспомогательного производства, по номенклатуре выпускаемой продукции, по ее поставкам, и насколько все это соответствует заявленной стратегии развития завода и коллектива.

С огромным количеством требований профсоюзный лидер реально сталкивается с первого дня работы на своей выборной должности. И чтобы соответствовать возрастающим требованиям, ему понадобится весь его жизненный опыт, его знания психологии коллектива – со всем комплексом запросов работников: от пакета основных социальных гарантий до обстановки в быту.

Принципиальный момент – знание экономики. Из чего складывается себестоимость. Факторы, влияющие на рентабельность, конкурентоспособность. Как зарабатывается та самая прибыль, которая является основой существования предприятия и коллектива. Как распределяются деньги с учетом необходимости технического развития или расширения социального пакета.

В правах и обязанностях профлидера выделяются его способности организатора, генератора идей, подчеркиваются его навыки и опыт экономически грамотного специалиста.

Заметный вклад в развитие заводского профдвижения внесли в 90-е, на рубеже веков и в первых десятилетиях

нынешнего столетия Михаил Вольхин, Татьяна Разинкина, Петр Зенков, Лариса Юхновец, Геннадий Литвинов, Виктор Медведев, Людмила Кашлева, Валерий Лукьянов, Марина Волегова, Наталья Алехина, многие другие.

– Можно ли на примере вашей организации говорить о культуре профсоюзной борьбы, о социальном партнерстве как норме общественных отношений?

- Конечно, социальное партнерство, к которому пришли на КУМЗе, это взвешенный результат, на пути к нему надо было соблюдать равновесие, учитывать менталитет и прочие «политические» моменты, творчески оценивать текущую ситуацию и выстраивать перспективу. Когда в

На фото: тренинг по командообразованию в рамках развития социального партнерства с участием руководителей верхнего звена управления, начальников цехов и председателей профкомов структурных подразделений ОАО «КУМЗ».



Екатеринбург

первой десятилетке нового века предприятие приняло на вооружение систему лидерства, первичная профорганизация поддержала инициативу администрации; как итог в 2006-2007 годах у КУМЗа были самые высокие в секторе глубокой переработки алюминия темпы роста производства и реализации продукции, хорошая прибыль и один из лучших соцпакетов. Не только КУМЗ, но и его профорганизация рвались к лидерским позициям. Важно быть первым, впереди, таков менталитет.

В 2009-2010 годах, когда на делах предприятия негативно отразился глобальный финансово-экономический кризис, профактив с пониманием отнесся к необходимости корректировок в условиях колдоговоров в этот кризисный период, в КД вошло только то, что не могло не войти.

С 2012 года КУМЗ приступил к реализации самого масштабного в своей истории инвестпроекта «Прокатный комплекс». Были выбраны приоритетные направления и концентрация средств на них для достижения заводом лидерских позиций в России и Европе. Профкому было не просто согласиться с более скромным бюджетом и содержательной частью КД на период ввода нового прокатного комплекса. Но благодаря творческому подходу, при сохранении бюджетного уровня, ежегодно осваивались десятки новых пунктов КД по развитию социально-экономических гарантий. Речь шла и продолжает се-

годня идти о постоянном росте эффективности вовлечения в колдоговорные рамки бюджетных средств.

В такие непростые периоды особенно ценится поддержка обкома и ЦС ГМПР, связанная с мониторингом ситуации, прогнозированием перемен, с оказанием юридической и консультативной помощи, с обучением профактива по той важнейшей тематике, знания по которой высоко востребованы.

– Что ваша первичная организация предприняла, чтобы подтвердить свою высокую ответственность за коллектив предприятия?

– Правильно оценивая текущий момент и поддерживая инициативу рядовых членов профсоюза, профсоюзный комитет завода предложил, не снимая с повестки значимость коллективного договора, развивать социальное партнерство на уровне структурных подразделений между председателями цеховых профкомов и руководителями цехов. Данное предложение было инновационным и, как показало будущее, эффективным.

Между председателями профкомов и руководителями структурных подразделений были заключены соглашения о социальном партнерстве. Они дополняют колдоговор и конкретизируют права и обязанности применительно к конкретным группам и категориям работников.

Первоначально, в базовом

варианте соглашений, мы отразили, подробно сформулировали и закрепили взаимоотношения сторон в основных разделах жизнедеятельности работников – членов профсоюза. Затем, уже в процессе эволюции, соглашения дополнились приложениями (положениями), связанными с участием профсоюза в производственно-технологической, экономической и социальной сферах труда, где конкретно прописана роль профсоюзной организации в решении вопросов в интересах членов профсоюза, со взаимодействием руководителей смен, участков и профгруппоргами; со взаимодействием руководителей смен, участка и уполномоченного по охране труда цеха; с адаптацией вновь принятых работников; с работой согласительных комиссий в структурных подразделениях.

Ежегодно совместные выездные семинары и «круглые столы» подтверждают правильность выбранного курса по взаимодействию с руководителями цехов, которые в большинстве своем стали членами профсоюза, а многие были награждены нагрудным знаком Свердловской областной организации ГМПР «За развитие социального партнерства».

Таким образом, деятельность профсоюзной организации совместно с администрацией цехов повысила авторитет профсоюза, увеличила возможности в решении социальных вопросов, созда-

НА ЛИДЕРСКИХ ПОЗИЦИЯХ

ла в структурных подразделениях благоприятную рабочую и социальную атмосферу.

Не так давно завод посетила профсоюзная делегация Красноярского края, после знакомства с конкретными аспектами системы социального партнерства в наших структурных подразделениях она дала ей положительную оценку. Высокую оценку развитию системы социального партнерства на КУМЗе мы получили от Центрального Совета и обкома ГМПР.

– У профсоюзной организации КУМЗа богатый опыт развития. Какие перспективы вы намечаете на ближайшее будущее?

– В юбилейный для нас год мы беремся за реализацию проекта по созданию «социального паспорта» предприятия в соответствии с приня-

тыми международными нормами.

Несмотря на различия в интересах, основу взаимоотношений профсоюза и администрации составляет партнерство в достижении совместных целей, а также сотрудничество и взаимопонимание в поисках путей обеспечения интересов сторон. Наемный работник перестал быть и перестал рассматриваться как исполнитель, он становится активным, полноправным участником трудового процесса, требующим к себе уважения и социальных гарантий. Задача профсоюзной организации - активно влиять на процессы, проходящие в организации, добиваясь нужных положительных результатов для Человека труда. Только авторитетный, организованный, обученный профсоюз, решающий конк-

ретные проблемы своих членов, пользуется доверием и уважением. За таким профсоюзом будущее. Наш профсоюзный опыт востребован, он постоянно обогащается. Верю, в историю нашей профсоюзной организации будут еще вписаны новые яркие страницы, она всегда будет уверенно стоять на лидерских позициях, на высоких рубежах результативности и творческого развития.

**–Благодарю за интервью!
Интервью провел
Александр КОТЛОВ**



На фото: профсоюзный комитет ППО ОАО «КУМЗ», председатели профкомов структурных подразделений

Екатеринбург

НАШИ ЛЮДИ

Ольга ТУПИЦЫНА,
член творческого клуба обкома
ГМПР «Золотая акула»

Бодрость духа – их девиз

Совет ветеранов Северского трубного завода, градообразующего предприятия Полевского, отметил свой 60-летний юбилей

Сегодня ветеранская организация Северского трубного завода - самая многочисленная в Полевском городском округе, насчитывает порядка пяти тысяч человек, среди которых 100-процентное членство в ГМПР. Среди них немало заслуженных и почетных металлургов, орденосцев, тех, чьи имена золотыми буквами вписаны в летопись предприятия. Это их руками в 60-е годы возводились цехи нового для Северского завода трубного производства, а потом шло ос-

Сегодня
ветеранская организация
Северского трубного завода –
самая многочисленная
в Полевском городском
округе, насчитывает порядка
пяти тысяч человек, среди
которых 100-процентное
членство
в ГМПР.

воение современных технологий выпуска труб. Это они уходили на стройку, где было много физической, грязной работы, чтобы город прирастал жилыми микрорайонами и объектами социальной инфраструктуры. Это их усилиями Полевской превратился в красивый зеленый городок, куда с удовольствием приезжала и оставалась жить молодежь. Но главным делом жизни ветеранов завода стала задача передавать свой жизненный и производ-

ственный опыт молодому поколению, помогать в патриотическом воспитании молодежи. Шесть десятков лет ветераны СТЗ, несмотря на свой статус неработающих пенсионеров, находятся в гуще всех событий, происходящих в Полевском.

История создания совета ветеранов СТЗ началась с поездки в 1959 году ветеранов Северского металлургического завода на областное совещание ветеранов труда, где они заинтересовались работой совета пенсионеров Верх-Исетского металлургического завода. На встрече ветеранов труда в феврале 1959 года, посвященном 220-летию Северского металлургического завода, решили создать свой совет пенсионеров, в состав которого вошли 11 человек. В разные годы совет возглав-

ляли известные и уважаемые в Полевском ветераны войны и труда И.М. Нестеров, А.Ф. Кожевников, Ф.А. Ялунин, И.П. Черкасов, А.С. Свиридошкин, В.А. Рябченко, А.Г. Мальцев, В.В. Попов, В.М. Паньков.

В середине 2011 года был избран новый состав совета ветеранов, в который вошли 34 человека под председательством Владимира Варламовича Фотеева. Он убежден, что для пенсионеров наступило время новых возможностей - не сидеть дома на диване или на лавочке у подъезда, а заниматься нужным и полезным для общества делом. Показывать своим примером, как это важно - быть активным в серебряном возрасте: спортивным, творческим, трудолюбивым, неравнодушным. Нередко ветераны СТЗ дают форы

молодежи, от которой, в свою очередь, они подпитываются энергией.

Заводские ветераны работают и живут под девизом: «Бодрость духа – наш девиз, хоть мы уже седые. Не стареем мы душой – душой мы молодые».

Северский трубный за последние годы провел масштабное техническое перевооружение, преобразился внешне и внутренне и как бы помолодел, получив технологический задел на ближайшую перспективу. А раз предприятие живет и развивается – есть возможность оказывать разного рода помощь ветеранам. Ответственная организация благодарна управляющему директору ПАО «СТЗ» Михаилу Зуеву и заводскому профсоюзному комитету, которые поддерживают инициативы



ветеранов, помогают решать самые разные вопросы.

В октябре 2017 года организация переехала в новое помещение в научно-исследовательском центре завода. В подарок от предприятия получила новую оргтехнику, освоили члены совета и программу для электронного ведения документов, что существенно облегчило их работу. Ведь за шесть десятков лет организация количественно выросла из 400 человек в 1959 году до без малого 5000 в 2019-м.

Ветераны по-прежнему интересуются всем, что происходит в Полевском городском округе: на свои ежемесячные собрания приглашают руководителей и ведущих специалистов Пенсионного

фонда, соцзащиты, службы ЖКХ, Роспотребнадзора, встречаются с главой города и депутатами. Они активно участвуют в деятельности городского совета ветеранов войны и труда, Общественного совета по медицинским вопросам при Полевской ЦГБ. А их председатель В.В.Фотеев – член Общественной палаты ПГО.

Активисты совета заботятся об участниках Великой Отечественной войны, тружениках тыла, долгожителях. С 2013 года совет ветеранов СТЗ инициирует проведение шествия Бессмертного полка в Полевском, в него вливается все больше участников.

Актив совета посещает больных на дому и в стацио-

наре, а также тех, кто по состоянию здоровья не может выйти из дома. Северский трубный завод выделяет материальную помощь на лечение, погребение. Совместно с Комплексным центром социального обслуживания населения ветеранам оказывается помощь в реабилитации. Ежегодно предоставляются 100 бесплатных путевок на пять дней на базу отдыха «Трубник».

Заслуженные металлурги, Почетные металлурги, орденосцы в стенах Северской домны посвящают молодых работников завода в металлурги. Эта традиция – свидетельство неразрывной связи заводских поколений. Ветераны общаются с ребятами, которые отдыхают в лагере





«Городок солнца». Совместно со студентами Полевского многопрофильного техникума и заводской молодежью проводят субботники в парке-дендрарии, спортивные состязания.

Спортсменов-ветеранов в фирменных футболках и бейсболках можно заметить на спортивных заводских и городских мероприятиях. Многие из них занимаются в секциях волейбола, настольного тенниса, шахмат, шашек, скандинавской ходьбы. Команда ветеранов «Неугомонные» занимает призовые места в молодежном турслете «Азовка» и спортивных турнирах с ветеранами завода-побратима «ВИЗ-сталь».

Традиционно проводятся «Крещенские встречи», турниры по рыбной ловле, вечерки, маевки, конкурс «Автоледи».

Насыщенная культурная программа проходит на базе Дворца культуры СТЗ. Ветераны поют в хоре «Русская песня», «Прялица», участвуют в конкурсе поэтов. Заводские умельцы представляют свои творческие работы в различных техниках на выставке «Народная сокровищница». Ежемесячно организуются экскурсии для бывших работников СТЗ в музейный комплекс «Северская домна» и в цеха завода.

- Жизнь на пенсии продолжается, она становится ин-

тересной, если ты сам -деятельный и позитивный. В совете ветеранов Северского трубного завода царит атмосфера взаимовыручки. Невозможно усидеть дома, когда рядом такие увлеченные люди, заряжаешься от них энергией жизнелюбия, – говорит заместитель председателя совета по культурно-массовой работе и социальным вопросам Любовь Легостаева.

Приятно, что на неугомонных ветеранов Северского трубного равняются ветераны других предприятий города. И почему это происходит, никому объяснять не надо – ведь «Бодрость духа – их девиз»!

ШУТКИ НА ЗЛОБОДНЕВНЫЕ ТЕМЫ

- Здравствуйте, я на собеседование.
- Здравствуйте, вы на собеседование?
- Я всегда думаю на один ход вперед.
- Какие ваши сильные стороны?

- На одном из предприятий ЧП. Произошел аварийный сброс и наполовину затопил близлежащее село.
- Жалоб много?
- Только благодарности.
- Что за предприятие?
- Спиртзавод.

- При приеме на работу:
- Вы владеете эсперанто?
 - Конечно, - я жил там три года!

- Почему, когда в объявлении о вакансии пишут «достойная заработная плата», не уточняют, что это зарплата, достойная слез, насмешек и сочувствия?

- Директор компании говорит начальнику цеха:
- Повышайте производительность труда или будем сокращать рабочих!
 - А в управлении численность в два раза выросла!
 - А они на производительность не влияют, они вашу считают!

- Сын жалуется матери - работнице отдела кадров одного предприятия:

- Ладно, черт с тобой!
Пиши заявление на отпуск...



- Мама, представляешь, от меня Машка уходит!
- По собственному желанию?
- Ну да...
- Значит должна еще две недели отработать...
- У нас на заводе работает очень интеллигентный слесарь. Он, когда молотком себе по пальцу попадает, восклицает: «Ишь, ты!».

НАРОДНАЯ МУДРОСТЬ

Сытый голодному не товарищ, а работодатель!

Зарплата должна быть такая, на которую можно зажить, прожить, одолжить и отложить. А не выжить.

Многие бизнес-планы в России начинаются со слов: "Бабла у народа немерено".

Журнал Свердловского обкома ГМПР

АВАНГАРД

Свидетельство о регистрации ПИ №ФС11-1571 от 11 января 2008 года. Выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия по Свердловской области

АВАНГАРД № 1 (47) 30 апреля 2019 года

12+

Учредитель: Свердловский областной комитет ГМПР

Редакция:

Главный редактор Березовский Игорь Владимирович

Литературный редактор Светлана Палант

Креатив: Ксения Шумихина

Авторы: Игорь Березовский,
Игорь Володин, Владимир Бирин

Предпечатная подготовка и верстка:

ООО«Компания БИК–Медиа»

Дизайн: Анна Ушакова, Анатолий Котельников

Фото: Игорь Березовский,
Сергей Гудков, Сергей Юркин

Корректор: Лидия Петрова

Адрес редакции: г. Екатеринбург, ул. Пушкина, 10.

Тел. (343)371–56–86

Издатель:

ООО«Компания БИК–Медиа», г. Екатеринбург,
ул. Бехтерева, 3, оф.1 12

Периодичность:

4 раза в год.

Распространение:

журнал распространяется бесплатно на территории
Свердловской области.

Информационная поддержка: ИИО

Свердловского обкома ГМПР

Отпечатано:

ИП “Сумарокова Елена Владимировна”

620000, г. Екатеринбург, ул. Баумана, 16/61

Заказ № ЕО105426

Дата выхода в свет 30.04.2019 г. ,
порядковый номер 1(47).

Редакция не предоставляет справочной информации. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. Авторы выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Тираж 2000 экз.

